

**CAPITOLO 1****IL DECRETO LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2015, N. 151 E LA RIFORMA DEL COLLOCAMENTO MIRATO****1.1. LA RIFORMA DEL COLLOCAMENTO MIRATO E IL DIRITTO AL LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ**

La crisi economica sta da anni producendo sempre più alti tassi di disoccupazione e sono le “fasce deboli” del mercato del lavoro a pagare il prezzo più alto del fenomeno in essere. Sussiste, peraltro, un forte legame tra disabilità e povertà e, non a caso, il mancato rispetto del principio di pari opportunità di impiego è una delle principali cause di povertà ed esclusione sociale; i rischi a cui sono esposte le persone con disabilità riguardano l’assunzione con i contratti di lavoro precario e l’attribuzione di basse qualifiche.

Il lavoro è diritto fondamentale, perno delle politiche che mirano ad accrescere e sviluppare la persona nella società e mezzo di espressione della stessa come opportunità e fattore inclusivo.

La Legge n. 68 del 1999 ha come finalità la promozione dell’inserimento e dell’integrazione delle persone con disabilità nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato; alla base del dettato normativo permeano principi di rango costituzionale, essendo le stesse titolari del “diritto al lavoro”; l’art. 4 della Costituzione ne è il fulcro, ma suddetto diritto trova, inoltre, fondamento costituzionale negli art. 3, comma 2 e 38 della Carta costituzionale.

Nel corso degli ultimi anni si sono succeduti una serie di interventi legislativi di modifica volti a “migliorare” l’effettività delle tutele in ambito lavorativo; nelle Relazioni VI e VII sullo stato di attuazione della legge n. 68 del 1999, si è dato conto del fatto che il Legislatore sia intervenuto sui contenuti e le modalità di invio del prospetto informativo, sulla disciplina delle convenzioni, sui criteri di individuazione dei lavoratori da considerare nella base di calcolo ai fini della determinazione della quota d’obbligo, sul contrasto all’abuso delle esenzioni.

La Riforma del mercato del lavoro del 2015 è il risultato di un ampio disegno riformatore, al cui interno spicca, difatti, tanto la rilettura delle politiche attive del lavoro, quanto delle politiche passive; così come un riordino delle tipologie contrattuali ed una nuova disciplina delle mansioni, nonché la revisione della disciplina del regime sanzionatorio in caso di licenziamenti illegittimi.

Nello specifico della materia che qui interessa, il Legislatore con legge delega n. 183 del 2014, all’art. 1, comma 4, lett. g) ha previsto la razionalizzazione e la revisione delle procedure e degli adempimenti in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, e degli altri soggetti aventi diritto al collocamento mirato, al fine di favorirne l’inclusione sociale, l’inserimento e l’integrazione nel mercato del lavoro, avendo cura di valorizzare le competenze delle persone con disabilità.

Altra disposizione prevede l’integrazione del sistema informativo con la raccolta sistematica dei dati disponibili nel collocamento mirato, nonché di dati relativi alle buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità e agli ausili ed adattamenti sui luoghi di lavoro.

Il collocamento “speciale”, che da più di 15 anni nella veste del c.d. collocamento mirato e, nella filosofia della legge 12 marzo 1999, n. 68, è improntato su regole meno burocraticizzate e maggiormente attente alle attitudini delle persone con disabilità, è stato

dunque oggetto di revisione da parte del d.lgs. n. 151 del 2015 e, per taluni aspetti, del d.lgs. n. 150 del 2015, mantenendo pur sempre la struttura di base del disegno normativo del 1999.

Il decreto n. 151 del 2015, in sintesi, prevede la programmazione di linee guida per il collocamento mirato, la revisione degli incentivi all'assunzione, la previsione di una specifica banca dati nazionale dedicata al collocamento mirato, l'incremento delle competenze del Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, modifiche al Fondo per il diritto al lavoro per i disabili e, infine, una modifica della disciplina che riguarda i soggetti obbligati agli adempimenti di cui alla L. n. 68/1999. Se, dunque, lo schema della legge appare nel suo insieme invariato, il legislatore ha optato per il miglioramento degli aspetti tecnici e l'aumento dell'occupabilità delle persone con disabilità, sempre nel rispetto del principio della condizionalità. Al riguardo, si pensi che l'art. 18, comma 3, d. lgs. n. 150 del 2015 prevede che deve essere inserita anche la possibilità di stipulare con la persona con disabilità un patto di servizio "personalizzato" (ex art. 20 d. lgs. n. 150 del 2015)<sup>1</sup>, con l'individuazione delle misure attuate dai servizi competenti per precisare il profilo personale di "occupabilità" della persona con disabilità.

Un indubbio ruolo di rilievo, in tal ordine, è assegnato all'Osservatorio sulla condizione delle persone con disabilità (OND), istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con legge 3 marzo 2009, n. 18, con funzioni consultive e di supporto tecnico scientifico per l'elaborazione delle politiche nazionali in materia di disabilità e prorogato per il triennio 2017/2020 con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 5 dicembre 2016. In particolare, con l'adozione del primo Programma di Azione biennale approvato con D.P.R. del 4 ottobre 2013, molte azioni in esso elencate sono state realizzate con provvedimenti di carattere legislativo emanati a partire dalla sua approvazione ad oggi.

In particolare, l'articolo 1, comma 160, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190, recante "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato" (Legge di stabilità 2015) ha previsto un incremento della dotazione del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili di cui all'articolo 13, comma 4, della Legge 12 marzo 1999, n. 68 di 20 milioni di euro annui, a decorrere dall'anno 2015.

## **1.2. LINEE GUIDA IN MATERIA DI COLLOCAMENTO MIRATO.**

Il D. Lgs. n.151 del 2015, all'art. 1, prevede che con uno o più Decreti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, previa intesa in sede di Conferenza unificata, nel rispetto dunque dei principi sulla ripartizione di competenze legislative tra Stato ed Autonomie locali in tema di collocamento, siano predi

sposte delle linee guida in materia di collocamento mirato, sulla base di specifici principi qui di seguito elencati: 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

---

<sup>1</sup> Si veda, in tal senso, la circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 23 dicembre 2015, n. 34.

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<sup>2</sup>; 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.

La relazione illustrativa al decreto legislativo n. 151 del 2015 indicava espressamente disposizioni in continuità con il "Programma di azione biennale per la promozione dei diritti e dell'integrazione delle persone con disabilità", predisposto dall'Osservatorio Nazionale sulla condizione delle persone con disabilità e adottato con D.P.R. del 4 ottobre 2013; Le linee guida, come anticipato, dovranno adottarsi con uno o più decreti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, previa intesa in sede di Conferenza Unificata Stato – Regioni ed Autonomie Locali.

Si prospetta, pertanto, un sistema a tutto tondo del collocamento mirato, il cui pilastro resta il principio di condizionalità, e la legge n. 68 del 1999 ed i decreti ministeriali ne sono attuazione dinamica e flessibile, improntati anche sul modello delle best practises.

### **1.3. ESTENSIONE DEI DESTINATARI DEL COLLOCAMENTO MIRATO E NUOVA MODALITÀ DI ASSUNZIONE ATTRAVERSO CHIAMATA NOMINATIVA**

Il D.lgs. n. 151/2015 allarga la platea dei destinatari anche a coloro che rientrano nelle condizioni di cui all'art. 1, comma 1 delle legge 12 giugno 1984, n. 222.

La principale novità apportata dal d.lgs. n. 151 del 2015 è l'aver modificato l'art. 7 della legge n. 68 del 1999 generalizzando la richiesta nominativa, laddove, prima, era consentita a determinate condizioni<sup>3</sup>; già con l'istituto della convenzione si ottemperava all'obbligo di assunzione mediante un canale "nominativo", oggi generalizzato ad opera del d.lgs. n. 151 del 2015.

Ora, 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.

---

<sup>2</sup> Si può prospettare che gli accomodamenti ragionevoli obbligatori dal 2013 siano in questa sede previsti per evitare che le imprese e le Pubbliche amministrazioni compiano atti discriminatori. Si ricorda che l'art 5 della direttiva comunitaria del 27 novembre 2000 (2000/78/CE), al fine di garantire il rispetto del principio di parità di trattamento, impone, in capo al datore di lavoro, l'adozione di "soluzioni ragionevoli" per i disabili, per consentire a questi ultimi di accedere ad un lavoro, di svolgerlo, di ricevere una formazione adeguata, a meno che tali provvedimenti richiedano, a carico del primo, un onere finanziario sproporzionato.

<sup>3</sup> L'art. 7, comma 1, come prima formulato, disponeva che si poteva assumere mediante la stipula di convenzioni o la richiesta di avviamento agli uffici competenti che poteva essere nominativa, anziché numerica, solo per: datori di lavoro da 15 a 35 dipendenti, partiti politici, organizzazioni sindacali e sociali ed enti da essi promossi; il 50% delle assunzioni di datori di lavoro da 36 a 50 dipendenti; il 60% delle assunzioni dei datori di lavoro con più di 50 dipendenti.

La novità apportata dalla nuova formulazione consiste nel fatto che 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, comma 1, che aderiscono alla specifica occasione di lavoro, sulla base delle qualifiche e secondo le modalità concordate dagli uffici con il datore di lavoro. Nel caso di mancata assunzione secondo le modalità appena enunciate entro il termine di cui all'articolo 9, comma 1, e cioè entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo, gli uffici competenti avviano i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra specificamente concordata con il datore di lavoro sulla base delle qualifiche disponibili. Gli uffici possono procedere anche previa chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro (art. 7, comma 1 e comma 1 bis, come aggiunti dal d.lgs. n. 151 del 2015).

Sono, invece, stati abrogati i commi 2 e 5 per raccordare le disposizioni con quanto modificato a proposito della richiesta nominativa di avviamento sopra illustrato. Infatti, l'art. 9, comma 2, della legge n. 68 del 1999, disponeva, prima dell'abrogazione da parte del d.lgs. n. 151 del 2015: "In caso di impossibilità di avviare lavoratori con la qualifica richiesta, o con altra concordata con il datore di lavoro, gli uffici competenti avviano lavoratori di qualifiche simili, secondo l'ordine di graduatoria e previo addestramento o tirocinio da svolgere anche attraverso le modalità previste dall'art. 12" della legge n. 68 del 1999.

Inoltre, dal 1 gennaio 2018<sup>4</sup> i datori di lavoro privati che occupino da 15 a 35 dipendenti hanno l'obbligo di avere alle proprie dipendenze un lavoratore disabile, e l'obbligo insorge indipendentemente dal fatto che si proceda a nuove assunzioni. Sono coinvolti anche i partiti politici, le organizzazioni sindacali e quelle che, senza scopo di lucro, operino nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, per i quali permane la possibilità di computare la quota di riserva con esclusivo riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative. Anche in tal caso l'obbligo insorge a prescindere dalla nuova assunzione.

Così, il datore di lavoro che raggiunga la soglia dei 15 dipendenti, al netto del computo, dispone di 60 giorni per ottemperare all'assunzione obbligatoria.

Si realizza in questo modo il superamento del regime di gradualità nell'attuazione dell'obbligo di cui alla L. n.68/99.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con l'ANPAL, ha emanato la nota 23 gennaio 2017 in cui si afferma che per quanto attiene agli obblighi assunzionali, sempre da parte dei datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, dal 1° gennaio 2017 [differito al 1° gennaio 2018 dall'art. 3, comma 3 *ter*, del decreto legge 30 dicembre 2016, n. 244, convertito, con modificazioni dalla legge 27 febbraio 2017, n. 19] i suddetti datori di lavoro sono tenuti a presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione, non già entro 12 mesi successivi alla data di assunzione effettuata nel corso del 2016, ma entro 60 giorni decorrenti dal 1° gennaio 2017. Inoltre, la nota suddetta si occupa di chiarire che non sono tenuti alla presentazione del prospetto informativo i datori di lavoro privati appartenenti alla fascia 15-35 dipendenti, nonché i partiti politici, le organizzazioni sindacali, le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, che non abbiano effettuato una nuova assunzione entro il 31 dicembre 2016. Viceversa, per i suindicati datori di lavoro che

---

<sup>4</sup> Vedi Decreto Legge 244 del 2016

abbiano effettuato una nuova assunzione entro il 31 dicembre 2016, restava l'obbligo di invio del prospetto informativo entro il 31 gennaio 2017.

#### **1.4. RISERVATARI E CRITERI DI COMPUTO**

Se da un lato, viene estesa la platea dei destinatari del collocamento mirato, dall'altra parte viene aumentata la soglia di computabilità della quota d'obbligo. Infatti, il d.lgs. n. 151 del 2015 ha aggiunto, conformemente ad un indirizzo interpretativo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (circolari n. 41/2000 e n. 66/2001) che i lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite collocamento obbligatorio, siano computabili nella quota di riserva, purché abbiano una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60% o minorazioni ascritte dalla I alla VI categoria di cui alle tabelle annesse al D.P.R. n.915 del 78, o con disabilità intellettiva e psichica con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% accertata dagli organi competenti (si veda da ultima il d.lgs. n. 185 del 2016).

#### **1.5. ESCLUSIONI, ESONERI E COMPENSAZIONI**

L'art. 5, L. n.68/99, deputato alla regolamentazione dei meccanismi delle esclusioni, esoneri parziali e contributi esonerativi ha subito modifiche integrative che dipanano incertezze sulle quali era già intervenuto il Ministero del Lavoro in merito all'applicazione delle disposizioni inerenti gli obblighi di assunzione per i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che occupino addetti impegnati in lavorazioni con tasso di premio Inail pari o superiore al 60 per mille. Per questi, ora, l'esonero previsto dalla nuova norma è automatico, in quanto i beneficiari autocertificano l'esonero dall'obbligo per medesimi addetti, ma sono tenuti a versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili un contributo esonerativo di € 30,64 per ogni giorno lavorativo per ogni lavoratore non occupato. Le modalità di versamento del contributo sono stabilite dal decreto ministeriale del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 10 marzo 2016.

#### **1.6. L'ISCRIZIONE "LIBERA" AL SERVIZIO COMPETENTE**

L'art. 8, comma 2, della legge n. 68 del 1999 è stato riformato offrendo alla persona con disabilità beneficiaria dei servizi di collocamento mirato, la possibilità di iscriversi scegliendo tra i servizi per il collocamento mirato nel cui ambito territoriale egli risiede e quelli di altra parte del territorio statale che eventualmente preferisca, previa cancellazione dall'elenco nel quale era precedentemente iscritto.

### **1.7. LE SANZIONI**

L'art. 5 d.lgs. n. 185 del 2016, correttivo del decreto legislativo n. 151 del 2015, ha modificato l'art. 15, quarto comma, l. n. 68 del 1999, stabilendo che, per ogni giorno nel quale non risulti coperta, per cause imputabili al datore di lavoro, la quota d'obbligo, quest'ultimo è assoggettato alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma pari a cinque volte la misura del contributo esonerativo di cui all'articolo 5, comma 3 bis (euro 30.64) al giorno, per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato nella medesima giornata.

Per l'applicazione della sanzione si deve ricorrere preliminarmente al procedimento di diffida, ai sensi del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, il quale richiede la presentazione, agli uffici competenti, della richiesta di assunzione o la stipulazione del contratto di lavoro con la persona disabile avviata dagli uffici (art. 5 d.lgs. n. 185 del 2016, che aggiunge un comma 4- bis all'art. 15 l. n. 68 del 1999).

### **1.8. AGEVOLAZIONI ECONOMICHE E NORMATIVE PER I DATORI DI LAVORO**

Il legislatore inizialmente aveva riservato le erogazioni economiche unicamente per le convenzioni ex art. 11 legge n. 68 del 1999; la finalità era quella di favorire l'inserimento di disabili di difficile collocabilità<sup>5</sup>. Oggi con il d.lgs. n. 151 del 2015 non è più così; infatti, si applica il regime degli incentivi anche per i datori di lavoro che assumono con il meccanismo, ormai generalizzato, della richiesta nominativa, nonché con il sistema secondo cui, residualmente rispetto al precedente meccanismo, gli uffici competenti avviino de jure la persona con disabilità, nel caso il datore di lavoro non si attivi.

Il d.lgs. n. 151 del 2015 ha stabilito che dal 1 gennaio 2016, nel rispetto dell'art.33 del Regolamento CE 651/2014, ai datori di lavoro, inclusi quelli privati che assumano persone con disabilità pur non essendovi tenuti, sarà invece concesso, a domanda, un incentivo:

- del 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per 36 mesi e per ogni lavoratore disabile, assunto a tempo indeterminato, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla I alla III categoria delle tabelle annesse al D.P.R. n.915/78;
- del 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per 36 mesi e per ogni lavoratore disabile, assunto a tempo indeterminato, con riduzione della capacità lavorativa tra il 67 e il 79% o minorazioni ascritte dalla IV alla VI categoria delle tabelle annesse al D.P.R. n.915/78;
- del 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, per 60 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato, o per tutta la durata del contratto per assunzioni a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi.

---

<sup>5</sup> In continuità con la vecchia disciplina modificata nel 2007, la *ratio* dell'istituto degli incentivi è confermata dall'elevato grado di riduzione della capacità lavorativa o della tipologia di handicap richiesti dalla legge per poterne godere.

Un aspetto di rilevante interesse riguarda il fatto che la gestione del sistema degli incentivi è oggi imputato all'Inps e non più alle Regioni. La domanda, infatti, deve essere trasmessa all'Inps, tramite apposita procedura telematica. L'Istituto, entro 5 giorni, confermerà la disponibilità delle risorse con specifica comunicazione telematica, cui consegue una riserva di somme pari all'ammontare previsto dell'incentivo spettante. Il datore di lavoro richiedente ha 7 giorni per provvedere alla stipula del contratto di lavoro che dà titolo all'incentivo e lo deve comunicare all'Inps tramite la procedura telematica nei successivi 7 giorni. I termini sono perentori, pertanto il loro mancato rispetto comporta la decadenza dalla riserva di somme operata a proprio favore.

L'incentivo sarà corrisposto mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili e sarà riconosciuto dall'Inps in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande, cui abbia fatto seguito l'effettiva stipula del contratto cui è connesso l'incentivo e, in caso di insufficienza delle risorse a disposizione, l'Istituto non prenderà in considerazione ulteriori domande, fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito internet.

Il 5% delle risorse stanziato per l'incentivo nell'ambito del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili potrà finanziare sperimentazioni di inclusione lavorativa da parte del Ministero del Lavoro e le risorse saranno attribuite tramite le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano sulla base di apposite linee guida adottate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Con decreto interministeriale, da aggiornarsi annualmente, sarà definito l'ammontare delle risorse del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, da trasferirsi all'Inps dal 2016 per l'erogazione dell'incentivo, nonché l'ammontare delle risorse attribuite al Ministero del Lavoro per le finalità sperimentali sopra descritte; per l'anno 2016 è stato varato il decreto del 24 febbraio 2016 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Sono stati infine abrogati i commi 8 e 9, art.13, L. n.68 del 1999, che contenevano alcune disposizioni per le Regioni e le Province autonome sulle modalità per la concessione dei contributi alle assunzioni ora sostituiti dai nuovi incentivi illustrati, nonché i relativi obblighi di resoconto al Ministero del Lavoro.

Ma aspetto rilevante è contenuto nel comma 1 dell'art. 13. L'incentivo, infatti, spetta solo a quel datore di lavoro che attraverso l'assunzione della persona con disabilità aumenti il numero netto dei lavoratori in azienda, rispetto alla media dei dodici mesi precedenti.

E, secondo il comma 3, dell'art. 33 del Reg. UE n. 651/2014, non rappresenta un incremento netto dell'occupazione della persona con disabilità assunta che vada ad occupare il posto reso vacante in seguito a dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti di età, riduzioni volontarie dell'orario di lavoro, licenziamento per giusta causa, e non licenziamenti collettivi per riduzione di personale.

Altra disposizione della L. n.68 del 1999 modificata di recente è l'art.14 sul Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, volta a finanziare i programmi regionali di inserimento lavorativo e i relativi servizi. In tale Fondo confluiscono, come visto nei paragrafi che hanno preceduto, gli importi derivanti dall'irrogazione delle sanzioni amministrative previste dalla legge n. 68 del 1999 e i contributi versati dai datori di lavoro ai sensi della presente legge non versati al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, nonché il contributo di fondazioni, enti di natura privata e soggetti comunque interessati.

Dopo la sostituzione della lett. b), comma 4, art.14, ad opera del d.lgs. n. 151 del 2015, il Fondo eroga:

- contributi agli Enti indicati nella L. n.68 del 1999, che svolgano attività rivolta al sostegno e all'integrazione lavorativa delle persone con disabilità;



- contributi per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, incluso l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa della persona con disabilità, nonché per istituire il responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro;
- ogni altra provvidenza in attuazione delle finalità della L. n.68 del 1999.

### **1.9. BANCA DATI DEL COLLOCAMENTO MIRATO**

Il d.lgs. n. 151 del 2015 introduce poi all'art. 8, comma 1, lett. b), il comma 6-bis, dell'art. 9, della legge n. 68 del 1999, proponendo una razionalizzazione del sistema; questo dispone la creazione, all'interno della Banca dati politiche attive e passive, di una specifica sezione "Banca dati del collocamento mirato", al fine di raccogliere le informazioni sui datori di lavoro pubblici e privati obbligati e i lavoratori interessati. In essa saranno raccolte le informazioni provenienti da parte dei datori di lavoro, degli uffici competenti, dell'Inps e dell'Inail, delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano. I datori di lavoro e diversi Enti coinvolti dovranno inviare il prospetto informativo annuale e le informazioni circa gli accomodamenti ragionevoli adottati a tale sezione della Banca dati. Così, le comunicazioni di collocamento saranno integrate con le informazioni relative alla persona con disabilità assunta ai sensi della L. n.68 del 1999. I dati da trasmettere e le altre modalità attuative connesse all'istituzione della banca dati del collocamento mirato saranno disciplinati attraverso un decreto attuativo entro 180 giorni dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 151 del 2015.

### **1.10. ASSUNZIONE PER COMPENSAZIONE DEI DATORI DI LAVORO PUBBLICI**

Il legislatore è intervenuto apportando una ulteriore semplificazione al testo di legge prevedendo che i datori di lavoro pubblici potranno assumere in un'unità produttiva un numero di lavoratori disabili superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della stessa Regione, trasmettendo il prospetto informativo telematico a ciascuno degli uffici competenti, senza la preventiva autorizzazione.

### **1.11. IL FONDO INAIL PER IL REINSERIMENTO DEI DISABILI DA LAVORO**

I lavoratori subordinati e autonomi con disabilità da lavoro tutelati dall'Inail, i quali, a seguito di infortunio o di malattia professionale e delle conseguenti menomazioni o del relativo aggravamento, necessitano di interventi mirati per consentire o agevolare la prosecuzione dell'attività lavorativa sono destinatari di una particolare misura finanziaria. Infatti, per il 2017 sono erogati dall'Inail 21,2 milioni di euro allo scopo di favorire il reinserimento e l'integrazione delle persone con disabilità da lavoro, mettendo a regime quanto previsto dalla legge di Stabilità per il 2015 (legge 190/2014), la quale, all'articolo 1, comma 166, ha attribuito «all'Inail competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, da realizzare con progetti



personalizzati mirati alla conservazione del posto di lavoro o alla ricerca di nuova occupazione, con interventi formativi di riqualificazione professionale, con progetti per il superamento e per l'abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro, con interventi di adeguamento e di adattamento delle postazioni di lavoro». Sono previste tre tipologie di intervento: per il superamento e l'abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro; per l'adeguamento e l'adattamento delle postazioni di lavoro; per la formazione. A seconda degli interventi i limiti di spesa sono di 95mila euro per il superamento e l'abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro (finanziabile il 100% dei costi ammissibili), di 40mila euro per l'adeguamento e l'adattamento delle postazioni di lavoro (100% costi ammissibili) e di 15mila euro per la formazione (60% costi ammissibili).

### **1.12. POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO E COLLOCAMENTO MIRATO**

Una ulteriore novità apportata dalla Riforma del Lavoro del 2015, c.d. Jobs act, riguarda l'applicazione delle norme del Capo II del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150 al collocamento dei disabili di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68. L'articolo 18, comma 3, del decreto legislativo n. 150 del 2015 prevede, per l'appunto, che le norme del Capo II si applicano al collocamento dei disabili, di cui alla legge n. 68/1999, "in quanto compatibili". Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha ritenuto necessario, con circolare interpretativa n. 34 del 2015, chiarire quali siano le norme compatibili, al fine di garantirne un'applicazione uniforme su tutto il territorio nazionale.

In primo luogo, le attività di politica attiva del lavoro previste dall'articolo 18 del d.lgs. n. 150 del 2015 dovranno essere svolte anche ai fini del collocamento mirato.

Inoltre, considerato che requisito per l'iscrizione negli elenchi del collocamento è lo stato di disoccupazione, trova applicazione l'art. 19, comma 1, del d.lgs. n. 150 del 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 iscriverà nell'elenco del collocamento mirato dove ha la residenza o in altro elenco nel territorio dello Stato. Tuttavia, all'iscrizione nell'elenco del collocamento mirato si ritengono applicabili analogicamente le disposizioni di cui agli artt. 9 e 10 del d.lgs. n. 22 del 2015 dettate con riferimento alla NASpI, 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.

Pertanto, 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:

- a) 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 è sospesa per la durata del rapporto di lavoro;
- b) 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;
- c) 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'art. 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'art. 20 del d.lgs. n. 150 del 2015, secondo i principi che regolano la condizionalità. 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. Inoltre, alla persona iscritta negli elenchi del collocamento mirato risulta applicabile la disciplina prevista dall'art. 21 del decreto legislativo n. 150 del 2015 recante "rafforzamento dei meccanismi di condizionalità e livelli essenziali delle prestazioni relative ai beneficiari di strumenti di sostegno al reddito".

In particolare, quanto alle sanzioni, in luogo dell'articolo 10, comma 6, della legge 68/1999, riferito all'indennità di disoccupazione ordinaria, trovano applicazione il comma 7, il comma 8 e il comma 9 dell'articolo 21 del d.lgs. n. 150 del 2015, considerato che la disciplina dei benefici ordinari connessi alla disoccupazione è stata del tutto innovata rispetto alle norme previgenti e che, in via generale, 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'art. 21 del d.lgs. n. 150 del 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 n. 68 del 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".

In merito all'art. 25 del d.lgs. n. 150 del 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.

Atteso il disposto di cui all'art. 10, comma 1, della legge n. 68 del 1999, al lavoratore assunto ai sensi della legge n. 68 del 1999 si applicano le norme di cui agli artt. 22 e 26 del d.lgs. n. 150 del 2015.

In particolare, con riferimento alle attività di pubblica utilità a beneficio della comunità, sebbene in tale ipotesi, è bene ricordare, non si determini l'instaurazione di un rapporto di lavoro, resta fermo il principio generale secondo cui al lavoratore con disabilità non può essere chiesto lo svolgimento di una prestazione non compatibile con le sue "minorazioni" (si veda l'art. 10, comma 2 della legge n. 68 del 1999).

### **1.13. IL LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE: NOVITÀ NELLO SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO.**

Il provvedimento che dà attuazione alla legge n. 124 del 2015, recante Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, dovrà essere vagliato in sede di Conferenza unificata ed in Consiglio di Stato per l'acquisizione dei pareri di competenza, e dovrà inoltre essere oggetto di intesa in sede di Conferenza Stato Regioni. In particolare, l'art. 10 dà attuazione ai criteri di delega in materia di disabilità, con riferimento specifico all'istituzione della Consulta Nazionale per l'integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità e del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità. La Consulta Nazionale per l'integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità è istituita dall'articolo 39-bis presso il Dipartimento della funzione pubblica ed è composta da un rappresentante dello stesso Dipartimento, da un rappresentante del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da due rappresentanti designati dalla conferenza unificata, da due rappresentanti delle organizzazioni sindacali e da due rappresentanti delle associazioni del mondo della disabilità: a tutti i componenti della Consulta compete esclusivamente il rimborso delle spese effettivamente sostenute con esclusione di qualsiasi altro emolumento comunque denominato. Le funzioni della consulta sono: l'elaborazione di piani, programmi e linee di indirizzo per ottemperare agli obblighi di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68; il monitoraggio sul rispetto degli obblighi di comunicazione di cui al successivo articolo 39-quater; la proposta ai ministeri competenti di iniziative e misure innovative finalizzate al miglioramento dei livelli di occupazione e alla valorizzazione delle capacità e delle competenze dei lavoratori disabili nelle pubbliche amministrazioni; la previsione di interventi straordinari per l'adozione degli accomodamenti ragionevoli nei luoghi di lavoro previsti dall'articolo 3, comma 3-bis, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216.

L'articolo 39-ter, invece, disciplina la figura del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità e le relative funzioni. Il responsabile deve essere previsto nelle amministrazioni pubbliche con più di 200 dipendenti nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente. Esso cura i rapporti con il servizio per l'inserimento lavorativo dei disabili, predispone gli accorgimenti organizzativi e propone le soluzioni tecnologiche per facilitare l'integrazione al lavoro, verifica l'attuazione del processo di inserimento, recependo e segnalando ai servizi competenti eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione.

L'articolo 39-quater prevede poi disposizioni volte al monitoraggio dell'applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68; in particolare, si prevede che le amministrazioni pubbliche al fine di dare corretta attuazione in materia di collocamento obbligatorio devono comunicare entro il 31 dicembre di ogni anno al Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Centro per l'impiego territorialmente competente la situazione occupazionale e le eventuali scoperture di posti di lavoro riservati ai disabili. Successivamente devono comunicare alle medesime autorità tempi e modalità di copertura della quota di riserva. In caso di mancata osservanza delle predette disposizioni o di mancato rispetto dei tempi concordati, i Centri per l'impiego avviano numericamente i lavoratori disabili attingendo alla graduatoria vigente con profilo professionale generico.

## CAPITOLO 2

### IL QUADRO INTERNAZIONALE ED EUROPEO E L'ATTUAZIONE A LIVELLO NAZIONALE E REGIONALE

#### 2.1 IL LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ NELLO SCENARIO INTERNAZIONALE ED EUROPEO DEI DIRITTI UMANI

Il *"Rapporto Mondiale sulla Disabilità"*<sup>6</sup> ha stimato che circa il 15% della popolazione mondiale vive con qualche forma di disabilità.

Il panorama internazionale ed europeo in tema di inclusione lavorativa delle persone con disabilità si sviluppa attraverso un ampio susseguirsi di azioni e declamazioni di principio a favore delle stesse. I diritti di questa fascia di popolazione sono oggi affermati e garantiti a tutti i livelli, partendo dal presupposto che una loro tutela normativa debba primariamente fondarsi sul riconoscimento in capo ad essi dei diritti umani.

Si può rilevare che la pluralità di ordinamenti (internazionale, comunitario, nazionale), ha creato una "tutela multilivello" dei diritti fondamentali delle persone con disabilità e le asserzioni di principio devono necessariamente tradursi in effettive tutele.

In questo ambito le Organizzazioni internazionali si sono mosse a partire dagli anni '70 con la *"Dichiarazione dei diritti delle persone mentalmente ritardate"* (1971)<sup>7</sup>, con la *"Dichiarazione dei diritti degli Handicappati"*<sup>8</sup> (1975), con la proclamazione del 1981 quale *"Anno Internazionale delle persone handicappate"*<sup>9</sup>, con il *"Programma di azione mondiale riguardante le persone disabili"* (1982) e con le *"Norme standard per la realizzazione delle pari opportunità dei disabili"* (1993).

La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea vieta la discriminazione sulla base della disabilità e riconosce il diritto delle persone con disabilità di beneficiare di misure intese a garantirne l'autonomia, l'integrazione e la partecipazione sociale e professionale nella vita della comunità.

I diritti delle persone con disabilità nell'Unione europea sono anche protetti dalla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (CRPD). Nel 2010, infatti, l'UE per la prima volta ha ratificato un trattato internazionale sui diritti umani.

È dunque con la Convenzione ONU sui diritti delle Persone con Disabilità del 13 dicembre 2006, ratificata dall'Italia con la legge 3 marzo 2009, n. 18, che si segna una variazione di paradigma, rispetto al tradizionale modo di intendere la disabilità, in quanto la persona è intesa come soggetto titolare di potenzialità, il cui apporto umano, sociale ed economico alla collettività può contribuire ad incrementare il senso di appartenenza generale alla stessa. A livello nazionale la Convenzione dà impulso ai processi di cambiamento, e gli Stati Membri nel corso di questi anni si sono impegnati per allineare i rispettivi quadri giuridici alle norme della stessa.

La Convenzione indica, quale strumento principe, l'eliminazione di ogni forma di discriminazione sulla base della disabilità, impegnando gli Stati aderenti ad eliminare

---

<sup>6</sup> *World Report on Disability*, Organizzazione Mondiale della Sanità e Banca Mondiale, presentato a Ginevra il 9 Giugno 2011.

<sup>7</sup> Approvata dall'Assemblea generale ONU con Risoluzione n. 2856.

<sup>8</sup> Adottata il 19 dicembre 1975 ed attuata in Italia con la legge quadro n 104/1992

<sup>9</sup> Risoluzione dell'Assemblea dell'ONU 31/123 del 16 dicembre 1976.

dall'ordinamento interno ogni atto che costituisca una discriminazione nei confronti delle persone con disabilità (art. 4).

Pertanto, la Convenzione fa propria una visione dinamica e variabile, riconoscendo nel Preambolo che « *la disabilità è un concetto in evoluzione* ».

In tema di lavoro ed occupazione, l'art. 27 della Convenzione « *riconosce il diritto al lavoro delle persone con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri; segnatamente il diritto di potersi mantenere attraverso un lavoro liberamente scelto o accettato in un mercato del lavoro e in un ambiente lavorativo aperto, che favorisca l'inclusione e l'accessibilità alle persone con disabilità* ». Ciò richiede un intervento attivo di ciascuno Stato a sostegno di forme di eguaglianza *sostanziale*, principalmente con l'impiego di misure legislative antidiscriminatorie, tanto nell'avviamento al lavoro, quanto nel rapporto di lavoro; anche se ogni Stato ha un margine di discrezionalità nel definire la politica e la legislazione per soddisfare i diritti delle persone con disabilità.

Pertanto, il processo interpretativo delle direttive e delle normative antidiscriminatorie deve avvenire in modo conforme alla Convenzione ONU (v. corte di Giustizia Ue 18 dicembre 2014, C-354 del 2013).

A tal riguardo, in ambito Europeo assume particolare importanza la direttiva n. 2000/78/Ce; l'art. 1 offre un quadro generale per la lotta delle discriminazioni fondate, tra gli altri, sulla disabilità, con lo scopo di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento in tema di occupazione e condizioni di lavoro.

Sulla scia dell'atto ora citato, è stata adottata la Strategia Europea 2010-2020, quale politica attiva fondata sulle disposizioni della Carta europea dei diritti fondamentali dell'Unione Europea e del Trattato di Lisbona, peraltro in piena complementarietà tanto con la Strategia di Lisbona, quanto con la rilanciata Strategia Europa 2020, così come con la Convenzione dell'ONU sui diritti delle persone con disabilità.

La strategia delinea un quadro d'azione a livello europeo e suggerisce misure da attuare a livello nazionale per rispondere alle diverse situazioni cui sono esposte donne, uomini, e minori di età con disabilità, soprattutto dirette a rafforzarne la dimensione socioeconomica, con un particolare sguardo alle persone a rischio di discriminazione multipla.

Infatti, il dato più allarmante su cui si focalizzano le Istituzioni è proprio quello del rischio appena citato, che riguarda taluni soggetti come donne, giovani e persone con disabilità mentale che possono subire nel corso della vita posizioni di svantaggio amplificate, appartenendo a categorie particolarmente vulnerabili. Particolare considerazione, ad esempio, deve essere rivolta ai giovani con disabilità al momento del passaggio dall'istruzione al mondo del lavoro.

La Strategia sulla disabilità richiama espressamente le linee della Strategia Europa 2020 e dell'Agenda nuove competenze e nuovi lavori.

Nello specifico, Europa 2020 promuove una crescita inclusiva, rafforzando la partecipazione delle persone mediante livelli di occupazione elevati, investendo nelle competenze, combattendo la povertà e modernizzando i mercati del lavoro, i metodi di formazione e i sistemi di protezione sociale per aiutare i cittadini a prepararsi ai cambiamenti e a gestirli e costruire una società coesa.

L'Europa ha istituito, dunque, un Comitato *ad hoc* quale strumento di coordinamento per l'attuazione e il monitoraggio della Convenzione ONU ai sensi dell'articolo 33, paragrafo 1, della Convenzione stessa (5.1). Compito del Comitato è quello di armonizzare e coordinare i processi attuati nei Paesi membri, che, a loro volta, tengono conto della partecipazione delle associazioni nazionali delle persone con disabilità agli interventi previsti.

A questo scopo è previsto che ciascuno Stato membro predisponga relazioni *annuali* sull'avanzamento dei lavori, inserendo nei rispettivi Programmi nazionali di riforma gli obiettivi specifici per l'inclusione sociale ed occupazionale delle persone con disabilità.

L'azione europea, in sostanza, deve promuovere un aumento del numero dei lavoratori disabili nel mercato del lavoro, in particolare attraverso l'elaborazione di politiche attive dell'occupazione e il miglioramento dell'accessibilità ai luoghi di lavoro. Nell'Initial Report dell'unione europea, il comitato si è mostrato preoccupato degli elevati tassi di disoccupazione delle persone con disabilità, in particolare le donne con disabilità e le persone con disabilità intellettiva e/o psico-sociali, a confronto con altri gruppi di popolazione nell'Unione europea. È stato raccomandato dal Comitato che l'Unione europea intraprenda azioni efficaci per aumentare il tasso di occupazione nel mercato del lavoro, anche attraverso corsi di formazione per gli Stati membri su soluzioni ragionevoli e accessibilità nel contesto dell'occupazione.

Alla fine del 2016, l'UE Framework sull'implementazione della Convenzione ha adottato il programma di lavoro 2017-2018 per promuovere e monitorare l'attuazione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (CRPD).

Un ruolo di rilievo è svolto dalla Agenzia per i Diritti Fondamentali (FRA) che promuove attraverso propri studi i principi di autodeterminazione, di partecipazione e di inclusione dettati dalla CRPD. La FRA esamina inoltre ambiti in cui esistono barriere giuridiche e sociali, e identifica le pratiche degli Stati membri dell'UE ed inoltre sviluppa anche gli indicatori dei diritti umani per valutare come gli Stati membri stiano adempiendo agli obblighi previsti dalla Convenzione stessa.

Di recente, anche l'International Labour Organization ha dato il proprio contributo dettando linee guida in materia di occupabilità delle persone con disabilità, tenendo conto delle norme del lavoro dell'ILO in questo settore e altri strumenti internazionali pertinenti relativi al mondo del lavoro (ILO, 2014). Anche in questo documento programmatico si rileva l'importanza di migliorare la situazione occupazionale di donne e uomini con disabilità attraverso il riconoscimento del loro diritto al lavoro compreso il diritto alla possibilità di scegliere o accettare un'occupazione in un mercato del lavoro e ambienti di lavoro aperti, inclusivi e accessibili, nonché di migliorare la cooperazione con le organizzazioni internazionali, quali ILO, OCSE, Eurofound. Tra gli obiettivi rileva quello di ottimizzare l'uso della nuova strategia per la crescita e l'occupazione, "Europa 2020" a favore delle persone con disabilità, così come fare uso del FSE, per promuovere l'integrazione nel mercato del lavoro delle persone con disabilità e di altri gruppi vulnerabili e coinvolgere le parti sociali a livello europeo, con il pieno coinvolgimento dei rappresentanti delle PMI, per:

- Sviluppare modelli di buona pratica su soluzioni ragionevoli e posti di lavoro di buona qualità;
- Fornire ai datori di lavoro e responsabili politici informazioni sulle misure positive da adottare;
- Incoraggiare i datori di lavoro ad impegnarsi per politiche fondate sulla diversità sul posto di lavoro, in particolare attraverso la sottoscrizione di c.d. "carte della diversità", nonché prestare particolare attenzione alle difficoltà dei giovani con disabilità in transizione dall'istruzione al lavoro e affrontare la mobilità del lavoro;
- Affrontare la questione della qualità del lavoro, come ad esempio le retribuzioni, l'orario di lavoro e l'avanzamento di carriera delle persone con disabilità;
- Promuovere la formazione ed efficienti standard di politica attiva nel mercato del lavoro per le persone con disabilità attraverso inviti a presentare proposte di programma di apprendimento permanente.

Inoltre, merita esser citato l'intervento del Consiglio d'Europa, il cui intento, nell'istituire una strategia sulla disabilità 2017-2023 è quello di raggiungere l'uguaglianza, la dignità e pari opportunità per le persone con disabilità. Ciò richiede che siano assicurati



l'indipendenza, la libertà di scelta, piena ed effettiva partecipazione in tutti i settori della vita e della società.

La strategia europea sulla disabilità 2010-2020 prevede azioni a livello UE per sostenere l'attuazione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (CRPD). L'attuazione della strategia ha prodotto il cambiamento di paradigma verso un approccio basato sui diritti umani delle politiche della disabilità. Tuttavia, la crisi economica ha indebolito la situazione delle persone con disabilità negli Stati membri. Gli obiettivi della strategia rimangono pienamente pertinenti e la Commissione europea si è impegnata a proseguire la sua azione utilizzando le competenze e gli strumenti a sua disposizione per aumentare la consapevolezza a livello di UE, dare sostegno finanziario, raccogliere dati e statistiche, monitorare la situazione di le persone con disabilità e di agire come il punto focale per la CRPD.

La consultazione pubblica condotta a sostegno della relazione rivela che la mancanza di pari opportunità nel mercato del lavoro è il problema più spesso menzionato per gli intervistati. La strategia mira a consentire a più persone con disabilità di guadagnarsi da vivere sul mercato del lavoro aperto. La situazione occupazionale delle donne e degli uomini con disabilità deve essere migliorata attraverso un lavoro di qualità in ambienti di lavoro aperti, inclusivi e accessibili. Sono state poste in essere diverse dal 2010:

Adozione di un regolamento nel 2014 della Commissione che dichiara che talune categorie di aiuti sono compatibili con il mercato interno e prevedono l'esenzione di regimi di aiuto per l'assunzione di lavoratori svantaggiati; lancio di un pacchetto completo di iniziative in materia di istruzione e occupazione: Youth on the Move - nell'ambito della strategia Europa 2020, integrata dalla garanzia Giovani per sostenere l'occupazione di questa fascia di popolazione, incluse le persone con disabilità, e garantire che questi non restino privi di un posto di lavoro, anche di apprendistato, tirocinio o nel sistema dell'Istruzione per più di quattro mesi (2010 e 2013); l'integrazione delle problematiche relative alla disabilità nel processo del semestre europeo ; Supporto per l'equilibrio tra la vita professionale e la vita familiare per le persone con parenti disabili, compresa la pubblicazione di relazioni tematiche della Rete europea per la politica sociale e organizzazione di un approfondito riesame tematico da parte del Comitato per la protezione sociale (2016); Lancio dell'Iniziativa Social Business, la tabella di marcia europea per lo sviluppo delle imprese sociali (2012); Supporto continuo per l'attuazione di National Charters Diversity in 12 paesi; lavori del Gruppo di alto livello sulla disabilità, compresa la pubblicazione con l'analisi sull'occupazione; Studio sull'occupazione delle persone con disabilità nell'UE e nell'EFTA-SEE, con buone pratiche e raccomandazioni (2011); Relazione del Parlamento europeo sull'accomodamento ragionevole e laboratori per le persone con disabilità (2015); Analisi approfondita sull'occupazione condotta dalle parti sociali (2015); Studio sui servizi pubblici per l'impiego (PES) per l'attivazione sostenibile delle persone con disabilità (2013); Utilizzo del Fondo sociale europeo per aumentare la partecipazione al mercato del lavoro; Introduzione di una clausola per utilizzare almeno il 20% del Fondo sociale europeo per azioni di inclusione sociale, anche per le persone con disabilità (2014); Promozione di vari progetti di istruzione e formazione per promuovere l'avanzamento della carriera delle persone con disabilità, anche attraverso il programma Erasmus; Finanziamento di azioni che sostengono l'applicazione degli obblighi sugli accomodamenti ragionevoli.



## **2.2. IL PROGRAMMA D'AZIONE BIENNALE PER LA PROMOZIONE DEI DIRITTI E L'INTEGRAZIONE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ**

L'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità, istituito con la Legge 18/2009 di ratifica della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, ha predisposto nel 2013, nell'ambito del suo primo mandato triennale e in attuazione della legislazione nazionale e internazionale, il Primo Programma di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità. Il Programma *individua le aree prioritarie verso cui indirizzare azioni e interventi per la promozione e la tutela dei diritti delle persone con disabilità, in una prospettiva coerente ed unitaria alla politica nazionale e locale, al fine di contribuire al raggiungimento degli obiettivi generali della Strategia europea sulla disabilità 2010-2020 e della Convenzione dell'ONU sui diritti delle persone con disabilità.*

Il testo del Programma, elaborato anche grazie al contributo delle organizzazioni delle persone con disabilità, è stato discusso e condiviso in occasione della IV Conferenza nazionale sulle politiche per la disabilità, tenutasi a Bologna il 12-13 luglio 2013, è stato adottato con Decreto del Presidente della Repubblica 4 ottobre 2013<sup>10</sup>, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, acquisito il parere della Conferenza unificata reso nella seduta del 24 luglio 2013, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri del 27 settembre 2013.

Articolato in sette Linee di intervento, il documento ne prevedeva una dedicata specificamente al tema Lavoro e occupazione che si poneva come obiettivo generale: *favorire il mainstreaming della disabilità all'interno delle politiche generali per il lavoro e nella raccolta dati.* Analogamente veniva indicata la *necessità di aggiornare la legislazione in vigore e renderla più efficace nell'offrire occasioni di lavoro, in particolare attraverso un miglior funzionamento del collocamento mirato di cui alla Legge 68/99.* Per il raggiungimento di tale obiettivo il Programma individuava tre differenti azioni: *Ricerche e dati, Modifiche legislative, Politiche attive del lavoro.*

La prima tipologia di azione, *Ricerche e dati*, finalizzata a sopperire alla carenza di dati quantitativi e qualitativi sulla situazione occupazionale delle persone con disabilità necessari a sviluppare politiche relative al collocamento mirato, proponeva l'integrazione delle fonti amministrative con quelle statistiche e indicava la necessità di una raccolta ordinata dei dati e delle informazioni disponibili sul collocamento mirato allo scopo di elaborare in tempo reale le informazioni a livello nazionale, regionale e locale.

In tema di *Modifiche legislative*, attraverso un aggiornamento della legislazione esistente volto a rendere maggiormente efficace l'offerta di occasioni di lavoro, il Programma si proponeva di: rifinanziare il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, di cui all'art. 13 della

---

1 Decreto del Presidente della Repubblica 4 ottobre 2013, *Adozione del programma di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità* (GU n. 303 del 28 dicembre 2013). Il testo del Programma di azione biennale presente in Allegato al Decreto del Presidente della Repubblica del 4 ottobre 2013, è articolato in 9 capitoli di cui i primi due dedicati rispettivamente alla presentazione dello scenario di riferimento (Introduzione) e alla descrizione del Quadro generale e articolazione del Programma. Nei capitoli successivi sono invece descritte le priorità di azione declinate in sette Linee di intervento (Linea di intervento 1 Revisione del sistema di accesso, riconoscimento/certificazione della condizione di disabilità e modello di intervento del sistema sociosanitario; Linea di intervento 2 Lavoro e occupazione; Linea di intervento 3 Politiche, servizi e modelli organizzativi per la vita indipendente e l'inclusione nella società; Linea di intervento 4 Promozione e attuazione dei principi di accessibilità e mobilità; Linea di intervento 5 Processi formativi ed inclusione scolastica; Linea di intervento 6 Salute, diritto alla vita, abilitazione e riabilitazione; Linea di intervento 7 Cooperazione internazionale). Ciascuna delle sette linee d'intervento è introdotta da una descrizione del contesto tematico di riferimento in cui sono evidenziate le principali criticità su cui s'intende intervenire.