

## **Disabilità e lavoro: dal diritto teorico all'inclusione reale**

Lo **schema di decreto legislativo** (Atti del Governo, n. 176), attuativo della delega di cui alla legge n. 183 del 2014 (**Jobs Act**), in questi giorni in attesa dei pareri della Conferenza Stato-Regioni e delle Commissioni di Senato e Camera, tratta al Capo I sul collocamento mirato temi, argomenti, riflessioni che tutti noi che operiamo nel mondo della disabilità e del lavoro in questi 16 anni ci siamo trovati ripetutamente a condividere.

Già dall'entrata in vigore la legge 68/99 conteneva, rispettosamente, regimi transitori e necessità applicative che nel tempo si sarebbero dovuti affrontare, e non si contano i seminari, i documenti, le tavole rotonde in cui si è tornati a ripetersi che sarebbe stato necessario intervenire concretamente.

Ora disponiamo di un testo innovativo che recepisce quelle riflessioni e proposte.

Solo un'analisi lucida e scevra di pregiudizi, consente di cogliere come finalmente il decreto intervenga per dare attuazione ad alcuni principi cardine sanciti dalla legge 68/99, a partire proprio dallo slogan "la persona giusta al posto giusto".

Abbiamo partecipato attivamente ai lavori dell'Osservatorio Nazionale sulla condizione delle persone con disabilità, istituito in base al dettato della Convenzione ONU, per contribuire a segnalare punti di caduta dei processi di inserimento, necessità di intervento per interrompere comportamenti discriminatori e favorire la piena inclusione, ipotesi di sviluppo del sistema. E accogliamo con viva soddisfazione l'accoglimento nel decreto di gran parte degli indirizzi emersi in quella sede.

### **1. Piena attuazione della legge n.68/99 sul collocamento mirato**

Per la prima volta vi è un tentativo di dare attuazione all'art 2 della legge 68/99, ovvero il collocamento mirato. Ricordiamo infatti che la legge 68/99 riforma la vecchia legge 482/68 a partire proprio da un concetto nuovo: si tratta di **inserire la persona giusta al posto di lavoro giusto**, superando il principio di mero obbligo di rispetto dell'aliquota. In realtà proprio questa innovazione non ha avuto un riscontro uniforme nel territorio. Poche ma straordinarie le esperienze di filiere del collocamento mirato degne delle esigenze delle persone con disabilità, collocate soprattutto nel centro-nord.

Lo schema di decreto attuativo del Jobs Act parte proprio da qui: le **linee guida in materia di collocamento mirato** delle persone con disabilità, da emanarsi entro 180 giorni. Lo schema prevede alcune direttrici:

- la costruzione della **filiera di servizi e competenze pubbliche e del privato sociale**, promuovendo accordi territoriali che coinvolgono le rappresentanze sindacali, datoriali, del terzo settore e delle associazioni delle persone con disabilità;
- l'individuazione di **nuovi e più efficaci criteri e modalità di valutazione delle potenzialità** delle persone con disabilità con riferimento all'Icf come linguaggio comune della filiera, un altro irrisolto sin qui;
- l'introduzione degli **accomodamenti ragionevoli** con riferimento alla Convenzione Onu, ovvero una nuova modalità di analisi dei posti di lavoro la cui violazione attiene alla discriminazione;
- l'introduzione del **disability manager**, da intendersi come organismo collegiale a presenza paritetica, come luogo di governo dell'inserimento lavorativo, del mantenimento del posto di lavoro, nonché dell'avanzamento in carriera.

Tali misure corrispondono – finalmente - alla **valorizzazione dei servizi di integrazione lavorativa e delle politiche attive da loro realizzate assieme a reti di competenze e con la collaborazione delle rappresentanze**. Tutti i dati delle Relazioni al Parlamento sull'attuazione della 68/99 restituiscono uno scenario certo: laddove si sono create le condizioni migliori del collocamento mirato, è stato possibile **ridurre seriamente le discriminazioni verso le persone con disabilità più grave, in specie intellettive e relazionali**.

Parte integrante delle politiche attive è **la riforma degli incentivi per l'assunzione**, contenuta all'art 10. **Si incrementa l'agevolazione** al 70% per le persone con disabilità più grave, e analogo incremento del 10% si applica per coloro in condizioni di 'media' disabilità (comunque superiori al 67%). Con l'obiettivo di limitare l'alto turn over dei lavoratori con disabilità, pur in presenza di contratti stabili di lavoro, la durata degli incentivi arriva a 36 mesi nel tentativo di supportare il mantenimento del rapporto lavorativo per le persone con disabilità più grave. Se ciò non bastasse, l'incentivo può raggiungere i 60 mesi nel caso specifico di persone con disabilità intellettiva e psichica, che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, assunte a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi e per tutta la durata del contratto. Infine, gli incentivi per le assunzioni divengono ora **automatici ed erogati entro termini brevi e perentori**, con l'intento di rendere tangibile il ritorno economico per i datori di lavoro e supportare così un numero maggiore di inserimenti.

**In coerenza con la legge n.68/99, che assegna alla chiamata nominativa un ruolo di primo piano**, consentendone l'utilizzo anche al 100% all'interno delle convenzioni ex art.11 e prevedendo che i **lavoratori con disabilità psichica e mentale possano essere avviati al lavoro esclusivamente con la chiamata nominativa all'interno di tali convenzioni**, lo schema di decreto sancisce legislativamente una modalità già pienamente applicata, che consente esattamente di selezionare la "persona giusta" e collocarla, attraverso l'insieme degli strumenti a disposizione, nel "posto giusto". Probabilmente le critiche mosse a questo pilastro della legge 68/99 muovono dal **fraintendimento di tale istituto con quello neonato nello schema di decreto dell'"assunzione diretta"**, che alcune perplessità le muove in quanto consente al datore di adempiere all'obbligo e accedere ai finanziamenti del Fondo Nazionale senza alcun contatto con i servizi competenti.

L'istituto della chiamata numerica, utilizzato oggi essenzialmente per le aziende non ottemperanti, viene inoltre rafforzato dallo Schema di decreto che **limita fortemente molti degli escamotage che le imprese potevano mettere in campo e prevede tempi e controlli molto più stringenti**.

## **2. Allargamento della disponibilità di posti di lavoro**

Novità anche in questo campo coerenti con lo spirito della 68/99, che chiariscono e rivedono anche alcune interpretazione restrittive:

- art 3. A distanza di 16 anni, viene superato il regime di gradualità previsto e il calcolo dell'aliquota d'obbligo **per le imprese da 15 a 35 si applicherà sull'intero numero dei dipendenti, non solo per i nuovi assunti**;
- art 5. Nel caso di lavorazioni con elevato premio assicurativo INAIL (60 per mille), **l'azienda non potrà più escludere tali lavoratori dalla base di computo e sarà tenuta al pagamento di un contributo esonerativo** pari a €30,64 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato,
- art. 4. **Il lavoratore con disabilità assunto non in quota con la legge 68/99 potrà essere computato solo se con media e grave disabilità (almeno al 60%), o con disabilità intellettiva o psichica almeno al 45%.**

### 3. Banca dati sul collocamento mirato

Le Relazioni biennali sullo stato di attuazione della legge 68/1999 hanno messo in luce molte carenze informative con un danno evidente nella possibilità di monitorare e intervenire sul fenomeno della inoccupazione delle persone con disabilità. Su tali carenze interviene finalmente l'articolo 8. Al fine di razionalizzare la raccolta dei dati disponibili sul collocamento mirato, nonché, tra l'altro, di semplificare i relativi adempimenti e migliorare la valutazione degli interventi, viene istituita all'interno della Banca dati politiche attive e passive una apposita sezione denominata "Banca dati del collocamento mirato" che raccoglie le informazioni relative ai datori di lavoro pubblici e privati obbligati e ai lavoratori interessati, che si aggiungono alle informazioni che il datore di lavoro deve obbligatoriamente fornire circa l'instaurazione di rapporti di lavoro. La Banca dati sarà alimentata, in particolare, dall'INPS (relativamente agli incentivi di cui il datore di lavoro beneficia), dall'INAIL (relativamente agli interventi di reinserimento e integrazione), e dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano. Utile anche la prevista "restituzione" dei dati che saranno rese disponibili alle regioni, province autonome ed enti pubblici responsabili del collocamento mirato. **È indispensabile che le informazioni vengano rese disponibili anche alle rappresentanze delle parti sociali e delle associazioni delle persone con disabilità.**

Occorre quindi difendere e rilanciare le misure dello schema decreto che interpretano adeguatamente alcuni principi fondamentali:

- **ogni persona ha le potenzialità di un'occupazione**, sempre che si eliminino gli ostacoli che impediscono il pieno sviluppo della personalità attraverso strumenti, servizi e clausole antidiscriminatorie;
- eliminazione dei privilegi, anche se gradualmente, per talune imprese per evitare l'assunzione delle persone con disabilità e **garantire uguaglianza di trattamento per tutti i datori di lavoro**;
- **conoscere per decidere**, e quindi dotarsi di strumenti di conoscenza non parziale, tendendo all'obiettivo di definire e monitorare il tasso di disoccupazione delle persone con disabilità.

Tra le questioni non affrontate dallo schema di decreto, e su cui sarà opportuno tornare ad intervenire per promuovere la piena attuazione della legge n.68/99, ne annoveriamo due:

- riteniamo necessaria **una più profonda riforma degli esoneri ed esclusioni** seguendo l'approccio e le prescrizioni della Convenzione Onu, ovvero che in linea di principio non dovrebbero sussistere i presupposti per escludere totalmente o parzialmente un'attività economica o settore merceologico dall'adempimento;
- **siamo fortemente preoccupati per la proposta, in altro schema di decreto, dell'abrogazione delle commissioni 'tripartite' del lavoro e conseguentemente dei comitati tecnici**, organismi fondamentali della legge n.68/99. Tali luoghi, ove pienamente operativi, rappresentano snodi importanti nella definizione delle politiche attive e di inserimento dei lavoratori con disabilità, oltre che di monitoraggio, e devono mantenere le proprie funzioni. Nel caso fosse confermato il testo dello schema di decreto, sarà necessario recuperare tali funzioni attraverso la definizione delle Linee Guida del collocamento mirato.

Ci sono tempi e luoghi deputati a presentare proposte, come è l'Osservatorio Nazionale. Poi arriva il momento in cui le questioni vanno affrontate nel merito e senza pregiudiziali di ordine politico.

**Ora, coerentemente con tale analisi, chiediamo alla Conferenza Stato-Regioni e alle Commissioni parlamentari di dare pareri pienamente favorevoli al Capo I dello Schema di decreto, in modo che possa speditamente essere approvato e diventare operativo.**

Sarà solo a partire da quel momento che inizieremo a declinare con maggiore dettaglio le nostre proposte, calibrate sulle realtà che ogni giorno viviamo, in merito alla definizione delle Linee Guida sul collocamento mirato. E ci auguriamo di ricominciare a lavorare per costruire il mondo del diritto al lavoro delle persone con disabilità insieme a tutte le forze sociali, sindacali, associative, datoriali che quel mondo lo abitano.

Perché il patrimonio della legge n.68/99 e della Convenzione ONU è un patrimonio di tutti i cittadini del nostro Paese, e merita l'impegno di tutti noi perché venga concretamente attuato a favore della piena inclusione di ogni persona, senza discriminazioni.

22 luglio 2015

**FISH\***  
*Il presidente*  
*(Vincenzo Falabella)*

**UICI Unione Italiana Ciechi e Ipovedenti**  
*Il presidente*  
*(Mario Barbuto)*

**CISL**  
*Il segretario confederale*  
*(Maurizio Bernava)*

\* Aderiscono alla FISH:

ABC – Associazione Bambini Cerebrolesi

ADV – Associazione Disabili Visivi, AICE – Associazione Italiana Contro l'Epilessia

AIPD – Associazione Italiana Persone Down

AISA – Associazione Italiana per la lotta alle Sindromi Atassiche

AISLA – Associazione Italiana Sclerosi Laterale Amiotrofica

AISM – Associazione Italiana Sclerosi Multipla

AISTOM – Associazione Italiana Stomizzati

ANFFAS – Associazione Nazionale Famiglie di Persone con Disabilità Intellettiva e/o Relazionale

ANGSA – Associazione Nazionale Genitori di Soggetti Autistici

ANIEP – Associazione Nazionale per la Promozione e la difesa dei diritti civili e sociali degli handicappati

APICI – Associazioni Provinciali Invalidi Civili e Cittadini Anziani

Comunità di Capodarco

DPI – Disabled Peoples' International Italia

ENIL Italia Onlus – European Network on Independent Living

FAIP – Federazione Associazioni Italiane Para-tetraplegici

Fantasia – Federazione Nazionale delle Associazioni a Tutela delle persone con Autismo e Sindrome di Asperger

FIADDA – Famiglie Italiane Associate per la Difesa dei Diritti degli Audiolesi

FINCO-PP – Federazione Italiana Incontinenti e disfunzioni del Pavimento Pelvico

FNATC – Federazione Nazionale Associazioni Trauma Cranico

Lega del Filo d'Oro

Parent Project Onlus

Parkinson Italia

RETINA ITALIA – Federazione Italiana per la Lotta alle Distrofie Retiniche

UILDM – Unione Italiana Lotta alla Distrofia Muscolare

UNASAM – Unione Nazionale delle Associazioni per la Salute Mentale

UNITALSI – Unione Nazionale Italiana Trasporto Ammalati a Lourdes e Santuari Internazionali