

DISABILITÀ E LAVORO: collocamento mirato, flessibilità e formazione

CONVENGNO NAZIONALE ANMIC
Salsomaggiore Terme 16, 17 e 18 giugno 2016
Palazzo dei Congressi

Nina Daita

Responsabile Nazionale Ufficio Politiche per le Disabilità CGIL

LA LEGGE 68/1999 ED IL JOBS ACT

- Il Decreto Legislativo 151/2015 che riguarda le “*Semplificazioni in materia di lavoro e pari opportunità*” è stato approvato dal Consiglio dei Ministri il 4 settembre scorso
- I primi 13 articoli (l'intero Capo I) sono indirizzati ai “Lavoratori con disabilità” e sono rivolti principalmente a razionalizzare la disciplina vigente in materia di collocamento mirato (Legge 68/1999) e (art.12 e 13) a modificare alcune disposizioni sulle persone prive della vista in particolare le norme sui centralinisti ciechi.

GLI AMBITI DI INTERVENTO

- 1 - la previsione di successive linee guida per il collocamento mirato;
- 2 - la revisione del sistema degli incentivi all'assunzione e sulle modalità di chiamata nominativa e numerica;
- 3 - alcune modificazioni sulla platea delle imprese e aziende obbligate;
- 4 - l'istituzione di una banca dati sui flussi occupazionali delle persone con disabilità;
- 5 - la previsione di uno specifico fondo per gli “accomodamenti ragionevoli” che consentano una buona inclusione lavorativa.

LE ASSUNZIONI AI SENSI DELLA LEGGE 68/99

- *L'art. 3 della Legge 68/1999 prevede che i datori di lavoro pubblici e privati che occupano almeno 15 dipendenti, sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori con disabilità, indicati all'art. 1 della legge 68/99, nella seguente misura:*
- 7% dei lavoratori dipendenti, 60% con chiamata nominativa e 40% numerica, se occupano più di 50 dipendenti;
- 2 lavoratori, 1 con chiamata nominativa ed 1 numerica se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- 1 lavoratore con chiamata nominativa, se occupano da 15 a 35 dipendenti

ASSUNZIONI OBBLIGATORIE – Decreto Legislativo 151/2015

L'articolo 6 dello schema di Decreto interviene sulle modalità delle assunzioni obbligatorie:

- **Viene generalizzata la chiamata nominativa**
- Le assunzioni per chiamata nominativa, viene estesa a tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dal numero degli occupati, e agli enti pubblici economici.
- La richiesta nominativa potrà essere preceduta da una preselezione effettuata dagli uffici competenti fra le persone iscritte negli speciali elenchi tenuti dai centri per l'impiego che aderiscano alla specifica occasione di lavoro.
- Le assunzioni obbligatorie si potranno assolvere anche con la stipula delle convenzioni aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali.

AGEVOLAZIONI

Lo schema di decreto (articolo 10) rivede anche le agevolazioni ai datori di lavoro che assumono persone con disabilità, incrementandone la misura e limitandone la concessione ad un periodo di 36 mesi.

- Viene innalzata la misura del contributo al 70% per ogni lavoratore disabile assunto a tempo indeterminato con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%
- Per ogni lavoratore disabile assunto a tempo indeterminato con una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% ed il 79%
- La concessione del contributo (del 70%) vige per un periodo di 60 mesi ed è applicata per ogni lavoratore disabile assunto a tempo indeterminato (o a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi e per tutta la durata del contratto) con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.

AGEVOLAZIONI

- L'incentivo è corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili.
- La domanda per la fruizione dell'incentivo è trasmessa, attraverso apposita procedura telematica, all'INPS, che provvede, entro cinque giorni, a fornire una specifica comunicazione telematica in ordine alla sussistenza di una effettiva disponibilità di risorse per l'accesso all'incentivo.
- Entro il termine perentorio dei successivi sette giorni lavorativi, il richiedente ha l'onere di comunicare all'INPS, attraverso l'utilizzo della predetta procedura telematica, l'avvenuta stipula del contratto che dà titolo all'incentivo.
- Gli incentivi verranno erogati fino ad esaurimento delle risorse del Fondo.

SANZIONI

(Aggiornate con il D.M. del 15 dicembre 2010)

- pagamento di una somma pari a 635,11 euro per ritardato invio del prospetto informativo che le aziende, oltre i 15 dipendenti, sono obbligate ad inviare annualmente agli uffici competenti; tale somma è maggiorata di 30,76 euro per ogni giorno di ulteriore ritardo;
- trascorsi sessanta giorni dalla data in cui insorge l'obbligo di assumere lavoratori disabili, per ogni giorno in cui risulti scoperta la quota d'obbligo, il datore di lavoro è tenuto a versare la somma di 62,77 euro al giorno per ciascun lavoratore disabile non occupato

ALCUNI DATI SUL COLLOCAMNETO MIRATO

1- Iscritti collocamento obbligatorio – Anno 2012 - 2013

| | Uomini | Donne | Totale |
|-------------|---------------|--------------|----------------|
| 2012 | 381.896 | 346.430 | 728.326 |
| 2013 | 357102 | 319.673 | 676.775 |

Fonte: ISFOL

2 -Quota di riserva e posti scoperti nelle imprese private soggette ad obbligo per classe dimensionale delle imprese – Anno 2012

| | Quote di riserva | Posti scoperti |
|--------------------------------------|-------------------------|-----------------------|
| Imprese da 15 a 35 dipendenti | 33.937 | 8.310 |
| Imprese da 36 a 50 dipendenti | 14.930 | 2.645 |
| Imprese oltre 50 dipendenti | 106.244 | 28.472 |
| | | |
| Totale | 158.295 | 41.304 |

Fonte: ISFOL

3 - Quota di riserva e posti scoperti nelle imprese private soggette ad obbligo per classe dimensionale delle imprese – Anno 2013

| | Quote di riserva | Posti scoperti |
|--------------------------------------|-----------------------------|---------------------------|
| Imprese da 15 a 35 dipendenti | 19.455 | 4.904 |
| Imprese da 36 a 50 dipendenti | 7.494 | 1.412 |
| Imprese oltre 50 dipendenti | 66.095 | 14.502 |
| | | |
| Totale | 117.136 | 26.739 |

Fonte: ISFOL

4 - Quota di riserva e posti scoperti per i datori di lavoro pubblici, soggetti ad obbligo per classe dimensionale delle imprese – Anno 2012

| | Quote di riserva | Posti scoperti |
|--------------------------------------|-----------------------------|---------------------------|
| Imprese da 15 a 35 dipendenti | 2.565 | 552 |
| Imprese da 36 a 50 dipendenti | 1.639 | 69 |
| Imprese oltre 50 dipendenti | 71.629 | 12.046 |
| | | |
| Totale | 76.770 | 12.989 |

Fonte: ISFOL

5 - Quota di riserva e posti scoperti per i datori di lavoro pubblici, soggetti ad obbligo per classe dimensionale delle imprese – Anno 2013

| | Quote di riserva | Posti scoperti |
|--------------------------------------|-------------------------|-----------------------|
| Imprese da 15 a 35 dipendenti | 2.367 | 523 |
| Imprese da 36 a 50 dipendenti | 892 | 52 |
| Imprese oltre 50 dipendenti | 48.374 | 9.020 |
| | | |
| Totale | 69.083 | 14.499 |

Fonte: ISFOL

6 - Avviamenti lavorativi, ripartiti per area geografica – Anno 2012 - 2013

| | 2012 | 2013 |
|---------------------|---------------|---------------|
| Nord | 11.581 | 11.728 |
| Centro | 4.441 | 4.056 |
| Sud ed isole | 3.092 | 2.511 |
| | | |
| Totale | 19.114 | 18.295 |

Fonte: ISFOL

7 - Assunzioni per tipologia contrattuale – Anno 2012 – 2013

| | 2012 | 2013 |
|----------------------------|---------------|---------------|
| Tempo indeterminato | 6.322 | 6.373 |
| Tempo determinato | 8.346 | 10.474 |
| Altre | 1.012 | 1.316 |
| | | |
| Totale | 15.680 | 18.163 |

Fonte: ISFOL

OSSERVATORIO NAZIONALE SULLA CONDIZIONE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

- La Legge di ratifica n. 18 del 3 marzo 2009 istituisce l'Osservatorio Nazionale sulla condizione delle persone con disabilità che ha, tra gli altri, il compito di promuovere l'attuazione della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità
- L'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità ha funzioni consultive e di supporto tecnico-scientifico per l'elaborazione delle politiche nazionali in materia di disabilità con la finalità di far evolvere e migliorare l'informazione sulla disabilità nel nostro paese e, nel contempo, di fornire un contributo al miglioramento del livello di efficacia e di adeguatezza delle politiche.

In particolare, l'Osservatorio opera in ordine:

- alla promozione dell'attuazione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, siglata a New York il 13 dicembre 2006;
- alla predisposizione di un **programma di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità**, in attuazione della legislazione nazionale e internazionale;
- alla promozione della raccolta di dati statistici e della realizzazione di studi e ricerche sul tema;
- alla predisposizione della relazione sullo stato di attuazione delle politiche sulla disabilità.

IL NUOVO PROGRAMMA DI AZIONE BIENNALE PER LA PROMOZIONE DEI DIRITTI E L'INTEGRAZIONE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

- Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità sta lavorando al II Programma di azione biennale
- Il principio seguito è quello del coinvolgimento delle organizzazioni rappresentative delle persone con disabilità nel processo di elaborazione e di attuazione della legislazione e delle politiche da attuare, per individuare le priorità di azione

- L'Osservatorio è stato suddiviso in diversi gruppi di lavoro
- Il gruppo di lavoro 5 si occupa di lavoro ed occupazione delle persone con disabilità
- IL gruppo 5 si è prefisso diversi obiettivi tra cui:
 - **Elaborazione di un modello per il funzionamento dei servizi per il collocamento mirato.**
 - **Lavoro e occupazione**

Elaborazione di un modello per il funzionamento dei servizi per il collocamento mirato

Premessa

Tra le indicazioni del Programma di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità adottato con D.P.R. 04/10/2013 si evidenzia la necessità di *“Porre necessaria attenzione al disomogeneo funzionamento degli essenziali e necessari servizi pubblici della legge n. 68/99 (art. 6) nelle varie province, dovuto alla mancanza di servizi territoriali di inserimento lavorativo che dovrebbero essere realizzati da vari enti attraverso apposite equipe competenti nel sostenere in forma tecnica l'inclusione lavorativa di lavoratori con disabilità all'interno del mercato aperto.”* E si propone *“di dotare progressivamente ogni provincia di questi team, definendoli come livello essenziale di servizio”*. In questa direzione il Programma biennale individua, *“come primo passo, di definire le linee guida di funzionamento dei servizi del collocamento mirato”*.

L'articolo 1 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 dispone la definizione, entro 180 giorni dall'entrata in vigore del decreto stesso, di linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità, stabilendo i relativi principi cui esse dovranno ispirarsi.

Il presente documento si propone di declinare linee di indirizzo per il collocamento mirato, che si basi sui principi fissati dalle disposizioni nazionali e internazionali, e che si avvalga delle eventuali esperienze positive esistenti sul territorio nazionale in tema di efficace funzionamento dei servizi competenti per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

DECRETO LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2015, N. 151

Il decreto legislativo 151/2015, che interviene sulla disciplina vigente in materia di lavoratori con disabilità, fissa la definizione di successive linee guida per il collocamento mirato, stabilendo che esse debbano basarsi sui seguenti principi:

- a) promozione di una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, nonché con l'INAIL, in relazione alle competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, per l'accompagnamento e il supporto della persona con disabilità presa in carico al fine di favorirne l'inserimento lavorativo;
- b) promozione di accordi territoriali con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, le associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari, nonché con le altre organizzazioni del terzo settore rilevanti, al fine di favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità;
- c) individuazione, nelle more della revisione delle procedure di accertamento della disabilità, di modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità, definizione dei criteri di predisposizione dei progetti di inserimento lavorativo che tengano conto delle barriere e dei facilitatori ambientali rilevati, definizione di indirizzi per gli uffici competenti funzionali alla valutazione e progettazione dell'inserimento lavorativo in ottica bio-psico-sociale;
- d) analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare alle persone con disabilità, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli che il datore di lavoro è tenuto ad adottare;
- e) promozione dell'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro, con compiti di predisposizione di progetti personalizzati per le persone con disabilità e di risoluzione dei problemi legati alle condizioni di lavoro dei lavoratori con disabilità, in raccordo con l'INAIL per le persone con disabilità da lavoro;
- f) individuazione di buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

I PUNTI TRATTATI

- **Linee di indirizzo**
- **Governance del sistema territoriale del collocamento mirato**
- **Rete dei servizi territoriali**

LINEE DI INDIRIZZO

Le linee di indirizzo rappresentano un contributo:

- per orientare i servizi per il collocamento mirato già esistenti ai fini del miglioramento degli stessi;
- la costruzione di nuovi servizi che favoriscano l'inclusione delle persone con disabilità.

.

Governance del sistema territoriale del collocamento mirato

- definizione degli indirizzi di intervento e approvazione di atti quadro (es. modelli e standard convenzione, procedure e indirizzi per il riconoscimento di esoneri o altre autorizzazioni, regole di applicazione);
- approvazione delle convenzioni quadro e di ogni altro atto di livello territoriale e/o regionale volto a promuovere l'inserimento di lavoratori con disabilità;
- accessibilità delle procedure di iscrizione ai servizi per il collocamento mirato, all'inserimento avanzamento in graduatoria;
- definizione di deroghe agli istituti normativi per specifici progetti di inserimento (a partire da L.68/99 Art. 11, comma 6: limiti di età, durata contratto di inserimento e apprendistato).
- attivazione di accomodamenti ragionevoli nei luoghi di lavoro.

Rete dei servizi territoriali

- Promuovere la presa a 360° della persona con disabilità
- promuovere l'attivazione di una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, nonché con l'INAIL per le persone con disabilità da lavoro, per l'accompagnamento e il supporto della persona con disabilità;
- promuovere la stipula di accordi formalizzati di partenariato con associazioni di categoria, cooperative, servizi per la salute mentale, enti e associazioni che si occupano di diverse tipologie di disabilità;

IL MODELLO ELABORATO SI DIVIDUE IN TRE MOMENTI

- Ricerca del lavoro
- Inserimento nel contesto lavorativo
- Mantenimento del posto di lavoro

RICERCA DEL LAVORO

Iscrizione alle liste del collocamento

- fornire idonee e specifiche informazioni sulle condizioni e modalità di iscrizione ai servizi per il collocamento (ad esempio requisiti richiesti, documentazione utile a certificare titoli e competenze, localizzazione e ruolo dei servizi, tempi, modalità), nelle modalità maggiormente efficaci e accessibili, a partire dal web e da pubblicazioni ad hoc gratuitamente distribuite;
- rendere il servizio accessibile, fruibile e agevolmente attivabile anche da persone con limitazioni motorie, intellettive, sensoriali e/o di natura comunicativa e relazionale, nonché da persone straniere con disabilità;
- raccogliere e aggiornare le informazioni sulla persona che consentano la promozione della sua occupabilità, superando e compensando una logica meramente descrittiva delle limitazioni delle strutture o funzioni corporee, o delle attività e partecipazione, a partire dai percorsi di orientamento sviluppati o da attivare.

Analisi della domanda di lavoro e dei soggetti in obbligo di assunzione

- analizzare le esigenze organizzative dei soggetti in obbligo di assunzione e le mansioni disponibili allo scopo di elaborare un profilo di funzionamento dei ruoli richiesti che permetta di rendere mirato l'incrocio con i potenziali lavoratori con disabilità e, di individuare congiuntamente le posizioni di lavoro;
- elaborare, in collaborazione con l'azienda ed, in particolare, con l'Osservatorio aziendale e il Disability Manager, ove presenti, privilegiando i contatti diretti e in contesto, un profilo di funzionamento degli ambienti di lavoro dei soggetti in obbligo di assunzione nell'ottica dell'individuazione degli interventi necessari per l' adeguamento delle postazioni lavorative e delle caratteristiche aziendali (ambienti, relazioni, formazione ai colleghi e/o ai gestori HR, anche congiuntamente alle rappresentanze sindacali), introduzione di tecnologie, definizione di prassi organizzative, ecc. rispetto ai potenziali lavoratori con disabilità;
- individuare e far conoscere soluzioni possibili e risorse/strumenti disponibili anche in termini di incentivazioni ai soggetti in obbligo di assunzione: fornire all'azienda informazioni su possibili convenzioni (ad esempio art. 11 L.68/99, artt.12 e 12 bis L.68/99, art. 14 D.lgs 276/2003, bandi, ecc.);
- sensibilizzare e informare sull'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, adottando un approccio "promozionale" anche nei confronti dei soggetti non in obbligo di assunzione;
- rappresentare i dati caratteristici della domanda (ruoli, competenze, raggiungibilità, accessibilità, ecc.) utilizzando sistemi orientati alla programmazione dei servizi e delle politiche per meglio interpretare possibili soluzioni e azioni di sistema territoriali (ad esempio programmi di georeferenziazione);
- supportare l'azienda nell'individuazione di strategie d'inserimento che comprendano anche tirocini e altri strumenti;
- garantire la piena accessibilità e fruibilità delle informazioni dei prospetti informativi circa i posti disponibili.

RICERCA DEL LAVORO

Analisi dell'offerta di lavoro e del profilo socio-lavorativo della persona con disabilità

- creare una banca dati “dinamica” che garantisca l’aggiornamento della scheda personale ad ogni mutamento curriculare delle condizioni psicofisiche, delle esigenze e delle aspettative in una logica di promozione dell'occupabilità;
- considerare l’elevata variabilità delle situazioni personali e di occupabilità anche a parità di limitazioni funzionali;
- valutare, con processi e professionalità adeguati e omogenei, la componente sociale (capacità, performance, aspettative, formazione ecc) integrando la valutazione bio-psicologica già resa disponibile dal verbale ex legge 68/99;
- usare efficacemente le informazioni sulla persona che consentano la promozione della sua occupabilità, superando e compensando una logica meramente descrittiva delle limitazioni delle strutture o funzioni corporee, o delle attività e partecipazione;
- adottare strumenti di valutazione delle competenze che siano accessibili anche nel caso di utenti con limitazioni motorie, intellettive, sensoriali e/o di natura cognitiva, comunicativa e relazionale, se del caso ricorrendo anche a forme di mediazione (interpretariato LIS, assistenza alla comunicazione, sottotitolazione ...) o a strumenti di lettura facilitata (mappe concettuali, semplificazione del testo ...).

RICERCA DEL LAVORO

Definizione di un progetto lavorativo per le persone con disabilità

- coinvolgere i servizi territoriali presso cui la persona è in carico, oppure prendere contatto e creare una rete di servizi territoriali per permettere una condivisione degli obiettivi di inclusione con professionalità specifiche per tipologia di disabilità e non solo (ad esempio servizi che si occupano di dipendenze, di inserimento di ex detenuti, ecc.);
- fornire indicazioni sulle competenze e i ruoli degli enti territoriali competenti e sulle opportunità del territorio in maniera differente a seconda del profilo della persona;
- elaborare un progetto di inclusione lavorativa della persona con disabilità con la partecipazione e l'adesione della persona stessa o di chi la rappresenta e dei servizi del territorio;
- favorire l'integrazione tra progetto di vita della persona e progetto lavorativo;
- tenere conto nel progetto di inclusione lavorativa degli elementi relativi alla conciliazione tempi vita - cura - lavoro e alla organizzazione del lavoro che possano risultare rilevanti ai fini del percorso di ingresso e mantenimento al lavoro
;
- garantire percorsi di educazione all'autonomia personale, in particolare rivolti a persone con disabilità di natura intellettiva e relazionale, in funzione dell'inclusione lavorativa;

INSERIMENTO NEL CONTESTO LAVORATIVO

Avvio del rapporto di lavoro tra azienda e lavoratore e stipula del contratto/convenzione

- la scelta relativa all'accettazione di una specifica attività lavorativa spetta alla persona direttamente interessata o a chi la rappresenta e deve essere adottata nel suo pieno rispetto;
- verificare, con l'Osservatorio aziendale e il Disability Manager, ove presenti, la compatibilità nello svolgimento della mansione o nelle caratteristiche organizzative o di clima, e proporre accomodamenti ragionevoli;
- fornire all'azienda le informazioni curriculari e non (in accordo con il lavoratore) che mettano in condizione di valutare il candidato non solo in termini di limitazioni, ma anche di potenzialità promuovendo gli elementi che ne evidenzino l'occupabilità;
- favorire preliminari incontri diretti, anche con la mediazione degli operatori, fra la persona con disabilità e l'azienda
- assicurarsi che nella scelta di una soluzione lavorativa siano state vagliate tutte le opportunità possibili - anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli - e non vi siano state discriminazioni basate sulla disabilità;
- favorire la correlazione degli interventi di supporto all'inserimento lavorativo con l'erogazione di altri servizi (ad esempio i servizi di trasporto e di aiuto personale extradomiciliare, erogati anche in modalità indiretta).

INSERIMENTO NEL CONTESTO LAVORATIVO

Inserimento e integrazione lavorativa

- garantire il necessario raccordo tra i servizi per il collocamento mirato e l'azienda, in particolare, con l'Osservatorio aziendale e il Disability Manager, ove presenti, per assicurare la migliore attuazione del processo di inclusione lavorativa;
- fornire indicazioni affinché nell'assegnazione di una postazione lavorativa siano considerate e adottate ragionevolmente, con la partecipazione e l'adesione della persona con disabilità, tutte le soluzioni che le consentano la piena autonomia e inclusione nell'ambiente lavorativo, e che contemplino, in ogni caso, la conciliazione delle esigenze di cura, di lavoro e di vita;
- monitorare l'attuazione del progetto di inclusione lavorativa, verificando che siano evitate situazioni segreganti e di isolamento e assicurando al lavoratore con disabilità accesso a condizione di pari opportunità alle garanzie e servizi offerti alla generalità dei colleghi sia nelle situazioni relazionali (mensa, servizi, parcheggi) che nella garanzia della tutela della propria salute (ad esempio prevenzione incendi, prevenzione infortuni ...);
- favorire la correlazione degli interventi di supporto all'inserimento lavorativo con l'erogazione di altri servizi (ad esempio i servizi di trasporto e di aiuto personale extradomiciliare, erogati anche in modalità indiretta).

MANTENIMENTO DEL POSTO DI LAVORO

- .monitorare, con l'Osservatorio aziendale e il Disability Manager, ove presenti, il processo di inclusione lavorativa con un sistema di indicatori capace di cogliere eventuali segnali di criticità ed innescare gli opportuni correttivi;
- prevedere, con l'Osservatorio aziendale e il Disability Manager, ove presenti, momenti periodici di rivalutazione delle soluzioni organizzative e degli accomodamenti ragionevoli adottati in funzione di eventuali cambiamenti nelle condizioni di disabilità e/o del contesto organizzativo;
- valutare, con l'Osservatorio aziendale e il Disability Manager, ove presenti, l'attivazione di ogni possibile accomodamento ragionevole che consenta il mantenimento del posto di lavoro; nel caso in cui ciò si renda impossibile, valutare l'attivazione di strumenti di sostegno e/o servizi di presa in carico per supportare un nuovo inserimento lavorativo, l'accesso alle cure o a percorsi di formazione e accrescimento di occupabilità.

.

La circolare 34/2015 Ministero del Lavoro

D. Lgs. n. 150/2015 recante “disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell’articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183” – prime indicazioni

L'articolo 19 del decreto legislativo n. 150/2015 rubricato “**Stato di disoccupazione**” stabilisce che sono considerati disoccupati “i lavoratori privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al portale nazionale delle politiche del lavoro di cui all'articolo 13, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego”. Emerge, pertanto, che i requisiti richiesti sono due: l'essere privi di impiego (componente soggettiva) e dichiarare la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro (componente oggettiva). Lo stato di disoccupazione costituisce il requisito necessario per avere accesso alla NASPI e all'ASDI (artt. 3 e 16, decreto legislativo n. 22/2015), alla DIS-COLL (art. 15, decreto legislativo n. 22/2015), oltre che per l'iscrizione nell'elenco tenuto dai servizi per il collocamento mirato (art. 8, legge n. 68/1999, così come modificata dal decreto legislativo n. 151/2015).

Condizione di non occupazione ai sensi dell'articolo 19, comma 7, del decreto legislativo n. 150/2015

A norma dell'articolo 19, comma 7, del decreto legislativo n. 150/2015, “allo scopo di evitare l'ingiustificata registrazione come disoccupato da parte di soggetti non disponibili allo svolgimento dell'attività lavorativa, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto le norme nazionali o regionali ed i regolamenti comunali che condizionano prestazioni di carattere sociale allo stato di disoccupazione si intendono riferite alla condizione di non occupazione”.

La norma, con l'intento di evitare l'ingiustificata registrazione come disoccupati da parte di persone non immediatamente disponibili allo svolgimento di attività lavorativa, svincola da tale adempimento la fruizione di prestazioni di carattere sociale, legandole esclusivamente alla condizione di non occupazione.

Condizione di non occupazione ai sensi dell'articolo 19, comma 7, del decreto legislativo n. 150/2015

Allo scopo di precisare la nozione di “non occupazione”, anche con riferimento alla prestazione di attività lavorativa di scarsa intensità, occorre richiamare, in via analogica, le disposizioni degli articoli 9 e 10 del decreto legislativo n. 22/2015, che prevedono la conservazione della prestazione di nuova assicurazione sociale per l'impiego anche nei casi in cui il beneficiario svolga un'attività lavorativa da cui derivi un reddito annuo inferiore al reddito minimo escluso da imposizione.

La condizione di non occupazione fa riferimento alle persone che non svolgono attività lavorativa, in forma subordinata, parasubordinata o autonoma ovvero a coloro che, pur svolgendo una tale attività, ne ricavano un reddito annuo inferiore al reddito minimo escluso da imposizione. Tale limite è pari, per le attività di lavoro subordinato o parasubordinato, ad euro 8.000, e per quelle di lavoro autonomo ad euro 4.800.

Applicazione delle norme del Capo II del D.Lgs 150/2015 al collocamento dei disabili di cui alla legge 68/1999

- le attività di politica attiva del lavoro previste dall'articolo 18 del decreto legislativo n. 150/2015 dovranno essere svolte anche ai fini del collocamento mirato
- considerato che requisito per l'iscrizione negli elenchi del collocamento è lo stato di disoccupazione, trova applicazione l'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo n. 150/2015. Pertanto, la persona priva di impiego, che dichiara la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro, si iscrive nell'elenco del collocamento mirato dove ha la residenza o in altro elenco nel territorio dello Stato.
- all'iscrizione nell'elenco del collocamento mirato si ritengono applicabili analogicamente le disposizioni di cui agli articoli 9 e 10 del decreto legislativo n. 22/2015 dettate con riferimento alla NASpl, rinvenendosi la medesima ratio a fondamento dei due benefici, ovvero favorire l'inserimento lavorativo delle persone disoccupate evitando, in particolare, i disincentivi legati alla perdita immediata dei benefici connessi allo stato di disoccupazione.

La permanenza nell'elenco del collocamento mirato è compatibile con il rapporto di lavoro subordinato e lo svolgimento di attività lavorativa in forma autonoma nei seguenti termini:

- l'iscritto che instauri un rapporto di lavoro subordinato il cui reddito annuale sia superiore al reddito minimo escluso da imposizione fiscale (€ 8.000), decade dall'iscrizione, salvo il caso in cui la durata del rapporto di lavoro non sia superiore a sei mesi. In tal caso, l'iscrizione viene sospesa per la durata del rapporto di lavoro.
- l'iscritto che instauri un rapporto di lavoro subordinato il cui reddito annuale sia inferiore al reddito minimo escluso da imposizione (€ 8.000), conserva l'iscrizione.
- L'iscritto che intraprenda un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale dalla quale ricava un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti (€ 4.800) ai sensi dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi, conserva l'iscrizione.

La persona iscritta negli elenchi del collocamento mirato è tenuta alla stipula del patto di servizio personalizzato di cui all'articolo 20 del decreto legislativo n. 150/2015.

In merito ai contenuti, pare opportuno evidenziare che nell'individuazione del profilo personale di occupabilità, della definizione degli atti di ricerca attiva e delle tempistiche, della frequenza ordinaria di contatti con il responsabile, dell'accettazione di congrue offerte di lavoro, si dovrà tener conto di quanto annotato nella scheda dal Comitato tecnico, ovvero delle capacità lavorative, delle abilità, delle competenze e delle inclinazioni, nonché della natura e del grado della disabilità. Nel caso in cui la scheda non fosse disponibile, il patto potrà essere aggiornato sulla base della stessa

Alla persona iscritta negli elenchi del collocamento mirato risulta applicabile la disciplina prevista dall'articolo 21 del Decreto legislativo n. 150/2015 recante “**rafforzamento dei meccanismi di condizionalità** e livelli essenziali delle prestazioni relative ai beneficiari di strumenti di sostegno al reddito”.

Le nuove disposizioni risultano essere di maggior favore rispetto alle antecedenti con particolare riferimento alla decadenza dal beneficio economico e dallo stato di disoccupazione. Infatti, l'articolo 21 del decreto legislativo n. 150/2015, disponendo la decadenza dalla prestazione alla terza mancata presentazione alle convocazioni (art. 21, comma 7, lett. a) e la decadenza dallo stato di disoccupazione per due mesi (comma 9), risulta più favorevole all'iscritto al collocamento mirato rispetto all'articolo 10, comma 6, della legge 68/1999 che prevede “la decadenza dal diritto all'indennità di disoccupazione ordinaria e la cancellazione dalle liste di collocamento per un periodo di sei mesi del lavoratore che per due volte consecutive senza giustificato motivo non risponda alla convocazione”.

I

In merito all'articolo 25 del decreto legislativo n. 150/2015, ed in particolare ai principi ivi indicati ai fini della definizione di **offerta di lavoro congrua**, il posto di lavoro offerto deve essere corrispondente ai requisiti professionali e alle disponibilità dichiarate all'atto della iscrizione.

Infine

le Regioni devono individuare almeno un ufficio, su base territoriale provinciale, deputato agli interventi volti a favorire l'inserimento lavorativo dei soggetti con disabilità.

LA FORMAZIONE

- **Il reinserimento delle persone con disabilità nel contesto lavorativo appartiene prima di tutto all'area delle politiche attive del lavoro, supportata da attente politiche sociali.**
-
- Le persone con disabilità sono riconosciute come uno dei gruppi sociali più svantaggiati, poiché incontrano grossi ostacoli nell'accesso al mercato del lavoro, all'istruzione e alla formazione.
-
- Lo sviluppo di politiche attive e l'offerta di servizi per la promozione all'inclusione sociale delle persone affette da malattie croniche (fisiche o mentali) o dei disabili sono oggetto, fin dal primo vertice di Lisbona del 2000, di un'attenzione crescente da parte dell'Unione europea.

- Sebbene tutti gli Stati adottino misure volte a incoraggiare o a favorire l'inserimento professionale dei disabili, la modalità con cui viene promossa la loro partecipazione nel mercato del lavoro varia da uno Stato all'altro.
- Vi sono, tuttavia, tre aspetti chiave di interesse comune per gli Stati membri:
 1. la necessità di una maggiore sensibilizzazione ed informazione dei datori di lavoro sul tema della disabilità;
 2. la necessità di una migliore diffusione di informazioni per i datori di lavoro circa il quadro normativo ed il modo in cui questo sostiene e favorisce l'inserimento professionale dei disabili;
 3. il carattere indispensabile delle organizzazioni di intermediazione specializzate nel collocamento delle persone disabili.
- Questi punti in comune sono interdipendenti.
- Da una parte, l'offerta di informazioni sul quadro normativo sembra essere insufficiente senza un sostegno pratico e un aiuto che consenta di avere accesso ai programmi disponibili;
- dall'altra, l'efficacia delle organizzazioni di intermediazione è ostacolata dalla scarsa consapevolezza da parte dei datori di lavoro delle capacità e delle aspirazioni dei disabili.

Le buone prassi possono essere suddivise per aree tematiche:

- agenzie per il lavoro;
- formazione e orientamento professionale;
- incentivi economici;
- riabilitazione, reinserimento sociale e lavorativo.

Formazione e persone con disabilità

- Al termine della scuola media le opportunità formative per l'allievo disabile si differenziano sia negli obiettivi finali, sia nei contenuti. Diventa perciò importante poter assumere decisioni circa gli obiettivi ed i percorsi formativi più idonei a ciascun ragazzo disabile.
- L'accesso alla formazione professionale dei ragazzi disabili è regolamentata dalle singole Regioni.

Per questi giovani la struttura della Fp offre soluzioni diversificate che tengono conto dei bisogni e delle specifiche caratteristiche dei disabili:

- **inserimento nei corsi ordinari:** sono corsi di formazione ad una specifica professionalità che prevedono l'inserimento di 1 o 2 allievi disabili per corso, con un insegnante di sostegno ogni 5 allievi e con la possibilità di frequentare più cicli (fino a 8), rispetto ai 4 previsti per gli altri ragazzi.
- **corsi di formazione al lavoro allievi disabili:** sono corsi finalizzati all'acquisizione di competenze lavorative, spendibili in più contesti professionali, conseguite attraverso l'agire concreto ed il confronto con compiti lavorativi reali.
In questi corsi trova particolare spazio l'intervento educativo globale (es.: autonomia, capacità di comunicazione, ecc.). Sono rivolti a giovani disabili con un rapporto di 1 docente ogni 4 allievi. Il corso può durare fino ad un massimo di 4 anni.
- **corsi Fse** (Fondo sociale europeo): sono corsi finanziati dall'Unione europea per facilitare l'ingresso nel mercato del lavoro. Vi si accede tramite bandi di concorso in cui vengono specificati i requisiti di ammissione.
- **corsi propedeutici** della durata di un anno scolastico rivolti a disabili che necessitano di un percorso orientativo e formativo per un accesso mirato ai corsi di Formazione professionale.

CENTRI SOCIO EDUCATIVI

- I Centri Socio Educativi (C.S.E) I C.S.E. sono servizi diurni in funzione da lunedì a venerdì.
- Sono rivolti a disabili che presentano notevoli compromissioni dell'autonomia delle funzioni elementari e non possono essere inseriti nel normale ambiente formativo e lavorativo.
- Il C.S.E. ha come obiettivo il superamento della condizione di “irrecuperabile” e mira alla crescita evolutiva dei soggetti, attraverso la realizzazione di Progetti Riabilitativi Individualizzati.
- Unità operativa lavoro e Unità operativa Formazione Sono servizi offerti dalle ASL per promuovere l'integrazione lavorativa del disabile. Si rivolgono a giovani che abbiano compiuto i 18 anni e che siano in possesso della certificazione di invalidità compatibile con l'impiego
- E' necessaria un'attenta valutazione delle caratteristiche del giovane a cui dovranno concorrere la famiglia, la scuola media, i servizi competenti
- Per un ragazzo disabile la scelta del proprio futuro deve essere il frutto del confronto e della collaborazione fra il ragazzo con le sue difficoltà, la famiglia che conosce la storia del ragazzo, gli insegnanti che conoscono i livelli di abilità e le possibilità di apprendimento.

LA FORMAZIONE PROFESSIONALE IN ITALIA

- Con la legge delega n. 53/03, l'obbligo scolastico e l'obbligo formativo sono stati ampliati e ridefiniti nel diritto-dovere all'istruzione e alla formazione per almeno 12 anni, ovvero sino al conseguimento di una qualifica professionale entro il 18° anno di età.
- L'Unione europea considera una priorità per il suo sviluppo il miglioramento qualitativo e il rafforzamento dei sistemi di istruzione e formazione professionale degli Stati membri. Questa priorità è stata ribadita anche dal Comunicato di Maastricht del 14 dicembre 2004, che ha indicato la necessità di una maggiore cooperazione europea in materia di Vocational Education and Training (VET)
- Il decreto legislativo 15 aprile 2005, n.76, pubblicato sulla G.U. del 5 maggio u.s. ha recepito queste indicazioni nell'attuazione della legge n.53/03. Esso contiene le norme generali sul diritto-dovere all'istruzione e alla formazione nel secondo ciclo.

- Con l'emanazione del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226 sul secondo ciclo, nel capo terzo sono definiti i livelli essenziali di prestazione che le Regioni devono assicurare nell'esercizio della loro competenza legislativa esclusiva in materia di istruzione e formazione professionale e nell'organizzazione del relativo servizio.
- **Il diritto alla formazione professionale dei cittadini disabili è pienamente riconosciuto dalla Costituzione Italiana all'art. 38: " gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale..."**
- Nel 1971 con la Legge n. 118 vengono per la prima volta previste specifiche norme al riguardo. L'articolo 23 della suddetta legge stabilisce infatti che i mutilati e gli invalidi civili, dopo l'espletamento dell'obbligo scolastico, siano ammessi a fruire delle provvidenze intese all'orientamento, all'addestramento, alla qualificazione e riqualificazione professionale a cura del Ministero del lavoro e della Previdenza sociale.

- Con la L.845/78 , legge quadro in materia di formazione professionale, si introduce una normativa organica in materia, comprendente disposizioni relative ai disabili.
- Le competenze legislative e amministrative in merito vengono definitivamente assegnate alle regioni precisando che spetta loro:
 - 1 - La promozione di interventi idonei di assistenza psico-pedagogica, tecnica e sanitaria nei confronti degli allievi affetti da disturbi del comportamento o da menomazioni fisiche o sensoriali al fine di assicurare loro il completo inserimento nell'attività formativa e favorirne l'integrazione sociale (art.3,comma 1, lett. a).
 - 2 - La qualificazione professionale degli invalidi e dei disabili, nonché gli interventi necessari ad assicurare loro il diritto alla formazione professionale (art. 4, comma 1, lett. d).
 - 3 - Le iniziative formative dirette alla rieducazione professionale di lavoratori divenuti invalidi a causa di infortuni o malattia (art. 8, comma 1, lett. g).

- La Legge quadro n. 104/92, per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate, interviene nel settore della formazione professionale dei disabili recuperando e integrando le norme della L. 845/78.
- La legge quadro sull'handicap identifica il processo formativo come strumento preliminare da perfezionare e promuovere allo scopo di assicurare adeguate opportunità occupazionali anche in conformità con i cambiamenti strutturali del sistema economico.
- L'art. 17 della suddetta legge prevede l'inserimento della persona handicappata negli ordinari corsi di formazione professionale dei centri pubblici e privati, garantendo attività specifiche per quegli allievi disabili che non siano in grado di avvalersi dei metodi di apprendimento ordinari per l'acquisizione di una qualifica. Si precisa che a tal fine le regioni forniscono ai centri i sussidi e le attrezzature necessarie.
- Il riordino generale della formazione professionale è definito, nei principi e criteri guida, dalla L. n. 196/97 (art. 17), norme in materia di promozione dell'occupazione, come prima fase di un più ampio processo di riforma della disciplina in materia.
- Alla formazione professionale è affidato il compito di integrare la preparazione di base e l'inserimento lavorativo per un'elevazione qualitativa e competitiva delle professionalità sul mercato del lavoro.

- La legge 196 del 1997 (Pacchetto Treu), volta a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro ha mirato a rilanciare istituti già sperimentati come l'apprendistato, il contratto di formazione lavoro, gli stages, attraverso un potenziamento dei contenuti formativi, la valorizzazione dell'alternanza scuola-lavoro per favorire la conoscenza del mondo del lavoro e facilitare le scelte professionali dei giovani.

- **Legge 845/78 art. 15** “... le istituzioni di cui all’art.5 operanti nella formazione professionale possono stipulare convenzioni con imprese per effettuare presso di esse periodi di tirocinio pratico...”
- **Legge 56/87 art. 17 comma 2** (convenzione tra imprese e commissione regionale per l’impiego), la convenzione può prevedere l’ammissione a periodi di formazione professionale sul posto di lavoro.
- **L.104/92 art.17 comma 5** “... fermo restando quanto previsto in favore degli handicappati dalla citate legge 845/78, una quota del fondo comune di cui all’art. 8 della legge 281/70 e’ destinata ad iniziative territoriali di lavoro guidato, corsi pre lavorativi.....”
- **D.l. 29/93 art. 42 comma 2** “... le amministrazioni pubbliche (omissis), ... promuovono o propongono alle commissioni regionali per l’impiego, ai sensi degli artt. 5 e 17 della legge 56/87 programmi di assunzioni che comprendano anche periodi di tirocinio prelaborativo pratico...”
- **Legge 196/97 articolo 18 comma 1 lettera i** “computabilità, ove occorre, dei soggetti portatori di handicap impiegati nei tirocini ai fini della legge 482/68 (ora legge 68/99) purché gli stessi tirocini siano oggetto di convenzioni ...e siano finalizzati all’occupazione”.

**GRAZIE A TUTTI PER L'ATTENZIONE
E
BUON LAVORO**



CONFEDERAZIONE
GENERALE
ITALIANA
DEL LAVORO

Ufficio Politiche per le Disabilità

www.cgil.it

politichedisabilita@cgil.it