



DISABILITA' E LAVORO

IL DIRITTO AD UN “COLLOCAMENTO RAGIONEVOLE”

Linee guida per RLS/RLST, delegati e operatori sindacali

Disabilità: *“la conseguenza o il risultato di una complessa relazione tra la condizione di salute di un individuo e i fattori personali e ambientali che rappresentano le circostanze in cui vive l'individuo. A causa di questa relazione, **ambienti diversi possono avere impatti molto differenti su di una persona avente una specifica condizione di salute.** Un ambiente con barriere, o senza facilitatori, limiterà la performance dell'individuo; altri ambienti più facilitanti potranno invece favorirla.”*

(International Classification of Functioning Disability and Health OMS 2001)

PRINCIPI GUIDA

“Le persone con disabilità includono quanti hanno minorazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali a lungo termine che **in interazione con varie barriere possono impedire** la loro piena ed effettiva **partecipazione** nella società su una base di **eguaglianza** con gli altri.”

Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, ratificata in Italia

L’Accomodamento (o collocamento) ragionevole consiste in un **“obbligo per i datori di lavoro** di adottare provvedimenti appropriati, cioè **provvedimenti efficaci e pratici**, ad esempio sistemando i locali, adattando le attrezzature, i ritmi di lavoro o la ripartizione dei compiti in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, riducendo l’orario di lavoro, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo, di avere una promozione o di ricevere una formazione”.

Pronunciamento della Corte di Giustizia europea C-312/11

«Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, **i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti** ad adottare **accomodamenti ragionevoli**, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (...) nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la **piena eguaglianza** con gli altri lavoratori» **(D. Lgs.216/2003 s.m.)**

Hanno diritto all’accomodamento ragionevole **tutte le lavoratrici e i lavoratori**, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, che svolgono un’attività lavorativa nell’ambito dell’organizzazione di un datore di lavoro, **in condizione di disabilità/inidoneità che non prevedono alcuna minima percentuale certificata di minorazione** (*fisica, mentale, intellettuale o sensoriale*), dalla durata anche temporanea, determinatesi **per ragioni di lavoro o di salute**.

Sulla base di quanto disposto dalla normativa vigente (e alla luce delle modifiche apportate dai pronunciamenti comunitari e internazionali), quanto previsto all’art.42 del **D.Lgs.81/2008 s.m.**, in tema di **inidoneità alla mansione specifica**, deve essere interpretato confermando il diritto da parte di tutti gli occupati all’accomodamento (o collocamento) ragionevole che comporta un **obbligo per i datori di lavoro** di adottare provvedimenti appropriati, cioè **efficaci e pratici**, per consentire di accedere ad un lavoro, di svolgerlo, di avere una promozione o di ricevere una formazione. Per favorire la realizzazione di tali interventi, **quando previsti oneri rilevanti, sono disposti finanziamenti** (in base alle modalità di seguito indicate).

Per i disoccupati e gli occupati* in condizioni di disabilità/invalidità con percentuali certificate superiori alle soglie qui di seguito indicate e di natura cronica, è previsto il **diritto al collocamento mirato** (L. 68/99 s.m.)**

- con invalidità civile superiore al 45%;
- con invalidità da lavoro superiore al 33%, accertata dall'INAIL;
- non vedenti o sordomute;
- invalide di guerra, civili di guerra o di servizio con minorazioni dalla prima all'ottava categoria.

**Occupati nel caso di disabilità sopravvenuta o assunti non in collocamento obbligatorio e a condizioni particolari.*

***<<Per Collocamento mirato si intende quella serie di strumenti tecnici e di supporto complesso che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi di lavoro e di relazione >> (art.2 L.68/99)*

Quota di riserva è il numero di lavoratori appartenenti alle categorie protette che l'azienda è tenuta ad assumere.

Le quote minime di riserva dipendono dalle dimensioni dell'azienda. Non possono essere computati gli occupati che appartengono alla prima e seconda condizione dapprima elencate (L.68/99 art. 3)

- imprese oltre i 50 dipendenti: 7% dei lavoratori occupati;
- imprese tra 36 e 50 dipendenti: 2 lavoratori disabili;
- imprese tra 15 e 35 dipendenti: 1 lavoratore disabile.
-

Sanzioni per inottemperanza degli obblighi da parte dei datori di lavoro (L.68/99 art.15)

- ritardato invio del prospetto informativo: 702,43 euro, maggiorata di 34,02 euro per ogni giorno di ulteriore ritardo nell'adempimento
- inadempienza 'obbligo di assunzione entro i 60 giorni: € 196,05 per ogni lavoratore non assunto e per ogni giorno lavorativo di ritardo (dal 1-1-22)
- esonero parziale (€39,21 o € 30,64, per ogni giorno lavorativo e per ciascun lavoratore disabile non assunto).

I versamenti effettuati da aziende che beneficiano di provvedimenti di esonero all'obbligo di assunzione di personale con disabilità oppure a seguito di sanzioni per accertate violazioni alla disciplina che regola detto obbligo vanno ad alimentare per legge il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili e/o il Fondo nazionale per il diritto al lavoro disabili.

HANNO DIRITTO AGLI ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI	FINANZIAMENTO Misure esistenti, attuate da politiche dello Stato
DISABILITÀ DA LAVORO <i>(per infortunio sul lavoro e/o malattia professionale)</i> Diritto da parte di occupati in forza in azienda <i>(indipendentemente dalla tipologia contrattuale)</i> o in caso di assunzione	
INIDONEITÀ ALLA MANSIONE <i>(per infortunio sul lavoro e/o malattia professionale o per causa di salute)</i> Diritto da parte di occupati in forza in azienda <i>(indipendentemente dalla tipologia contrattuale)</i>	
DISABILITÀ/INVALIDITÀ CHE DÀ DIRITTO AL COLLOCAMENTO MIRATO (L.68/99)	Fondo nazionale per il diritto al lavoro delle persone con disabilità  Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità 
DISABILITÀ/INVALIDITÀ non rientranti nella casistica prevista dalla L.68/99	
DISABILITÀ DA LAVORO +DIRITTO AL COLLOCAMENTO MIRATO	  

DISABILITÀ-INIDONEITÀ DA LAVORO “INAIL”

Disabilità/inidoneità a seguito di infortunio sul lavoro o di malattia professionale **certificate da INAIL.**

L'INAIL riconosce **contributi ai datori di lavoro per progetti di reinserimento**, per attivare interventi di adeguamento delle postazioni, superamento delle barriere architettoniche e formazione professionale.

L'INAIL garantisce **alle persone con disabilità da lavoro la conservazione del posto di lavoro** e la continuità lavorativa prioritariamente con la stessa mansione oppure, qualora non sia possibile a causa delle condizioni psicofisiche, con una mansione diversa.

Lo stesso sostegno è garantito alle persone con disabilità da lavoro per la conservazione del posto di lavoro **anche nel caso di inserimento in nuova occupazione**, a seguito di incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Hanno diritto ai fini della conservazione del posto di lavoro

i lavoratori subordinati e parasubordinati anche con contratto a tempo determinato o flessibile, nonché lavoratori autonomi con disabilità da lavoro tutelati dall'Inail, senza limiti minimi di percentuale di disabilità/inidoneità, anche non cronica;

Hanno diritto ai fini di nuova occupazione:

persone con disabilità da lavoro tutelate dall' Inail, senza limiti minimi di percentuale di disabilità/inidoneità, anche non cronica, con le quali vengano stipulati contratti di lavoro subordinato o parasubordinato, anche a tempo determinato o flessibile (a esclusione dei contratti di lavoro autonomo), per essere adibite a un'attività lavorativa anche non soggetta a obbligo assicurativo Inail.

Gli interventi finanziati da INAIL possono essere nell'ambito di:

- **un progetto elaborato dall'équipe multidisciplinare** con il diretto coinvolgimento del lavoratore (dell'RLS/RLST) e la partecipazione attiva del datore di lavoro
- **un progetto proposto dal datore di lavoro**, condiviso con il lavoratore e valutato, ai fini dell'approvazione, dall'équipe multidisciplinare;
- **attuati dal datore di lavoro** per ragioni di **necessità e urgenza** e rimborsati dall'Inail previa verifica dell'attendibilità delle ragioni di necessità e urgenza.

E' previsto

☐ **Il rimborso al 100%**, e fino ad un massimo di euro 135.000, del costo per gli interventi di superamento e abbattimento delle **barriere architettoniche** nei luoghi di lavoro (inserimento rampe, adeguamento percorsi orizzontali, modifica del locale ascensore, dei servizi igienici, ecc) e di adeguamento e adattamento delle **postazioni di lavoro** (arredi, strumenti, ausili, strumenti di interfaccia macchinatente, veicoli costituenti strumenti di lavoro, ecc)

☐ **Il rimborso al 60%**, e fino ad un massimo di 15.000, del costo per gli interventi di **formazione** (addestramento all'utilizzo delle postazioni, tutoraggio per assicurare lo svolgimento della stessa mansione o la riqualificazione professionale funzionale all'adibizione ad altra mansione, ecc)

☐ **un contributo pari al il 60% della retribuzione** effettivamente corrisposta alla persona con disabilità da lavoro destinataria di un progetto di reinserimento **mirato alla conservazione del posto di lavoro** per un periodo non superiore ad un anno (dalla data di presentazione del progetto fino alla realizzazione degli interventi)

DISABILITÀ CON DIRITTO AL COLLOCAMENTO MIRATO (L.68/99)

FONDO NAZIONALE PER IL DIRITTO AL LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITA'

INCENTIVI PER ASSUNZIONI

Il fondo nazionale riconosce incentivi, sia alle aziende soggette e che NON soggette all'obbligo, che assumono persone con disabilità. L'incentivo è erogato dall'**INPS** mediante conguaglio delle denunce contributive mensili alle condizioni e con le caratteristiche riportate nella seguente tabella.

Natura disabilità	Percentuale disabilità	Tipologia contrattuale	Misura dell'incentivo	Durata dell'incentivo
Fisica	Superiore al 79%	Rapporto di lavoro a tempo indeterminato	70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	36 mesi
	Compresa tra il 67% e il 79%	Rapporto di lavoro a tempo indeterminato	35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	36 mesi
Intellettiva o psichica	Superiore al 45%	Rapporto di lavoro a tempo indeterminato	70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	60 mesi
		Assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi	70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	Per tutta la durata del contratto

FONDO REGIONALE PER L'OCCUPAZIONE DELLE PERSONE CON DISABILITA' - REGIONE VENETO

Programma 2022/2023 DGR 1359/22

CONTRIBUTI PER LE AZIENDE

INCENTIVI PER ASSUNZIONI

Si riconoscono incentivi alle aziende **soggette e non soggette all'obbligo** che assumono persone con disabilità a tempo indeterminato e determinato **non agevolate dal Fondo nazionale**. **In via sperimentale**, si riconosce l'agevolazione ai datori di lavoro nei casi in cui non l'abbiano potuta ricevere a motivo **dell'incapienza del Fondo nazionale**.

La tabella con il dettaglio degli incentivi è all'indirizzo [Incentivi all'assunzione - CliclavoroVeneto](#)

CONTRIBUTI PER L'ADATTAMENTO DEI POSTI DI LAVORO E PER ADEGUARE LE COMPETENZE

Si riconoscono ai datori di lavoro

Contributi a rimborso fino al 95% della spesa (max 20mila euro) sia per lavoratori assunti a tempo indeterminato che determinato non inferiore a 12 mesi per:

- adattare le postazioni di lavoro** alle capacità del lavoratore;
- rimuovere le barriere architettoniche** che non consentono un accesso agevole al luogo di lavoro;
- l'apprestamento di tecnologie** per compensare la ridotta capacità lavorativa

Contributo fino a 5.000 euro a persona per attività formative per al fine di adeguare le competenze del lavoratore in fase di inserimento, o per svolgere compiti diversi da quelli ordinari, o per utilizzo di apparecchiature nuove.

È riconoscibile anche la spesa per la formazione obbligatoria in tema di sicurezza, in relazione all'attivazione di esperienze di tirocinio.

SOSTEGNO ALLA REALIZZAZIONE DI TIROCINI PROMOSSI DAI CENTRI PER L'IMPIEGO (CPI)

Per tirocini finalizzati all'assunzione e che per la loro durata **coprono l'obbligo** si riconosce all'azienda ospitante per **massimo 6 mesi** un rimborso pari a **5,00€ lordi l'ora** sulla base delle ore effettivamente svolte, fino a un massimo di **600,00€ lordi mensili**. È facoltà dell'azienda corrispondere un'ulteriore integrazione al tirocinante.

SERVIZI E POLITICHE ATTIVE PER LE PERSONE

INTERVENTI DI ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO - JOB COACHING

Il fondo regionale finanzia servizi di accompagnamento al lavoro finalizzati alla **stabilità degli inserimenti lavorativi e al mantenimento dell'occupazione** delle persone con disabilità. Il job coach attraverso un'analisi del contesto aziendale individua le problematiche da risolvere e programma le azioni da intraprendere in un percorso individuale, condiviso con il lavoratore e con i responsabili aziendali. Obiettivo è il rafforzamento della persona e la creazione di un ambiente di lavoro collaborativo dal quale possono trarre giovamento tutti i soggetti coinvolti: lavoratori e datori di lavoro.

Il servizio è attivato su richiesta del datore di lavoro e del lavoratore. I servizi per l'impiego pubblici e i soggetti accreditati ai servizi per il lavoro e le cooperative di tipo B possono proporre il servizio agli interessati.

VOUCHER RAFFORZATO PER IL LAVORO E VOUCHER DI SOSTEGNO

Il fondo regionale riconosce un voucher rafforzato, ovvero un titolo di spesa, assegnato nella forma di un budget individuale che consente alla persona con disabilità di accedere a **servizi e strumenti** di sostegno per l'inserimento lavorativo, tra i seguenti:

- Supporto specialistico per pianificare il processo di inserimento
- Formazione per il potenziamento delle competenze
- Tirocinio con indennità di frequenza
- Accompagnamento al tirocinio
- Tutoraggio aziendale
- Supporto all'inserimento/reinserimento lavorativo

E' prevista inoltre una misura complementare al voucher rafforzato il **voucher di sostegno**, finalizzato a sostenere la partecipazione attiva, con un contributo per servizi di connessione, mobilità, conciliazione e interpretariato LIS.

La persona in possesso dei requisiti può richiedere il rilascio del Voucher rafforzato ad un operatore del Centro per l'Impiego (CPI) e successivamente scegliere i servizi di cui vuole usufruire e l'ente erogatore.



Per informazioni e consulenza, accesso a contributi e politiche attive puoi contattare direttamente

CENTRI PER L'IMPIEGO (CPI) – VENETO LAVORO

Nei centri per l'Impiego sono disponibili i principali servizi per il collocamento mirato delle persone disabili rivolti sia ai lavoratori che alle aziende.

Sito sedi e contatti CPI Veneto

Servizio Integrazione Lavorativa (SIL) dell'ULSS

Sito SIL Regione Veneto

INAIL

Sito INAIL reinserimento lavorativo delle persone con disabilità

Oppure rivolgiti alla CISL

CISL Belluno-Treviso

www.cislbellunotreviso.it

CISL Padova-Rovigo

www.cislpadovarovigo.it

CISL Venezia

www.cislvenezia.it

CISL Verona

www.cislverona.it

CISL Vicenza

www.cislvicenza.it

A cura di :
Cinzia Frascheri - CISL Dipartimento Nazionale per la
Salute e Sicurezza sul lavoro

Elisa Ponzio - CISL Veneto Dipartimento
politiche per il Lavoro