



Associazione Italiana Diversamente Abili

A.I.D.A. ONLUS



**VADEMECUM
DISABILI e LAVORO**



Disabili in cifre

Disabili e lavoro

La legge 68 del 12 marzo 1999

Finalità

Soggetti interessati

Datori di lavoro

Modalità di collocamento

Collocamento obbligatorio

Gli invalidi interessati

Documenti necessari

I datori di lavoro coinvolti

Denuncia prospetti informativi

Sanzioni

Incentivi all'occupazione

Convenzioni

Modalità di richiesta

Agevolazioni per i datori di lavoro

Esoneri per i datori di lavoro

Lavorare nelle cooperative sociali

Lavorare nella Pubblica amministrazione

Tirocini per disabili

Azioni a favore dell'integrazione

Telelavoro

Centri di documentazione (CDI)

Barriere architettoniche

Programma Horizon

Programma Helios II
Programma Equal
Altri programmi

☛Certificazioni

Invalidità civile
Handicap
Invalidità del 100%
Sordomuti
Infortuni Malattie professionali

☛Diritti del lavoratore disabile

Norme contro la discriminazione
Agevolazioni per i portatori di handicap
Permessi
Trasferimenti

☛Manuale per l'inserimento lavorativo mirato dei disabili

☛Indirizzi utili

Disabili in cifre



La miglior fonte sulla situazione dei disabili in Italia proviene da un nuovo sito: www.handicapincifre.it che raccoglie tutte le informazioni utili alla categoria e una ricchissima serie di tabelle e cifre relative alla situazione in Italia.

In base alle stime ottenute dall'indagine sulla salute e il ricorso ai servizi sanitari, emerge che in Italia le persone disabili sono 2milioni 615mila, pari al 5% circa della popolazione di 6 anni e più che vive in famiglia.

Disabili e lavoro

"Disabili e lavoro: quando la voglia di fare deve combattere i pregiudizi, le scale impraticabili, i numeri e le norme che non tengono conto della persona, ma insistono sulla sua percentuale di invalidità, è facile scoraggiarsi.

Il diritto al lavoro dei disabili si dibatte ancora tra vecchie concezioni e facili scappatoie per le ditte che non vogliono assumere.

Ma le opportunità di trovare un impiego esistono e le nuove prospettive aperte dalla legge 68/99 sono molto più concrete della normativa precedente. Cosa c'è da sapere per far valere i propri diritti?

Quali pratiche bisogna fare per accertare l'handicap e usufruire di programmi, sostegni e opportunità lavorative?

L'analisi del diritto al lavoro dei disabili che presentiamo offre un percorso per districarsi tra le norme del collocamento obbligatorio e scoprire i sostegni all'occupazione, le azioni a

favore dell'integrazione, le certificazioni e i diritti del lavoratore disabile.

Lo studio della riforma del collocamento obbligatorio è stato elaborato dal servizio Handimpresa, che, negli ultimi cinque anni, ha raccolto informazioni sulle caratteristiche di 89 mila aziende italiane e i curricula di circa 2 mila disabili, di varie province italiane, impegnati nella ricerca del lavoro.

Handimpresa inoltre ha sostenuto l'inserimento lavorativo di 128 disabili in 90 aziende delle quali 38 hanno inserito 2 persone e 52, una. Segnalati anche concorsi pubblici e bandi di concorso a 184 persone disabili.

Per poter usufruire di questi e altri servizi potete collegarvi al sito www.handimpresa.it.

La legge 68 del 12 marzo 1999

Finalità

È dal 1971 che si cerca di riformare o almeno di razionalizzare la normativa per l'integrazione al lavoro degli handicappati. La Commissione lavoro della Camera ha finalmente approvato la riforma del collocamento obbligatorio auspicata da ormai trent'anni.

La nuova legge è denominata "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" n. 68 del 12 marzo 1999.

Le finalità principali sono:

- 1) tutelare gli interessi delle diverse categorie protette;
- 2) razionalizzare la disciplina vigente, mediante una sorta di "regolamento di attuazione" per limitare le gravi disfunzioni che contiene;
- 3) proporre una vera e propria riforma con riferimento alla nuova realtà del mercato del lavoro, dello sviluppo delle tecnologie sostitutive, dell'evoluzione culturale del diritto al lavoro, dell'adeguamento alla legislazione europea e soprattutto del fatto che il lavoro per i disabili non può più essere inteso come atto sostitutivo di interventi assistenziali.

La riforma è composta di cinque titoli e 23 articoli: è una via di mezzo tra il vecchio sistema "impositivo" e quello del collocamento mirato. Contiene ancora molti vecchi pregiudizi e tante contraddizioni, ma presenta anche significative innovazioni.

Ecco un'illustrazione commentata delle principali disposizioni raggruppate per argomento.

La nuova disciplina del collocamento obbligatorio a favore dei portatori di handicap si articola nei seguenti elementi:

- nuove quote di riserva;
- incentivi e agevolazioni per le imprese che assumono invalidi e promuovono azioni positive per il loro inserimento lavorativo;
- denuncia invalidi e prospetti informativi periodicamente inviati al servizio provinciale per il lavoro.

Soggetti interessati

Vale ancora il criterio della "riduzione della capacità lavorativa" (ovvero la percentuale di handicap), mentre si sarebbero dovute applicare le nuove scale di valutazione degli stati di inabilità e di handicap, previsti dall'art. 3 della legge 335/95, che superano il dato patologico e l'astratta applicazione dei tabellari medico-legali. Si conservano anche le vecchie categorie giuridiche (invalidi civili, del lavoro, per servizio, ciechi, sordomuti) e addirittura si prevede il collocamento degli invalidi per cause di guerra e delle vittime civili di guerra (età media circa 70 anni).

Si stabilisce ancora il collocamento obbligatorio degli orfani e delle vedove dei deceduti per cause di lavoro, di guerra, di servizio ai quali sono stati aggiunti: coniugi e figli di soggetti, riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e i profughi italiani rimpatriati.

L'accertamento delle disabilità è affidato, a Commissioni sanitarie (con qualche integrazione di operatori sociali). E' previsto anche un Comitato tecnico provinciale, con competenze interdisciplinari per una valutazione complessiva in vista dell'inserimento lavorativo (residue capacità lavorative, strumenti e prestazioni, abilità, ecc.).

Datori di lavoro

I soggetti destinatari delle agevolazioni previste dalla legge 68/99 sono i datori di lavoro privati - anche quelli non soggetti all'obbligo di assunzione, comprese le cooperative sociali e i consorzi - le organizzazioni di volontariato iscritte negli appositi registri regionali, gli altri soggetti pubblici e privati idonei a contribuire alla realizzazione degli obiettivi di questa legge.

Unico presupposto è l'avvenuta stipula di convenzioni con il competente servizio regionale, previa presentazione del programma da parte del datore di lavoro.

Particolarmente positive sono:

- la nuova possibilità di inserimento nelle piccole aziende dove le relazioni e i rapporti potrebbero risultare più adatti ad accogliere e le persone disabili;
- l'obbligo delle imprese che intendono partecipare a gare per appalti pubblici, a presentare una certificazione che attesti di essere in regola con le norme per il diritto al lavoro dei disabili.

Modalità di collocamento

I datori di lavoro privati assumono i disabili mediante chiamata "numerica" o "nominativa" e anche attraverso la stipula di convenzioni normali o di integrazione, facendo richiesta agli uffici competenti.

La convenzione è un nuovo strumento attraverso il quale gli organi del collocamento, in collaborazione con i servizi socio-sanitari e della formazione, possono stipulare con i datori di lavoro pubblici e privati un accordo per favorire l'inserimento lavorativo dei disabili che presentano maggiori difficoltà o per i quali sono necessarie attività formative e di orientamento particolari e condizioni di lavoro specifiche. Questo istituto permetterà agli imprenditori di programmare le assunzioni.

Collocamento obbligatorio

Gli invalidi interessati

La legge n. 68 del 23 marzo 1999 stabilisce che possono beneficiare del collocamento obbligatorio i seguenti soggetti:

- le persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e intellettive (tali minorazioni devono comportare una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile);
- persone invalide del lavoro con un grado di invalidità civile superiore al 33%, accertata dall'Inail;
- persone non vedenti (colpite da cecità assoluta o che hanno un residuo visivo non superiore a un decimo a entrambi gli occhi, con eventuale correzione);
- persone sordomute (colpite da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata);
- persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio (con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria definite dal decreto parlamentare 915/78).
- persone invalide al 100% alle quali sia riconosciuta una residua capacità lavorativa.

Documenti necessari

Per l'iscrizione nelle liste speciali di collocamento occorrono:

- Libretto di lavoro;

- Stato di famiglia;
- Certificato di nascita.

Devono essere consegnati all'ufficio di collocamento ordinario che rilascerà il certificato di disoccupazione, da consegnare con la fotocopia del certificato di invalidità civile all'Ufficio Provinciale del Lavoro per l'iscrizione alle liste speciali. Eventuali ricorsi devono essere indirizzati al ministero del lavoro o in seconda istanza all'autorità giudiziaria.

I datori di lavoro coinvolti

La 68/99 sul collocamento obbligatorio a favore dei disabili si applica a tutti i datori di lavoro, pubblici e privati. Le amministrazioni pubbliche assumono sia mediante chiamata numerica, sia mediante convenzione, sia attraverso concorso; in quest'ultimo caso, i lavoratori disabili hanno diritto alla "quota di riserva" dei posti disponibili, nei limiti della quota d'obbligo, fino al 50 % dei posti messi a bando.

I disabili disoccupati si iscrivono in un apposito elenco presso gli "uffici competenti", così sono denominati gli organi istituiti dalle Regioni. Gli elenchi e le graduatorie sono regolati sulla base di valutazioni, stabilite dalle Regioni e concordate con i criteri indicati nell'atto di indirizzo e coordinamento che sarà emanato dalla Presidenza del Consiglio e che riguarda anche il comma 4 dell'art. 1.

In questi uffici è insediato il Comitato Tecnico, che ha lo scopo di valutare e annotare le effettive attitudini e abilità dei disabili e analizzare le caratteristiche dei posti da assegnare, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

I datori di lavoro devono presentare la richiesta di assunzione entro 60 giorni dal momento in cui sono obbligati e sono comunque tenuti ad inviare un prospetto informativo dal quale risulti il numero complessivo dei lavoratori indipendenti, i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili. L'invio del prospetto equivale alla richiesta di avviamento.

La nuova normativa ha incluso tra le imprese interessate anche quelle con meno di 35 dipendenti, che in passato erano esonerate dell'obbligo di assunzione. In particolare:

- i datori di lavoro con un numero di dipendenti compreso tra 15 e 35 dovranno assumere, con richiesta nominativa, un disabile. Per questa fascia occupazionale l'obbligo di assunzione scatta solo in caso di una nuova assunzione;
- nelle aziende che occupano tra 36 e 50 dipendenti è fissato l'obbligo di avere in servizio 2 disabili (l'assunzione è nominativa per il 50%);
- i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti dovranno avere in servizio un numero di disabili fissato nella misura del 7%, calcolato sulla base occupazionale computabile. In questo caso il 60% delle richieste è nominativo mentre il restante 40% è numerico. Per queste ultime aziende l'obbligo diventa, in concreto, dell'8% in quanto una norma transitoria in attesa di riforma attribuisce una quota aggiuntiva di riserva dell'1% a favore degli orfani e del coniuge superstite di coloro che sono deceduti per motivi di lavoro, servizio, guerra e così via. Tale quota è pari a una unità per le aziende che occupano da 51 a 150 dipendenti.

Nelle quote possono essere compresi i lavoratori handicappati già assunti in base alla 482/68, i lavoratori che diventano inabili per infortunio o malattia professionale (se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa superiore a 60%), i lavoratori disabili occupati a domicilio (anche con telelavoro) purché l'imprenditore garantisca una prestazione continuativa.

Nel determinare il numero di lavoratori disabili da assumere, non bisogna calcolare come dipendenti in forza presso l'azienda i seguenti lavoratori: - i lavoratori occupati ai sensi della nuova legge;

- i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato non superiore a 9 mesi;
- i soci di cooperative di produzione e lavoro;
- i dirigenti.

Riguardo ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, il calcolo delle unità lavorative è fissato dall'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore.

Denuncia prospetti informativi

Con il decreto del ministero del lavoro del 22 novembre 1999, apparso sulla Gazzetta Ufficiale n. 295 del 17/12/1999 è stata data attuazione alla previsione contenuta nel nuovo impianto legislativo. Il provvedimento fissa contenuti e modalità per la trasmissione dei prospetti informativi agli uffici. Entro il 31 gennaio di ogni anno i datori di lavoro pubblici e privati che occupano almeno 15 dipendenti sull'intero territorio nazionale dovranno inviare al "servizio" competente i prospetti informativi stabiliti dall'articolo 9, comma 6, della legge 68/99.

La trasmissione dei prospetti informativi potrà avvenire anche per via telematica e attraverso le associazioni dei datori di lavoro. Anche se il Dm nulla dice al riguardo, si consiglia, in caso di invio a mezzo posta, di utilizzare la raccomandata con ricevuta di ritorno.

Le informazioni inviate dovranno, tra l'altro, riguardare:

- il numero complessivo dei lavoratori dipendenti e quello specifico su cui calcolare la quota di riserva;
- il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva senza distinzioni in relazione al titolo invalidante e con indicazione del sesso, età, qualifica di appartenenza e data di inizio del rapporto di lavoro;
- il numero dei lavoratori computabili nella quota di riserva eventualmente assunti con contratto di formazione e lavoro, di apprendistato, di reinserimento (articolo 21 della legge 223/91), a termine, di fornitura di lavoro temporaneo;
- il numero degli occupati a domicilio o con telelavoro.

Sanzioni

Le sanzioni previste dalla nuova normativa sul collocamento obbligatorio prevedono:

- per la mancata denuncia periodica una sanzione amministrativa di lire 1 milione e 50 mila lire per ogni giorno di ritardo;
- per inosservanza delle norme sul collocamento obbligatorio, esclusione dalle gare e dagli appalti pubblici;
- per la mancata assunzione del disabile, sanzione amministrativa di lire 100 mila lire per ogni giorno di mancato lavoro di ciascun disabile.

Incentivi all'occupazione

Convenzioni

Il decreto ministeriale n. 91 del 13 gennaio 2000, determina il funzionamento del Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili (istituito dalla legge 68/99), che assegna gli incentivi ai datori di lavoro mediante convenzioni.

Nel 2000 il Fondo ha assegnato incentivi per un valore di lire 60 miliardi. Tali convenzioni possono essere stipulate anche da datori di lavoro non obbligati ad assumere disabili. La legge stabilisce anche le modalità in base alle quali il datore di lavoro deve effettuare le assunzioni:

- la scelta nominativa;
- lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento;
- l'assunzione con contratto di lavoro a termine;
- lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quanto consentito dal contratto collettivo nazionale di lavoro, a condizione che l'esito negativo della prova, qualora sia riferibile alla menomazione di cui è affetto il lavoratore, non costituisca motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.

All'interno delle convenzioni devono essere indicate:

- le mansioni che il lavoratore disabile svolgerà e la modalità del loro svolgimento;
- le forme di sostegno, di consulenza e di tutoraggio da parte di appositi servizi regionali o dei centri di orientamento professionale, al fine di favorire l'adattamento al lavoro del disabile;
- le verifiche periodiche sull'andamento del percorso formativo inerente la convenzione di integrazione lavorativa, da parte degli enti pubblici incaricati delle attività di sorveglianza e controllo.

Il servizio competente è incaricato dalle regioni di elaborare i modelli di convenzione di inserimento lavorativo, la cui adesione da parte dei richiedenti consente l'automatico accesso alle agevolazioni.

Modalità di richiesta

L'ammissione agli incentivi previsti dalla legge 68/99 è effettuata dal servizio regionale competente, ed è accordata a quei programmi che soddisfino i requisiti previsti:

- i programmi diretti all'avviamento lavorativo dei disabili che presentano particolari difficoltà di inserimento e in particolare dei lavoratori con handicap intellettuale e psichico;
- i programmi che prevedono forme di inserimento lavorativo stabile;
- i programmi che prevedono percorsi formativi con applicazione e sviluppo di tecnologie compensative, in particolare diretti a settori innovativi di attività;
- i programmi che comportino modalità e tempi innovativi di lavoro;
- programmi che favoriscano l'inserimento lavorativo delle donne disabili.

Il servizio competente deve approvare o respingere le istanze di domanda dei datori di lavoro entro 60 giorni dalla data di scadenza delle presentazioni; se il servizio richiede informazioni integrative, allora il termine è prorogato di 30 giorni.

La domanda per beneficiare degli incentivi previsti dalla legge 68/99 devono essere inoltrate agli uffici competenti:

- entro il 1° marzo di ogni anno, a partire dall'anno 2001, per la ripartizione delle risorse del fondo alle singole regioni;
- entro il 30 giugno di ogni anno, per la presentazione da parte dei datori di lavoro del programma diretto ad ottenere le agevolazioni al servizio regionale per l'impiego;
- entro il 30 novembre di ogni anno, per la comunicazione al ministero del lavoro e della previdenza sociale, da parte delle regioni, del numero dei programmi ammessi agli incentivi e una relazione sullo stato delle iniziative dirette a favorire l'inserimento lavorativo dei disabili.

Il regolamento attribuisce la facoltà al servizio per l'ammissione alle agevolazioni anche di quei programmi presentati oltre il termine prestabilito del 30 giugno, nei limiti delle disponibilità residue delle risorse assegnate in esito ai finanziamenti erogati.

Agevolazioni per i datori di lavoro

I datori di lavoro che assumono disabili possono fruire dei seguenti benefici:

- la fiscalizzazione totale degli oneri sociali per la durata di 8 anni per ogni lavoratore disabile che abbia un'invalidità superiore al 79% e per i disabili con handicap psichico e intellettuale, indipendentemente dalla loro invalidità;
- la fiscalizzazione degli oneri sociali nella misura del 50%, per la durata di 5 anni del rapporto di lavoro per ogni lavoratore disabile con invalidità tra il 67 e il 79%;
- il rimborso forfetario parziale delle spese per la trasformazione del posto di lavoro o per le tecnologie di tele-lavoro, per la rimozione delle barriere architettoniche, per ogni lavoratore disabile che abbia un'invalidità superiore al 50%;
- le agevolazioni sono estese anche agli imprenditori con meno di 15 dipendenti che intendono assumere un disabile;
- i datori di lavoro che consentono attività di tirocinio finalizzato all'assunzione assolvono l'obbligo di assunzione per la durata dello stesso;

- viene prevista, come negli altri Paesi della Comunità Europea, l'istituzione di un sistema di incentivi per favorire l'occupazione dei disabili con maggiori difficoltà.

Esoneri per i datori di lavoro

La nuova legge ammette la possibilità di assolvere l'obbligo di collocamento mediante telelavoro o occupazione a domicilio, basta che sia garantita una prestazione continuativa corrispondente all'orario normale di lavoro. I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che svolgono attività in speciali condizioni, possono esonerarsi dall'obbligo di assunzione della quota di riserva pagando al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili un contributo di circa 13 euro al giorno per ogni unità non assunta. I datori di lavoro possono essere autorizzati (su motivata richiesta) ad assumere un numero di lavoratori disabili superiore a quello prescritto, compensando con un minor numero di lavoratori assunti in altre aziende che si trovano in regioni diverse. Per i datori di lavoro privati la compensazione può essere operata in riferimento ad unità produttive ubicate in regioni diverse.

La normativa non viene invece applicata alle seguenti categorie:

- le imprese in crisi aziendali o ammesse a procedure concorsuali;
- i partiti politici, le organizzazioni sindacali, le associazioni che operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione;
- i datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore del trasporto pubblico aereo, marittimo e terrestre, relativamente al personale viaggiante e navigante;
- i datori di lavoro pubblici e privati del settore degli impianti a fune, in relazione al personale direttamente adibito alle aree operative di servizio e regolarità dell'attività di trasporto.

Lavorare nelle cooperative sociali

Gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati soggetti all'obbligo di assunzione di disabili, apposite convenzioni finalizzate all'inserimento temporaneo dei disabili presso le cooperative e presso disabili liberi professionisti.

Queste convenzioni non sono ripetibili per lo stesso soggetto e non possono riguardare:

- più di un lavoratore disabile, se il datore di lavoro occupa meno di 50 dipendenti;
- più del 30% dei lavoratori disabili da assumere ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 68/99, se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti.

La convenzione deve presentare i seguenti requisiti:

- assunzione a tempo indeterminato del disabile da parte del datore di lavoro;
- copertura dell'aliquota d'obbligo (7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti);
- oneri retributivi, previdenziali e assistenziali a carico della cooperativa sociale o del libero professionista per tutta la durata della convenzione, che non può eccedere i dodici mesi prorogabili di ulteriori dodici mesi da parte degli uffici competenti.

Occorre inoltre che venga segnalato:

- l'ammontare delle commesse che il datore di lavoro si impegna ad affidare alla cooperativa o al libero professionista, e che non deve essere inferiore a quello che consente alla cooperativa o al libero professionista di applicare la parte normativa e retributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro, ivi compresi gli oneri previdenziali ed assistenziali, e di svolgere le funzioni per l'inserimento lavorativo dei disabili;
- i nominativi dei soggetti da inserire;
- l'indicazione del percorso formativo;
- le mansioni attribuite al lavoratore disabile e le modalità di svolgimento;
- le forme di sostegno, consulenza e tutoraggio previste per favorire l'adattamento al lavoro del disabile;
- verifiche periodiche sull'andamento del percorso formativo.

Inoltre possono essere create convenzioni finalizzate all'inserimento lavorativo temporaneo dei detenuti disabili.

Lavorare nella Pubblica amministrazione

La ricerca di una sistemazione lavorativa per la persona disabile può orientarsi verso l'impiego nelle Pubbliche amministrazioni. L'assunzione nelle Pubbliche amministrazioni di impiegati portatori di handicap o invalidi avviene per concorsi pubblici.

Per conoscere i concorsi banditi dalle Pubbliche Amministrazioni occorre consultare la Gazzetta Ufficiale in uscita ogni martedì e venerdì non festivo.

A livello regionale è utile la consultazione del B.U.R.P. (Bollettino Ufficiale della Regione), sul quale alcune amministrazioni locali pubblicano i bandi o gli estratti dei bandi di concorso da loro indetti.

La persona handicappata, ha la possibilità di sostenere la prova d'esame dei concorsi pubblici con l'uso degli ausili necessari e nei tempi aggiuntivi in relazione allo specifico handicap.

La richiesta per l'utilizzo degli ausili necessari e per la necessità di tempi aggiuntivi deve essere formulata nella domanda di partecipazione al concorso.

Per quanto attiene alla partecipazione ai concorsi pubblici delle persone disabili certificate, salvi i requisiti di idoneità specifica per singole funzioni, sono abrogate le norme che richiedono il requisito della sana e robusta costituzione fisica nei bandi di concorso per il pubblico impiego (art. 16 legge 68/99) I disabili possono partecipare a tutti i concorsi per il pubblico impiego per i quali sono previste speciali modalità di svolgimento delle prove di esame per consentire ai soggetti suddetti di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri.

Per le assunzioni che avverranno tramite concorso, sarà riservata ai disabili una quota di posti nei limiti della complessiva quota d'obbligo e fino al 50% dei posti messi a concorso. I disabili che abbiano conseguito le idoneità nei concorsi pubblici possono essere assunti, anche se non disoccupati, oltre il limite dei posti ad essi riservati nel concorso.

In particolare, in base alla legge 2 aprile 1968, n.482, "Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private", invalidi di guerra, militari, civili e per servizio, invalidi del lavoro, ciechi e sordomuti che hanno conseguito l'idoneità fisica all'impiego (DPR 3/57 art. 2), sono inclusi nella graduatoria dei vincitori fino a che non sia stata raggiunta la quota del 15% dei posti in organico, senza computare gli appartenenti alle categorie stesse che si siano classificati tra i vincitori del concorso per merito proprio e che quindi non si siano avvalsi della qualifica di invalido. L'inclusione nella graduatoria dei vincitori degli invalidi risultati idonei è subordinata alla condizione che questi siano iscritti negli elenchi degli Uffici Provinciali del lavoro e risultino disoccupati sia al momento della scadenza del termine per la presentazione delle domande di ammissione al concorso, sia all'atto dell'ammissione in servizio.

I riferimenti normativi sulle assunzioni di portatori di handicap e invalidi nel pubblico impiego sono:

- DPR 09/05/94 n. 487 "Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi";
- legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" [artt. 3, 16];
- legge 67 del 1988 [art. 24];
- D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 "Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego, a norma dell'articolo 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421." Si veda in particolare: [artt. 42, 44].

Tirocini per disabili

Le amministrazioni pubbliche, per le assunzioni obbligatorie delle categorie protette, promuovono o propongono programmi di assunzioni per portatori di handicap, che comprendano anche periodi di tirocinio prelaborativo pratico. Le procedure relative a tali

assunzioni sono state definite dalla Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri 01.12.93, pubblicata sulla G.U. n. 297 del 20 dicembre 1993 "Assunzioni obbligatorie della categorie protette e tirocinio per portatori di handicap".

Le amministrazioni pubbliche, annualmente e comunque periodicamente, individuano una percentuale tra il 10% e il 30% dei posti riservati alle persone disabili da coprire con portatori di handicap, che presentano una riduzione della capacità lavorativa non inferiore al 67%, previo periodo di tirocinio prelaborativo. Le amministrazioni devono pubblicizzare adeguatamente i posti da ricoprire mediante appositi bandi e comunicazioni ai Servizi provinciali del collocamento obbligatorio.

I bandi devono indicare:

- numero di posti e le tipologie professionali disponibili;
- titolo di studio richiesto;
- possesso dei requisiti ordinari per l'accesso alla Pubblica amministrazione;
- età compresa tra i 18 e i 55 anni.

Le graduatorie sono predisposte sulla base del punteggio risultante dall'iscrizione al collocamento obbligatorio. Gli interessati sono ammessi al tirocinio previa verifica dell'idoneità delle mansioni da svolgere, da effettuare a cura dell'Asl di residenza del lavoratore. La durata del tirocinio deve essere compresa tra i 6 e i 24 mesi.

Deve inoltre essere individuato il servizio territoriale incaricato di promuovere e guidare il tirocinio. Al termine del tirocinio, i soggetti idonei sono nominati in ruolo nella qualifica e profilo per cui si è svolto il tirocinio.

Azioni a favore dell'integrazione

Telelavoro

Conosciuto nei paesi di lingua inglese come Telework o Telecommute, si tratta di un modo di lavorare rimanendo distanti dall'ufficio o dall'azienda grazie all'impiego di sistemi informatici e telematici. E' applicabile sia ai lavoratori dipendenti che al lavoro autonomo e a una vasta gamma di professioni o mestieri.

Il lavoratore, utilizzando un angolo della propria abitazione fornito di computer, fax, modem e altre attrezzature, può svolgere i suoi compiti a domicilio. In questo caso riceve il lavoro da svolgere e invia poi il file risultante all'Ufficio. Il lavoratore può anche spostarsi presso un centro satellite (di quartiere o di paese, comunque vicino alla sua abitazione) attrezzato per il telelavoro.

Per i lavoratori disabili, la legge 68/99 istituisce e finanzia un fondo che prevede, tra l'altro, la possibilità di riconoscere al datore di lavoro un rimborso forfettario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro per renderlo adeguato alle possibilità operative dei disabili o per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro.

I principali riferimenti normativi sono:

- Legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" [art. 13]
- DPR 8 marzo 1999, n. 70 "Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle Pubbliche Amministrazioni, a norma dell'art.4 della legge n.191 del 1998"

Centri di documentazione (CDI)

La rete dei CDI è nata nel 1993 con l'obiettivo di collegare e fare interagire tra loro alcuni centri di documentazione già esistenti sul territorio regionale (o in corso di avvio). Si trattava, e si tratta ancora oggi, di centri che, pur presentando una differente origine e collocazione istituzionale (volontariato, enti pubblici e associazionismo), condividono l'importanza di un lavoro comune che permetta di offrire servizi ottimizzando le risorse disponibili sul territorio.

Compito proprio del CDI è conoscere, raccogliere, potenziare, integrare le risorse disponibili sul territorio, ridistribuire ad amplificare le occasioni. Il CDI è una sorta di "luogo delle opportunità" che consente, attraverso i settori comuni d'intervento, di concretizzare la cultura dell'integrazione multi-professionale, della continuità e dei sostegni. I settori di intervento sono documentazione, formazione e informazione; tre funzioni che per loro stessa natura sono strettamente intrecciate.

Ecco quindi i "prodotti" in cui si concretizza l'attività dei CDI:

- uno spazio informativo vero e proprio, dapprima sulle pagine del periodico HP, con inserti speciali, oggi via Internet. I testi pubblicati sono il frutto del lavoro di una redazione composta da rappresentanti di alcuni dei Centri della rete.
- una serie di stage di formazione per gli operatori dei centri (il percorso culturale ed organizzativo delle riviste dell'Associazione CDH di Bologna; le ricerche curate sull'immagine dell'handicap nella stampa quotidiana; il lavoro con i media in ambito locale).
- una rassegna stampa trimestrale su informazione e marginalità che cerca di offrire, in maniera guidata, un panorama sulla attualità, sulle ricerche, sui temi correlati a questo ambito. Il materiale viene selezionato dalle testate quotidiane e dalle riviste specializzate disponibili presso l'Associazione CDH; in tutto circa 400 testate.
- l'attività di consulenza che si è strutturata attorno a progetti specifici di carattere informativo (un convegno su marginalità e informazione e i numerosi bollettini editi dai CDI) e attorno alla necessità di "collegamento" in sede locale comune a tutti i CDI. Come e perché entrare in relazione con Enti locali, assessorati, scuole, biblioteche, cooperative, volontariato, associazioni, redazioni di quotidiani, testate locali.

Barriere architettoniche

Il disabile, limitato nella capacità motoria, presenta esigenze del tutto simili a quelli degli altri cittadini. Perché siano soddisfatte sono richiesti gli stessi servizi che fanno parte del comune concetto di qualità della vita. La presenza di barriere architettoniche tuttavia limita la fruizione di queste strutture, servizi o attività indispensabili ad un'autonoma vita di relazione.

L'abbattimento delle barriere architettoniche nei diversi settori della vita civile, pubblica e privata è previsto, e agevolato, da una vasta ed ormai consolidata legislazione, fatto, questo, che si traduce direttamente in una serie di obblighi e adempimenti per le Pubbliche amministrazioni e per gli altri attori sociali.

Sono considerate barriere architettoniche:

- gli ostacoli fisici che limitano e impediscono la mobilità dei cittadini, (quindi non solo dei disabili), principalmente e, ovviamente, tutti coloro che hanno capacità motorie ridotte o nulle;
- gli ostacoli che impediscono l'utilizzo di attrezzature e servizi, (impianti sportivi, teatri, scuole, ascensori, bagni ecc.);
- la mancanza di dispositivi tecnici in grado di favorire i disabili sensoriali nell'orientamento, e il riconoscimento di luoghi e fonti di pericolo (in questo caso si veda lo specifico riferimento nell'art. 2 del D.M. 236/89).

Tutte le aziende che impiegano lavoratori disabili devono avere accessibile e visitabile il settore produttivo, gli spogliatoi, almeno un servizio igienico, la mensa. Per accessibilità si intende la possibilità delle persone con ridotta capacità motoria o sensoriale di raggiungere un edificio e di fruire gli spazi in condizione di sicurezza ed autonomia. Per visitabilità, la possibilità di accedere agli spazi di relazione ed almeno ad un servizio igienico di ogni unità immobiliare.

Sono da considerarsi spazi di relazione: gli spazi di soggiorno o pranzo dell'alloggio o dei luoghi di lavoro, (mense), servizio ed incontro, nei quali la persona entra in rapporto con la funzione che vi svolge.

Per le opere necessarie è possibile accedere a contributi sia nazionali che regionali. Gli artt. 8 - 11 della legge 13/89 prevedono contributi a fondo perduto per la realizzazione di opere finalizzate al superamento e all'eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici esistenti. Il contributo è concesso in misura pari alla spesa effettivamente sostenuta per costi fino a cinque milioni; è aumentato del 25% della spesa effettivamente sostenuta per costi da lire 5 milioni a 25 milioni, e di un ulteriore 5% per costi da 25 milioni a 100 milioni, (art.9 comma 2).

Per quanto riguarda i contributi attivati dalle singole regioni, le domande devono essere presentate al sindaco del comune in cui si effettueranno i lavori entro il 31 marzo di ogni anno.

A esse si deve allegare:

- descrizione degli interventi che si intende apportare al posto di lavoro occupato stabilmente dalla persona disabile;
 - indicazione analitica delle opere da eseguire, degli ausili e attrezzature da acquistare con la specificazione dei costi relativi;
 - la dichiarazione di avere (o di non aver) inoltrato domanda per lo stesso fine in riferimento ad altre leggi;
- dichiarazione che le opere non sono eseguite e/o che gli ausili e attrezzature non sono ancora stati acquistati.

Programma Horizon

Il progetto Horizon intende migliorare le prospettive di occupazione dei portatori di handicap e di altri gruppi svantaggiati e introdurre e sperimentare metodologie formative di tipo innovativo. Nel progetto sono coinvolti vari partner di tre stati membri diversi (Italia, Grecia, Germania) ed in particolare due regioni italiane, la Toscana e la Calabria. L'attività nazionale e transnazionale è coordinata dalla Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa che garantirà, insieme agli altri partner europei, un forte collegamento verso istituzioni e centri all'avanguardia nel settore delle nuove tecnologie per la riabilitazione che hanno già manifestato un concreto interesse a collaborare.

La comunità nel decidere sull'approvazione dei progetti, darà la precedenza a progetti di respiro transnazionali, dando la preminenza agli scambi, alla cooperazione e alla diffusione dell'informazione a livello transnazionale, coinvolgendo in particolare i partner delle Regioni dell'obiettivo 1.2 e 5b (Regioni sottosviluppate o colpite da declino industriale).

I progetti ammessi al beneficio economico riguardano:

- il sostegno alla creazione od allo sviluppo di servizi di consulenza personalizzati e di agenzie di sviluppo locali per contribuire a creare posti di lavoro per disabili e le persone svantaggiate, in particolare nei settori in cui sono maggiori le prospettive di crescita dell'occupazione;
- l'adattamento del luogo di lavoro, in particolare con l'introduzione di nuove tecnologie, e lo sviluppo di condizioni di lavoro a distanza (telelavoro);
- il sostegno all'attuazione di sistemi flessibili di formazione e di apprendimento, quali l'insegnamento a distanza e l'apprendimento interattivo assistito dal computer;
- il miglioramento dell'accesso ai servizi di formazione e di lavoro tramite adeguamento degli edifici e dei sistemi di trasporto (solo per le Regioni dell'obiettivo 1);
- l'inserimento professionale delle persone svantaggiate negli agglomerati urbani, con l'ausilio di infrastrutture locali, informazione, consulenza e sviluppo dei servizi (soltanto per le Regioni degli obiettivi 1,2, e 5b).

Possono presentare progetti sia operatori pubblici che privati.

All'interno del programma Horizon un altro progetto rivolto ai disabili e Goal, Give Opportunities to Achieve a Longterm employment: il progetto ha sviluppato modelli e metodi formativi per migliorare quelli che sono gli standard della formazione professionale

(tradizionale e in open learning) e preservare l'integrazione professionale dei disabili. Il progetto costituisce una risposta alle richieste di flessibilità provenienti dalle persone e dalle imprese per favorire, appunto, l'integrazione lavorativa.

I principali riferimenti legislativi sono:

- Art. 11 del regolamento n°4253/88 (CUC L. n° 374 del 31/12/88, p. 1
- Comunicazione della commissione del 18/12/90 (90/C 327/05) Modificato dal regolamento (CEE) del Consiglio n° 2082/93.

Per maggiori informazioni contattare :

- Jean Degimbe Direttore Generale V° Direzione generale "occupazione, relazioni industriali e affari sociali"
rue de la Loi 200, B-1049 Bruxelles;
- Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale Ufficio Centrale Orientamento Formazione Professionale Lavoratori via Castelfidardo 43, 00185 Roma;
- Assessorati Regionale alla Formazione Professionale e Assessorati alle Problematiche Sociali.

Programma Helios II

Il programma Helios II promuove le pari opportunità e l'integrazione dei portatori di handicap all'interno dell'Unione Europea.

I principali obiettivi del programma sono, in sintesi:

- reperire, analizzare e definire delle pratiche innovative ed efficaci riguardo le pari opportunità e l'integrazione dei portatori di handicap;
- promuovere i mezzi adatti per trasferire le "buone pratiche", negli Stati membri e a livello comunitario;
- promuovere la cooperazione internazionale, soprattutto fra gli stati membri, per favorire un approccio globale e coerente dell'integrazione;
- cooperare con le organizzazioni non governative europee di e per portatori di handicap e con il consiglio nazionale dei disabili.

Il programma Helios II, segue negli obiettivi il progetto Horizon, nato nel 1988.

Helios II è nato per realizzare la seconda parte del programma originale e copre un arco di cinque anni (1993/1996) rispetto alla prima fase il programma è stato ampliato in particolare nei settori della prevenzione e aiuto tempestivo, della rieducazione funzionale ecc.

Le basi giuridiche sui cui poggia il programma Helios II sono:

- Decisione del consiglio 93/136/CEE che stabilisce il terzo programma di azione comunitaria a favore dei portatori di handicap;
- Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, punto 26 (adottata dai Capi di Stato a Strasburgo il 9/12/89);
- art. 128 e 235 del trattato che istituisce la CEE.

Dobbiamo segnalare, inoltre, che con Helios II, si è costituito un Forum dei disabili europei composto da rappresentanti di associazioni, (denominate nel progetto organizzazioni non governative) e da rappresentanti delle forze sociali (datori di lavoro, sindacati).

Detto Forum ha la funzione di proporre iniziative e nuove normative, oltre ad essere chiamato ad esprimersi sui progetti sociali che intende varare la Commissione Europea.

Per maggiori informazioni:

- D.G. V.E. 200, rue de la Loi B- 1049 Bruxelles;
- Commissione della Comunità Europea Direzione Generale dell'Informazione via Poli 29, 00187 Roma tel. 06/6991160;
- Assessorati Regionali competenti (Politiche Sociali e Formazione Professionale)

Programma Equal

In linea con le novità del FSE per il periodo 2000-2006 è stato deciso di lanciare una nuova Iniziativa Comunitaria, Equal, in sostituzione di Adapt e Occupazione. Equal si

applica a tutto il territorio dell'Unione Europea. L'obiettivo di Equal è la promozione di nuovi strumenti atti a combattere tutte le forme di discriminazione e di disuguaglianza nel contesto del mercato del lavoro attraverso la collaborazione transnazionale. Equal tiene conto anche dell'inserimento sociale e professionale dei richiedenti asilo.

L'iniziativa Equal sarà attuata attraverso partnership stabilite su base geografica o settoriale e denominate partnership di sviluppo (PS). Le PS dovranno essere sin dall'inizio costituite da soggetti quali le autorità pubbliche, i servizi pubblici per l'impiego, le associazioni non governative, le imprese e le parti sociali. Le partnership definiranno la strategia da seguire e i mezzi per attuarla ricorrendo ad approcci innovativi e coopereranno a livello transnazionale per la diffusione e generalizzazione delle buone prassi.

In particolare per disabili e portatori di handicap Equal interviene per:

- agevolare l'accesso al mercato del lavoro di coloro che incontrano difficoltà a integrarsi o a reintegrarsi in un mercato del lavoro che deve essere aperto a tutti (tra questi disabili e portatori di handicap);

lottare contro il razzismo e la xenofobia in rapporto al mercato del lavoro;

rafforzare l'economia sociale (terzo settore) e in particolare i servizi di interesse pubblico, concentrandosi sul miglioramento della qualità dei posti di lavoro.

- promuovere la formazione professionale permanente e le prassi integrative, incoraggiando l'assunzione e il mantenimento del posto di coloro che soffrono discriminazioni e disuguaglianze di trattamento nel mercato del lavoro;

- favorire la capacità di adattamento delle imprese e dei lavoratori ai cambiamenti economici e strutturali, nonché l'utilizzazione delle tecnologie dell'informazione e di altre nuove tecnologie.

Altri programmi

Presentiamo alcuni progetti che si propongono di migliorare le prospettive occupazionali dei disabili grazie alla formazione di operatori dei servizi e l'acquisizione di competenze e metodologie adeguate al raggiungimento dell'obiettivo del programma Horizon.

- Il Progetto "AIRONE"

Nasce con lo spirito di divulgare e veicolare le esperienze ed i risultati all'interno dell'ambito europeo.

In particolare, si rivolge alla comunità del Calatino Sud Simeto, proponendosi di inserire al lavoro un gruppo di 20 disabili psichici, completandone il pieno recupero sociale. Molti ospiti delle case famiglia e altri utenti inseriti nei programmi di riabilitazione hanno raggiunto un buon livello di integrazione sociale e, grazie a questo, alcuni hanno tentato qualche esperienza lavorativa (la formazione professionale impartita riguarda gli allestimenti tipografici, le ceramiche artistiche, le composizioni floreali e gli oggetti in legno).

Attualmente agisce in concomitanza con alcuni partners europei, tra i quali il Comune di Villarrobledo in Spagna, il Comune di Depal-Levadia in Grecia, il "National Schizophrenia Fellowship" di Belfast ed il Comune di Droghera (Irlanda).

- Progetto Telework

E' un progetto cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo e dal Ministero del Lavoro (nell'ambito del progetto Horizon) finalizzato a formare 10 allievi con disabilità fisica attraverso 830 ore di laboratorio informatico e 500 ore di stage presso il Centro di Telelavoro di Nexus Telecom.

Grazie al partenariato transnazionale, inoltre, si attiva un interscambio delle conoscenze del settore esteso ai 9 partner dell'Unione Europea che aderiscono all'iniziativa.

- Agenzia di Promozione dell'Imprenditorialità Sociale

L'Agenzia, che nasce da un'iniziativa comunitaria, si occuperà dell'efficacia dell'informazione e della comunicazione per la promozione dell'impresa sociale attraverso

la produzione di campagne di sensibilizzazione, programmi radiofonici e televisivi, prodotti video-cinematografici, spettacoli ed eventi. IMAGES sarà un'impresa sociale per l'integrazione dei cittadini svantaggiati che produrrà strategie, metodi e strumenti di valorizzazione e promozione delle loro abilità e delle loro imprese sociali. Per maggiori informazioni contattate images@coinsociale.it

- Handynet

Il progetto Handynet consiste nel mettere a disposizione dei disabili una banca dati, (su supporto magnetico e ora in CD-Rom), di una serie di dati e indirizzi su gli ausili tecnici e protesi prodotti in Europa: in Italia esistono organizzazioni che dovrebbero diffondere queste notizie, utilissime perché permettono al disabile di poter meglio orientarsi sulla scelta della protesi o ausilio più adatto per lui.

Certificazioni

Invalidità civile

La condizione di invalidità civile, in base alla legge 30 marzo 1971, n. 118, viene riconosciuta ai cittadini affetti da minorazioni congenite o acquisite, in presenza di:

- una riduzione della capacità lavorativa non inferiore a un terzo, se di età compresa tra i 18 e i 65 anni;
- persistenti difficoltà a svolgere i compiti e le funzioni proprie dell'età, per i minori di anni 18 e gli ultrasessantacinquenni.

La certificazione d'invalidità civile, con una riduzione della capacità lavorativa non inferiore al 45%, è requisito necessario per l'iscrizione negli elenchi dei lavoratori che hanno diritto di accedere alla riserva di posti prevista dalla legge 68/99 (collocamento dei disabili). Il riconoscimento dell'invalidità civile comporta inoltre il diritto a determinate prestazioni o provvidenze economiche (assegni, indennità, pensioni).

La persona deve presentare, su apposito modulo, una richiesta di essere sottoposta all'accertamento della condizione di invalido civile alla Commissione medica presso le Asl. Le Commissioni convocano le persone per una visita di accertamento ai fini della valutazione della riduzione della capacità lavorativa; le infermità sono accertate da apposite indagini cliniche, strumentali e di laboratorio, allo scopo di determinare la entità delle conseguenze e delle complicità anatomo-funzionali permanenti ed invalidanti in atto.

La determinazione della percentuale di riduzione della capacità lavorativa si basa:

- sull'entità della perdita anatomica o funzionale, totale o parziale, di organi od apparati;
- sulla possibilità o meno dell'applicazione di apparecchi protesici che garantiscano in modo totale o parziale il ripristino funzionale degli organi ed apparati lesi;
- sull'importanza che riveste, in attività lavorative, l'organo o l'apparato sede del danno anatomico o funzionale.

Il ministero della Sanità attraverso il Decreto ministeriale 5 febbraio 1992, ha approvato una tabella indicativa delle percentuali di invalidità per le minorazioni e malattie invalidanti, sulla base della classificazione internazionale delle menomazioni elaborata dall'Organizzazione Mondiale della Sanità. Questa tabella elenca le infermità specificamente individuate alle quali è attribuito un valore percentuale fisso.

I riferimenti normativi in merito alle invalidità civili sono:

- legge 30 marzo 1971, n. 118 "Conversione in legge del D.L. 30 gennaio 1971, n. 5 e nuove norme in favore dei mutilati ed invalidi civili";
- D.Lgs. 23 novembre 1988, n. 509 "Norme per la revisione delle categorie delle minorazioni e malattie invalidanti, nonché dei benefici previsti dalla legislazione vigente per le medesime categorie, ai sensi dell'art. 2, comma 1, della L. 26 luglio 1988, n. 291";

legge 15 ottobre 1990, n. 295 "Modifiche ed integrazioni all'articolo 3 del D.L. 30 maggio 1988, n. 173, convertito, con modificazioni, dalla L. 26 luglio 1988, n. 291, e successive modificazioni, in materia di revisione delle categorie delle minorazioni e malattie invalidanti";

- Decreto ministeriale 5 febbraio 1992 "Approvazione della nuova tabella indicativa delle percentuali d'invalidità per le minorazioni e malattie invalidanti".

Handicap

La certificazione che la persona si trova in una situazione di handicap viene riconosciuta a chi presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione.

La certificazione specifica è necessaria anche se è presente una situazione di gravità, che viene riconosciuta quando la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione. Il certificato di persona portatrice di handicap non deve essere confuso con quelli d'invalidità civile, invalidità sul lavoro o per servizio, o altri.

L'accertamento dell'handicap è regolamentato dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104. La certificazione di persona con handicap serve per accedere alla fruizione dei permessi lavorativi previsti dalla legge quadro sull'handicap, solo se è stata rilevata una situazione di gravità. Serve inoltre per accedere ad alcune prestazioni e agevolazioni non direttamente connesse all'inserimento lavorativo (ad esempio: detraibilità dei sussidi tecnici e informatici, deducibilità delle spese di assistenza specifica, esenzione dal pagamento del bollo auto se l'handicap è di natura motoria, ecc.). Infine, le situazioni riconosciute di gravità determinano priorità nei programmi e negli interventi dei servizi pubblici.

La persona deve presentare all'Azienda Sanitaria Locale una richiesta per essere sottoposta all'accertamento della condizione di handicap. L'accertamento è effettuato dalle Commissioni mediche previste dall'art. 4 della legge 104/92. Queste commissioni effettuano gli accertamenti relativi alla minorazione, alle difficoltà, alla necessità dell'intervento assistenziale permanente e alla capacità complessiva individuale residua, dovendosi pronunciare entro 180 giorni dalla data di presentazione della domanda (legge 27 ottobre 1993, n. 423).

L'articolo 39 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, prevede che chi sia già stato riconosciuto persona con handicap in base alla legge n. 104/92 può presentare una autocertificazione attestante le condizioni personali (l'handicap, appunto) richieste per accedere ai diversi benefici, agevolazioni, prestazioni.

I riferimenti normativi per quanto riguarda la certificazione di presenza di handicap sono: • legge 5 febbraio 1992, n. 104 "legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate";

- legge 15 ottobre 1990, n. 295 "Modifiche ed integrazioni all'articolo 3 del D.L. 30 maggio 1988, n. 173, convertito, con modificazioni, dalla L. 26 luglio 1988, n. 291, e successive modificazioni, in materia di revisione delle categorie delle minorazioni e malattie invalidanti";

- legge 27 ottobre 1993, n. 423 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 27 agosto 1993, n. 324, recante "(...) norme per le attestazioni da parte delle unità sanitarie locali della condizione di handicapato ordine all'istruzione scolastica.

Invalidità del 100%

Le persone dichiarate invalide civili al 100% possono richiedere l'iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio (ed essere quindi avviati al lavoro), dopo l'accertamento da parte dell'organo sanitario competente della sussistenza di residue capacità lavorative.

Risulta compatibile la concessione dell'indennità di accompagnamento con la prestazione lavorativa degli invalidi civili, dichiarati invalidi al 100%, che si trovano nell'impossibilità di deambulare senza l'aiuto permanente di un accompagnatore o che non sono autosufficienti negli atti quotidiani della vita, e quindi necessitano di un'assistenza continua.

La normativa di riferimento per l'invalidità lavorativa al 100% è:

- art. 1 comma 3 della legge 21 novembre 1988, n. 508 - "Norme integrative in materia di assistenza economica agli invalidi civili, ai ciechi civili ed ai sordomuti";
- circolare ministero del Lavoro e della Previdenza sociale 15 gennaio 1988, n. 5 - "Iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio anche dei soggetti con invalidità del 100%";
- circolare ministero della Sanità Direzione generale servizi di medicina sociale - Ufficio handicappati e volontariato 11 febbraio 1987, n. 3;
- L. 11 febbraio 1980, n.18, art.1. "Compatibilità tra indennità di accompagnamento e svolgimento di attività lavorativa".

Sordomuti

Si considera sordomuto il minorato sensoriale dell'udito, affetto da sordità, congenita o acquisita, che gli abbia impedito il normale apprendimento del linguaggio parlato; la sordità non deve essere di natura esclusivamente psichica o dipendente da cause di guerra, di lavoro o di servizio. Coloro, ai quali è stato riconosciuto il requisito di "sordomuto civile" hanno diritto al collocamento privilegiato.

Ai sordomuti civili, in presenza di determinate condizioni di bisogno, espressamente previste e stabilite dalla legge, compete una pensione mensile di 13 mensilità, istituita dalla L. n. 381/70 e non reversibile. Al compimento del 65° anno di età, anche per i sordomuti civili, così come gli invalidi civili, in sostituzione della pensione a carico del ministero dell'Interno compete, su comunicazione delle competenti prefetture all'Inps, la pensione sociale. Requisiti pregiudiziale, per l'eventuale diritto alle provvidenze economiche è comunque la residenza e la cittadinanza italiana, con le stesse deroghe valide per i ciechi. La legge n. 508/88 ha tra l'altro istituito un'indennità di comunicazione per sordomuti civili prelinguali, non reversibile, per 12 mensilità. L'indennità è cumulabile e compatibile con le altre prestazioni pensionistiche di invalidità e non.

Anche i minori di 18 anni e gli ultra 65enni possono farne richiesta.

Infortunati malattie professionali

Per quanto concerne la valutazione e la verifica della residua capacità lavorativa derivante da infortunio sul lavoro e malattia professionale, ai fini dell'accertamento delle condizioni di disabilità, è ritenuta sufficiente la presentazione di certificazione rilasciata dall'Inail (art. 1, comma 5 della legge 68/99).

I datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti a garantire la conservazione del posto di lavoro a quei soggetti che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia professionale eventuali disabilità (art. 1 della legge 68/99, comma 7).

L'art. 4 legge 68/99, prevede che i lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni, in conseguenza di infortunio o malattia, non possono essere computati nella quota di riserva se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60% (o 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 tali lavoratori l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti oppure, in mancanza, a mansioni inferiori.

Nel caso di destinazione a mansioni inferiori essi hanno diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza. Qualora per i

lavoratori non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, gli stessi vengono avviati, dai servizi all'impiego presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative, senza inserimento nella graduatoria prevista dalla legge 68/99.

I riferimenti normativi in materia di infortunio sul lavoro e invalidità sono la legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" [art1. 1 e 4] e la legge 638/83.

Diritti del lavoratore disabile

Norme contro la discriminazione

Esistono numerose misure di garanzia delle pari opportunità e condizioni di lavoro fra lavoratori svantaggiati. Vediamole rapidamente: - la Costituzione (art. 4) afferma il principio del diritto al lavoro per tutti i cittadini.

La legge 104 del 1992 afferma poi il principio del diritto alla piena integrazione nel mondo del lavoro delle persone handicappate. Tuttavia queste dichiarazioni di principio non sempre sono rispettate nella pratica.

Specifiche garanzie contro la discriminazione (giuridica, economica, normativa) sono previste per i lavoratori dichiarati in stato di handicap e/o invalidi civili: ancora una volta fondamentale si rivela la legge 104 del 1992, ma anche la n. 482 del 1968 e la legge 68/99, che affermano il diritto a parità di trattamento economico, giuridico e normativo. L'articolo 22 della legge 104/92 prevede che ai fini dell'assunzione della persona handicappata al lavoro pubblico e privato non è richiesta la certificazione di sana e robusta costituzione fisica. Tale requisito, salvo quello dell'idoneità specifica per singole funzioni, è stato abrogato in tutte le norme relative ai bandi di concorso per il pubblico impiego dalla legge 68/99, che all'articolo 16 prevede che i disabili possono partecipare a tutti i concorsi per il pubblico impiego, da qualsiasi amministrazione pubblica siano banditi.

Il Decreto del ministero dei Lavori pubblici n. 236 del 1989 prevede l'obbligo di eliminazione delle barriere architettoniche nelle sedi e negli impianti delle aziende soggette alla normativa sul collocamento obbligatorio.

Infine, il D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 prevede che tutti i luoghi di lavoro devono essere strutturati tenendo conto di eventuali lavoratori portatori di handicap.

Agevolazioni per i portatori di handicap

Specifiche agevolazioni sono state istituite dalla legge 104/92 in favore di lavoratori handicappati in condizione di gravità o familiari di persone handicappate in condizioni di gravità (L.104/92 art. 33). La situazione assume connotazione di gravità se la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione (L.104/92 art. 33 comma 3).

In particolare i genitori, anche adottivi o affidatari, di minori con handicap in situazione di gravità hanno diritto:

- al prolungamento fino a 3 anni del periodo di astensione facoltativa (sei mesi per situazioni di normalità: L.1204/71), a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno in istituti specializzati (L.104/92 art. 33 comma 1);
- in alternativa all'astensione facoltativa possono richiedere al datore di lavoro due ore di permesso giornaliero retribuito fino a tre anni di età del bambino (L.104/92 art. 33 comma 2);
- la madre lavoratrice dipendente, anche se non assicurata per le prestazioni economiche di maternità, può trasferire al padre il diritto ai permessi (C. INPS 211/96 p. 3);
- successivamente al compimento del terzo anno di età i genitori lavoratori di minore con handicap in situazione di gravità, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile, fruibili

anche in maniera continuativa (L.104/92 art. 33 comma 3).

Tale permesso è frazionabile in mezze giornate, ma non può essere frazionato ad ore (C. INPS 211/96 p. 4). In presenza di un genitore non lavoratore, il genitore lavoratore dipendente può fruire dei giorni di permesso se sussistano altri "motivi obiettivamente rilevanti" che impediscano al genitore non lavoratore di assistere il figlio; in tali casi i permessi spettano al genitore lavoratore per il periodo relativo all'impedimento del genitore non lavoratore (ParCS 370/96).

Per motivi "obiettivamente rilevanti" si intendono situazioni che possano essere ricondotte alle seguenti tipologie (C INPS 37/99 p. 2 let. A):

- grave malattia del genitore non lavoratore, debitamente documentata (da valutare a cura del medico di sede anche in relazione alla natura dell'handicap del figlio);
- presenza nel nucleo familiare di un numero di figli minorenni superiore a tre;
- presenza nel nucleo familiare di un altro figlio di età inferiore a sei anni; - necessità di un'assistenza al figlio anche in ore notturne ed anche da parte del genitore lavoratore (necessità da valutare la cura del medico anche in relazione alla natura dell'handicap).

In presenza di un genitore lavoratore dipendente e l'altro lavoratore non dipendente (ad esempio, lavoratore autonomo) i permessi spettano al lavoratore dipendente in quanto l'altro genitore risulta impossibilitato ad usufruirne, essendo evidentemente impegnato nell'espletamento della sua attività lavorativa (ParCS 370/96). Specifiche disposizioni prevedono che (C INPS 37/99 p2 let. B):

- se il lavoratore autonomo è il padre, la madre, lavoratrice dipendente, ha diritto ad usufruire, fino al compimento del terzo anno di vita del figlio, del prolungamento del periodo di astensione lavorativa oppure, in alternativa, a due ore di permesso giornaliero; successivamente al compimento del terzo anno di vita del figlio la lavoratrice madre può usufruire dei tre giorni mensili di permesso;
- se il lavoratore autonomo è la madre, il padre, lavoratore dipendente, ha diritto soltanto ad usufruire dei tre giorni di permesso mensili successivamente al compimento del terzo anno di vita del figlio.

La fruizione dei permessi mensili è riconosciuta anche ai genitori del portatore di handicap che abbia superato la minore età purché sia convivente e non ricoverato a tempo pieno presso un istituto, la condizioni di convivenza non è richiesta se il figlio è minorenne (C INPS 80/95 p. 1).

La cumulabilità prevista al c.4, art.33, L.104/92 dei permessi di cui ai c.2 e 3 stessa legge con quelli ex L. 1204/71 può esplicarsi solo ai sensi del c.2, art. 7, L. 1204, cioè in occasione di malattia del bambino entro i tre anni (C INPS 80/95 p. 2).

Va comunque precisato che in presenza di più figli, tra i quali uno sia handicappato ed uno di età inferiore a 3 anni, non handicappato, la malattia comune di quest'ultimo potrà comportare, a scelta tra la madre e il padre, la possibilità di beneficiare dell'astensione (non retribuita ex L. 1204/71, art. 7, comma 2), da parte del genitore che fruisce dei permessi (riposi orari o giorni) per il figlio handicappato oppure da parte del genitore che non ne fruisce (C INPS 211/96 p. 2).

Per fruire dei suddetti permessi è necessario produrre apposita domanda, all'Azienda o all'Amministrazione pubblica, allegando (L. 104/92 art. 33 commi 1 e 2):

- certificato rilasciato dalla Asl. o dal medico specialista di cui all'art.4, comma 1, della L.104/92;
- certificazione attestante che il bambino non è ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati (atto di notorietà, autocertificazione, dichiarazione di organi dell'Asl che assistono il minore). Nei confronti dei mutilati ed invalidi civili ai quali sia stata riconosciuta una riduzione della attitudine lavorativa superiore al 50%, è previsto un congedo straordinario per cure non superiore a trenta giorni, su loro richiesta e previa autorizzazione del medico dell'A.S.L.. (DLgs 509/88 art. 10).

Le cure devono essere connesse alla infermità invalidante riconosciuta.

Permessi

Colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il terzo grado, convivente e non ricoverata a tempo pieno ha diritto a tre giorni al mese di permesso fruibili anche in maniera continuativa (L. 104/92 art. 33 comma 3 e C INPS 80/95 p. 1).

Tale diritto è riconosciuto anche ai familiari conviventi che assistono persone handicappate in condizione di gravità che a loro volta sono lavoratori ed usufruiscono, per se stessi, dei permessi a condizione che (C INPS 37/99 p. 1 let. A):

- il lavoratore handicappato, pur beneficiando dei propri permessi, abbia effettiva necessità di essere assistito da parte del familiare lavoratore convivente (la necessità deve essere valutata dal medico di sede anche in relazione alla gravità dell'handicap);
- nel nucleo familiare non sia presente un altro familiare non lavoratore in condizione di prestare assistenza.

I familiari non lavoratori studenti sono equiparati ai familiari occupati, non sono pertanto da intendersi soggetti disponibili a prestare assistenza. Per gli studenti universitari dopo il primo anno di iscrizione deve essere accertata non solo l'iscrizione all'università, ma anche l'effettuazione di esami (C INPS 37/99 p. 1 let. A).

Per fruire dei suddetti permessi occorre presentare apposita domanda, all'Azienda o all'Amministrazione, allegando: - certificato rilasciato dalla Asl o dal medico specialista di cui all'art. 4, comma 1, della L.104/92;

- certificazione attestante che la persona handicappata non è ricoverata a tempo pieno presso istituti specializzati (atto di notorietà, autocertificazione, dichiarazione di organi della A.S.L. che assistono il minore);
- certificato di stato di famiglia e di residenza.

Quando nel nucleo familiare sono presenti più persone handicappate gravi, bisognose di assistenza, può essere riconosciuta al lavoratore, dietro sua specifica richiesta ed al verificarsi di alcune condizioni, la possibilità di cumulare più permessi, sempre, però, nel limite massimo di tre giorni per ogni familiare handicappato. Il cumulo dei benefici può essere chiesto dai genitori di figli di età superiore ai 3 anni ovvero dal coniuge, dai parenti o dagli affini (entro il 3 grado) del soggetto handicappato.

I lavoratori portatori di handicap in situazione di gravità hanno diritto a due ore di permesso retribuito, oppure, in alternativa, a tre giorni di permesso mensile retribuiti, fruibili anche in maniera continuativa. Tale permesso è frazionabile in mezze giornate, ma non può essere frazionato ad ore (L. 104/92 art. 33 comma 6e C INPS 211/96 p. 4). Il lavoratore ha altresì diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito in altra sede, senza il suo consenso (L. 104/92 art. 33 comma 6).

La scelta del tipo di permesso da fruire, se orario o giornaliero, non è determinata una volta per tutte oppure per ogni anno; è possibile, da parte del lavoratore handicappato, scegliere un tipo diverso di permesso (chi usufruisce delle due ore può scegliere in un momento successivo di usufruire dei giorni, e viceversa) nel corso dell'anno, purché la modifica riguardi un intero mese di calendario ed un mese diverso da quello in corso. In altri termini, una volta scelto il tipo di permessi e iniziata, in un determinato mese, la fruizione dei permessi scelti, il lavoratore non può chiederne la variazione per quello stesso mese, ma per altri successivi (C INPS 37/99 p. 1 let. B).

E' necessario inoltrare apposita richiesta all'Azienda o all'Amministrazione da cui si dipende, allegando un certificato rilasciato dalla A.S.L. o dal medico specialista di cui all'art.4, comma 1, della L.104/92. I permessi sono retribuiti dall'Inps con anticipo da parte dell'azienda e vanno richiesti all'Inps ed in copia al datore di lavoro.

Trasferimenti

Il genitore od il familiare lavoratore, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assiste con continuità un parente od un affine entro il terzo grado handicappato, con lui convivente, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita senza il suo consenso ad altra sede (L. 104/92 art. 33 comma 5).