

67

Maratona Anffas

XVIII Giornata Nazionale delle Disabilità
Intellettive e Disturbi del Neurosviluppo

LAVORO ERGO SUM



Panoramica e Stato dell'arte sulla l.n. 68/99

*Avv.ti Alessia Maria Gatto e Corinne Ceraolo Spurio
Centro Studi Giuridici e Sociali di Anffas Nazionale*

L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Europa

In ambito europeo le persone con disabilità hanno ricevuto una tutela specifica con la **Direttiva per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (2000/78/CE)** che ha introdotto, in ambito lavorativo, **il divieto di discriminazione anche in base alla disabilità** e l'obbligo, per i datori di lavoro, di adottare **«soluzioni ragionevoli»**.

Fino al 2013 l'Italia non aveva completamente recepito la direttiva 2000/78/CE nell'ordinamento interno, non avendo introdotto l'espresso obbligo di adottare le soluzioni ragionevoli per i datori di lavoro. Per tale ragione, dopo essere stata condannata da parte della Corte di Giustizia Europea, con il «decreto lavoro» (D.l. 76/2013), si è provveduto a colmare tale lacuna, introducendo l'espresso obbligo per i datori di adottare soluzioni ragionevoli in favore dei lavoratori con disabilità.

Le soluzioni ragionevoli in ambito lavorativo

- provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete;
- che è possibile richiedere al datore di lavoro;
- per consentire alle persone con disabilità di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione;
- a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato.

L'accomodamento ragionevole nel D.lgs.n. 62/24

- le misure e gli adattamenti necessari, pertinenti, appropriati e adeguati ragionevole

- da richiedere alla pubblica amministrazione, ai concessionari di pubblici servizi e ogni altro soggetto privato (enti, persone fisiche, condomini etc.).-

- nei casi in cui l'applicazione delle disposizioni di legge non garantisca alle persone con disabilità il godimento e l'effettivo e tempestivo esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i **diritti umani e delle libertà fondamentali**;

- solo in via **sussidiaria** in quanto non sostituisce né limita il diritto al pieno accesso alle prestazioni, ai servizi e ai sostegni riconosciuti dalla legislazione vigente.

- che non impongano un onere eccessivo al soggetto obbligato.

Il rapporto tra la soluzione ragionevole e l'accomodamento ragionevole



“Soluzione ragionevole” e “accomodamento ragionevole” hanno, quindi, una diversa accezione, ma non confligente!



La vecchia nozione di “soluzione ragionevole” in ambito lavorativo (così come quello in ambito scolastico nonché in ogni altro contesto), **va assorbita dentro la più ampia e garantista nozione di accomodamento ragionevole, definito e sostanziato dal D.lgs. n. 62/24.**

L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nella CRPD

67

Maratona Anffas

XVIII Giornata Nazionale delle Disabilità
Intellettive e Disturbi del Neurosviluppo

La **Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità** è un trattato internazionale finalizzato a promuovere, proteggere e assicurare il pieno ed uguale godimento dei diritti e delle libertà da parte di tutte le persone, ivi comprese quelle con disabilità.

Con **Legge n. 18 del 3 marzo 2009** l'Italia ha ratificato la Convenzione.

A seguito della ratifica, lo Stato ha l'obbligo di adattare il proprio ordinamento alle norme convenzionali, apportando alla legislazione interna tutte le modifiche necessarie per assicurare l'esecuzione degli impegni assunti tramite tale accordo.

Articolo 27- Lavoro e occupazione

Gli Stati Parti:

- riconoscono **il diritto al lavoro delle persone con disabilità**, su base di uguaglianza con gli altri ed, in particolare, il diritto di potersi mantenere attraverso un lavoro liberamente scelto o accettato in un mercato del lavoro e in un ambiente lavorativo aperto, che favorisca l'inclusione e l'accessibilità alle persone con disabilità;
- devono **garantire e favorire l'esercizio del diritto al lavoro al fine di:**
 - ✓ **vietare la discriminazione fondata sulla disabilità** per tutto ciò che concerne il lavoro in ogni forma di occupazione;
 - ✓ proteggere il diritto delle persone con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri, di beneficiare di **condizioni lavorative eque e favorevoli**, compresa la parità di **opportunità e l'uguaglianza di remunerazione** per un lavoro di pari valore, condizioni di lavoro **sicure e salubri**, la **protezione da molestie** e le procedure di composizione delle controversie;
 - ✓ garantire che le persone con disabilità siano in grado di **esercitare i propri diritti di lavoratori e sindacali** su base di uguaglianza con gli altri;
 - ✓ consentire alle persone con disabilità di avere effettivo **accesso ai programmi di orientamento tecnico e professionale, ai servizi per l'impiego e alla formazione professionale e continua;**
 - ✓ promuovere **opportunità di impiego e l'avanzamento di carriera per le persone con disabilità nel mercato del lavoro;**
 - ✓ promuovere **opportunità di lavoro autonomo, l'imprenditorialità, l'organizzazione di cooperative e l'avvio di attività economiche in proprio;**
 - ✓ **assumere persone con disabilità nel settore pubblico e favorire l'impiego di persone con disabilità nel settore privato;**
 - ✓ garantire che alle persone con disabilità siano forniti **accomodamenti ragionevoli nei luoghi di lavoro;**
 - ✓ promuovere l'acquisizione, da parte delle persone con disabilità, di **esperienze lavorative** nel mercato del lavoro;
 - ✓ promuovere programmi di **orientamento e riabilitazione professionale**, di **mantenimento** del posto di lavoro e di **reinserimento** nel lavoro per le persone con disabilità.
- assicurano che le persone con disabilità **non siano tenute in schiavitù o in stato di servitù e siano protette, su base di uguaglianza con gli altri, dal lavoro forzato o coatto.**

Compatibilità tra disabilità e attività lavorativa

67

Maratona Anffas

XVIII Giornata Nazionale delle Disabilità
Intellettive e Disturbi del Neurosviluppo

Una persona con il riconoscimento dell'invalidità civile, anche con il 100% di invalidità e con indennità di accompagnamento, **non presenta alcuna incompatibilità con la possibilità di svolgere una attività lavorativa** e ha, pertanto, diritto a ricevere una valutazione delle residue capacità lavorative e in caso di valutazione positiva di accedere ad un percorso di inserimento lavorativo mirato.

Pertanto, non esiste alcun automatismo tra la sussistenza di una invalidità e la possibilità di effettuare un'attività lavorativa.

I limiti reddituali

Restano salvi i **limiti reddituali** personali previsti per l'erogazione delle connesse provvidenze economiche per le pensioni di invalidità (19.772,50 euro l'anno per il 2025) e per gli assegni alle persone con invalidità parziale (5.771,35 euro l'anno per il 2025).

Mentre **ciò non vale per l'indennità di accompagnamento** che, invece, non è erogata in base al reddito ed è sospesa solo nel caso in cui la persona, per un certo periodo, sia ricoverata a spese dello Stato.

Le persone titolari di **pensione "di reversibilità"**, in quanto «inabili al lavoro», non corrono il rischio di perderla nel caso in cui inizino a lavorare, se tale attività ha **fini terapeutici e di inclusione sociale** (accertata dal centro medico – legale dell'Inps) ed **un orario non superiore a 25 ore settimanali** (art. 46 Legge 31/2008). L'attività lavorativa, per far sì che non si perda il beneficio della pensione ai superstiti, deve essere svolta presso **laboratori protetti, cooperative sociali o datori di lavoro che assumono persone con disabilità con convenzione di integrazione lavorativa, con contratti di formazione e lavoro, con contratti di apprendistato o con le agevolazioni previste per le assunzioni di disoccupati di lunga durata.**

Qual è la realtà di tutti i giorni?

67

Maratona Anffas

XVIII Giornata Nazionale delle Disabilità
Intellettive e Disturbi del Neurosviluppo

Nonostante i principi e la normativa in materia, **il lavoro è spesso un vero e proprio miraggio per molte persone con disabilità**, soprattutto, per le **persone con disabilità intellettive e disturbi del neurosviluppo**, (troppo) frequentemente vittime di pregiudizi e stereotipi legati alle loro capacità.

Sebbene nell'ultimo decennio la quota di persone con disabilità che cercano o hanno un'occupazione sia passata dal 43,7% al 52,2%, stando ai **dati Istat del 2022**, su una popolazione di circa 3 milioni di persone con disabilità **solo il 33,5%** (nella fascia d'età 15-64 anni) **risulta occupata, contro il 60,2% delle persone senza disabilità**.

Se però analizziamo i **pochissimi dati** relativi allo specifico delle persone con disabilità intellettive e disturbi del neurosviluppo la percentuale di persone che lavorano con un regolare contratto di lavoro a tempo indeterminato precipita (nell'XI relazione ministeriale sulla Legge n. 68/99, per gli anni 2020-21, emerge che con riguardo alle assunzioni di lavoratori con disabilità, per le quali è stato riconosciuto l'incentivo, **solo il 23% delle assunzioni riguarda lavoratori con disabilità intellettiva e psichica**).

Le criticità riscontrate

67

Maratona Anffas

XVIII Giornata Nazionale delle Disabilità
Intellettive e Disturbi del Neurosviluppo

Spesso si riscontra, sia nei servizi competenti in materia sia tra imprese e datori di lavoro, un **inadeguato livello di informazioni, conoscenze e competenze** in materia di inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

Nel mondo del lavoro spesso la persona con disabilità viene considerata più un “peso”, che una risorsa. Conseguentemente, l’assunzione di una persona con disabilità spesso non viene realizzata perché vista quale opportunità, ma più che altro per rispondere ad un obbligo previsto dalla legge.

Spesso si assiste più che opportunità di lavoro concrete, ad esperienze temporanee, come tirocini o contratti di apprendistato (nell’XI Relazione ministeriale sulla Legge n. 68/99, si legge come la tipologia contrattuale prevalente è **quella a tempo determinato** (59% delle registrazioni in entrambe le annualità), mentre il ricorso al tempo indeterminato si limita al 25-26% delle assunzioni

Non si valuta il fatto che il lavoro non solo assicura l’inclusione sociale della persona con disabilità, ma ha una pregnante dimensione “terapeutica”, garantendo anche il miglioramento delle performance e l’empowerment della persona stessa.

Mancano adeguate indicazioni/linee guida che garantiscano la concreta partecipazione delle persone con disabilità intellettive e disturbi del neurosviluppo ai concorsi pubblici.

Effettività e promozione del diritto al lavoro

67

Maratona Anffas

XVIII Giornata Nazionale delle Disabilità
Intellettive e Disturbi del Neurosviluppo

La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società (ART. 4)

Per tutte le persone, e quindi anche per le persone con disabilità, il lavoro rappresenta uno strumento essenziale di:

- Realizzazione personale
- Sviluppo delle proprie potenzialità
- Autonomia e indipendenza
- Partecipazione attiva alla società

Dal collocamento “obbligatorio” al collocamento “mirato: la persona giusta al posto giusto

Il passaggio dal collocamento obbligatorio (l.n. 482/1968) al collocamento mirato (l.n. 68/99) ha segnato un'importante tappa dell'evoluzione normativa verso la promozione dell'inserimento e dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità* con servizi di sostegno e di «collocamento mirato» inteso come l'insieme di *“strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione”*

- ✓ Focus sulla persona, sulle sue attitudini e potenzialità: valorizzazione e percorsi gradualmente di acquisizione di competenze, (es. tirocini), matching tra domanda e offerta di lavoro;
- ✓ Adattamento del contesto lavorativo: definizione di strategie, sostegni, accomodamenti ragionevoli;
- ✓ Incentivi alle assunzioni e coinvolgimento attivo del terzo settore.

*(fra cui le persone con il riconoscimento dell'invalidità civile superiore al 45%)

L'accesso al sistema di collocamento mirato

Accertamento della
«disabilità»

Iscrizione nelle liste del
collocamento mirato presso il
centro per l'impiego

definizione della scheda da
parte del comitato tecnico

Un sistema che genera opportunità lavorative: le quote di riserva per i datori di lavoro

L'art. 3 della l. 68/99 stabilisce l'obbligo per i datori di lavoro pubblici e privati di avere alle proprie dipendenze un certo numero di lavoratori con disabilità in proporzione al numero totale dei lavoratori che hanno alle loro dipendenze ossia:

- ✓ 1 lavoratore con disabilità se si hanno da 15 a 35 dipendenti;
- ✓ 2 lavoratori con disabilità se si hanno da 36 a 50 dipendenti;
- ✓ 7% dei lavoratori occupati, se essi sono più di 50.

NB: I datori di lavoro devono inviare (pena il pagamento di una sanzione) il prospetto informativo entro il 31 gennaio di ogni anno (con n. lavoratori, n. lavoratori computabili nella quota di riserva, posti di lavoro e mansioni disponibili) e inviare la richiesta di assunzione al centro per l'impiego entro sessanta giorni dal momento in cui sorge l'obbligo all'assunzione dei lavoratori con disabilità.

Le modalità di assunzione per i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici: le richieste nominative

I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici assumono i lavoratori mediante richiesta nominativa che può essere preceduta dalla richiesta da parte del datore di lavoro agli uffici competenti di effettuare una preselezione delle persone con disabilità iscritte negli elenchi che aderiscono alla specifica occasione di lavoro sulla base delle qualifiche.

In mancanza di assunzione con tale modalità gli uffici competenti procedono ad avviare i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta (o su altra qualifica concordata con il datore di lavoro sulla base delle qualifiche disponibili). Resta ferma la possibilità di assumere i lavoratori mediante le "convenzioni".

Le modalità delle assunzioni e adempimenti per i datori di lavoro pubblici

I datori di lavoro pubblici effettuano le assunzioni con tre diverse modalità:

- la chiamata numerica per il reclutamento delle qualifiche e dei profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo;
- il concorso (con riserva di posti) per il reclutamento delle qualifiche e dei profili per i quali non è sufficiente il solo requisito della scuola dell'obbligo (nei limiti della quota d'obbligo e fino al cinquanta per cento dei posti messi a concorso)
- le convenzioni ai sensi dell'art. 11 della legge 68/1999. Le linee guida sul collocamento mirato (D.M. n. 43 del 11 marzo 2022) richiamano l'attenzione sull'importanza di favorire l'inserimento anche delle persone con disabilità psichica e intellettuale o con disturbi del neurosviluppo.

NB: In ogni caso, secondo le previsioni dell'art. 16 della stessa legge 68/1999, le persone con disabilità possono partecipare a tutti i concorsi per il pubblico impiego, da qualsiasi amministrazione pubblica siano banditi e i bandi di concorso devono prevedere speciali modalità di svolgimento delle prove di esame per consentire a tali persone di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri.

Le convenzioni: opportunità e flessibilità

Le convenzioni previste dagli artt.11-12-12 Bis della l.n. 68/99 sono strumenti importanti per accompagnare e realizzare, in modo flessibile, l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, specie con disabilità intellettive e disturbi del neurosviluppo.

1) La convenzione (art. 11, stipulata tra i datori di lavoro, anche non obbligati, e i Centri per l'impiego), infatti, consente una programmazione delle assunzioni nel tempo, definendo tempi e modalità di inserimento, e prevedendo tirocini formativi e periodi di prova più lunghi rispetto al CCNL.

2) Le convenzioni di inclusione lavorativa (art. 11, comma 4) si rivolgono alle persone che presentano particolari difficoltà di inserimento, prevedendo forme di sostegno e tutoraggio, azioni di formazione sul posto di lavoro e una progettualità che definisce le mansioni, i tempi e le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa con verifiche periodiche circa l'andamento del percorso formativo.

Altre tipologie di convenzioni

3) Con le convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative (art. 12) i datori di lavoro privati obbligati ad assumere persone con disabilità, possono stipulare una convenzione con i Centri per l'impiego e una cooperativa sociale di tipo B (o un'impresa sociale o un libero professionista con disabilità o altro datore di lavoro privato anche non obbligato c.d. "soggetti ospitanti"). In virtù di tale convenzione il lavoratore con disabilità, assunto a tempo indeterminato dal datore di lavoro obbligato, sarà inserito, a fini formativi, presso i soggetti ospitanti per un periodo massimo di 12 mesi (prorogabili per ulteriori 12 mesi). In contropartita il datore di lavoro obbligato si impegna ad affidare al soggetto ospitante commesse di lavoro per un ammontare non inferiore a quello che consenta a quest'ultimo di coprire almeno i costi retributivi e contributivi previsti dal contratto collettivo nazionale di riferimento.

Altre tipologie di convenzioni

4) Con le Convenzioni di inserimento lavorativo (art. 12 bis) i datori di lavoro privati, obbligati ad assumere persone con disabilità possono stipulare una convenzione con i Centri per l'impiego e una cooperativa sociale di tipo B o un'impresa sociale o altro datore di lavoro privato (anche non obbligato), definiti "soggetti destinatari". In virtù di tale convenzione il lavoratore con disabilità che presenti particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, è assunto dai soggetti destinatari, che si impegnano, per almeno tre anni, ad averlo alle loro dipendenze a fronte dell'obbligo da parte del datore di lavoro obbligato di affidar loro commesse per un ammontare tale da coprire, almeno, i costi retributivi e contributivi previsti dal contratto collettivo nazionale di riferimento..

Incentivi: contributi sulla retribuzione

La l.n. 68/99, prevede che, a domanda, i datori di lavoro privati (compresi quelli non soggetti ad obbligo) e agli enti pubblici economici possono ricevere un incentivo all'assunzione di lavoratori con disabilità.

Gli incentivi sono più favorevoli nel caso in cui si assuma un lavoratore con disabilità intellettiva, con disturbi del neurosviluppo o psichica.

In tal caso gli incentivi possono consistere in:

- ✓ un contributo pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per 60 mesi per ogni lavoratore con disabilità con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% assunto a tempo indeterminato;
- ✓ un contributo pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per l'intera durata del contratto per ogni lavoratore con disabilità con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% assunto a tempo determinato per almeno 12 mesi.

Le agenzie di mediazione lavoro

Un importante contributo ai fini della progettazione e la gestione di tutte le fasi che interessano l'inserimento lavorativo viene dato dalle Agenzie di Mediazione Lavoro.

Tali Agenzie, infatti, non si curano solo nell'incrocio tra domanda ed offerta di lavoro, ma «accompagnano» con il loro intervento le persone con disabilità già da molto prima del momento del vero e proprio inserimento lavorativo, curando l'orientamento, i tirocini orientativi/ formativi, le azioni di supporto all'inserimento lavorativo, le azioni di sostegno all'occupazione. Tutto sempre all'interno di un progetto individualizzato che prevede azioni di valutazione in itinere con tutti i referenti (istituzionali e privati) che intervengono nella presa in carico.

Le agenzie di mediazione lavoro

L'art. 6 del D.lgs. n. 276/2003 stabilisce che sono autorizzate all'attività di «intermediazione» in questo specifico settore (es. mediazione tra domanda e offerta di lavoro con raccolta dei curricula, preselezione e costituzione di relativa banca dati, promozione e gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; effettuazione di tutte le comunicazioni conseguenti alle assunzioni avvenute a seguito della attività di intermediazione; orientamento professionale, progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo») **gli enti senza scopo di lucro che hanno per oggetto la tutela del lavoro, l'assistenza e la promozione delle attività imprenditoriali, la progettazione e l'erogazione di percorsi formativi e di alternanza, la tutela della disabilità, sotto forma appunto di «Agenzie di Mediazione Lavoro».**

Per conoscere le Agenzie per il Lavoro di Anffas presenti sul territorio nazionale e volte specificamente all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità intellettive e disturbi del neurosviluppo è possibile consultare la sezione dedicata sul sito, a [questo](#) link.

L'inclusione lavorativa e il progetto di vita – la prospettiva del d.lgs. 62/2024

67

Maratona Anffas

XVIII Giornata Nazionale delle Disabilità
Intellettive e Disturbi del Neurosviluppo

L'articolo 18 ha ad oggetto il progetto di vita, e prevede che il progetto di vita è volto a garantire gli obiettivi della persona con disabilità per migliorarne le condizioni personali e di salute, nei diversi contesti di vita, anche al fine di facilitare **l'inclusione sociale e la partecipazione su base di uguaglianza con gli altri.**

Al comma 2, è disposto che il progetto di vita individua, per qualità, quantità ed intensità, tutti i “sostegni” finalizzati a superare e a prevenire le barriere e ad attivare i supporti necessari per l'inclusione e la partecipazione della persona interessata nei diversi ambiti di vita, ivi compresi quelli scolastici, della formazione superiore, abitativi, **lavorativi e sociali.**

Motivo per cui è previsto che sia componente necessario dell'unità di valutazione multidimensionale, anche il **rappresentante dei servizi per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità di cui all'articolo 12 marzo 1999, n. 68**

67

Maratona Anffas

XVIII Giornata Nazionale delle Disabilità
Intellettive e Disturbi del Neurosviluppo

Grazie per l'attenzione