

ANNO 2002

**Rapporto del Governo Italiano sull'applicazione della Convenzione 159 sul
“Riadattamento professionale e l'Impiego dei portatori di handicap”.**

PARTE I. Definizione e campo di applicazione

ART.I

Prière d'indiquer la définition des termes “personne handicapée” aux fins de la Convention

La definizione di “portatore di handicap” nello specifico ambito occupazionale, secondo la Convenzione 159 dell'OIL, sottolinea l'aspetto relativo alla “persona le cui prospettive di trovare e conservare un impiego idoneo nonché di progredire professionalmente, sono sensibilmente ridotte in seguito ad un handicap fisico o mentale”. Tale definizione può essere ampliata, ai fini di un migliore inquadramento della categoria che permetta di meglio stabilire gli obiettivi, nel senso della definizione di “persona handicappata” di cui agli articoli 1,2, 3 della “Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate” n. 104 del 5/2/92, il cui testo si unisce in copia, (v.allegato I) nei quali alla luce della definizione è contemplata la gamma delle strategie di realizzazione dei diritti del disabile per una adeguata integrazione sociale e lavorativa.

**PARTE II. Principi delle politiche di integrazione professionale e di
impiego per le persone disabili**

ART.II

*Prière de donner une description générale de la politique nationale concernant la
réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées.*

La materia relativa all'handicap ha seguito in Italia, a partire dagli anni 90, un percorso caratterizzato da una evoluzione normativa conseguente al cambiamento di rappresentazione sociale della persona disabile la quale, da utente da assistere, è diventato cittadino da promuovere.

In tal senso, la L. 5 febbraio 1992 n.104 “Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate” ha segnato l'inizio della affermazione della piena integrazione della persona handicappata nella famiglia, nella scuola, nel lavoro e nella società, attraverso la realizzazione di obiettivi specifici : prevenire e rimuovere le condizioni invalidanti che impediscono lo sviluppo della persona umana; perseguire il recupero funzionale e sociale della persona affetta da minorazioni fisiche, psichiche e

sensoriali e assicurare le prestazioni per la prevenzione, la cura, e la riabilitazione; predisporre interventi volti a superare stati di emarginazione e di esclusione sociale della persona handicappata. In particolare, l'articolo 33 della legge, prevede delle agevolazioni sull'orario di lavoro per i familiari di disabili e per gli stessi portatori di handicap impegnati nel mondo del lavoro. Negli ultimi dieci anni la giurisprudenza in materia ha sostenuto questo orientamento, finalizzato a garantire al disabile una assistenza anche familiare oltre che sociale, dando la possibilità a genitori e parenti con impegni lavorativi di garantire al disabile le cure, la riabilitazione, l'integrazione sociale, insita nella "ratio legis" della L.104/92. Le sentenze della Corte Costituzionale e i pareri del Consiglio di Stato, in materia, hanno tracciato le linee guida della normativa attuale che, da un lato garantisce l'integrazione lavorativa del disabile in condizioni non gravi, dall'altro, facilita lo stesso attraverso permessi sul lavoro, all'accesso alle strutture e ai servizi specifici, mettendo anche il familiare lavoratore nella posizione di garantire sostegno e snellimento, nelle problematiche assistenziali e burocratiche relative alla categoria, tramite le agevolazioni concesse sull'orario di lavoro.

La Legge 12 marzo 1999,n.68 "norme per il diritto al lavoro dei disabili"(e successivo regolamento di esecuzione per l'attuazione della L.12/3/99, n.68, "D.P.R. 10/10/2000") afferma la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato. Introduce elementi innovativi rispetto alla precedente disciplina del collocamento obbligatorio tramite tre nuovi percorsi: collocamento obbligatorio, collocamento mirato, cooperazione. In seguito, la Legge 8 marzo 2000, n.53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città" che ridefinisce tutta la materia relativa ai congedi parentali, familiari e formativi per il sostegno della maternità, per il diritto alla cura e alla formazione, dedica 2 articoli alla tutela dei disabili, rivolgendosi in particolare alle agevolazioni sul lavoro dei familiari che li assistano. In particolare, la più recente normativa disciplina la materia relativa ai permessi specificando la fruizione "iure proprio" di ogni genitore, in alternanza, e abolisce il requisito della convivenza, come "conditio sine qua non" per la fruizione di detti permessi da parte del lavoratore che assista un familiare disabile.

Prière d'indiquer comment la politique nationale est mise en oeuvre et revue périodiquement.

La L.104/92 prevede che il Ministro competente riferisca annualmente sullo stato di attuazione delle politiche per l'handicap in Italia.

Lo stato di attuazione di tutta la normativa italiana in materia di handicap e quindi anche delle norme vigenti per assicurare l'applicazione della Convenzione 159/83, in base alle disposizioni dell'art.41 della citata legge 104/92, sono annualmente oggetto di una Relazione al Parlamento da parte del ministro competente e, in base alle disposizioni della legge 162/98 sono oggetto ogni tre anni di una Conferenza nazionale, le cui conclusioni sono portate anch'esse all'attenzione del Parlamento.

Nel corso degli ultimi anni, a modifica ed integrazione della legge 104/92 sono state promulgate diverse normative, attraverso le quali sono stati previsti interventi riguardanti anche le problematiche connesse con la riabilitazione, la formazione e l'integrazione professionale dei disabili.(Allegato III).

ART.III

Prière d'indiquer si les mesures de réadaptation professionnelle sont accessibles à toutes les catégories de personnes handicapées.

Prière d'indiquer les mesures en vue de promouvoir les possibilités d'emploi des personnes handicapées sur le marché libre du travail.

In Italia i servizi di orientamento professionale, attuati all'interno del sistema statale dell'istruzione e del sistema regionale della formazione professionale, sono rivolti a tutti. Oltre a questi servizi previsti per tutti, specifici servizi per l'orientamento professionale delle persone handicappate possono essere organizzati da Enti pubblici territoriali (Regione, provincia, comuni) e da enti di formazione professionale che svolgono attività formative in regime di convenzione con gli Enti pubblici.

Gli interventi di formazione sono rivolti a tutti i disabili, a prescindere dalla tipologia e dalla gravità della condizione.

In Italia le strutture che operano per il lavoro in situazione protetta sono diversamente denominate e collocate sul territorio. Attività di lavoro protetto e di pre-inserimento lavorativo sono svolte da Associazioni, Enti di formazione professionale, cooperative sociali di norma operanti nel sistema della formazione professionale e in regime di convenzione con gli Enti territoriali.

Per favorire e facilitare l'integrazione nel mondo del lavoro è stata promulgata una nuova normativa :la Legge 68/99, la quale recepisce principi e criteri di esperienze e buone prassi di inserimento lavorativo, innovando radicalmente il sistema di collocamento dei disabili, che era stato regolato da una Legge in vigore dal 1968(L.482/68).

La promozione dell'inserimento lavorativo e dell'integrazione nel mondo del lavoro delle persone disabili viene realizzata attraverso tre percorsi:

il collocamento obbligatorio;

il collocamento mirato;

la cooperazione.

I principi fondamentali della normativa più recente sono:

applicazione di nuove quote di riserva per le persone disabili (in analogia a sistemi presenti in altri paesi dell'U.E.), riducendo la precedente percentuale e estendendo l'obbligo a tutte le imprese superiori a quindici dipendenti, compresa la P.A.

introduzione dell'inserimento mirato : nuova metodologia di avviamento al lavoro che permette di collocare le persone disabili in attività compatibili con le loro effettive potenzialità lavorative, attraverso l'accertamento dei profili professionali e la predisposizione di interventi necessari per valorizzare le capacità residue.

decentralamento di competenze in materia di collocamento al lavoro attraverso nuove funzioni degli enti locali al fine di favorire l'integrazione tra politiche attive del lavoro, servizi all'impiego e politiche formative.

ART.IV

Prière d'indiquer toutes mesures positives spéciales visant à garantir l'égalité effective de chances et de traitement entre les travailleurs et travailleuses handicapées et les autres travailleurs.

Per quanto attiene, alle “azioni positive” a favore del collocamento al lavoro di tale categoria, si allegano gli articoli 1,2,3 della Legge 12/3/99,n.68. (v.allegato II).

Nell’ottica di quanto sopra esposto, appare evidente che la materia dei diritti e doveri, debba essere sostenuta da norme improntate alla filosofia delle “pari opportunità” che può essere realizzata solo attraverso una effettiva partecipazione dei cittadini, dei servizi, delle imprese e dei datori di lavoro, effettuando strategie di “pari possibilità” in termini di istruzione, di abbattimento delle barriere architettoniche, di incentivazione, di alta tecnologia. L’inserimento lavorativo del disabile, non può prescindere né dalla considerazione di tali soggetti come risorse e come potenziale patrimonio lavorativo, né dalla realizzazione di quanto sopra detto nonché da una valorizzazione delle “residue capacità lavorative” da ottimizzare e potenziare.

Alla luce della normativa allegata:

I datori di lavoro possono assumere persone disabili attraverso le seguenti modalità:

- richiesta di avviamento (devono essere presentate dai datori di lavoro agli uffici competenti e possono essere: numeriche o nominative, queste ultime sono limitate e regolamentate in relazione al numero dei dipendenti e ad altre condizioni.
- stipula di convenzione

La legge 68/99 per agevolare l’integrazione lavorativa dei disabili e venire incontro alle esigenze delle aziende che assumono persone disabili prevede forme di convenzioni e incentivi. Le convenzioni possono essere di integrazione lavorativa (con cooperative sociali, con associazioni di volontariato, con soggetti pubblici e privati), e di agevolazioni per i datori di lavoro. Le agevolazioni per i datori di lavoro sono presentate nella allegata Tabella (Tabella A).

Per quanto attiene all’accesso al pubblico impiego, le modalità di assunzione dei disabili restano regolamentate da apposite normative (D.Lgs.29/93, art.36 comma 2-L.104/92), nonché dalla possibilità di convenzioni per il collocamento mirato stipulate tra gli uffici competenti e Amministrazioni pubbliche.

ART. V

Prière d’indiquer comment les organisations représentatives d’employeurs et de travailleurs ainsi que les organisations représentatives composées ou s’occupant de personnes handicapées sont consultées sur les questions mentionnées dans cet article.

In Italia le organizzazioni dei lavoratori e le associazioni dei disabili sono costantemente coinvolte sulle problematiche relative all’inserimento lavorativo attraverso modalità diversificate e articolate.

La rappresentanza e la partecipazione delle associazioni dei disabili è riconosciuta dalla stessa legge-quadro 104/92 e da altre normative successive.

Le Associazioni e le Organizzazioni che tutelano e rappresentano le persone handicappate sono presenti e operanti a livello nazionale e locale; le associazioni operanti a livello nazionale (oltre 30), in larga maggioranza sono raggruppate in confederazioni e sono costantemente consultate dalle Amministrazioni centrali sia in relazione alla promozione di politiche per il superamento dell’handicap che in relazione a provvedimenti specifici in materia. A livello regionale sono vigenti provvedimenti che favoriscono forme di consultazione e partecipazione delle associazioni delle persone handicappate e delle loro famiglie.

I contratti collettivi di lavoro, prevedono, altresì, la possibilità da parte dei sindacati di essere coinvolti su specifiche situazioni relative anche alle problematiche connesse ai lavoratori disabili.

PARTE III Misure prioritarie nazionali per lo sviluppo dei servizi di riabilitazione professionale e di impiego per le persone disabili.

Artt. VI, VII, VIII, IX

In Italia, accanto alla normativa statale in materia di integrazione lavorativa, è vigente un'ampia ed articolata normativa regionale di dettaglio che prevede misure diversificate, anche di carattere economico, per promuovere il lavoro autonomo delle persone disabili e per incentivare i datori di lavoro ad assumere persone con handicap. Gli interventi per promuovere i servizi per l'impiego per i disabili nelle aree rurali e nelle realtà disagiate, sono attuati dalle regioni.

Quanto contemplato dalla Convenzione 159 sui tre aspetti essenziali dell'inserimento occupazionale è auspicabile in quanto concreta realizzazione della effettiva integrazione del disabile nella vita sociale e lavorativa. In tal senso, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha già sperimentato la modalità dei tirocini formativi dei disabili da inserire poi nella struttura lavorativa. Va ricordata, inoltre, a questo proposito, la Delibera 476/96 della Regione Lombardia che offriva alle imprese l'opportunità di richiedere nominalmente i disabili da inserire nella propria struttura superando le liste speciali di collocamento e consentendo, tramite la stipula di una convenzione con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di individuare percorsi mirati di inserimento. Le modalità di assunzione previste erano :

- 1- Tirocini formativi, soprattutto per disabili gravi.
- 2- Assunzione dopo il periodo di addestramento da parte dell'impresa che dispone di una struttura formativa interna.
- 3- Proposta da parte dell'impresa al disabile di un contratto di formazione-lavoro terminato il quale si procede all'assunzione.

La delibera regionale, che si rivolgeva a tutte le categorie protette, ha attuato dal 1996 al 1998 2000 inserimenti occupazionali e conseguenti adesioni di imprese interessate al programma con conseguenti incrementi produttivi. (dati ex Conferenza nazionale del lavoro – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali D.G.dell'Impiego; marzo 2000).

Per quanto attiene alla formazione professionale del disabile ai fini occupazionali, la normativa italiana, già con la legge 104/92, prevede all'articolo 17 "Formazione professionale", l'inserimento della persona handicappata negli ordinari corsi di formazione professionale dei centri pubblici e privati e garantisce agli allievi portatori di handicap che non siano in grado di avvalersi dei metodi di apprendimento ordinari, l'acquisizione di una qualifica anche mediante attività specifiche nell'ambito delle attività del centro di formazione professionale tenendo conto dell'orientamento emerso dai piani educativi individualizzati realizzati durante l'iter scolastico. A tal fine, si forniscono i centri dei sussidi e delle attrezzature necessarie. I corsi di formazione professionale tengono conto delle diverse

capacità ed esigenze della persona handicappata che, di conseguenza, è inserita in classi comuni o in corsi specifici o in corsi prelavorativi. Agli allievi che hanno frequentato i corsi di cui sopra, è rilasciato un attestato di frequenza utile ai fini della graduatoria per il collocamento obbligatorio nel quadro economico-produttivo territoriale.

Riguardo all'aspetto specifico del mantenimento del posto di lavoro, quanto espresso nella Convenzione, è ampiamente contemplato dalla normativa nazionale nella quale il progetto di integrazione del disabile nel mondo del lavoro e il conseguente mantenimento non prescinde da un programma di agevolazione che riguarda non solo l'eliminazione o superamento delle barriere architettoniche e la mobilità e i trasporti collettivi che consentano più agevoli spostamenti sul territorio, ma anche le riduzioni dell'orario di lavoro sia dei disabili che di coloro che li assistano.

Tali premesse, insite nell'articolato di cui trattasi, devono essere affiancate da un programma di concreto adeguamento del posto di lavoro la cui strategia operativa può essere oggetto di studio dei datori di lavoro sostenuti dalle rappresentanze dei lavoratori, come espresso dalla successiva normativa italiana in applicazione della citata legge 12 marzo 1999, n.68.

Con l'unito D.P.R. 10/10/2000, n.333 "Regolamento di esecuzione della L.12/3/99, n.68, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili" e successivamente con i Decreti D.P.Cons.Min.13/1/2000 di indirizzo e coordinamento in materia di collocamento obbligatorio dei disabili, Decreto del Ministro del lavoro 15/5/2000 di adempimenti in materia di assunzioni obbligatorie, e Legge 18/5/2000 su disposizioni urgenti per assicurare la prosecuzione degli interventi assistenziali per i disabili intellettivi si dispongono le modalità di esecuzione della legge sul collocamento obbligatorio, assicurandone l'applicazione in tutti i suoi aspetti formativi, sociali e integrativi. Inoltre, con i Decreti 12/7/2001 e 13/12/2001 si provvede a disciplinare l'erogazione dei finanziamenti derivanti dalla Legge finanziaria, che ripartisce tra le regioni il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili finalizzato ad assicurare la realizzazione degli interventi in termini di strutture da localizzare in contesti territoriali tali da consentire l'integrazione con la rete dei servizi sociali del territorio, e in termini di realizzazione di programmi sociali, attività assistenziali, di tutela e sostegno.

Si unisce l'Allegato III che informa sulla normativa italiana in materia di diritto al lavoro dei disabili aggiornata al periodo 2001-2002 e si uniscono i relativi testi .

NORMATIVA

Si uniscono al Rapporto :

- 1) Tabella A : Schema relativo alle possibilità di assunzione ex L.68/99**
- 2) Testo della L.5/2/92, n.104**
- 3) Testo della L.12/3/99, n.68**
- 4) Elenco normative in materia di diritto al lavoro dei disabili (fonte: div.III
D.G. IMPIEGO Min.del Lavoro e delle Politiche Sociali)**