

COMMISSIONE TEMATICA INSERIMENTO LAVORATIVO DEI DISABILI

VADEMECUM PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DEI DISABILI

A cura di Antonio De Donati e Marinella Pascucci
6 dicembre 2011

PREMESSA

La presente ricerca ha lo scopo di “inquadrare” gli elementi essenziali e necessari per il difficile inserimento del disabile nel mondo del lavoro.

E' un tentativo di dare una risposta alle domande frequenti di chi si trova nella necessità di come fare e a chi rivolgersi per trovare una attività lavorativa per il proprio caro nel labirinto della burocrazia.

Si vuole inoltre dare una indicazione sui requisiti necessari allo scopo .

Il percorso “dell'amico che presenta l'amico” non è sufficiente per un inserimento sicuro ed efficace nel rispetto della legge e delle garanzie assolutamente obbligatorie considerando la condizione particolare dell'aspirante lavoratore.

Fonte inesauribile di informazioni è certamente internet dove si rimanda per approfondimenti e delucidazioni.

COSA DICE LA LEGGE :**DEFINIZIONE DI HANDICAP E SUO ACCERTAMENTO**

La legge-quadro L.104/92, come noto, fornisce ai commi 1 e 3 dell'art. 3 la definizione di «handicap», ma, al di là della semplice enunciazione, non offre nessuna indicazione metodologica di carattere valutativo.

Si fa riferimento a un presupposto concettuale che distingue fra:

menomazione: qualsiasi perdita o anormalità afferente a strutture o funzioni psicologiche, fisiologiche o anatomiche;

disabilità: ogni limitazione o perdita della capacità di compiere un'attività nel modo o nell'ampiezza considerati normali per un essere umano;

handicap: condizione di svantaggio conseguente a menomazione e/o disabilità che limita o impedisce l'adempimento del ruolo normale da parte di un soggetto in relazione all'età, sesso, fattori socio-culturali.

LEGGE 104/92

La legge 104/92 è intervenuta a introdurre in modo chiaro nella nostra normativa i diritti all'integrazione sociale della persona handicappata con particolare attenzione alle tematiche dell'integrazione lavorativa, diritti questi che trovano la loro concreta realizzazione con la legge 68 del 12 marzo 1999 (Entrata in vigore il 19 gennaio 2000).

LEGGE 68/99

La legge 68, in particolare prevede :

1. **l'accesso al mondo del lavoro delle persone con handicap** anche attraverso percorsi formativi;
2. **forme di incentivazione per i datori di lavoro** che assumono i soggetti svantaggiati (in quest'ambito un ruolo importante e ancora scarsamente applicato viene attribuito all'INAIL).

ACCESSO AL MONDO DEL LAVORO DELLE PERSONE CON HANDICAP

La legge 68/99 non ha rappresentato solamente il superamento della normativa precedente ma, abbandonando la filosofia puramente assistenzialistica della legge 482/68, ha strutturato le nuove regole impostandole sul **principio di un collocamento del disabile che rispetti le potenzialità lavorative** del lavoratore senza, nel contempo, penalizzare le aspettative dell'azienda che l'assume.

AVENTI DIRITTO :

L'inserimento al lavoro dei soggetti disabili secondo la legge 68/99 prevede il coinvolgimento delle ASL attraverso i Servizi di integrazione lavorativa (SIL), le Commissioni Mediche integrate, i SERT (Servizi per le Tossicodipendenze, gli SPISAL (Servizi Igiene Sicurezza Ambienti di Lavoro) e le Amministrazioni Provinciali attraverso i Servizi Politiche del Lavoro e i Centri per l'Impiego (vedi anche http://www.vitadidonna.it/disabili_000011.html - an1).

La Commissione medica integrata, dopo la valutazione, sulla base dell'invalidità civile, descrive le capacità di lavoro residue e le tipologie di intervento per l'integrazione lavorativa, indicando percorsi quali il collocamento mirato senza interventi di supporto, oppure il collocamento con il supporto dei servizi di mediazione .

Sono 3 i requisiti richiesti per usufruire della legge sul diritto al lavoro dei disabili:

- **Anagrafici:** età minima 16 anni, purché sia assolto l'obbligo scolastico, e mantenimento del diritto sino all'età pensionabile;
- **Soggettivi:** persone in età lavorativa affette da una o più minorazioni fisiche, psichiche, sensoriali e portatori di disabilità intellettiva, con un grado d'invalidità riconosciuta dagli Enti che seguono le varie cause invalidanti, superiore a una determinata soglia;
- **Stato sociale:** essere disoccupati (eccezion fatta per la partecipazione a concorsi pubblici (Articolo 16, legge 68/99)

QUADRO RIEPILOGATIVO DEGLI AVENTI DIRITTO

Categorie disabili	Ente preposto al riconoscimento	Leggi di riferimento
Invalidi civili	Aziende Sanitarie Locali	d.lgs 509/88 art. 2
Invalidi del lavoro	INAIL	d.p.r. 1124/64
Persone non udenti (sordomuti)	Aziende Sanitarie Locali	legge 381/70 e successive modifiche
Persone non vedenti (ciechi civili)	Aziende Sanitarie Locali	legge 388/70 e successive modifiche
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	Ministero del Tesoro	TU pensioni di guerra d.p.r. 915/78 e successive modifiche

L'articolo 1 della legge 68 prevede che rientrino nella norma:

- gli invalidi civili in età lavorativa portatori di minorazioni fisiche, psichiche e sensoriali e i portatori di handicap intellettivo, con percentuale di riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;
- infortunati o tecnopatici che abbiano visto il riconoscimento di una percentuale superiore al 35 ai sensi delle tabelle annesse al TU 112 del 1965, con necessità di una doppia valutazione per i casi avvenuti o riconosciuti dopo il 25 luglio 2000 (introduzione della tutela del danno biologico);
- i non vedenti (colpiti da cecità assoluta o con residuo visivo non superiore a un decimo in entrambi gli occhi);
- i sordomuti con sordità dalla nascita o precedente all'apprendimento della lingua parlata;
- gli invalidi di guerra, gli invalidi per servizio con minorazioni rientranti nella categoria di cui alla tabella A del d.p.r. 915/781 (Testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra).

ACCERTAMENTO DELLA DISABILITA' E DIAGNOSI FUNZIONALE PER IL COLLOCAMENTO LAVORATIVO :

La legge 68 ha poi previsto l'emanazione di uno specifico atto (D.p.c.m. 13.1.2000) di indirizzo e coordinamento da parte del Presidente del Consiglio dei Ministri, per l'individuazione dei criteri per l'accertamento della disabilità, nonché dei criteri e delle modalità per l'effettuazione delle visite sanitarie di controllo della permanenza dello stato invalidante, atto che è stato pubblicato, per una volta, in tempi rapidissimi (In Gazzetta Ufficiale il 22 febbraio 2000).

L'accertamento delle condizioni di disabilità per l'accesso al collocamento è demandato, dalla legge, alle Commissioni mediche preposte in via ordinaria, ai sensi dell'arti. 4 della legge 104/92, all'accertamento dell'handicap e può essere effettuato anche in più **fasi temporali sequenziali**, contestualmente all'accertamento delle minorazioni civili.

La Commissione per l'accertamento delle condizioni di disabilità è chiamata a formulare una diagnosi funzionale della persona disabile, diretta a individuare la capacità globale per il collocamento lavorativo.

La Commissione deve dunque valutare in positivo le capacità dell'individuo seguendo criteri di scientificità, obiettività e riproducibilità, elaborando sia un profilo socio-lavorativo che una diagnosi funzionale della persona disabile (Artt. 4 e 5 dell'atto di indirizzo).

COLLOCAMENTO MIRATO :

Con l'istituzione del collocamento mirato si vuole far riferimento a strumenti di supporto destinati alla valutazione adeguata dei disabili sotto ogni aspetto (minorazione, capacità professionale, esperienza) con lo scopo di inserirli nel posto adatto.

Questo inserimento deve comportare un'analisi dei posti di lavoro, delle forme di sostegno, delle azioni positive e delle soluzioni connesse sia con gli ambienti che con le relazioni interpersonali nei posti di lavoro.

In questo ambito è da ritenere che un ruolo di primaria importanza possa e debba essere svolto dal medico competente, laddove presente.

MODALITA' DI ASSUNZIONE

I datori di lavoro soggetti all'obbligo di assunzione **devono presentare richiesta ai servizi per l'impiego provinciale** secondo le modalità indicate nella tabella.

I DATORI DI LAVORO SOGGETTI ALL'OBBLIGO. QUOTE DI RISERVA			
Aziende pubbliche e private	Quota di riserva	Modalità assunzione (art. 7)	Note
Da 15 a 35 dipendenti	n. 1 disabile	Sempre nominativa	Massimo dopo 12 mesi dalla successiva assunzione
Da 36 a 50 dipendenti	n. 2 disabili	n.1 nominativa n.1 numerica	Si supera l'avvio numerico in caso di convenzione (art. 11)
Oltre 51 dipendenti	7%	60% nominativa	Si supera l'avvio numerica

ELENCHI E GRADUATORIE

I lavoratori disabili disoccupati con i requisiti previsti e in cerca di occupazione debbono recarsi presso il Centro Provinciale per l'Impiego.

In tali sedi viene compilata una graduatoria dei disabili iscritti comprensiva delle caratteristiche tecnico/professionali di ogni lavoratore, desunte da una scheda che l'aspirante lavoratore compila al momento dell'iscrizione.

La graduatoria viene stilata in base ai criteri seguenti:

- anzianità d'iscrizione;
- carico familiare;
- difficoltà di locomozione nel territorio.
- Oltre a criteri stabiliti a livello regionale, i lavoratori disabili licenziati per cause oggettive o per riduzione di personale vengono riscritti nella posizione di graduatoria che occupavano precedentemente all'avviamento al lavoro.

INCENTIVI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DEI DISABILI

La Legge 68/99, arti. 11-14. prevede diversi meccanismi per incentivare l'inserimento lavorativo dei disabili.

In particolare, è prevista la possibilità da parte degli uffici competenti di stipulare con i datori di lavoro accordi e convenzioni aventi ad oggetto specifici programmi volti a conseguire gli obiettivi occupazionali indicati dalla legge stessa, con facoltà in taluni casi di effettuare da parte del datore di lavoro la scelta nominativa del soggetto (disabile) da assumere, oltre alla possibilità - ovviamente di particolare interesse - di prevedere, per il disabile assunto, periodi di prova più lunghi di quelli stabiliti dalla legge o dai contratti collettivi.

Quanto sopra riportato, in grandi linee, è ciò che viene legiferato in materia di inserimento lavorativo del disabile.

AVVIAMENTO AL LAVORO

Accertata la disabilità e le potenzialità concrete del disabile per l' inserimento lavorativo si entra nella fase riferita alla "ricerca di un lavoro" ossia all' AVVIAMENTO al lavoro secondo le possibilità e le peculiari capacità di ognuno.

A questo punto in alternativa ai Centri per l'Impiego istituzionali è opportuno aprire alcuni LINK utili per la ricerca.

LINK SEGNALATI :

- www.agenziadisabili.it (previa iscrizione gratuita, si accede alla domanda e offerta di Aziende, Enti).
- www.centroimpiego.it (per trovare il Centro per l'Impiego di zona).
- www.synergie-italia.it (offerte di lavoro per Categorie Protette).
- www.fondazione-serono.org (interessante sito per ulteriori informazioni sull'inserimento del lavoro e altro).
- www.lazio.cgil.it/disabili (procedure del servizio di incontro Domanda Offerta Disabili denominato MATCH).
- www.agenzia-lavoro-disabili.com Si tratta di un servizio nuovo, che permette di valorizzare come mai prima, la personalità e l'unicità dei candidati agli occhi delle aziende. Il servizio è completamente gratuito per i candidati disabili che vogliono inserire il proprio curriculum e le proprie credenziali.