

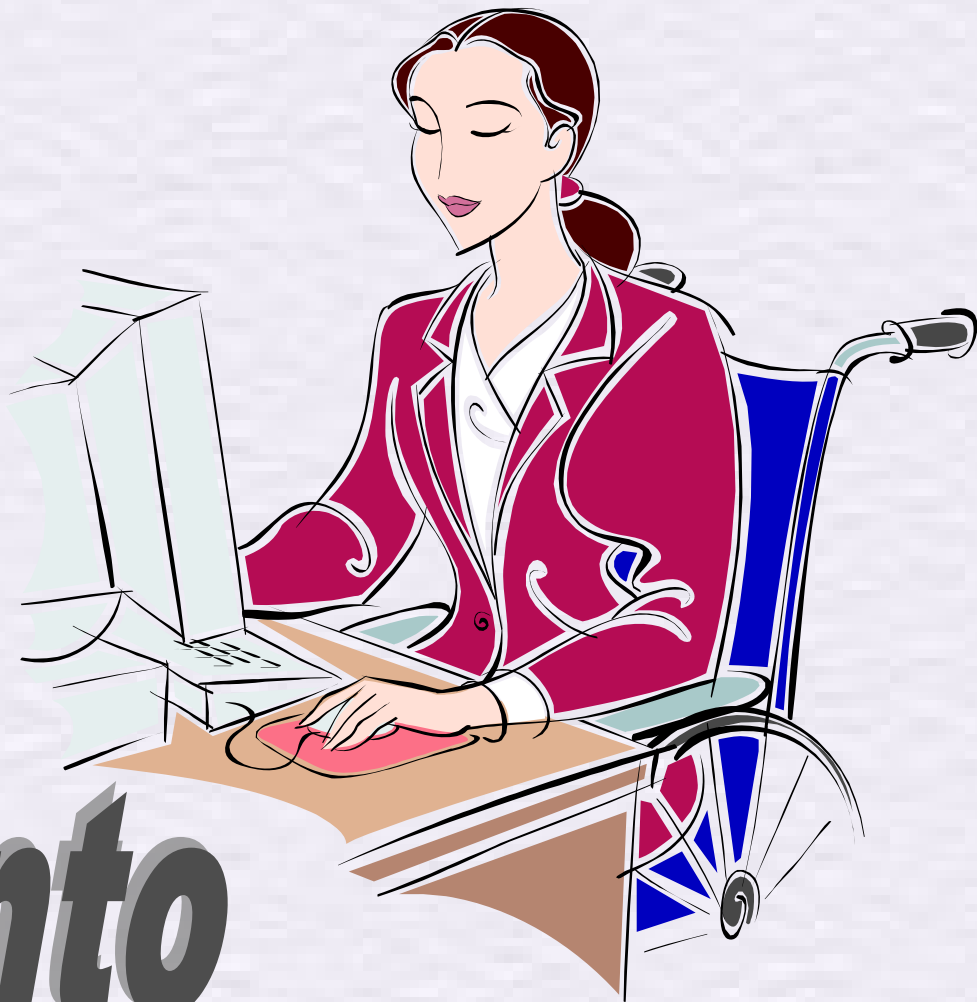
Macroarea

# Lavoro



Avv. Gianfranco de Robertis  
Consulente legale S.A.I.? Anffas Onlus Nazionale

Microarea



# ***Inserimento lavorativo***

# INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ A SEGUITO DELLA L. 68/99



Con la L. 68/99 è venuto meno il precedente sistema di “collocamento obbligatorio”, in base al quale si assegnavano “ex abrupto” i lavoratori che servivano a coprire le quote predeterminate dalla legge.

Si è, invece, introdotto il cosiddetto “*collocamento mirato*”, in virtù del quale i lavoratori con disabilità vengono avviati presso i datori di lavoro, pubblici e privati, in base alle loro capacità e propensioni tecniche, secondo lo slogan

“l'uomo giusto al posto giusto”



# PROCEDURA PER L'ISCRIZIONE NELLE LISTE ED AVVIAMENTO AL LAVORO



Il lavoratore con disabilità, munito della diagnosi funzionale, si reca al centro per l'impiego per iscriversi nelle liste del collocamento mirato.

All'atto dell'iscrizione, il comitato tecnico del centro per l'impiego redige una *scheda tecnica* contenente l'indicazione delle capacità lavorative, della natura e grado delle abilità/competenze/inclinazioni dell'iscritto.

Entro il 31 gennaio di ogni anno i datori di lavoro, tenuti ad assumere un certo numero di lavoratori con disabilità, devono inviare il cosiddetto *prospetto informativo*, da cui risultino i posti ancora da ricoprire con le relative mansioni.

Il centro per l'impiego, *verificata la conformità tra scheda tecnica del lavoratore e prospetto informativo del datore di lavoro*, avvia gli iscritti nelle graduatorie secondo l'ordine di scorrimento.

# QUOTE DI RISERVA (art. 3 L. 68/99)



Sia i soggetti pubblici che i soggetti privati sono tenuti ad assumere secondo le seguenti indicazioni:

$15 < 1 \text{ lavoratore} \leq 35$  (solo in caso di nuove assunzioni)

$36 < 2 \text{ lavoratori} < 50$

$7\% \text{ lavoratori} \geq 50$

Per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico esecutivo e svolgente funzioni amministrative e l'obbligo sorge solo in caso di nuova assunzione.

# ASSUNZIONI



## Numeriche

→ Il datore di lavoro, pubblico o privato, richiede l'avviamento al lavoro per un certo numero di lavoratori con disabilità iscritti nelle graduatorie speciali. Il centro per l'impiego avvia i lavoratori (che abbiano schede tecniche compatibili con le esigenze dei richiedenti) *secondo l'ordine di scorrimento della graduatoria.*

## Nominative

→ I datori di lavoro *privati* possono coprire le quote di riserva assumendo lavoratori iscritti nelle graduatorie speciali, *pur non tenendo conto dell'ordine di scorrimento della graduatoria.*

### LIMITI

- se il datore di lavoro ha meno di 36 dipendenti può assolvere all'obbligo di assunzione anche ricorrendo alle sole richieste nominative;
- se il datore di lavoro ha alle sue dipendenze lavoratori tra 36 e 50 può procedere alle assunzioni nominative solo per il 50% delle assunzioni obbligatorie;
- se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti può procedere alle assunzioni nominative solo per il 60% delle assunzioni obbligatorie.

# CONVENZIONI



## Convenzioni generiche

I centri per l'impiego con i datori di lavoro (anche non obbligati) possono stipulare convenzioni aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante all'inserimento lavorativo di persone con disabilità.

Nelle convenzioni sono stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare, anche a seguito di tirocini formativi e di periodi di prova più ampi rispetto a quelli del C.C.N.L.

## Convenzioni di integrazione lavorativa

I centri per l'impiego con i datori di lavoro stipulano convenzioni per persone con disabilità che abbiano particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.

In queste convenzioni, oltre ad essere stabiliti i tempi, i periodi di prova e le modalità di assunzione, sono previste forme di sostegno, tutoraggio e di consulenza da parte dei servizi competenti per l'inserimento ed il mantenimento del posto di lavoro.

Microarea

# ***Agevolazioni lavorative***



# AGEVOLAZIONI LAVORATIVE per



## Lavoratore con disabilità

- ✓ Permessi retribuiti
- ✓ Precedenza nell'assegnazione della sede
- ✓ Precedenza nel trasferimento a domanda
- ✓ Opposizione al trasferimento d'ufficio
- ✓ Prepensionamento

## Lavoratore che assiste un familiare con disabilità

- ✓ Permessi retribuiti
- ✓ Congedo biennale
- ✓ Precedenza nelle assegnazioni della prima sede
- ✓ Trasferimento ad una sede più vicina
- ✓ Opposizione al trasferimento d'ufficio
- ✓ Esonero dai turni notturni

# PERMESSI

Lavoratore con  
disabilità grave

- Permesso retribuito di 2 ore giornaliere
- 3 giorni di permessi retribuiti al mese

Lavoratore con  
figlio con  
disabilità grave

- Figlio minore di 3 anni
  - Prolungamento astensione facoltativa
  - Permesso retribuito di 2 ore giornaliere
- Figlio maggiore di 3 anni
  - 3 giorni di permessi retribuiti al mese
- Figlio maggiorenne
  - convivente
    - 3 giorni di permessi retribuiti al mese
  - non convivente, ma assistito con continuità ed esclusività
    - 3 giorni di permessi retribuiti al mese

Lavoratore che assiste un  
parente o un affine entro il  
3° grado con disabilità

- 3 giorni di permessi retribuiti al mese (solo se assiste il congiunto con continuità ed esclusività)

# CONGEDO BIENNALE STRAORDINARIO (art. 42 D.Lgs. 151/2001)



A chi spetta

→ Al coniuge, al genitore, al fratello o alla sorella (alla *scomparsa* dei primi), conviventi della persona con disabilità grave non ricoverata a tempo pieno in istituto.

Modalità di fruizione

→ Il congedo viene riconosciuto dal datore di lavoro (previo controllo general-preventivo dell'Istituto Previdenziale di riferimento) entro 60 giorni dalla presentazione della richiesta. Il periodo di congedo può essere frazionato nell'arco della vita lavorativa, ma con limite massimo dei due anni complessivi.

Retribuzione e riflessi previdenziali

→ I lavoratori fruitori del congedo percepiscono un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e coperta da contribuzione figurativa.

# PREPENSIONAMENTO PER LAVORATORI CON DISABILITÀ (art. 80 comma 3 L. 388/2000)



I lavoratori con invalidità superiore al 74% possono beneficiare, a loro richiesta, per ogni anno di servizio effettivamente svolto, di due mesi di contribuzione figurativa utile ai soli fini del diritto alla pensione e dell'anzianità contributiva.

Il beneficio è riconosciuto fino al limite massimo di cinque anni di contribuzione figurativa.

# ESONERO DAI TURNI NOTTURNI (art. 53 D.Lgs. 151/2001)



Il lavoratore che abbia a proprio carico un persona con disabilità ai sensi della legge 104/92 non è obbligato a prestare il lavoro notturno.



Per lavoro notturno va intesa l'attività svolta tra le 24 e le 6, salvo diversa determinazione della contrattazione collettiva.

# ASSEGNAZIONE E CAMBIAMENTO DELLA SEDE LAVORATIVA

Precedenza  
nell'assegnazione  
della sede

- Lavoratore con invalidità superiore al 66%
- Genitore/parente ~ affine entro il 3° grado (solo se assiste con continuità ed in via esclusiva una persona con disabilità grave)

Richiesta di  
trasferimento a sede  
più vicina

- Lavoratore con invalidità superiore al 66%
- Genitore/parente ~ affine entro il 3° grado (solo se assiste con continuità ed in via esclusiva una persona con disabilità grave)

Opposizione a  
trasferimento d'ufficio  
(senza il consenso)

- Lavoratore con disabilità grave
- Genitore/parente ~ affine entro il 3° grado (solo se assiste con continuità ed in via esclusiva una persona con disabilità grave)