

# Disabili e lavoro, le barriere fisiche (e culturali) dell'Italia



*Dr.ssa M. SIVU*



## Collocamento mirato

# DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI: LE NORME



### LEGGE 68/1999

La Legge 68/1999 e le norme di attuazione stabiliscono i destinatari, il numero di disabili da assumere per ciascuna azienda, le sanzioni e le competenze degli enti istituzionali



### COS'È

Il collocamento mirato prevede l'inserimento lavorativo dei disabili e delle categorie protette



### I DESTINATARI

Persone affette da minorazioni fisiche, psichiche e sensoriali con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%; invalidi del lavoro con invalidità superiore al 33%, invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e categorie protette



### AZIENDE ED ENTI

- Le aziende dai 15 a 36 dipendenti sono tenute ad assumere almeno 1 lavoratore disabile
- Le aziende da 36 a 50 dipendenti devono assumere almeno 2 lavoratori disabili;
- Le aziende con più di 50 dipendenti devono assumerne un numero pari al 7% dei lavoratori computabili

*\* La legge prevede una serie di eccezioni*



### LE ASSUNZIONI

I disabili interessati devono iscriversi presso i registri provinciali e le assunzioni avvengono per mezzo di una graduatoria, convenzioni o progetti



### LE SANZIONI

Sono previste sanzioni pecuniarie per le aziende che non provvedono ad inviare annualmente un prospetto per il computo dei lavoratori e che non rispettano gli obblighi di assunzione



### I CONTROLLI

Le Direzioni Provinciali del Lavoro hanno il compito di vigilanza e controllo sulle aziende inadempienti



### GLI ENTI COINVOLTI

- La Regione istituisce il Fondo Regionale, coordina i vari enti, attua politiche volte all'inserimento lavorativo dei disabili.
- La Provincia, con i Centri per l'impiego, coordina e promuove le assunzioni e progetti specifici

segui l'inchiesta su [fainotizia.it](http://fainotizia.it)

# Dati:

- **IN ITALIA SOLO IL 16% DEI DISABILI HA UN LAVORO (IN ZAMBIA IL 45,5%)** - »World report on disability» Milano - ottobre 2013
- L'Unione Europea ha lanciato il 15 novembre 2010 la nuova Strategia Europea per la Disabilità 2010-2020 [*COM (2010) 636 definitivo, Strategia europea sulla disabilità 2010-2020: un rinnovato impegno per un'Europa senza barriere*], con l'intento di integrare la Strategia di Lisbona.

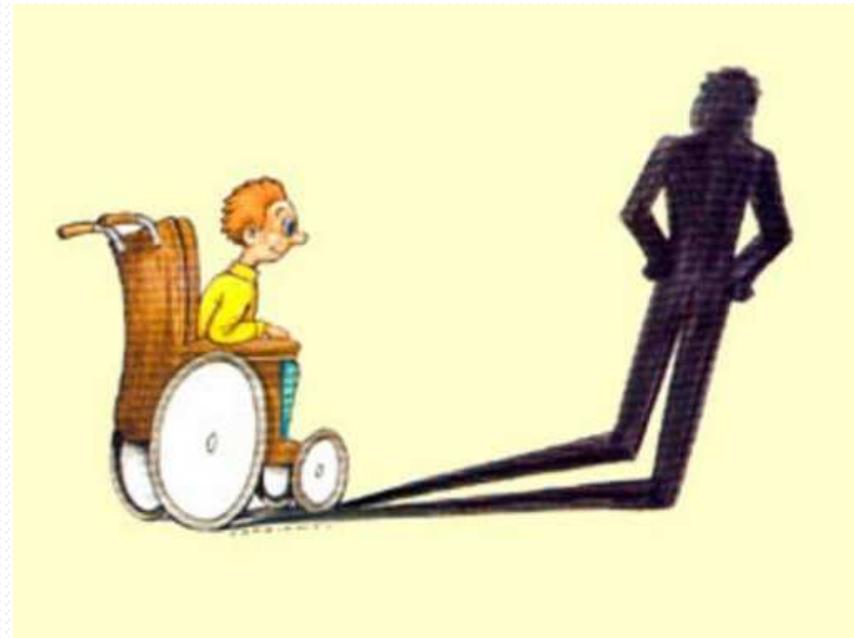
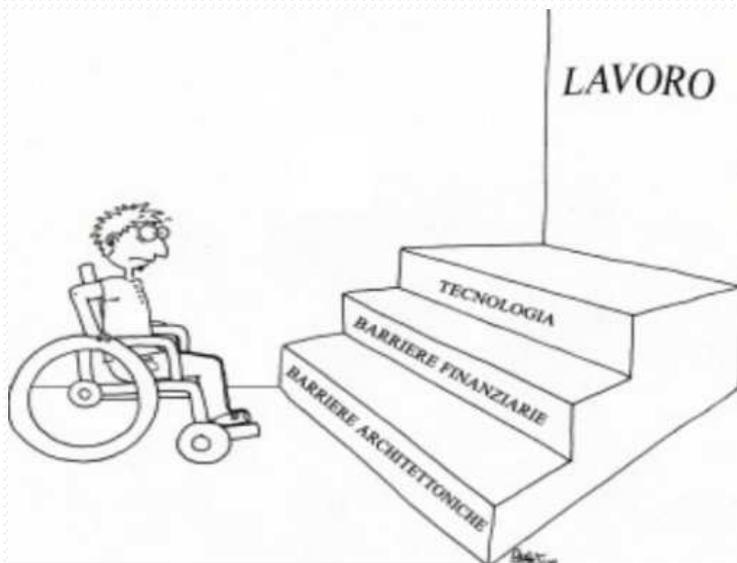
- 
- L'UE rimprovera l'Italia, perché le misure per l'inserimento dei disabili nel mondo del lavoro continuano ad essere inadeguate, con **agevolazioni e garanzie occupazionali insufficienti**.
  - La Corte di giustizia europea invita il nostro Paese a porre rimedio al più presto a questa situazione, che evidenzia un recepimento incompleto e non adeguato di quanto previsto dalle norme di inizio millennio sulla parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro.
  - Una direttiva che fissa alcuni paletti per la **lotta alla discriminazione** dei cittadini diversamente abili.
  - Contro l'Italia è stata avviata una **procedura d'infrazione**, che ha portato ad un suo deferimento.

08/01/14 - Disabilità e lavoro: Italia bocciata - sentenza della Corte di Giustizia europea per quanto riguarda il diritto al lavoro per le persone con disabilità l'Italia non ha ancora provveduto ad adeguarsi alle disposizioni europee.

[...]

La Corte ha stabilito infatti che gli Stati membri devono prevedere l'obbligo, per i datori di lavoro, di adottare provvedimenti efficaci (sistemazione dei locali, adeguamento delle attrezzature e dei ritmi di lavoro, ripartizione dei compiti) per consentire ai disabili di accedere al lavoro e di ricevere un'adeguata formazione, senza tuttavia imporre al datore di lavoro un onere economico sproporzionato.

segue su fonte [Preventionandresearch](#)



- Secondo la Corte di Giustizia Europea l'Italia non ha messo in campo tutti gli strumenti per garantire l'accesso lavorativo, la crescita professionale e formazione delle persone disabili...

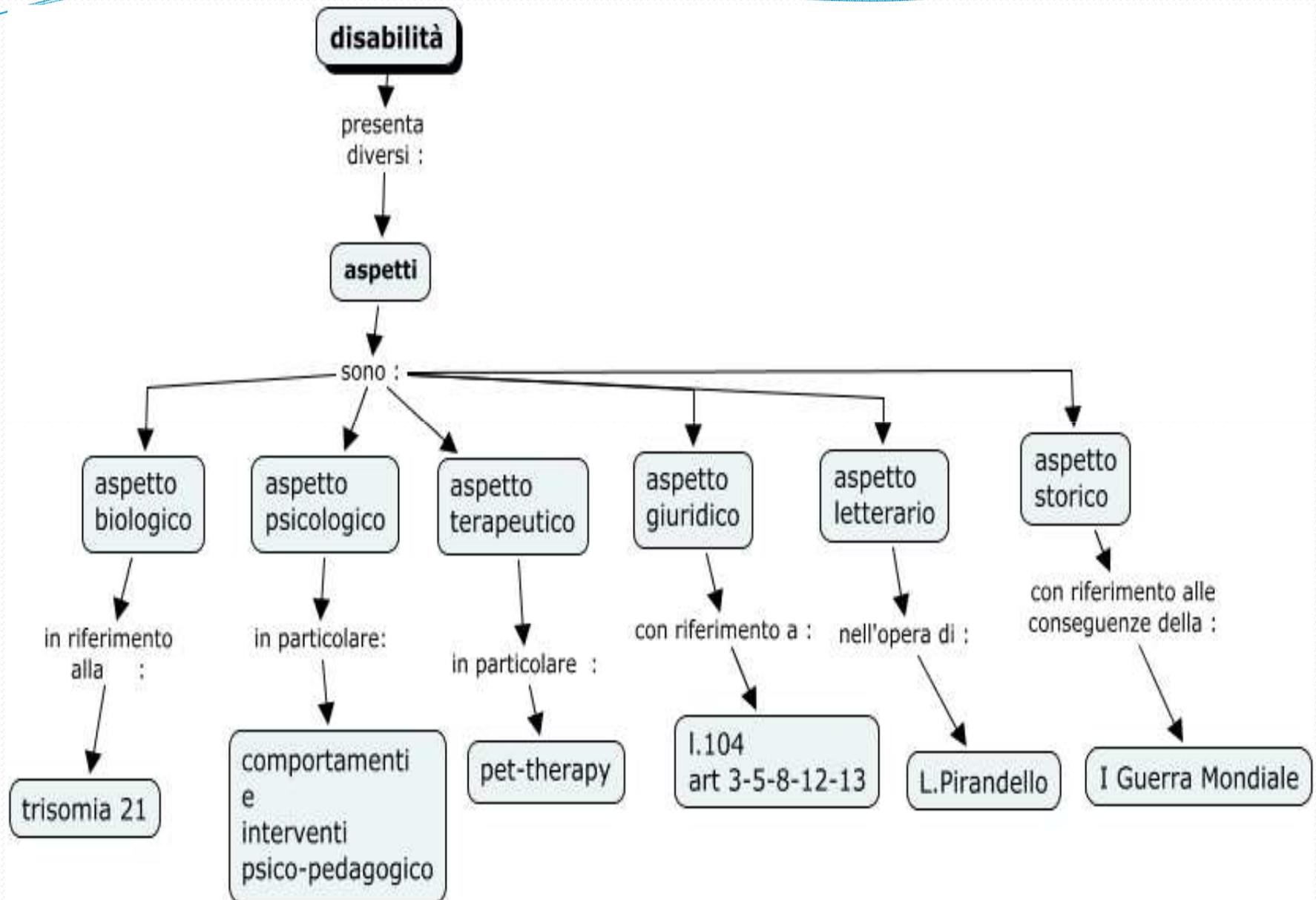
\*\*\*

Convenzione ONU sui Diritti delle persone con disabilità” - L. 383/2000

- 
- La richiamata Convenzione ONU (approvata dall'ONU nel dicembre del 2006, sottoscritta dall'Italia nel marzo del 2007 e ratificata dal nostro Parlamento con la Legge 18/09), rappresenta senz'altro *un'eccellente opportunità culturale e politica per dare nuovo impulso all'inclusione sociale di tutte le persone con disabilità, favorendone l'autonomia e l'indipendenza.*
  - L'intera Convenzione considera la “Classificazione internazionale del funzionamento, della salute e disabilità” (ICF), adottata dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (fin dal 2001), allo scopo di fornire un linguaggio unico per descrivere la salute, gli stati ad essa correlati e gli interventi necessari per garantire eguaglianza di opportunità e valorizzazione delle capacità dell'individuo

- 
- *E' fondamentale quindi favorire - a tutti i livelli - delle occasioni di confronto sui principi della Convenzione ONU che vedano coinvolti le rappresentanze associative ([www.edf-feph.org](http://www.edf-feph.org)), i tecnici e gli operatori, le persone con disabilità ed ai loro familiari e, non ultime, le istituzioni nazionali e locali. Un confronto, che non deve essere solo semantico, fra quanto realizzato e garantito dalle politiche nazionali e territoriali attuali e le indicazioni cogenti della Convenzione ONU, al fine di predisporre specifici rapporti sia governativi (art. 35 Conv.), sia della società civile.*

- 
- *Occorrerebbe partire dalla considerazione che vi sono un'infinità di patologie congenite ed altre acquisite nel corso della vita. Tutte devono essere "gestite" al meglio per consentire alla persona di vivere attivamente in tutti gli ambiti della società. Se solo si tenessero in maggiore considerazione i costi sociali che la persona, le famiglie e la società devono sostenere in caso di una diagnosi ci si attiverrebbe maggiormente nell'ambito della responsabilità sociale e si cercherebbe di inserire e mantenere il maggior numero di persone nel mondo del lavoro.*



Resta delicato e spesso insoluto il problema della conservazione del posto di lavoro (sia se assunti tramite legge 68, sia attraverso i canali ordinari): gli ostacoli maggiori non sono i sintomi delle patologie, ma piuttosto la disinformazione e la non applicazione della normativa esistente; l'insufficienza, e talvolta l'assoluta assenza, di interventi di riqualificazione adeguata; lo scarso utilizzo del lavoro domiciliare e del telelavoro (anche nei casi in cui il tipo di mansioni lo consentirebbe agevolmente); l'assenza di orari di lavoro flessibili; le difficoltà di trovare competenze adeguate per agevolare il mutamento di mansioni e l'adozione delle cd. "soluzioni ragionevoli" (le esperienze di disability management" sono ancora insufficienti); il superamento del periodo di comporto per malattia a causa dell'assenza di disposizioni di miglior favore nella contrattazione collettiva di settore; il mancato utilizzo di ausili e la non applicazione tanto della normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro quanto di quella sull'abbattimento delle barriere architettoniche; per le donne, la mancata attuazione di programmi di riorganizzazione aziendale che diano loro la possibilità di conciliare le responsabilità professionali, le esigenze di cura e le necessità familiari; l'inadeguatezza dell'assistenza e della tutela nei casi di discriminazione e di mobbing; l'insufficienza di trasporti pubblici accessibili.

# aziende che....

apprendiamo dalla stampa :

- L'allarme del sindacato: "I vertici hanno stilato una 'comunicazione interna', che limita i tempi dei contratti a tempo determinato. Un modo per aggirare la legge sull'inserimento e integrazione lavorativa di persone disabili .... - rassegna.it – 24 luglio 2013
- **Handicap e lavoro, anche la Rai dimentica la quota d'obbligo nelle assunzioni - fonte [repubblica.it](http://repubblica.it) - 12 dicembre 2013**

Secondo un imprenditore su quattro, tra quelli interpellati da Reatech, è "più comodo pagare la cifra prevista di attivare l'iter per l'assunzione di disabili".



IO NON POSSO  
ENTRARE!

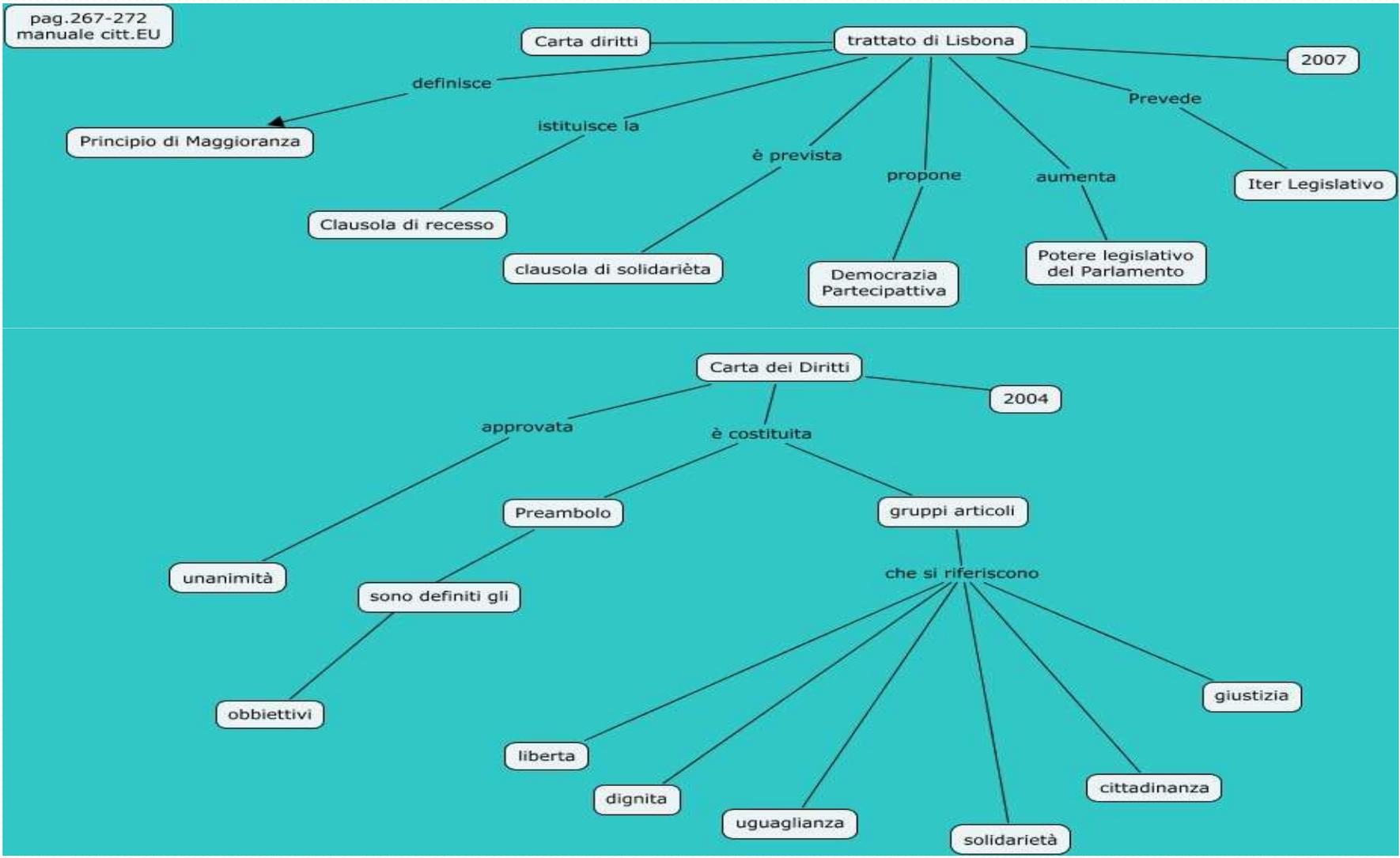


- tramite il meccanismo dell'esonero parziale: un'azienda che dimostri di non disporre di posti di lavoro adatti per il collocamento mirato può ridurre in parte il numero di assunzioni, pagando 30,64 euro al giorno per ogni lavoratore non assunto.
- ✓ Così per chi è *disabile* ogni giorno si presenta *una vera e propria via crucis* ....

- La forbice tra posti riservati e posti effettivamente disponibili dà una conferma in più. E quantifica un ritardo, o un'indifferenza, che accomuna privati e pubblici. A parlare chiaro sono i dati del [Programma d'azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità](#). Nel comparto privato, su 143.532 posizioni lavorative assegnate nel 2011 alla "quota disabili", i posti disponibili non superavano le 28.784 unità. Va peggio nel pubblico, con un doppio tonfo tra 2010 e 2012. Posti riservati e posti disponibili sono crollati, rispettivamente, da 74.741 a 34.165 e da 13.863 a 8.591. E le assunzioni, tra 2008 e 2011, sono in discesa del 22,3%.

- E' stato ufficialmente pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, lo scorso 28 dicembre, il **Programma di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità**, elaborato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, che prevede una serie di interventi utili a dare piena attuazione alla [Convenzione ONU dei Diritti delle persone con disabilità](#). In sostanza, si tratta di interventi per far sì che i diritti siano effettivamente applicati e garantiti, così come l'Italia si è impegnata a fare, con la ratifica della Convenzione, avvenuta nel 2009.

# Trattato di Lisbona – Carta dei diritti



# FONTI:

## Immagini

- riprodotte dalla ricerca su Google :  
<ricerca immagini - ....>

## Bibliografia e informazione

- [Ilsole24ore](#)
- [repubblica.it/solidarieta/diritti-umani](http://repubblica.it/solidarieta/diritti-umani)
- [fishonlus.it](http://fishonlus.it)
- [ilfattoquotidiano.it](http://ilfattoquotidiano.it)
- [disabili.com/legge-e-fisco](http://disabili.com/legge-e-fisco)
- *disabili e lavoro, l'Europa bocchia l'Italia*
- *DISABILITÀ E LAVORO - Adapt*
- [...]

# *Grazie per la pazienza e l'attenzione ...*



*dr.ssa Marioara SIVU –*  
**Dottore in tecniche psicologiche per i contesti  
sociali, organizzativi e del lavoro**