

LAVORO COLLOCAMENTO DISABILI

Premessa

La Legge n. 68 del 12 marzo 1999, titolata "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", in vigore dal 18 gennaio 2000, concorre a completare le disposizioni normative a tutela dei cittadini svantaggiati apportando modifiche che segnano definitivamente il passaggio dalla forma assistenzialistica alla promozione dell'inserimento sociale e lavorativo.

Il diritto al lavoro dei disabili poggia sul principio della possibilità di collocamento del diversamente abile nel rispetto delle singole potenzialità lavorative, ovviamente senza penalizzare le aspettative dell'azienda che l'assume, ma anzi modulando le esigenze aziendali con le residue, ma impiegabili, positività del soggetto.

A. COLLOCAMENTO AL LAVORO DEI DISABILI

I lavoratori disabili disoccupati con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% (requisito previsto dall'art. 1, comma 1 Legge n. 68/99) che vogliono lavorare possono usufruire del collocamento obbligatorio. In tal caso devono recarsi presso il Centro provinciale per l'impiego, che compila un elenco dei disabili iscritti - **con unica graduatoria** - con le caratteristiche tecnico/professionali estrapolate dalla scheda compilata dall'aspirante lavoratore al momento dell'iscrizione.

Tali elenchi, previsti dall'articolo 6 della Legge n. 68/99, sono tenuti da appositi Uffici competenti provinciali, individuati in ogni regione in attuazione della Legge 5 marzo 2003 n. 30 (Legge Biagi).

L'iscrizione negli elenchi dei disabili riguarda anche i lavoratori extracomunitari regolarmente residenti in Italia e che siano stati riconosciuti disabili a seguito di visita della commissione medica competente o che abbiano acquisito una invalidità da lavoro. Con sentenza 454/1998 la Corte Costituzionale ha affermato il diritto di tali soggetti ad iscriversi tra le categorie protette in condizioni di assoluta parità con i cittadini italiani.

Attenzione: anche gli invalidi civili al 100% hanno diritto ad iscriversi nelle liste di collocamento, come pure chi percepisce l'indennità di accompagnamento. Sono escluse solo le persone dichiarate dalla competente commissione INPS totalmente inabili al lavoro.

Procedure di inserimento nelle liste

- Per l'iscrizione negli elenchi il disabile deve presentare un'autodichiarazione di essere disoccupato.
- Il Comitato tecnico per l'inserimento lavorativo istituito in ogni provincia valuta la domanda, anche in base al verbale di accertamento della commissione medica di cui all'art. 4 della Legge 104/92, ed annota in apposita scheda:
 - le capacità lavorative;
 - le abilità, le competenze e le inclinazioni;
 - la natura e il grado della minorazione;
 - le caratteristiche dei posti da assegnare ai lavoratori disabili, al fine di favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

Obblighi, agevolazioni e contributi per i datori di lavoro che assumono disabili

L'art. 3 della Legge 68/99 stabilisce che i datori di lavoro pubblici e privati - tenuti ad avere alle loro dipendenze un numero di invalidi in base al numero dei loro dipendenti - assumono i lavoratori facendone richiesta agli uffici provinciali competenti.

Le richieste, nella maggioranza dei casi, sono nominative.

Sono obbligati ad assumere persone con disabilità tutti i datori di lavoro pubblici e privati che occupino almeno 15 dipendenti.

I datori di lavoro devono presentare un prospetto informativo in cui viene indicata la situazione aziendale in termini di organico complessivo. Successivamente è necessario presentare una richiesta di assunzione e stipulare una convenzione (art. 11 Legge 68/99), attraverso la quale si definisce consensualmente un programma di assunzioni finalizzato ad una integrale e progressiva copertura della quota d'obbligo.

Un datore di lavoro non soggetto all'obbligo (meno di 15 dipendenti), che volontariamente assume un disabile, ha parimenti diritto ad usufruire delle agevolazioni previste dalla Legge (DM 13 gennaio 2000, n.91).

B. DATORI DI LAVORO SOGGETTI ALL'OBBLIGO. QUOTA DI RISERVA

AZIENDE PUBBLICHE E PRIVATE	QUOTA DI RISERVA	MODALITÀ ASSUNZIONE	NOTE
Da 15 a 35 dipendenti	N. 1 disabile	Sempre nominativa	Massimo dopo 12 mesi dal raggiungimento della soglia minima di 15 dipendenti
Da 36 a 50 dipendenti	N. 2 disabili	N. 1 nominativa N. 1 numerica	Si supera l'assunzione numerica in caso di convenzione (art. 11 Legge 68/99).
Oltre 51 dipendenti	N. pari al 7% dell'organico	60% nominativa 40% numerica	Si supera l'assunzione numerica in caso di convenzione (art. 11 Legge 68/99).

C. NORME A FAVORE DELLE IMPRESE**Agevolazioni per le assunzioni (Legge n. 388/2000)**

In virtù dell'art. 13, Legge 68/1999, le regioni e le province autonome hanno facoltà di concedere ai datori di lavoro privati e agli enti pubblici economici, che abbiano assunto lavoratori disabili in base alla convenzione prevista dall'art. 11 della medesima Legge 68/99 e nei limiti di disponibilità, i seguenti incentivi:

1. Contributo economico

Se la disabilità è superiore al 66% le regioni e le province possono concedere un incentivo economico sul costo del lavoro per ogni lavoratore assunto a tempo indeterminato in misura:

- non superiore al 60%, se si tratta di disabile con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%;
 - non superiore al 25%, se si tratta di disabile con riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%;
- Rimborso forfetario parziale delle spese necessarie per l'adeguamento del posto di lavoro dei disabili**, se la persona assunta - **con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%** - necessita l'apprestamento di tecnologie di telelavoro ovvero la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa.
 - Gratuità oneri assicurazione INAIL e Responsabilità Civile (RC)**: per ogni lavoratore disabile che effettua un tirocinio sulla base di una convenzione ex art. 11, comma 4, Legge 68/1999.

D. COMPUTABILITÀ NELLA QUOTA DI RISERVA DEL LAVORATORE DIVENTATO INABILE DOPO LA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO

Il Ministero del lavoro, in risposta ad una richiesta di interpello avanzata ai sensi dell'art. 9, D.Lgs n. 124/2004, ha precisato che la commutabilità dei lavoratori divenuti inabili non opera automaticamente, ma occorre presentare apposita richiesta alla provincia competente (quella in cui si trova la sede lavorativa della persona disabile interessata).

La questione va inquadrata nell'ambito dell'art. 4 comma 4, Legge n. 68/99. La suddetta norma stabilisce, infatti, che i lavoratori divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia possono essere computati nella quota di riserva, ma cambiano le percentuali di invalidità (almeno il 60% per gli invalidi civili e almeno il 34% per gli invalidi del lavoro). L'accertamento è affidato alla competente commissione medica presso l'ASL per gli invalidi civili o presso l'INAIL, per gli invalidi del lavoro.

Scheda aggiornata a novembre 2011