



integrotecno

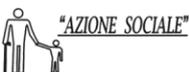
Guida sul tema della disabilità e lavoro

La TIC al servizio della disabilità

P.O. F.E.S.R. SICILIA 2007/2013

**ASSE VI "Sviluppo Urbano Sostenibile", ASSE IV "Diffusione della Ricerca,
dell'Innovazione e della Società dell'Informazione"**

OBIETTIVO OPERATIVO 4.2.2 – EX LINEA DI ATTIVITA' 4.2.2.3 OGGI 4.2.2.A



investiamo nel vostro futuro



Sommario

1. Disabilità e lavoro	3
1.1 Gli aventi diritto	3
1.2 Il collocamento mirato	4
2. Le assunzioni	7
2.1 Cosa deve fare la persona per essere assunta	7
2.2 Cosa devono fare le aziende per assumere	8
2.3 Le convenzioni	8
2.4 Il trattamento dei lavoratori disabili	9
2.5 Assunzioni obbligatorie e amministrazioni pubbliche	10
3. Accertamento del grado di invalidità	11
4. Incentivi per l'assunzione	12
4.1 Incentivi e contributi economici	12
4.2 Incentivi di natura normativa	13
5. Pensioni e indennità	15
5.1 Le provvidenze economiche previste per gli invalidi civili sono:	15
5.2 Le provvidenze economiche previste per i sordi sono:	15
5.3 Le provvidenze economiche previste per i ciechi civili assoluti sono:	15
5.4 Le provvidenze economiche previste per i ciechi civili parziali "ventesimisti" sono:	16
6. Permessi e congedi	16
7. I Centri per l'Impiego della Provincia di Palermo	17
8. Quadro di sintesi sull'obbligo di assunzione per disabili	18
Sitografia	21



1. Disabilità e lavoro

L'inserimento delle persone disabili nel mondo del lavoro riguarda sia portatori di minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali, sia portatori di handicap intellettivo con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%. Riguarda anche le persone invalide del lavoro, con una minorazione superiore al 33% accertata dall'INAIL, le persone non vedenti o sordomute. Le misure speciali per l'inserimento lavorativo sono rivolte anche alle persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio. Inoltre, in via transitoria tali misure riguardano anche gli orfani, le vedove, i coniugi e i figli superstiti di soggetti riconosciuti invalidi per causa di servizio, di guerra o di lavoro, nonché i profughi italiani rimpatriati e le famiglie vittime del terrorismo.

Attualmente la normativa che regola l'assunzione delle persone disabili è la L. n. 68 del 12 marzo 1999. Essa ha come finalità la promozione dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato. La normativa si applica anche ai cittadini extracomunitari, presenti regolarmente in Italia, che siano stati riconosciuti invalidi dalle apposite Commissioni (Sentenza della Corte Costituzionale n. 454 del 16 dicembre 1998 e Circolare Ministero de Lavoro n. 11 del 2 febbraio 99).

1.1 Gli aventi diritto

Possono accedere ai diritti sanciti dalla legge 68/99 le persone in età lavorativa, che sono state riconosciute appartenenti alle seguenti categorie:

- a) invalidi civili, con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, per minorazioni fisiche, psichiche, sensoriali o perché portatori di handicap intellettivo;
- b) invalidi sul lavoro, con un grado di invalidità superiore al 33%;
- c) non vedenti o sordi;



d) invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio, che abbiano minorazioni ascrivibili dalla prima all'ottava categoria.

1.2 Il collocamento mirato

Per quanto riguarda il **collocamento mirato dei disabili**, la stessa Legge, fa riferimento ad una valutazione delle disabilità delle persone interessate nelle loro capacità lavorative, per inserirle nel posto più adatto a loro.

Ciò avviene attraverso l'analisi dei posti di lavoro, l'individuazione delle forme di accompagnamento e delle azioni positive per la soluzione dei problemi connessi con gli ambienti di lavoro, con i loro strumenti e con le relazioni interpersonali che in esso vi sono.

La legge fa presente che, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori disabili nella seguente misura del:

- 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
- 2 lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- 1 lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.

Per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti l'obbligo si applica solo in caso di nuove assunzioni. Non sono computabili:

- gli stessi lavoratori occupati disabili;
- i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi;
- i soci di cooperative di produzione e lavoro;
- i dirigenti;
- i lavoratori assunti con contratto di inserimento;
- i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore;
- i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività;
- i soggetti impegnati in lavori socialmente utili;
- i lavoratori a domicilio;
- i lavoratori che aderiscono al programma di emersione, ai sensi dell'art.1, co. 4-bis, L. n. 383/2001 e succ. modifiche.



Salve le ulteriori esclusioni previste da discipline di settore. Non possono altresì essere computati nella quota di riserva i lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia, se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60% o, comunque, se sono divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro.

Ai fini di tali assunzioni, i datori di lavoro assumono i lavoratori facendone richiesta di avviamento agli Uffici dei Centri per l'Impiego competenti, ovvero, attraverso la stipula di convenzioni ai sensi dell'art. 11 della predetta Legge.

Le richieste sono nominative per:

- le assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti;
- il 50% delle assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano da 36 a 50 dipendenti;
- il 60% delle assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti.

I datori di lavoro devono presentare agli Uffici competenti la richiesta di assunzione entro 60 giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione dei lavoratori disabili. Ai lavoratori così assunti si applica il trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi.

Se nel corso del rapporto di lavoro, poi, vi è un aggravamento delle condizioni di salute del lavoratore, il disabile può chiedere che venga accertata la compatibilità delle mansioni a lui affidate con il proprio stato di salute.

Nelle medesime ipotesi, il datore di lavoro può chiedere che vengano accertate le condizioni di salute del disabile per verificare **se, a causa delle sue minorazioni, possa continuare ad essere impiegato presso l'azienda.**

Qualora si riscontri una condizione di aggravamento che sia incompatibile con la prosecuzione dell'attività lavorativa, o tale incompatibilità sia accertata con riferimento alla variazione dell'organizzazione del lavoro, il disabile ha diritto alla sospensione non



retribuita del rapporto di lavoro fino a che l'incompatibilità persista. Durante tale periodo il lavoratore può essere impiegato in tirocinio formativo.

Contratto a termine nel collocamento obbligatorio.

L'art. 11 della stessa Legge prevede espressamente la possibilità, per l'impresa (datrice di lavoro) di stipulare convenzioni con gli Uffici CPI competenti così da concordare con questi, sulla base delle proprie esigenze, ma anche di quelle dell'invalide, la durata del rapporto di lavoro.

Nelle convenzioni stipulate tra le Imprese e la Pubblica Amministrazione aventi ad oggetto le assunzioni di persone invalide sono stabiliti i *"tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare. Tra le modalità che possono essere convenute vi sono anche la facoltà della scelta nominativa, lo svolgimento dei tirocini con finalità formative o di orientamento, l'assunzione con contratto di lavoro a termine, lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo"*.

L'applicazione del termine nel collocamento obbligatorio ha dato luogo a controversie sia in Dottrina che in Giurisprudenza. Quest'ultima, in particolare, di Legittimità ha affermato che qualora un'Impresa proceda all'assunzione di un disabile con contratto a tempo determinato in forza di apposita Convenzione stipulata con la Pubblica Amministrazione non è richiesta l'indicazione, nello stesso, delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che giustificano l'apposizione del termine. Ciò in virtù del carattere speciale della predetta normativa, il cui fine è consentire l'assunzione mirata dell'invalide e non per far fronte ad esigenze strettamente aziendali, anche se temporali.

Se manca la convenzione.

La lettera della legge non chiarisce se l'Impresa possa procedere ugualmente all'assunzione di un disabile sempre con contratto a tempo determinato in mancanza di apposita Convenzione e neppure si rilevano pronunce di Legittimità in tal senso.

Al riguardo vi è un interpello rivolto al Ministero del Lavoro del 31 luglio 2009 n. 66 il quale ha affermato che si ritiene possibile rispondere affermativamente al quesito sollevato, consentendo all'impresa di assumere un lavoratore disabile, con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato ai sensi e nel rispetto del D.Lgs. n. 368/01.

La risposta del Ministero sembrerebbe fondarsi su quattro considerazioni:



- ✓ l'art. 11 della L. n. 68/1999 fa espresso riferimento al contratto a termine;
- ✓ la legge ha come obiettivo l'inserimento lavorativo dei disabili;
- ✓ anche la Cassazione, con sentenza n. 114400 del 26/10/1991, ha ritenuto il contratto a termine compatibile con il sistema del collocamento obbligatorio;
- ✓ l'art. 4 della L. n. 68/1999, nel testo vigente al 31/07/2009, sosteneva che, ai fini della determinazione del numero dei soggetti disabili da assumere, non erano computabili i dipendenti con contratto a tempo determinato inferiore a nove mesi.

A completamento di questo quadro, la c.d. **Riforma Fornero** ha modificato quest'ultimo art. 4 citato, andando a prevedere che, agli effetti della **determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, sono computati tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato e, quindi, anche quelli con contratto a termine inferiore a nove mesi.**

Se si adegua il datato ragionamento del Ministero alla c.d. Riforma Fornero si potrebbe giungere a concludere che, dato che il contratto a termine è computabile ai fini della determinazione del numero dei soggetti disabili da assumere, questo è computabile anche ai fini della soglia occupazionale che fa nascere l'obbligo di assunzione e, di conseguenza, può far sorgere tale obbligo



2. Le assunzioni

2.1 Cosa deve fare la persona per essere assunta

Per poter accedere all'**assunzione obbligatoria**, la persona deve essere disoccupata e deve rientrare tra le categorie protette previste dalla legge oppure deve avere una percentuale di invalidità superiore al 45%, unitamente a una certificazione che attesti e descriva le capacità residue al lavoro che viene rilasciata da una apposita commissione istituita nelle ASP (Azienda sanitaria provinciale). Le persone con disabilità iscritte nell'apposito elenco tenuto dagli uffici



competenti del collocamento obbligatorio sono inserite in una graduatoria (unica e pubblica) sulla base del punteggio risultante dagli elementi e dai criteri stabiliti dalle regioni e dalle province.

2.2 Cosa devono fare le aziende per assumere

Per quanto riguarda le aziende che devono adempiere all'**obbligo di assunzione** di lavoratori con disabilità, devono presentare richiesta presso l'[Ufficio Territoriale del Lavoro](#), che si occupa di incrociare le richieste delle aziende con le liste dei disoccupati con disabilità (questi incroci tengono ovviamente conto delle caratteristiche dei posti da assegnare e delle capacità lavorative, delle abilità, delle competenze e delle inclinazioni, nonché della natura e del grado della minorazione della persona). I datori di lavoro devono presentare la richiesta di assunzione **entro 60 giorni dal momento in cui sorge l'obbligo di assunzione dei lavoratori disabili**. Inoltre, le aziende soggette alla disciplina delle assunzioni obbligatorie devono inviare per via telematica al servizio provinciale competente, **entro il 31 gennaio di ciascun anno**, un prospetto informativo dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero ed i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili. Se rispetto all'ultimo prospetto inviato, non avvengono cambiamenti, questo non deve essere trasmesso. La legge permette ai datori di lavoro privati e pubblici con più di 15 dipendenti, che devono rispettare l'obbligo di assunzione di una quota di lavoratori disabili, di accedere ad **agevolazioni economiche e supporti tecnici e consulenziali**. Questi benefici contributivi possono cumularsi, ma non potranno mai eccedere il 100% della contribuzione a carico del datore di lavoro. Infine, si ricorda che le aziende possono ricorrere alle assunzioni obbligatorie permettendo al lavoratore di **lavorare a casa** utilizzando la modalità lavorativa del telelavoro.

2.3 Le convenzioni

Per favorire il raccordo tra le esigenze delle aziende e quelle dei lavoratori disabili le parti interessate (lavoratori, datori di lavoro, uffici provinciali per l'inserimento lavorativo dei lavoratori disabili e enti che possono favorire l'integrazione lavorativa) possono stipulare apposite convenzioni. Attraverso le convenzioni è possibile definire



un **programma personalizzato di interventi**, per risolvere nella maniera più efficace gli ostacoli che si incontrano nell'inserimento sui luoghi di lavoro. Nella [convenzione](#) sono stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare. Tra le modalità che si possono stabilire rientrano la facoltà della scelta nominativa, lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento, l'assunzione con contratto di lavoro a termine, lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo.

Esistono tre tipi di convenzioni:

- **convenzioni ordinarie**, che prevedono accordi senza accedere alle agevolazioni previste dalla legge;
- **convenzioni di integrazione lavorativa** per l'avviamento di lavoratori disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, che permettono di accedere alle agevolazioni previste dalla legge;
- **convenzioni con imprese sociali, cooperative sociali o liberi professionisti disabili**, che permettono di identificare un percorso formativo particolare.

Le convenzioni di integrazione lavorativa devono anche:

- indicare dettagliatamente le mansioni attribuite al lavoratore disabile e le modalità del loro svolgimento;
- prevedere le forme di sostegno, di consulenza e di tutoraggio;
- prevedere verifiche periodiche sull'andamento del percorso formativo inerente la convenzione di integrazione lavorativa, da parte degli enti pubblici incaricati delle attività di sorveglianza e controllo.

2.4 Il trattamento dei lavoratori disabili

Ai lavoratori obbligatoriamente assunti si applica il **trattamento economico** e normativo previsto per tutti gli altri lavoratori, cioè quello derivante dalle leggi e dai contratti collettivi. Il datore di lavoro non può chiedere al disabile una prestazione non compatibile con le sue minorazioni. Nel caso di **aggravamento delle condizioni di**



salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, il disabile può chiedere che venga accertata la compatibilità delle mansioni a lui affidate con il proprio stato di salute. Lo stesso accertamento può essere richiesto anche dal datore di lavoro per verificare se, a causa delle sue minorazioni, possa continuare ad essere utilizzato presso l'azienda. Qualora si riscontri una condizione di aggravamento che rende incompatibile la prosecuzione dell'attività lavorativa, il disabile ha diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro fino a che l'incompatibilità persista. Durante tale periodo il lavoratore può essere impiegato in tirocinio formativo. Il rapporto di lavoro può essere risolto nel caso in cui, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, la commissione dell'ASL accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione, nel termine di dieci giorni, agli uffici competenti, al fine della sostituzione del lavoratore con altro avente diritto all'avviamento obbligatorio.

2.5 Assunzioni obbligatorie e amministrazioni pubbliche

Secondo la normativa le pubbliche amministrazioni possono assumere esclusivamente a mezzo di pubblico concorso questa regola viene meno con riferimento agli invalidi e alle categorie protette. In questi casi, infatti, le assunzioni obbligatorie avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere. Ovviamente la persona con handicap può partecipare ai concorsi banditi dalla pubblica amministrazione ed **ha diritto di richiedere ed ottenere l'uso degli ausili necessari e i tempi aggiuntivi eventualmente necessari in relazione allo specifico handicap**. A tal fine i bandi di concorso prevedono speciali modalità di svolgimento delle prove di esame per consentire ai soggetti suddetti di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri. Inoltre, al fine di verificare la corretta ed uniforme applicazione della legge, le amministrazioni pubbliche, chiamate a dare attuazione alle disposizioni in materia di collocamento obbligatorio, sono tenute a comunicare, entro il 31 dicembre di ogni anno al Dipartimento della funzione pubblica, l'elenco del personale disabile collocato nel



proprio organico e le assunzioni relative effettuate nell'anno e previste nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni.



3. Accertamento del grado di invalidità

Coloro che ritengono che le proprie capacità lavorative possano essere state compromesse da una malattia, da una menomazione o da un trauma possono richiedere l'accertamento del grado di invalidità.

Come fare?

- rivolgersi al proprio medico curante, che predisporrà un certificato attestante la natura delle infermità invalidanti;
- presentare la domanda all'INPS tramite il sito www.inps.it oppure, tramite un Patronato delle associazioni dei lavoratori o delle associazioni di categoria dei disabili.

Procedura

Per accedere ai servizi al lavoro è necessario richiedere contestualmente anche la Certificazione di Disabilità legge 68/99 (o Relazione Conclusiva). Alla domanda deve essere abbinato il codice del certificato rilasciato dal medico curante. Le persone che hanno già avuto un certificato di invalidità civile e devono richiedere la sola Certificazione di Disabilità legge 68/99 (Relazione Conclusiva) non hanno bisogno di un nuovo certificato medico. L'INPS trasmette la domanda all'ASP che convoca l'interessato a visita presso la propria Commissione Medica Integrata competente. Qualora la Relazione Conclusiva attesti che la persona non sia collocabile, non si potrà procedere all'iscrizione nelle liste speciali per il collocamento mirato. Nel caso in cui la Commissione Medica abbia giudicato che la minorazione riscontrata sia suscettibile di modificazioni nel tempo, nel verbale viene indicato un termine, alla scadenza del quale l'invalido dovrà essere sottoposto a nuovi accertamenti sanitari (revisione). Gli invalidi



che accusino un peggioramento delle proprie condizioni di salute possono presentare domanda di aggravamento con le stesse modalità descritte per la prima certificazione.

Diritti e doveri del lavoratore disabile

Il lavoratore assunto attraverso la Legge 68/99 usufruisce di un canale privilegiato per entrare in azienda ma, una volta inserito, è soggetto agli stessi diritti e doveri degli altri lavoratori (regole aziendali, orari, ferie, passaggi di livello, mobilità, ...). Il trattamento economico è lo stesso previsto dalle leggi e dai contratti collettivi delle aziende in cui è assunto. Il datore di lavoro, tuttavia, non può richiedere al lavoratore stesso una prestazione non compatibile con le sue minorazioni.

Aggravamento dello stato di salute o cambiamento delle mansioni affidate

Nel caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni nell'organizzazione del lavoro, il lavoratore con disabilità o il suo datore di lavoro possono richiedere che venga valutata ed accertata la compatibilità delle mansioni a lui affidate. Nel caso venga rilevata una condizione che sia incompatibile con la prosecuzione dell'attività lavorativa, il lavoratore ha diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro per tutto il tempo in cui persista tale incompatibilità. Il rapporto di lavoro può essere infine risolto nel caso in cui, anche se venissero attuati i possibili adattamenti strumentali nell'organizzazione del lavoro, la Commissione accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda.

4. Incentivi per l'assunzione

Per chi assume una persona con disabilità sono previste alcune agevolazioni che permettono di ridurre in maniera significativa i costi iniziali di inserimento.

Possono godere delle agevolazioni anche tutte le aziende sotto i 15 dipendenti che, pur non obbligate all'assunzione, decidano di occupare lavoratori disabili.

4.1 Incentivi e contributi economici

Incentivi all'assunzione per il datore di lavoro

La Regione Siciliana, nei limiti dei fondi stanziati e ripartiti secondo criteri stabiliti dal Ministero del Lavoro di concerto, con il Ministero dell'Economia, sentita la Conferenza



unificata Stato–Regioni, concede un contributo che, tuttavia, è sottoposto alle seguenti condizioni:

- ✓ l'assunzione deve essere a tempo indeterminato;
- ✓ l'eventuale periodo di prova deve aver avuto esito positivo;
- ✓ se per qualsiasi causa il rapporto si sia risolto ante tempus, lo stesso deve aver avuto una durata fino alla concessione del contributo, che avviene l'anno successivo.

Il contributo ammonta:

- ✓ **fino al 60% del costo salariale lordo annuo** per l'assunzione di lavoratori con una percentuale di **invalidità non inferiore all'80%** o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria del testo unico in materia di pensioni di guerra o con handicap psichico;
- ✓ **fino al 25% del costo salariale annuo lordo**, per l'assunzione di lavoratori con una percentuale di invalidità compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria del testo unico in materia di pensioni di guerra.

E' previsto inoltre il **rimborso forfettario parziale delle spese sostenute per l'adeguamento della postazione di lavoro** dei disabili con una percentuale di invalidità superiore al 50% o per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione di barriere architettoniche.

4.2 Incentivi di natura normativa

Convenzioni d'inserimento con finalità formative

L'art. 12 della legge n. 68/1999 (riformato dall'art. 1, comma 37, della legge n. 247/2007), consente di adempiere all'obbligo di riserva in favore dei disabili anche mediante **convenzioni di inserimento temporaneo, con finalità formative**, che comportano l'assunzione a tempo indeterminato ed il contestuale distacco presso cooperative sociali, imprese sociali, disabili liberi professionisti o altri datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo, con oneri retributivi e contributivi a carico del soggetto



ospitante, al quale il datore di lavoro si impegna a conferire commesse di importo non inferiore.

Esse sono utilizzabili per una sola persona o entro il limite del 30% della quota d'obbligo. Non possono avere una durata superiore a dodici mesi, eventualmente prorogabili per altri dodici, decorsi i quali non sono ripetibili per la stessa persona, salvo diversa valutazione del comitato tecnico.

Convenzioni d'inserimento con finalità lavorative

L'art. 12-bis della legge n. 68/1999 consente di adempiere all'**obbligo di riserva anche mediante convenzioni di inserimento lavorativo**, che comportano l'assunzione del lavoratore disabile direttamente da parte di cooperative sociali, imprese sociali, disabili liberi professionisti, datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo (in possesso di particolari requisiti di idoneità e regolarità), ai quali il soggetto obbligato si impegna a conferire commesse di lavoro di importo non inferiore agli oneri retributivi e contributivi derivante dall'assunzione.

Esse sono utilizzabili per una sola persona o entro il limite del 10% della quota d'obbligo, solo per lavoratori con particolari difficoltà d'inserimento. Non possono avere una durata inferiore a tre anni, prorogabili una sola volta, per un ulteriore periodo di durata non inferiore a due anni, decorsi i quali il lavoratore può essere assunto con richiesta nominativa.

Aggiustamenti ragionevoli

Il decreto legge 28 giugno 2013 n.76, convertito in legge dall'art.1 comma 1 della legge 9 agosto 2013, n. 99, per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, ha previsto **l'obbligo per i datori di lavoro pubblici e privati a adottare degli "aggiustamenti" ragionevoli** (definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità) **nei luoghi di lavoro**, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori.

Sulla base della medesima legge, la dotazione del fondo per il diritto al lavoro dei disabili di cui al comma 4 dell'articolo 13 della legge n. 68/1999, è incrementata di 10 milioni di euro per l'anno 2013 e di **20 milioni di euro per l'anno 2014**.

Crisi aziendale e mobilità



La messa in mobilità ovvero il licenziamento per riduzione del personale o per giustificato motivo oggettivo, **può essere annullato** quando, nel momento della cessazione del rapporto di lavoro, il numero di rimanenti lavoratori occupati obbligatoriamente è inferiore alla quota di riserva prevista dalla L.68/99.



5. Pensioni e indennità

La Costituzione Italiana garantisce al cittadino inabile al lavoro e sprovvisto di mezzi necessari per vivere, il diritto al mantenimento e all'assistenza sociale. In tal modo intende tutelare la dignità umana nello spirito della solidarietà di tutti i cittadini verso coloro che, per minorazioni congenite o acquisite, siano incapaci di svolgere un lavoro proficuo. Per gli invalidi sono previste prestazioni regolamentate da diverse normative che si sono succedute e aggiornate nel tempo. Le tre principali categorie (invalidi civili, ciechi civili e sordi) fanno capo a disposizioni comuni, pur essendo caratterizzate secondo peculiarità differenti in quanto tutelate da leggi diverse.

5.1 Le provvidenze economiche previste per gli invalidi civili sono:

- l'assegno mensile di assistenza;
- l'indennità mensile di frequenza;
- la pensione di inabilità;
- l'indennità di accompagnamento.

5.2 Le provvidenze economiche previste per i sordi sono:

- la pensione;
- l'indennità di comunicazione.

5.3 Le provvidenze economiche previste per i ciechi civili assoluti sono:

- la pensione;
- l'indennità di accompagnamento.



5.4 Le provvidenze economiche previste per i ciechi civili parziali “ventesimisti” sono:

- la pensione;
- l'indennità speciale.

È prevista infine la corresponsione di un'indennità annuale in favore dei lavoratori affetti da talassemia major (morbo di Cooley) o drepanocitosi (anemia falciforme).

6. Permessi e congedi

Ai cittadini lavoratori, **portatori di handicap grave** riconosciuto ai sensi dell'art 3, comma 3 Legge 104/92 e ai loro familiari vengono concessi, in presenza di determinate condizioni, dei permessi retribuiti aventi come scopo la cura e l'assistenza del portatore di handicap.

Con Circolare n. 32 del 6 marzo 2012, l'INPS ha introdotto **il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi**. Tra i temi affrontati: **il Prolungamento del congedo parentale, i Requisiti oggettivi per il riconoscimento dei permessi e del congedo straordinario, i Permessi per l'assistenza a più persone disabili in situazione di gravità**.

Per approfondimenti è opportuno consultare la sezione dedicata dell'INPS:

- Circolare 32 /2012 INPS
- Permessi retribuiti ai sensi della Legge 104/92
- Congedo straordinario ai sensi della Legge 388/2000
- Congedi retribuiti di due anni per assistenza a persone con handicap grave
- Congedi di maternità e paternità
- Congedi parentali per educazione e assistenza ai figli
- Congedi per malattia del figlio
- Congedi straordinari per cure al lavoratore invalido
- Congedi per eventi e cause particolari



7.I Centri per l'Impiego della Provincia di Palermo

❖ **CENTRO PER L'IMPIEGO**

2289, Viale Della Regione Siciliana Nord5 - Palermo (PA)
Tel. 091 7072565, 091 7072573

❖ **CENTRO PER L'IMPIEGO DI PALERMO**

2289, Viale Della Regione Siciliana Nord - 90135 Palermo (PA)
Tel. 091 7072586

❖ **ENS ENTE NAZIONALE SORDI**

30, Via Aquileia - 90144 Palermo (PA)
Tel. 091 6854141, 091 203952

❖ **ENTE NAZIONALE SORDOMUTI - COMITATO REGIONALE**

30, Via Aquileia - 90144 Palermo (PA)
Tel. 091 228116

❖ **UFFICIO PROVINCIALE DEL LAVORO - PALERMO**

67, Via Briuccia - 90146 Palermo (PA)
Tel. 091 7079871

❖ **CENTRO PER L'IMPIEGO**

Viale Regina Elena N°61, Palermo - 90144 Palermo (PA)
Tel. 091 7071111

❖ **CENTRO PER L'IMPIEGO**

2289, Viale Regione Siciliana Nord-Ovest - 90135 Palermo (PA)
Tel. 091 6989311

❖ **REGIONE SICILIANA - UFFICIO PROVINCIALE DEL LAVORO - SEZ.CIRCOSCRIZIONALE N.49**

51, Via D'Acquisto Benedetto - 90046 Monreale (PA)



Tel. 091 6402654

❖ **CAMERA DEL LAVORO MISILMERI**

166, Corso Vittorio Emanuele - 90036 Misilmeri (PA)

Tel. 091 8711012

❖ **S.P.I C.G.I.L. DI PALERMO**

166, Corso Vittorio Emanuele - 90036 Misilmeri (PA)

Tel. 091 8711012

❖ **Centro per l'impiego Termini Imerese**

Piazzetta Benincasa - 90018 Termini Imerese (pa)

Telefono 091/8141114 Fax 091/8145198

e-mail: sspicuzza@regione.sicilia.it

Sito web [Centro Per L'impiego Palermo](#)

❖ **SEZIONE CIRCOSCRIZIONALE DEL LAVORO**

83, Via Torretta - 90044 Carini (PA)

Tel. 091 8689564

❖ **CENTRO PER L'IMPIEGO**

Via Consolare - 90011 Bagheria (PA)

Tel. 091 903662

8. Quadro di sintesi sull'obbligo di assunzione per disabili

SOGGETTI OBBLIGATI

Datori di lavoro **pubblici e privati**

(Breve richiamo alle coop.sociali)

La legge 68/99 cita le coop.sociali come uno dei luoghi lavorativi ai quali possono rivolgersi i soggetti obbligati per far inserire lavorativamente persone disabili. Almeno il 30% dei lavoratori deve essere costituita da soggetti svantaggiati.

RISERVA DI POSTI

1 disabile se l'azienda ha da 15 a 35 dipendenti e solo nel caso in cui abbiano proceduto a nuova assunzione

Richiesta nominativa:

Partiti politici, sindacati e organizzazioni sociali.



2 disabili se l'azienda ha da 36 a 50 dipendenti
(**1** chiamata nominativa **1** chiamata numerica).

7% se l'azienda ha più di 50 dipendenti

(Richiesta nominativa 60% delle unità da assumere, Richiesta numerica 40%).

-Partiti politici, organizzazioni sindacali, servizi di polizia, protezione civile e della difesa nazionale il collocamento è previsto nei soli servizi amministrativi. L'obbligo insorge solo in caso di nuova assunzione

- (art. 3 comma 3, L.68/99)

Personale non computato come organico

(Disabili occupati secondo la legge 68/99; inabili allo svolgimento delle proprie mansioni per infortunio o malattia e hanno subito una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60% senza colpa per il datore di lavoro; gli assunti con contratto a tempo determinato di durata inferiore a nove mesi; gli assunti con contratto di formazione e lavoro e gli apprendisti, gli assunti con contratto di reinserimento; i soci di cooperative di produzione e lavoro ; i dirigenti).

Personale calcolato in proporzione

-lavoratori con contratto a tempo parziale

ENTI PUBBLICI

Riserva nei concorsi da un minimo di percentuale elencato precedentemente ad un massimo del 50% dei posti disponibili.

PROCEDURA PER I DATORI DI LAVORO

I datori di lavoro (tranne quelli che occupano da 15 a 35 dipendenti), devono inviare agli uffici competenti per territorio, entro il 31 gennaio, un prospetto che indichi:

- n. complessivo dei propri dipendenti,

- n. dei lavoratori su cui si computa la quota di riserva,

n. e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva anche se assunti con contratto a termine, con contratto di formazione e lavoro o con telelavoro.

Datori di lavoro privati:

n. convenzioni in corso;

n. unità lavorative coinvolte.

Il medesimo prospetto va spedito agli organi competenti ogni qualvolta ci si trovi nelle condizioni obbligate già esposte, entro 60 gg. dal verificarsi di tali condizioni, in quanto il prospetto ha anche funzione di domanda di assunzione nel caso in cui l'azienda si trovi in obbligo.

Sospensione, esonero parziale:

Sospensione dell'obbligo d'assunzione:

- Imprese che versino in situazione di difficoltà economiche limitatamente al periodo di difficoltà;

- Aziende che operano in determinati settori nei quali il lavoro risulta particolarmente faticoso/pericoloso.

L'esonero parziale è previsto in cambio di un contributo €12.91 al giorno per ogni giorno lavorativo e per ciascun disabile non occupato, da versare al fondo regionale per l'occupazione dei disabili. Per ottenere l'esonero parziale, va richiesta autorizzazione agli organi competenti.

AGEVOLAZIONI

PER LE AZIENDE PRIVATE E PUBBLICHE

I datori di lavoro privati che adempiano al collocamento obbligatorio possono godere delle seguenti agevolazioni:

- **fiscalizzazione totale**, per un periodo massimo di 8 anni, dei contributi previdenziali ed assistenziali relativi ad ogni disabile assunto che presenti una invalidità superiore al 79% o con minorazioni ascritte dalla 1a alla 3a categoria per gli invalidi di guerra o che abbia una disabilità intellettiva e psichica, indipendentemente dalle percentuali di invalidità;

- **fiscalizzazione nella misura del 50%**, per un massimo, di 5 anni, dei contributi previdenziali ed assistenziali relativi ad ogni lavoratore disabile assunto che presenti un'invalidità tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla 4 a alla 6a categoria per gli invalidi di guerra;

- **rimborso forfetario e parziale** delle spese necessarie all'adeguamento del posto di lavoro alle necessità dei



soggetti disabili con invalidità superiore al 50% o di quelle sostenute per l'abbattimento delle barriere architettoniche o per la fornitura di tecnologie per il telelavoro.

I destinatari di tali agevolazioni sono tutti coloro che procedono all'assunzione di un disabile, anche se non soggetti obbligati dalla legge, come ad es. le coop.sociali. I datori di lavoro che vogliono accedere ai benefici previsti, devono presentare agli uffici competenti, entro il 30 giugno di ogni anno, un programma di inserimento lavorativo di disabili. Il costo delle agevolazioni viene coperto da un cofinanziamento tra il fondo nazionale per il diritto al lavoro e il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili.

Per le coop.sociali è previsto uno sgravio fiscale totale per quanto riguarda le contribuzioni per le assicurazioni obbligatorie previdenziali e assistenziali per la parte a loro carico.

Le imprese, sia pubbliche sia private, qualora partecipino a bandi per appalti o stipulino contratti di convenzione con pubbliche amministrazioni, sono tenute a presentare una dichiarazione del legale rappresentante che attesti di essere in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili, nonché apposita certificazione rilasciata dagli uffici competenti dalla quale risulti l'ottemperanza delle norme della legge 68/99, pena l'esclusione.

Sanzioni per i datori di lavoro:

le imprese private e gli Enti Pubblici che non adempiono agli obblighi di cui all'art.9 comma 6, sono soggetti alla sanzione del pagamento di €.500,00 per ritardo invio prospetto, maggiorata di €.25,00 per ogni giorno di ulteriore ritardo. Trascorsi 60 g. dalla data in cui insorge l'obbligo di assumere soggetti appartenenti alle categorie di cui all'art.1 L.68/99, per ogni giorno lavorativo durante il quale risulta non coperta, per cause imputabili al datore di lavoro, la quota dell'obbligo di cui all'art.3, il datore di lavoro è tenuto a versare una somma di €.50,00 al giorno per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato nelle medesima giornata. Le somme sono adeguate ogni cinque anni con decreto del ministero del lavoro e della previdenza sociale.

Sanzioni per i disabili:

qualora un disabile per due volte consecutive non risponda alla convocazione senza giustificato motivo o rifiuti il posto di lavoro offerto e consono alle proprie competenze e capacità, sarà cancellato dalle liste di collocamento per un periodo di sei mesi e gli sarà tolta l'indennità di disoccupazione ordinaria.



Sitografia

<http://www.agenziasicilia.it/lavoro/>

<http://politichesociali.provincia.palermo.it/AMBIENTI/NodoCMS/CaricaPagina.asp?ID=192>

[http://Vantaggi legati all'assunzione di lavoratori svantaggiati.pdf](http://Vantaggi%20legati%20all'assunzione%20di%20lavoratori%20svantaggiati.pdf)

<http://www.inps.it/portale/default.aspx?itemdir=6249>

<http://www.coordinamentohassodisabilita.it/leggi-per-il-diritto-al-lavoro-dei-disabili/>

<https://www.inps.it/docallegati/mig/doc/pubblicazioni/opuscoli/pdf/disabili.pdf>

http://www.italialavoro.it/wps/wcm/connect/d35e8e2a-294b-4780-8b3e-15fd890724b1/140630_Guida+Incentivi+e+Creazione+d'impresa.pdf?MOD=AJPERES

<http://www.agenziasicilia.it/>