**IL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI**

**Scheda sintetica**

I [datori di lavoro](https://www.wikilabour.it/datore-di-lavoro/) che occupano almeno 15 dipendenti sono obbligati ad assumere un numero di [soggetti appartenenti alle categorie protette](https://www.wikilabour.it/lavoratore-svantaggiato/) che varia in base al numero dei lavoratori validi occupati e computabili.
L’accesso al lavoro dei soggetti disabili, attraverso il [sistema del collocamento](https://www.wikilabour.it/collocamento/) mirato, è oggi regolato dalla legge n. 68 del 12 marzo 1999, che ha abrogato la legge n. 482 del 2 aprile 1968 (art. 22 legge n. 68/1999).
La normativa, entrata in vigore il 17 gennaio 2000, ha profondamente innovato la logica dell’inserimento lavorativo delle persone con disabilità, segnando il passaggio da un sistema di tipo impositivo ad una modalità di tipo consensuale e negoziale posta in essere tra aziende, disabili e sistema dei servizi.
Detta disciplina è stata ulteriormente modificata dal decreto legislativo n. 151/2015 del 14 settembre 2015, entrato in vigore il 24 settembre 2015 in attuazione della legge n. 183 del 10 dicembre 2014 e contenente disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese ed altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità.
Da ultimo, si segnalano le modifiche apportate dal decreto legislativo n. 185/2016 del 24 settembre 2016, entrato in vigore l’8 ottobre 2016 e contenente disposizioni integrative e correttive dei decreti legislativi 15 giugno 2015, n. 81 e 14 settembre 2015, nn. 148, 149, 150 e 151, a norma dell’articolo 1, comma 13, della legge n. 183 del 10 dicembre 2014.
Il collocamento mirato è da intendersi come percorso di inserimento preparato, personalizzato e condiviso e come criterio imprescindibile per garantire la crescita e la tenuta degli inserimenti lavorativi. Il collocamento mirato si fonda su un insieme di strumenti tecnici e di supporto che dovrebbero permettere di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione.

**I soggetti che possono accedere al collocamento mirato**

Possono accedere al collocamento mirato le persone disoccupate che aspirino ad una occupazione adeguata e confacente alle proprie capacità ed abilità, immediatamente disponibili allo svolgimento di un’attività lavorativa (anche cittadini stranieri non comunitari regolarmente presenti in Italia), in età lavorativa (con più di 16 anni e che non abbiano superato i limiti di età lavorativa previsti dalle leggi), qui di seguito elencate:

1. affetti da minorazioni fisiche, psichiche e portatori di handicap intellettivo con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, nonché le persone nelle condizioni di cui all’articolo 1 comma 1 legge n. 222/1984, e, quindi, considerati invalidi, ai fini del conseguimento del diritto ad assegno nell’assicurazione obbligatoria per l’invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti ed autonomi gestita dall’Istituto Nazionale del/la Previdenza Sociale, in quanto la capacità di lavoro, in occupazioni confacenti alle loro attitudini, sia ridotta in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale a meno di un terzo;
2. invalidi del lavoro con grado di invalidità superiore al 33%;
3. non vedenti colpiti da cecità assoluta o con un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi, con eventuale correzione o con deficit del campo visivo previsti dalla Legge 3 aprile 2001, n. 138;
4. sordi colpiti da sordità dalla nascita o prima dell’apprendimento della lingua parlata;
5. invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e di servizio.

Le liste sono aperte anche a soggetti che non rientrano fra i destinatari della legge n. 68/1999, la quale agisce solo sulle persone con disabilità.
Si tratta degli orfani e dei coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell’aggravarsi dell’invalidità riportata per tali cause, nonché dei coniugi superstiti e dei figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati, il cui status è riconosciuto ai sensi della legge 26 dicembre 1981 n. 763.
Fino all’adozione di una specifica disciplina per queste categorie di persone, la legge n. 68/1999 individua per esse una condizione di favore, prevedendo (art. 18, comma 2) che sia loro “attribuita… una quota di riserva, sul numero di dipendenti dei datori di lavoro pubblici e privati che occupano più di cinquanta dipendenti, pari a un punto percentuale” determinata secondo quando indicato relativamente al “computo della quota di riserva”.
Le vittime del terrorismo, della criminalità organizzata, del dovere e i loro familiari possono iscriversi negli elenchi del collocamento obbligatorio con precedenza rispetto ad ogni altra categoria protetta.

**L’accertamento delle condizioni di disabilità**

L’accertamento delle condizioni di disabilità – ai sensi dell’art. 1 comma 4 legge n. 68/1999 – avviene a seguito dell’accertamento dei requisiti sanitari effettuato dalle competenti Commissioni:

* l’accertamento dell’invalidità, cecità e sordità civili è effettuato dalle Commissioni operanti presso le Aziende U.S.L. competenti per territorio, al fine di individuare per ogni lavoratore:
	+ il grado di invalidità,
	+ l’idoneità al lavoro;
	+ la capacità lavorativa presente e potenziale, nonché le modalità per migliorarla;
* l’accertamento dell’invalidità derivante da infortunio sul lavoro o da malattia professionale è effettuata dalla competente Commissione [INAIL](https://www.wikilabour.it/inail.ashx);
* l’accertamento dell’invalidità derivante da causa di guerra, civile di guerra o di servizio, effettuato in precedenza dalle Commissioni Mediche Ospedaliere degli Ospedali Militari, è stato successivamente trasferito alle Commissioni Mediche di Verifica del Ministero dell’Economia e Finanze, attribuito con la finanziaria 2007 alle AUSL.

**L’iscrizione negli elenchi del collocamento mirato**

A seguito dell’accertamento della condizione di disabilità, qualora la persona si trovi in stato di disoccupazione, può iscriversi negli appositi elenchi tenuti dai servizi per il collocamento mirato nel cui ambito territoriale si trova la residenza dell’interessato; è possibile, inoltre, iscriversi nell’elenco di altro servizio nel territorio dello Stato, previa cancellazione dall’elenco di precedente iscrizione. Per ogni persona, il comitato tecnico di cui al comma 1-bis dell’art. 8 legge n. 68/1999 – come introdotto dall’art. 7 comma 1 lettera a) del d.lgs. n. 151/2015 – annota in un’apposita scheda le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni, nonché la natura ed il grado della disabilità ed analizza le caratteristiche dei posti da assegnare ai lavoratori disabili, favorendo l’incontro tra domanda e offerta di lavoro.
Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la circolare n. 34/2015 del 23 dicembre 2015, ha specificato che, sulla base di quanto disposto dall’art. 18, comma 3, del d.lgs. n. 150/2015, le norme del Capo II dello stesso decreto si applicano al collocamento dei disabili in quanto compatibili. Di conseguenza, le attività di politica attiva del lavoro dovranno essere svolte ai fini del collocamento mirato.
Trova applicazione anche l’art. 19 dello stesso decreto: 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 deve iscrivere nell’elenco del collocamento mirato dove ha la residenza o in altro elenco nel territorio dello Stato.
L’iscritto negli elenchi del collocamento mirato è tenuto, altresì, alla stipula del patto di servizio personalizzato (art. 20 d.lgs. n. 150/2015).
E’, infine, applicabile la disciplina prevista dal successivo art. 21, in materia di rafforzamento dei meccanismi di condizionalità e dei livelli essenziali delle prestazioni relative ai beneficiari di strumenti di sostegno al reddito: opera, quindi, la decadenza dal beneficio economico e dallo stato di disoccupazione per due mesi dopo la terza mancata presentazione alle convocazioni.

**I datori di lavoro obbligati ad assumere lavoratori disabili**

L’art. 3 della legge n. 68/1999 stabilisce che i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori con disabilità, ed in particolare:

1. il 7% dei lavoratori se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti;
2. 2 lavoratori se il datore di lavoro occupa da 36 a 50 dipendenti;
3. 1 lavoratore se il datore di lavoro occupa da 15 a 35 dipendenti.

Per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, in base alle nuove disposizioni introdotte dal d.lgs. n. 151/2015, l’obbligo di avere alle proprie dipendenze personale con disabilità sorgerà automaticamente al raggiungimento di 15 lavoratori dipendenti (art. 3 comma 2 legge n. 68/1999). Pertanto, con effetto dal 1° gennaio 2017, la precedente disciplina, laddove era previsto che l’assunzione di un lavoratore disabile, nelle aziende che raggiungono un organico da 15 a 35 unità, scattasse solo nel caso di una nuova assunzione, è stata ora abrogata.
Per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le associazioni che senza scopo di lucro operano nel campo della solidarietà sociale, dell’assistenza e della riabilitazione, la quota di riserva deve essere computata esclusivamente con riferimento al personale tecnico – esecutivo e svolgente funzioni amministrative.
I soggetti da includere nella base di computo
Per tutti i datori di lavoro l’obbligo di assunzione si determina calcolando il personale complessivamente occupato.
Per la determinazione del numero delle persone con disabilità da assumere devono essere computati:

1. i lavoratori assunti a tempo indeterminato;
2. i lavoratori assunti a tempo determinato per un periodo superiore a 6 mesi;
3. i lavoratori in prova;
4. i lavoratori part-time in proporzione al lavoro effettivamente svolto riferito all’orario considerato normale dalla contrattazione collettiva di settore.

**Le modalità di assunzione**

La nuova formulazione dell’art. 7 legge n. 68/1999, per effetto delle modifiche introdotte dal d.lgs. n. 151/2015, prevede il superamento della disciplina che regolamentava l’avviamento numerico del personale disabile.
Oggi, ai fini dell’adempimento dell’obbligo previsto dall’art. 3, i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici assumono i lavoratori mediante richiesta nominativa di avviamento agli uffici competenti o mediante la stipula delle convenzioni di cui all’art. 11.
La richiesta nominativa può essere preceduta dalla richiesta agli uffici competenti di effettuare la preselezione delle persone con disabilità iscritte nell’elenco di cui all’art. 8 che aderiscono alla specifica occasione di lavoro, sulla base delle qualifiche e secondo le modalità concordate dagli uffici con il datore di lavoro.
In pratica, potranno essere assunti lavoratori con disabilità attraverso chiamata nominativa, ma non sarà possibile procedere ad assunzione diretta, posto che potranno essere assunti solo disabili inseriti nelle apposite liste.
Fino alla data di entrata in vigore del d.lgs. n. 151/2015 l’assunzione di lavoratori disabili avveniva tramite chiamata nominativa solo per le aziende da 15 a 35 dipendenti (quindi, con obbligo di assumere una sola persona disabile), ed attraverso la chiamata numerica per l’assunzione di un lavoratore successivo al primo, per le aziende con dipendenti da 36 a 50.
Resta, comunque, in capo al servizio pubblico, l’avviamento numerico, qualora il datore di lavoro non abbia ottemperato nei termini indicati dall’art. 9 comma 1.
Il datore di lavoro potrà chiedere al servizio pubblico anche un’attività di preselezione dei possibili candidati per le qualifiche richieste.

**Il rapporto di lavoro**

Ai soggetti avviati al lavoro mediante il collocamento obbligatorio si applicano le disposizioni che regolano il rapporto valide per la generalità dei dipendenti.
È possibile assumere le categorie protette con ogni tipo di contratto di lavoro subordinato. Sono, ad esempio, ammissibili le assunzioni a tempo determinato, con contratto di apprendistato ed a tempo parziale.
Si può legittimamente apporre il patto di prova. Tuttavia, il contenuto del patto deve essere rapportato al tipo di invalidità, e non correlato alla produttività di un soggetto valido.
Pertanto, il recesso datoriale per esito negativo della prova è nullo, qualora risulti determinato dallo stato di invalidità e non dall’inettitudine del lavoratore invalido allo svolgimento di mansioni compatibili con la sua condizione.
Già con l’entrata in vigore della legge n. 68/1999 era pacifica l’applicabilità del patto di prova ai contratti di lavoro stipulati con soggetti avviati obbligatoriamente, posto che l’art. 11, comma 2, di tale legge prevede che, nelle convenzioni stipulate tra i datori di lavoro e gli organismi regionali competenti, le parti possano prevedere periodi di prova più ampi di quelli previsti dalla contrattazione collettiva.
Ne consegue che, qualora il disabile sia avviato al lavoro in difetto di convenzione ovvero in base ad una convenzione che nulla dispone sul punto, il periodo di prova possa essere pattuito nei limiti temporali fissati dal contratto collettivo applicabile al rapporto ovvero, in mancanza di questo, dalla legge.

**Le mansioni**

Ai lavoratori assunti obbligatoriamente si applica, come per tutti gli altri dipendenti, il trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi.
Il disabile deve svolgere prestazioni compatibili con le sue minorazioni e, in ogni caso, che non comportino rischi di aggravamento delle sue condizioni di salute.
Nelle ipotesi di aggravamento delle condizioni di salute nel corso del rapporto di lavoro e/o di variazioni dell’organizzazione del lavoro da parte del datore, il disabile può chiedere che venga accertata dalla commissione medica competente la compatibilità delle [mansioni](https://www.wikilabour.it/mansioni.ashx) assegnategli con il proprio stato di salute.
Anche il datore di lavoro può richiedere l’intervento della Commissione per verificare se il disabile, a causa delle sue minorazioni, possa continuare ad essere impiegato nell’azienda.
Nel caso di accertata impossibilità sopravvenuta, il disabile ha diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro per tutto il periodo in cui persiste l’incompatibilità.
Il rapporto di lavoro può, invece, essere risolto qualora la Commissione accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all’interno dell’azienda e dopo che siano stati attuati i possibili adattamenti all’organizzazione del lavoro.
I lavoratori divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni per infortunio o malattia (art. 1 comma 7 legge n. 68/1999) e che non possono essere assegnati a mansioni equivalenti o inferiori, con la conservazione del trattamento più favorevole, sono avviati presso altro datore di lavoro, con diritto di precedenza (e senza inserimento nella graduatoria) e assegnati a mansioni compatibili con le residue capacità lavorative (art. 4 comma 4 legge n. 68/1999), in altri termini, qualora non sia possibile assegnare il lavoratore divenuto disabile ad altre mansioni confacenti le nuove condizioni di salute, lo stato invalidante sopravvenuto costituisce giustificato motivo di licenziamento e, in tal caso, il lavoratore sarà avviato dai servizi competenti presso un’altra azienda, in attività compatibile con le residue capacità lavorative, con diritto di precedenza e senza necessità di inserimento nella graduatoria.
Tale procedura riguarda esclusivamente i datori di lavoro privati, posto che quelli pubblici sono tenuti a conformarsi ai principi generali in materia di assunzioni previsti dell’art. 35 del d.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001.

**Il licenziamento**

Il recesso di cui all’articolo 4 comma 9 legge n. 223/1991 ovvero per riduzione di personale, o per giustificato motivo oggettivo nei confronti di lavoratori occupati obbligatoriamente (art. 10 commi 4 e 5 legge n. 68/1999) sono annullabili, qualora, al momento della cessazione del rapporto, il numero dei rimanenti lavoratori disabili sia inferiore alla quota di riserva prevista dall’art. 3 legge n. 68/1999.
In caso di risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione, nel termine di 10 giorni, agli uffici competenti, per la sostituzione con altro lavoratore avente diritto all’avviamento obbligatorio (art. 10 comma 5 legge n. 68/1999).
Trascorsi sessanta giorni dalla data in cui sorge l’obbligo di assumere soggetti appartenenti alle categorie di cui all’art. 1, per ogni giorno lavorativo durante il quale risulti non coperta, per cause imputabili al datore di lavoro, la quota dell’obbligo di cui all’art. 3 legge n. 68/1999, il datore di lavoro è tenuto al versamento, a titolo di sanzione amministrativa, al Fondo di cui all’art. 14 legge n. 68/1999, di una somma pari ad euro 62,77 al giorno per ciascun lavoratore disabile che risulti non occupato nella medesima giornata (art. 15 legge n. 68/1999).
L’art. 5 comma 1 lettera b) del d.lgs. 185/2016 ha aumentato – con decorrenza dall’8 ottobre 2016 – la sanzione prevista fino ad euro 153,20, corrispondenti ad un importo pari a cinque volte il contributo esonerativo di cui all’art. 5 comma 3-bis legge n. 68/1999.
Dall’8 ottobre 2016, in relazione alla quota d’obbligo non coperta, il personale ispettivo delle Direzioni del Lavoro, ai sensi dell’art. 13 d.lgs. n. 124/2004, provvede a diffidare il datore di lavoro alla regolarizzazione delle inosservanze, attraverso la presentazione agli uffici competenti della richiesta di assunzione o la stipula del contratto di lavoro con la persona con disabilità.
Si segnala che la legge n. 92/2012 ha introdotto l’obbligo di comunicazione almeno mensile, per via telematica, attraverso la quale gli uffici competenti devono informare la Direzione Territoriale del Lavoro in merito al mancato rispetto degli obblighi di assunzione, ovvero in merito al ricorso agli esoneri da parte dei datori di lavoro posti sotto il loro controllo, al fine di attivare eventuali accertamenti volti a contrastare le violazioni della legge sul collocamento obbligatorio.