

# **RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE N.159/1983 - "REINSERIMENTO PROFESSIONALE E OCCUPAZIONALE (DISABILI)".**

**Periodo: fino al 1° ottobre 2023.**

In merito all'applicazione, nella legislazione e nella pratica, della Convenzione in esame, si fornisce la risposta alla Richiesta diretta 2016 – articoli 1,2,3,7 della Convenzione

## **Richiesta diretta, 2016 Articoli 1, 2, 3 e 7 della Convenzione. Il reinserimento professionale e le politiche per l'occupazione delle persone con disabilità**

Nell'ordinamento nazionale italiano l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità sono promossi e tutelati principalmente dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, recante *"Norme per il diritto al lavoro dei disabili"*. E' necessario rilevare che la legge 10 dicembre 2014, n. 183, c.d. *"Jobs Act"*, ha delegato il Governo ad emanare decreti legislativi volti alla razionalizzazione e alla revisione delle procedure e degli adempimenti in materia di inserimento lavorativo delle persone con disabilità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, e degli altri soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio.

Conseguentemente alla predetta legge delega sono stati adottati il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 recante *"Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183"*, nonché il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 recante *"Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183"*.

In attuazione dell'art. 1 del decreto legislativo da ultimo citato è stato emanato il D.M. 11 marzo 2022, n. 43 di *"Adozione delle linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità"*, mentre in attuazione dell'art. 8 - che ha istituito la banca dati del collocamento mirato - è stato adottato il decreto interministeriale del 29 dicembre 2021 di definizione delle modalità attuative della banca dati del collocamento mirato finalizzata a razionalizzare la raccolta dei dati, a semplificare gli adempimenti, a rafforzare i controlli, nonché a migliorare il monitoraggio e la valutazione degli interventi.

Relativamente al Fondo per il diritto al lavoro delle persone con disabilità, deve rilevarsi che l'art. 13 della legge n. 68 del 1999 è stato profondamente modificato ad opera dall'art. 10 del d.lgs. 151 del 2015. È stato, infatti, definitivamente superato il sistema che prevedeva il riparto annuale delle risorse finanziarie dallo Stato alle Regioni e la successiva erogazione dalle Regioni ai datori di lavoro, sulla base delle assunzioni effettuate l'anno precedente. Detto meccanismo è stato sostituito da un sistema incentrato sulla fruizione dell'incentivo automatica ed immediata. Secondo le nuove disposizioni, le risorse del Fondo vengono corrisposte mediante conguaglio nelle dichiarazioni contributive mensili, attraverso l'apposita procedura telematica realizzata dall'INPS.

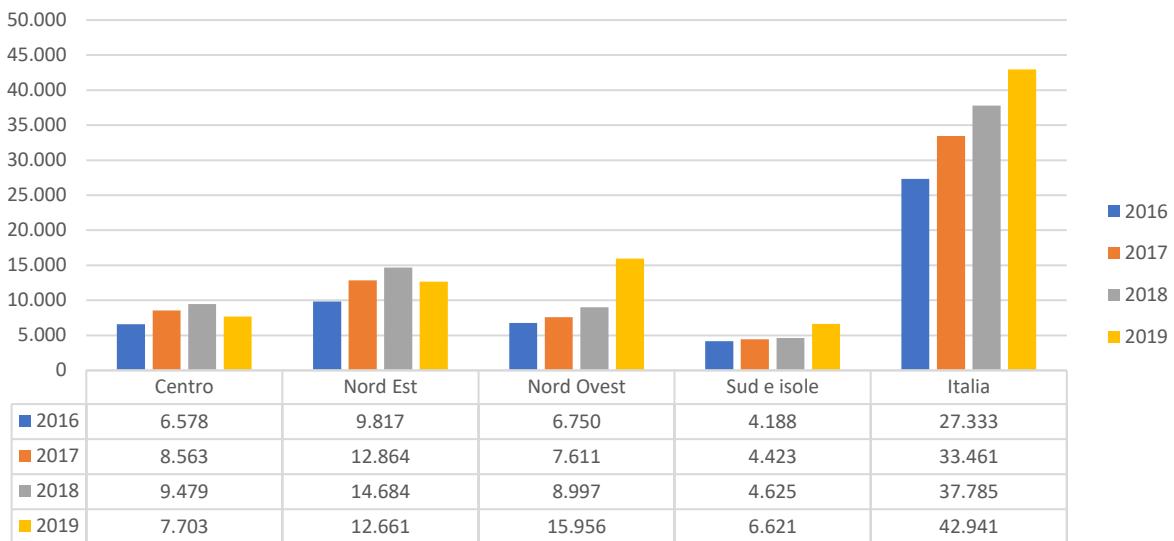
Una novità introdotta dalla normativa emergenziale durante la pandemia Covid19 è contenuta **nell'art. 16-bis del decreto legge n. 34/2020**, in virtù del quale il legislatore ha inteso estendere i benefici di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 23 novembre 1998, n. 407 a tutte le figure professionali che durante lo stato di emergenza sono state - a vario titolo - impegnate nelle azioni di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica ed abbiano, in conseguenza dell'attività di servizio prestata, contratto una patologia alla quale sia conseguita la morte o un'invalidità permanente per effetto, diretto o come concausa, del contagio da COVID-19.

La situazione pandemica degli scorsi anni ha posto in evidenza come la tutela delle persone con disabilità costituisca un'esigenza indefettibile. Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) riconosce il tema della disabilità come una delle sue priorità trasversali, alla quale rivolgere interventi di riforma inclusivi.

In particolare, nell'ambito del PNRR – la Missione 5, Componente 2 “Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore”, investimento 1.2, risponde all'obiettivo generale di accelerazione del processo di deistituzionalizzazione, fornendo servizi sociali e sanitari di comunità e domiciliari alle persone con disabilità, al fine di migliorarne l'autonomia e offrire loro opportunità di accesso nel mondo del lavoro, anche attraverso la tecnologia informatica. Sono promossi lo sviluppo delle competenze digitali per le persone con disabilità coinvolte nel progetto e lavoro anche a distanza; tale linea è destinata a realizzare gli interventi previsti nei progetti personalizzati per sostenere l'accesso delle persone con disabilità al mercato del lavoro, attraverso adeguati dispositivi di assistenza domiciliare e le tecnologie per il lavoro anche a distanza e la formazione nel settore delle competenze digitali, per assicurare la loro occupazione, anche in modalità smart working.

Per completezza, si riportano i dati contenuti nella X Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della legge 68/99, relativa all'annualità 2019, predisposta dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali del Governo pro tempore, con il contributo dell'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche.

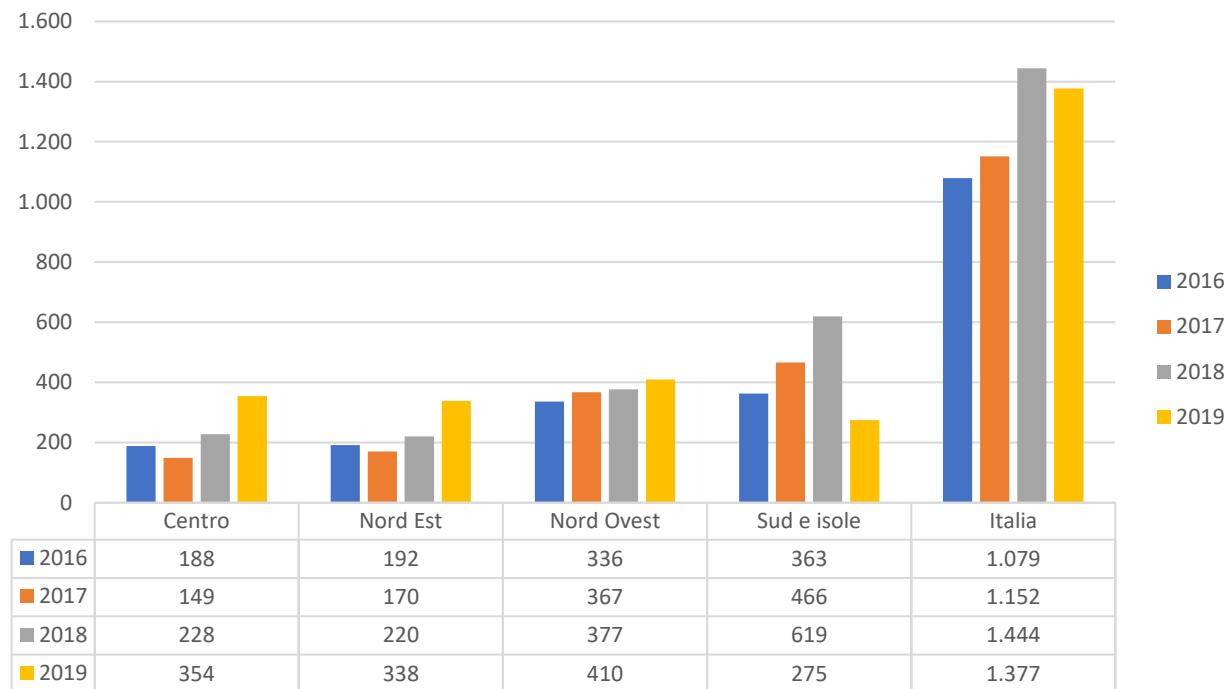
Figura 14 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavori privati per area geografica (v. ass.). Anni 2016 - 2019



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022

La Figura 14 riporta gli avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato nel periodo 2016-2019, presso datori di lavoro privati, ripartito per macroarea geografica. In particolare, nel 2019 si riscontra un numero superiore di avviamenti (42.941) rispetto agli anni precedenti, grazie anche ad un maggior numero di risposte valide da parte dei servizi. Gli avviamenti presso le pubbliche amministrazioni costituiscono invece una quota inferiore rispetto a quanto avviene nel settore privato, coerentemente con le dimensioni espresse dai due sistemi. La ricognizione avvenuta sul 2019 riporta un totale di 1.377 avviamenti in Italia (Figura 17). La lettura per area geografica mostra un dato che si rileva costante nel tempo, pur con le dovute cautele rispetto alla differenza di risposte valide negli anni, tranne che per le regioni del Mezzogiorno.

Figura 17 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavoro pubblici per area geografica (v. ass.). Anni 2016-2019



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2022.

Non si è in possesso di dati statistici per quanto riguarda il triennio 2020-2022, considerato il periodo emergenziale e caratterizzato dalla pandemia da Covid19.

Con riferimento alla seconda parte della domanda diretta ed in particolare agli articoli 3 e 7 della convenzione n. 159, deve rilevarsi che tra le misure di politica nazionale volte a promuovere l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità è da sottolineare l'istituto del **Fondo per il diritto al lavoro delle persone con disabilità**, ai sensi dell'art. 13 della legge n. 68 del 12 marzo 1999, come modificato dall'art. 10 del decreto legislativo n. 151 del 2015.

Secondo le disposizioni in esame, dunque, l'incentivo viene corrisposto mediante conguaglio delle dichiarazioni contributive mensili, attraverso apposita procedura telematica attuata dall'INPS. A tale Istituto sono trasferite le risorse del Fondo per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, mediante un apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per le disabilità, aggiornato annualmente al fine di attribuire le risorse che affluiscono al Fondo per il versamento dei contributi esonerativi di cui all'art. 5, comma 3-bis, della Legge 68 del 1999. L'incentivo economico viene rapportato alla retribuzione linda imponibile ai fini previdenziali e varia in funzione del grado e della tipologia di riduzione della capacità lavorativa del soggetto assunto. Anche la durata del beneficio contributivo varia in base alle caratteristiche del lavoratore assunto e alla tipologia del rapporto di lavoro.

In particolare, l'incentivo può essere concesso:

1. per l'assunzione di lavoratori con disabilità che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni, nella misura del 70% della retribuzione mensile linda imponibile ai fini previdenziali e per un periodo di trentasei mesi;
2. per l'assunzione di lavoratori con disabilità che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni, nella misura del 35% della retribuzione mensile linda imponibile ai fini previdenziali e per un periodo di trentasei mesi;
3. per l'assunzione di lavoratori con disabilità intellettuale e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, nella misura del 70% della retribuzione mensile linda imponibile ai fini previdenziali per un periodo di sessanta mesi per le assunzioni a tempo indeterminato ovvero per il periodo di durata del contratto di lavoro a tempo determinato, purché di durata non inferiore a dodici mesi.

Da ultimo, tra gli strumenti previsti nel panorama legislativo nazionale per garantire l'esercizio del diritto al lavoro delle persone con disabilità è possibile annoverare gli accomodamenti ragionevoli. Al riguardo, a livello nazionale l'obbligatorietà degli accomodamenti ragionevoli è stata sancita dall'art. 3, comma 3-bis, del d.lgs. 9 luglio 2003, n. 216 di recepimento della direttiva 2000/78 CE (come modificato dall'art. 9, comma 4, del d.l. 28 giugno 2013, n. 76, convertito con modifiche dalla legge 9 agosto 2013 n. 99).

La succitata previsione normativa nell'ottica di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento e la piena egualanza dei lavoratori con disabilità sancisce che i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti a adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18.

In relazione alle misure che i datori di lavoro devono adottare, si rileva che esse possono riguardare l'ambiente fisico (sistemare i locali o adattare le attrezzature) o l'organizzazione del lavoro (ritmi di lavoro, ripartizione dei compiti), ma in ogni caso non devono essere tali da determinare un onere finanziario sproporzionato, tenendo conto in particolare dei costi finanziari o di altro tipo, delle dimensioni e delle risorse finanziarie dell'organizzazione o dell'impresa e della possibilità di ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni. A tal riguardo l'articolo 14 della legge 12 marzo 1999, n. 68 prevede che il Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità (alimentato dagli importi derivanti dall'irrogazione delle sanzioni amministrative previste dalla legge n. 68 del 1999,

dai contributi versati dai datori di lavoro ex art. 5, comma 3 legge n. 68 del 1999, nonché il contributo di fondazioni, enti di natura privata e soggetti comunque interessati) eroghi contributi per il rimborso forfettario parziale delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento. Inoltre, l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) sostiene i datori di lavoro nell'adempimento dell'obbligo di adozione degli accomodamenti ragionevoli, finanziando interventi mirati al reinserimento delle persone con disabilità da lavoro.

Con determinazione presidenziale dell'11 luglio 2016, n. 258, l'Inail ha, inoltre, emanato il "Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro" (adottato in attuazione dell'articolo 1, comma 166, della legge 23 dicembre 2014, n.190) e relative circolari applicative, con cui sono stati disciplinati gli interventi personalizzati necessari a garantire la conservazione del posto di lavoro o l'inserimento in nuova occupazione (in caso di incontro tra domanda e offerta di lavoro) delle persone con disabilità da lavoro con oneri a carico dell'Istituto.

Recentemente, il Governo italiano con decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48 convertito con legge 3 luglio 2023, n. 85 recante: «Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro» ha introdotto una disposizione all'articolo 28, rubricato *“Incentivi per il lavoro delle persone con disabilità”*. La presente disposizione è diretta a promuovere e a realizzare la piena inclusione lavorativa delle persone con disabilità, incentivando il coinvolgimento diretto delle stesse nelle attività produttive e nelle iniziative imprenditoriali svolte dagli enti del Terzo settore, iscritti nel Registro unico nazionale di cui all'articolo 45 del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117 recante Codice del Terzo settore delle organizzazioni di volontariato e delle associazioni di promozione sociale coinvolte nel processo di trasmigrazione di cui all'articolo 54 del predetto codice, delle organizzazioni non lucrative di utilità sociale di cui al decreto legislativo 4 dicembre 1997, n. 460, iscritte nella relativa anagrafe.

Al fine di realizzare la piena inclusione lavorativa delle persone con disabilità, la disposizione prevede il riconoscimento agli enti indicati di un contributo per ogni persona con disabilità assunta tra il 1° agosto 2022 ed il 31 dicembre 2023. Il già menzionato contributo è stato riconosciuto, nei limiti delle risorse disponibili, per un ammontare pari a 7 milioni di euro. La disposizione contribuisce, pertanto, ad affermare la dignità e il valore sociale della persona con disabilità, che è portatrice di competenze e abilità specifiche, alle quali il mercato del lavoro deve spazi e strutture opportune. Inoltre, per concorrere ad assicurare condizioni di stabilità professionale, la disposizione puntualizza che per accedere al contributo indicato occorra stipulare un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Per la corretta attuazione di quanto previsto, le modalità di ammissione, quantificazione ed erogazione del contributo, nonché le modalità ed i termini di presentazione delle

domande, sono definiti con successivo decreto del Ministro per le disabilità, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, da adottarsi entro il 1° marzo 2024.

Con l'art. 47 del Decreto Legge 31 maggio 2021 n. 77 (c.d. Decreto Semplificazioni) convertito con Legge 29 luglio 2021 n.108, il legislatore ha previsto, allo scopo di perseguire finalità relative alle pari opportunità, sia generazionali che di genere, e di promuovere l'inclusione lavorativa delle persone disabili, l'adempimento di specifici obblighi, anche assunzionali, nonché l'assegnazione di un punteggio aggiuntivo all'offerente o al candidato che rispetti determinati requisiti, nell'ambito delle procedure di gara relative agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del PNRR e del PNC (Piano nazionale per gli investimenti complementari al PNRR, di cui all'art. 1 del D.L. 59/2021).

La semplificazione e il miglioramento dell'intero sistema dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità sono oggetto di esame nell'ambito dell'attività **dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità (OND)** in tema di *Lavoro e occupazione*, incardinato nel Ministero per la disabilità.

In particolare, l'OND sostiene l'inclusione lavorativa, formulando proposte di politiche innovative, strumentazioni tecniche appropriate e reperimento di risorse finanziarie al fine di:

- Individuare interventi legislativi specifici di miglioramento e inclusione lavorativa, attività lavorative innovative, promuovere l'occupazione e le carriere dei lavoratori con disabilità, con particolare riguardo alle qualifiche apicali, con aggiornamento degli incentivi all'occupazione;
- Favorire interventi sull'attività del collocamento mirato, migliorando i processi di programmazione, monitoraggio e valutazione delle politiche lavorative della disabilità, definendo i livelli essenziali di funzionamento dei servizi del collocamento mirato e favorendo il mainstreaming della disabilità nella raccolta dati;
- Interventi di natura tecnica e organizzativa per il miglioramento dei processi di inclusione lavorativa delle persone con disabilità per evitare discriminazioni, valorizzare le competenze e garantire continuità sul posto di lavoro (matching, accomodamento ragionevole, osservatorio aziendale, *disabilità manager, assessment*).
- Contributo al riordino della disciplina dei congedi parentali.

Per quanto concerne, infine, il sistema di monitoraggio per l'attuazione delle politiche in favore delle persone con disabilità, si sottolinea che il monitoraggio costituisce un'attività essenziale al fine di orientare in maniera efficace le azioni di tutte le istituzioni coinvolte nel processo di inclusione delle persone con disabilità. L'Istat, in un rapporto del 2021 presenta un'[indagine conoscitiva sulla condizione delle persone con disabilità](#).

In ordine alle misure relative all'applicazione della Convenzione in oggetto, si ricorda la legge quadro del 5 febbraio del 1992, n. 104 e successive modifiche e integrazioni *Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*, volta a fornire adeguato sostegno anche nel mondo del lavoro, sia agli individui disabili, sia ai familiari che in molti casi sono chiamati a prendersi cura di loro.

Le principali finalità della legge menzionata sono indicate nell'art. 1 e di seguito riportate:

- garantire il rispetto della dignità umana e dei diritti della persona disabile all'interno di tutti gli ambiti della vita sociale, dunque in famiglia, scuola, **lavoro** e società;
- prevenire e rimuovere tutte quelle circostanze che minano l'autonomia del disabile e la realizzazione piena dei suoi diritti civili – politici - patrimoniali;
- perseguire, dove possibile, il pieno recupero della persona mediante l'ausilio di servizi e prestazioni, anche di natura giuridico-economica;
- predisporre interventi per contrastare e debellare l'emarginazione del disabile.

L'integrazione promossa dalla normativa riguarda in maniera trasversale ogni ambito della società, dalla famiglia al mondo del lavoro, dai trasporti alle infrastrutture e ancora dall'ambito sanitario a quello sportivo, passando per il fondamentale ambito dell'istruzione e della ricerca scolastica e universitaria.

Menzione speciale tra le agevolazioni deve farsi per i “permessi retribuiti”, previsti dall'art. 33 al comma 3 della Legge 104; essi consistono nella possibilità per la persona disabile o portatrice di handicap di astenersi da lavoro fruendo del permesso retribuito, valido come prestazione lavorativa anche ai fini pensionistici e contributivi. Occorre inoltre mettere in rilievo che il legislatore, in attuazione della Direttiva Europea 2019/1158, ha emanato il Decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105 relativo *all'Equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza* in vigore da agosto 2022, che ha modificato l'art. 33 della Legge 104, introducendo alcune novità sui suddetti permessi. L'agevolazione in parola è riconosciuta a determinati soggetti ed in presenza di alcuni requisiti, difatti possono fruire dei permessi secondo quanto stabilito: in prima persona i disabili affetti da handicap in situazione di gravità, i familiari del disabile in situazione di gravità, (il coniuge o i genitori biologici o adottivi e/o i parenti o affini entro il secondo grado) per l'assistenza e la cura. Un ulteriore strumento di sostegno per i lavoratori disabili (e/o i familiari) è quello previsto dall'art. 33 legge 104, comma 6-bis in base al quale i lavoratori che usufruiscono dei permessi di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo, hanno diritto di priorità nell'accesso al lavoro agile ai sensi dell'articolo 18, comma 3-bis, della legge 22 maggio 2017, n. 81 o ad altre forme di lavoro flessibile.