

NORME PER IL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI

La disciplina sul diritto al lavoro dei disabili, Legge 12 marzo 1999, n. 68, prevede che i datori di lavoro privati e pubblici con più di 15 dipendenti al netto delle esclusioni, siano tenuti ad avere alle proprie dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie protette iscritti negli appositi elenchi (di cui all'articolo 8 della L. 68/99), gestiti dall'Agenzia del lavoro.

Hanno diritto ad iscriversi alle liste del "collocamento mirato" i soggetti indicati all'articolo 1 della L. 68/99, ossia:

coloro ai quali sia stata riconosciuta l'invalidità:

-civile: almeno pari al 46% accertata dall'Unità operativa della Medicina Legale;

-del lavoro: almeno pari al 34% accertata dall'INAIL;

-di guerra, civile di guerra e per servizio;

le persone non vedenti o sordomute;

le persone appartenenti alle categorie (temporaneamente assimilate a quella dei disabili in attesa di una specifica normativa) degli orfani e dei coniugi superstiti di coloro che sono deceduti per cause di lavoro, guerra e servizio, nonché dei profughi e italiani rimpatriati (articolo 18, L. 68/99).

Per poter accedere ai benefici della legge n.68 del 1999 le persone con disabilità in possesso dello stato di disoccupazione devono iscriversi nell'apposito elenco tenuto dagli uffici competenti del collocamento obbligatorio e le stesse, vengono inserite in una graduatoria unica sulla base del punteggio risultante dagli elementi e dai criteri stabiliti dalle regioni e dalle province.

I datori di lavoro devono presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione entro 60 giorni dal momento dell'obbligo di assunzione dei lavoratori disabili; la richiesta può essere presentata anche attraverso i prospetti informativi inviati periodicamente agli uffici competenti (art. 9).

I datori di lavoro procedono alle richieste di assunzione attraverso chiamata numerica e chiamata nominativa (art. 7).

La legge prevede che le aziende obbligate possano usufruire in sede di richiesta di assunzione di diversi tipi di chiamata secondo il seguente prospetto:

Da 15 a 35 dipendenti: n° 1	Assunzione nominativa
Da 36 a 50 dipendenti: n° 2	50% Assunzione nominativa 50% Ass. numerica
Da 51 dipendenti in poi: 7%	60% Ass. nominativa 40% Ass. numerica

Inoltre, nel caso il lavoratore necessiti di un particolare percorso di sostegno all'inserimento lavorativo, le aziende possono richiedere agli uffici provinciali del

collocamento obbligatorio di stipulare apposite convenzioni. In tal caso l'azienda fa richiesta di assunzione attraverso chiamata nominativa. La procedura delle convenzioni consente di accedere alle agevolazioni previste dalla legge. Per i lavoratori con disabilità psichica, la richiesta di assunzione è sempre nominativa e viene disciplinata sempre da una convenzione.

I lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni (art. 4) in conseguenza di infortunio o malattia non possono essere computati nella quota di riserva obbligatoria se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60 per cento 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. Per i predetti lavoratori l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori.

Nel caso di destinazione a mansioni inferiori essi hanno diritto alla conservazione del trattamento economico più favorevole legato alle mansioni di provenienza. Qualora per i predetti lavoratori non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, gli stessi vengono avviati, dai servizi per l'inserimento lavorativo di lavoratori disabili competenti per territorio, presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative.

Strumenti adottati dall'azienda per la copertura della quota d'obbligo e rapporto di lavoro.

L'assunzione è la modalità per adempiere più coerentemente al dettato della L. 68/99, visto che il collocamento al lavoro del disabile è l'essenza e la ragion d'essere della normativa medesima. L'assunzione sintetizza il principio del "collocamento mirato", cioè consensuale ed individualizzato e si traduce nell'attuazione di un progetto occupazionale elaborato e calibrato sulle potenzialità, capacità e aspirazioni del soggetto disabile. L'inserimento con rapporto di lavoro subordinato, in tutte le accezioni che il diritto del lavoro consente (a tempo indeterminato, determinato, apprendistato, anche part-time, ecc.) deve essere supportato, quando previsto, da quegli specifici strumenti ed azioni che la Commissione Sanitaria indica nella propria Relazione finale; si tratta di tutte quelle particolari forme di sostegno e degli strumenti tecnici che sono considerati necessari all'inserimento lavorativo del disabile.

Poiché il "collocamento mirato-individualizzato" è da attuare in rapporto alla concreta capacità lavorativa del disabile, all'origine di ogni assunzione risulta necessario intervenire anche sul fronte della domanda, in modo che l'individuazione del candidato e il suo avviamento al lavoro sia preceduto da un'analisi e valutazione delle sue capacità o potenzialità in rapporto alle mansioni disponibili presso il datore di lavoro. In questo contesto, acquista un pregnante significato l'opera svolta dall'Analista del posto di lavoro che verifica, su richiesta del datore di lavoro, le caratteristiche delle mansioni disponibili in ogni struttura organizzativa.

Ai lavoratori assunti a norma della legge 68/99 (art. 10) si applica il trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi, come tutti gli altri lavoratori.

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. 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 utilizzato 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. La richiesta di accertamento e il periodo necessario per il suo compimento non costituiscono causa di sospensione del rapporto di lavoro. Il rapporto di lavoro può essere risolto nel caso in cui, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, la predetta commissione accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda.

Il recesso di cui all'articolo 4, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero il licenziamento per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, esercitato nei confronti del lavoratore occupato obbligatoriamente, sono annullabili qualora, nel momento della cessazione del rapporto, il numero dei rimanenti lavoratori occupati obbligatoriamente sia inferiore alla quota di riserva prevista all'articolo 3 della presente legge.

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.

La direzione provinciale del lavoro, sentiti gli uffici competenti, dispone 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 ovvero rifiuti il posto di lavoro offerto corrispondente ai suoi requisiti professionali e alle disponibilità dichiarate all'atto della iscrizione o reinscrizione nelle predette liste.

N.B.: LE PRESENTI INDICAZIONI SONO SUSCETTIBILI A REVISIONI O MODIFICHE DERIVANTI DALLE NUOVE LEGGI FINANZIARIE NONCHE' DALLE INTEGRAZIONI SUGGERITE DAI PROFESSIONISTI "ADDETTI AI LAVORI".