

DISABILI E LAVORO

Nonostante il fatto che molte persone DISABILI siano in grado di lavorare, un numero significativo di loro abbandona il lavoro prematuramente per diversi motivi: reale disabilità fisica, frettolosa decisione di un datore di lavoro disinformato, valutazione non realistica del proprio stato da parte della persona stessa.

Più di 2/3 delle persone COLPITE perde il lavoro nei primi 15 anni dalla diagnosi, con una maggiore [incidenza](#) nei primi 5 anni.

Fattori che influenzano negativamente l'attività lavorativa delle persone DISABILI in Italia

- Affaticamento
- Difficoltà di movimento
- Disturbi visivi
- Disturbi urinari
- Difficoltà incontrate nel raggiungere il luogo di lavoro
- Difficoltà di spostamento all'interno dei luoghi di lavoro
- Mancanza di informazione sui diritti del lavoratore disabile
- Mancanza di informazione sulla normativa in materia di disabilità e lavoro da parte dei datori di lavoro e delle aziende (ad esempio sgravi fiscali o sovvenzioni per gli adeguamenti dei luoghi di lavoro) [Legge Quadro n. 104 del 1992; Legge 68/1999]
- Scarsa conoscenza sui corsi di orientamento o di formazione
- Informazioni scarse o imprecise sulle caratteristiche della patologia e sui sintomi ad essa correlati

Fattori che influenzano positivamente l'attività lavorativa delle persone DISABILI in Italia

- Disponibilità del datore di lavoro ad effettuare cambiamenti
- Collaborazione da parte dei colleghi
- Sostegno alla famiglia
- Agevolazioni sul posto di lavoro
- Applicazione dell'orario flessibile

- Ottenimento dell'orario part-time
- Possibilità di accedere a corsi di formazione professionali
- Abbattimento delle barriere architettoniche
- Adattamento del luogo di lavoro
- Possibilità di usufruire di mezzi di trasporto
- Possibilità di utilizzare ausili

La riduzione dell'attività lavorativa, se non addirittura la perdita del lavoro stesso, costituisce, con le sue conseguenze (provvidenze economiche erogate dallo stato, mancato introito fiscale per lo Stato stesso, costi per le aziende), il fattore su cui agire per far sì che il costo della malattia si riduca drasticamente.

Per esempio, in Italia il costo medio annuo per persona con [sclerosi multipla](http://www.la-sclerosimultipla.net/epidemiologia.php) è di 32000 Euro, ma può salire anche a 55000 Euro per i malati con grave disabilità e non più autosufficienti (Fonte: <http://www.la-sclerosimultipla.net/epidemiologia.php>).

La perdita di produttività e il mancato guadagno costituiscono il 75% del costo totale della malattia.

Strumenti sociali e legislativi che permettano al malato di conservare il più a lungo possibile la propria attività lavorativa possono portare, oltre che ad una migliore [qualità di vita](#) del paziente, anche ad un sensibile risparmio economico, sia individuale che sociale.

In Italia, fin dagli anni '60, sono state emanate normative per garantire il diritto al lavoro anche delle persone disabili.

- Una legge importante, anche se ormai superata, è la legge 482/68 "Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche Amministrazioni e le aziende private", nota anche come "legge sul collocamento obbligatorio", la quale obbligava gli Enti pubblici e alcune aziende private ad assumere persone con invalidità . Un grosso limite di tale legge è che non si è preoccupata di garantire la qualità dell'inserimento lavorativo attraverso la valorizzazione delle competenze delle abilità residue del disabile, per il quale il lavoro diveniva spesso, anziché un'occasione di realizzazione, un momento di frustrazione e di scarsa gratificazione.
- Altra legge importante è la Legge 381/91 sulla "Disciplina delle cooperative sociali", che ha cercato di valorizzare ed incoraggiare la costituzione delle cooperative di

tipo B (di produzione e lavoro) finalizzate a creare contesti adatti per l'inserimento lavorativo dei disabili.

- Le Legge quadro sull'handicap, [Legge 104/92](#), ha sancito il principio di valutare il soggetto rispetto alla concrete capacità lavorative-relazionali.
- La Legge 68/99 "Norme per il diritto al lavoro per i disabili" prevede un collocamento mirato delle persone con handicap; per questo dei Comitati tecnici devono:
 - Valutare le reali capacità del lavoratore disabile
 - Valutare le caratteristiche dei posti disponibili
 - Individuare percorsi formativi d'inserimento

Servizi per l'impiego e comitati tecnici

La Legge 68/99 prevede l'istituzione a livello regionale e provinciale di servizi per l'inserimento lavorativo dei lavoratori disabili, che provvedono, in raccordo con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, alla programmazione, alla attuazione, alla verifica degli interventi volti a favorire l'inserimento lavorativo dei soggetti beneficiari di tale legge.

I servizi per l'impiego provinciali si avvalgono di un Ufficio provinciale per l'inserimento lavorativo, a cui fanno riferimento specifici comitati tecnici.

I comitati tecnici, composti da funzionari ed esperti del settore sociale e medico-legale, coadiuvati da una commissione tripartita della quale fanno parte sindacati e associazioni di persone disabili, devono definire un programma individualizzato per ogni personal iscritta alle liste di collocamento provinciale. Il comitato tecnico:

- Valuta le capacità e potenzialità lavorative dei lavoratori disabili
- Definisce gli strumenti atti all'inserimento lavorativo e al collocamento mirato
- Predisponde un piano di tutoraggio all'inserimento lavorativo
- Orienta i lavoratori disabili verso formazioni o aggiornamenti professionali
- Orienta i datori di lavoro delle metodologie per l'inserimento lavorativo dei disabili
- Predisponde i controlli sui luoghi di lavoro per valutare l'andamento dell'inserimento lavorativo

- Collabora alla stesura dei programmi di formazione e di riqualificazione professionale.

La legge 68/99 precisa inoltre chi sono:

- Gli aventi diritto, cioè i beneficiari del collocamento mirato:
 - Disabili in età lavorativa con invalidità superiore al 45%
 - Invalidi del lavoro con invalidità superiore al 33%
 - Invalidi di guerra o per servizio
 - Persone non vedenti, sordi o muti
- Soggetti obbligati ad assumere persone con disabilità
 - Enti pubblici
 - Partiti politici
 - Organizzazioni sindacali
 - Organizzazioni senza scopo di lucro
 - Aziende/enti privati

Aziende con più di 50 lavoratori → 7% di disabili rispetto al totale dei lavoratori

Aziende con 35-50 lavoratori → 2 persone disabili

Aziende con 15-35 lavoratori → 1 persona disabile

Non possono essere conteggiati tra i lavoratori disabili assunti ai sensi della Legge gli invalidi interni, ovvero personale divenute invalide dopo l'assunzione, se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60%.

Agevolazioni per i datori di lavoro

Tipo ed entità dell'agevolazione	Destinatari delle agevolazioni	Requisiti dei lavoratori disabili
Contributo all'assunzione nella misura non superiore al 60% del costo salariale (l'ammontare lordo del contributo all'assunzione deve essere calcolato sul totale del costo salariale annuo da corrispondere al lavoratore)	Datori di lavoro che hanno assunto attraverso le convenzioni ai sensi dell' art. 11 , legge 68/99 con rapporto di lavoro a <i>tempo indeterminato</i> Datori di lavoro privati che, pur non essendo soggetti agli obblighi della presente legge, hanno proceduto all'assunzione a	Lavoratori con invalidità superiore al 79% Lavoratori con handicap intellettuale e psichico indipendentemente dal grado di invalidità

	tempo indeterminato di lavoratori disabili.	
Contributo all'assunzione nella misura non superiore al 25% del costo salariale (l'ammontare lordo del contributo all'assunzione deve essere calcolato sul totale del costo salariale annuo da corrispondere al lavoratore)	Datori di lavoro che hanno assunto attraverso le convenzioni ai sensi dell'art. 11, legge 68/99 con rapporto di lavoro a <i>tempo indeterminato</i> Datori di lavoro privati che, pur non essendo soggetti agli obblighi della presente legge, hanno proceduto all'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disabili.	Lavoratori con invalidità compresa tra il 67% e il 79%
Rimborso forfetario delle spese per:- trasformazione del posto di lavoro- apprestamento di tecnologie di telelavoro- rimozione delle barriere architettoniche	Datori di lavoro privati che hanno assunto attraverso le convenzioni ai sensi dell'art. 11, legge 68/99 con rapporto di lavoro a <i>tempo indeterminato</i> Datori di lavoro privati che, pur non essendo soggetti agli obblighi della presente legge, hanno proceduto all'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disabili.	Lavoratori con invalidità superiore al 50%

Agevolazioni per i lavoratori disabili

- Possibilità di scegliere la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e di non essere trasferiti in altra sede senza il proprio consenso; questa agevolazione è valida anche per il parente del disabile con handicap grave ([Legge 104/92](#), art. 33 comma 5°)
- Tre giorni di permesso retribuito al mese o due ore al giorno
- Congedo indennizzato non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa per i genitori o, dopo la loro scomparsa, per le sorelle o i fratelli o per il coniuge conviventi con il portatore di handicap grave
- Esonero dal lavoro notturno del lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile

Agevolazioni per chi assiste (caregiver): Permessi retributivi

La [Legge 104/1992](#) stabilisce che chi assiste un familiare in stato di handicap grave ha diritto a tre giorni di permessi retribuiti ogni mese. I tre giorni corrispondono al raggiungimento del diritto alla pensione, alla maturazione delle ferie e alla tredicesima. I permessi non sono cumulabili e vanno "utilizzati" di mese in mese.

Nel caso di handicap grave, quando è ridotta l'autonomia personale al punto da richiedere un'assistenza permanente, la [legge 104/1992](#) si applica a tutti: cittadini italiani, stranieri, apolidi. Ad avere diritti ai permessi: i genitori, il coniuge e i parenti di secondo grado. Per i parenti di terzo grado possono usufruirne solo se i genitori e il coniuge hanno compiuto i 65 anni.

Si possono richiedere anche permessi se l'assistito ne usufruisce.

Agevolazioni e congedi per genitori con figli portatori di handicap grave

La legge di riferimento è sempre la 104/1992, secondo il testo normativo: la madre o il padre lavoratore del bambino hanno diritto di prolungare il congedo parentale fino al compimento dei tre anni se il piccolo non è ricoverato presso istituti specializzati. Il prolungamento è retribuito al 30%, inoltre, i genitori possono richiedere giornalmente due ore di permesso retribuito e tre giorni di permessi mensili fruibili dopo che il bambino ha superato i tre anni di età.

Alla normativa del 1992, il dlgs del 26 marzo 2001 n°151, articolo 42 ha introdotto un congedo straordinario retribuito per l'assistenza di figli che hanno un handicap grave. I familiari e/o i genitori di bambini portatori di handicap, una volta accertata la situazione di gravità, hanno diritto a congedi straordinari fino a due anni nell'arco della vita lavorativa. I congedi per gravi motivi familiari possono anche valere se i figli sono maggiorenni. Se il figlio è maggiorenne, il genitore ha diritto al congedo se il figlio vive con i genitori, se il figlio non vive con i genitori e l'assistenza gli viene prestata dal lavoratore che richiede i requisiti.

Telelavoro

La Legge 68/99 (art. 4 comma 3) annovera tra le tipologie contrattuali anche il telelavoro, definito come "una modalità lavorativa il cui espletamento avviene con l'ausilio di strumenti anche telematici, prevalentemente al di fuori dei locali lavorativi".

Il lavoratore si avvale di una postazione di lavoro, composta da [computer](#), telefono, modem, installata presso il proprio domicilio o in un locale di cui abbia disponibilità .

Vantaggi:

- Maggior autonomia e responsabilità
- Minori vincoli di orario
- Aumento del tempo libero
- Risparmio sui tempi e sui costi di trasporto

- Possibilità per gli imprenditori di decentrare le attività e di risparmiare sulle spese generali per l'ufficio e sulle spese di trasporto

La Legge 30/2003 (L. Biagi) prevede una flessibilità e un lavoro a termine anche per i disabili.

L'articolo 14 del decreto di attuazione 273/03 prevede che siano le cooperative sociali di tipo B ad assumere direttamente la persona disabile, in seguito ad una commessa ricevuta in appalto da una impresa, a tempo determinato, con un periodo di sperimentazione di un anno, al termine del quale il lavoratore può essere riconfermato, ma anche ritornare disoccupato. Questa legge trasferisce di fatto l'obbligo di assunzione, previsto dalla legge 68, dalle imprese alle cooperative sociali.

Fonte: <https://www.fondazione-serono.org/>