

Indice

Presentazione	pag.	3
----------------------------	------	---

PER LE AZIENDE

Chi sono le persone con la sindrome di Down?

La sindrome di Down	“	7
Luoghi comuni e realtà sulle persone con la sindrome di Down	“	11

È possibile un inserimento lavorativo per le persone con la sindrome di Down?

Le persone con sindrome di Down al lavoro. Esperienze dell’AIPD e riflessioni ..	“	13
Testimonianze di giovani lavoratori con sindrome di Down	“	21
Il punto di vista delle aziende dove lavorano persone con la sindrome di Down....	“	30
Consigli utili per i colleghi di lavoro	“	34

La legge 12 marzo 1999, n. 68

“Norme per il diritto al lavoro dei disabili”

Principi e beneficiari	“	35
Il collocamento mirato	“	35
I beneficiari della legge	“	36
Che cosa le aziende devono sapere	“	37
Le aziende obbligate	“	37
Il prospetto informativo	“	39
Sospensione temporanea dagli obblighi	“	40
Limitazione della base di computo ed esclusione dalla base di computo	“	40
Esonero parziale per i datori di lavoro e per gli enti pubblici ed economici	“	41
Compensazioni territoriali	“	42
Ottemperanza agli obblighi di assunzione	“	43
Avviamento al lavoro	“	44
Le convenzioni	“	49
Agevolazioni per i datori di lavoro	“	54
Fondo nazionale	“	55
Fondo regionale	“	56
Sanzioni	“	57
Le strutture locali preposte al collocamento mirato	“	58

PER LE FAMIGLIE

Le persone con la sindrome di Down e il mondo del lavoro

Le opportunità offerte dalla legge.....	pag. 65
Adulti e lavoratori. Il ruolo delle famiglie	“ 66

Il percorso formativo

Il percorso scolastico-formativo al termine dell'obbligo di istruzione.....	“ 69
---	------

L'iscrizione all'elenco per le persone con disabilità presso il Centro per l'impiego

La riforma del collocamento. Lo “stato di disoccupazione” e il ruolo dei Centri per l'impiego.....	“ 77
L'iscrizione all'elenco per i disabili disoccupati presso il Centro per l'Impiego	“ 80

Il lavoro in cooperativa sociale

Che cosa è una cooperativa sociale?.....	“ 85
Perché il lavoro in cooperativa sociale?	“ 86

Inserimento lavorativo: alcune domande ricorrenti

Una persona titolare di indennità di accompagnamento può lavorare?	“ 88
Chi lavora perde il diritto alle provvidenze economiche?	“ 89
Il diritto alla pensione ai superstiti è compatibile con lo svolgimento di un'attività lavorativa?.....	“ 92
Un lavoratore con disabilità può ottenere il diritto alla pensione con un numero di anni inferiore agli altri lavoratori?	“ 95
Sono previste delle agevolazioni sul posto di lavoro per i lavoratori con disabilità?	“ 98
Il genitore di un lavoratore con disabilità ha diritto alla fruizione del congedo straordinario retribuito?	“ 99
Un lavoratore con disabilità in situazione di gravità e il familiare che lo assiste possono usufruire contemporaneamente dei permessi della legge 104/92?	“ 100
Una persona interdetta può lavorare?	“ 101
Un lavoratore con disabilità ha un contratto di lavoro speciale?	“ 102

Appendice

Legge 68/99 e sue applicazioni.....	“ 105
Altra normativa di riferimento	“ 109

Testi di utile consultazione	“ 110
---	-------

Presentazione

Nel 1999 dopo 31 anni dall'approvazione della precedente normativa sul collocamento obbligatorio (L. 482/68) e molti anni di elaborazioni e richieste di sue modifiche, è stata approvata la L. 68 *“Norme per il diritto al lavoro dei disabili”* che introduce, finalmente per legge, il principio del collocamento mirato.

In questi 40 anni molte cose sono cambiate nel mercato del lavoro e nella realtà delle persone con sindrome di Down. Oggi oltre 25.000 persone con questa disabilità sono già adulte e, grazie alle famiglie, all'inserimento scolastico, alla riabilitazione e ad un mutato atteggiamento nei confronti della loro capacità di esprimere nuove abilità, molti di loro sarebbero in grado di inserirsi nel mondo del lavoro. Purtroppo oggi il numero delle persone con sindrome di Down che lavorano è ancora molto basso e sicuramente inferiore a quello di chi ne avrebbe le potenzialità, ciò a causa di molti pregiudizi e della ancora incerta applicazione della legge.

Questo quaderno vuole essere uno strumento per aiutare aziende, lavoratori e famiglie a capire che l'inserimento lavorativo è una sfida possibile, come si possono utilizzare le norme vigenti e come organizzare un percorso educativo e di inserimento a tale scopo.

Diviso in due parti, la prima dedicata alle aziende e la seconda alle famiglie, offre informazioni sulla normativa e la sua applicazione, indicazioni operative e il racconto delle esperienze già realizzate e dei motivi del loro successo.

È uno strumento operativo, il cui aggiornamento sarà costantemente garantito attraverso il sito www.aipd.it, che offriamo a lettori diversi perché ognuno possa trovarne utili spunti per la propria azione quotidiana.

“Un viaggio di mille miglia comincia con un passo solo” dice un proverbio cinese, mettiamoci in cammino.

PER LE AZIENDE

Chi sono le persone con la sindrome di Down?

LA SINDROME DI DOWN

Fino a pochi anni fa l'idea più diffusa sulle persone con la sindrome di Down era quella di persone con una disabilità intellettiva, che sarebbero state per sempre dipendenti dai loro genitori.

Oggi è possibile incontrare bambini con la sindrome di Down nelle scuole e nei parchi, ragazzi con sindrome di Down che si muovono da soli fuori casa per incontrare i loro amici e qualche adulto sul posto di lavoro. Qualcosa sta cambiando.

Che cos'è la sindrome di Down?

La sindrome di Down è una condizione genetica caratterizzata dalla presenza di un cromosoma in più nelle cellule: invece di 46 cromosomi nel nucleo di ogni cellula ne sono presenti 47, vi è cioè un cromosoma n. 21 in più; da qui anche il termine Trisomia 21.

Genetico non vuol dire ereditario, infatti nel 98% dei casi la sindrome di Down non è ereditaria.

La conseguenza di questa alterazione cromosomica è una disabilità caratterizzata da un variabile grado di difficoltà nello sviluppo mentale, fisico e motorio.

Le anomalie cromosomiche nella sindrome di Down

Esistono tre tipi di anomalie cromosomiche nella sindrome di Down; il loro effetto finale è comunque identico: nelle cellule dei vari organi i geni del cromosoma 21 sono in triplice dose.

L'anomalia più frequente è la Trisomia 21 libera completa (95% dei casi): in tutte le cellule dell'organismo vi sono tre cromosomi 21 invece di due; ciò è dovuto al fatto che durante le meiosi delle cellule germinali la coppia dei 21 non si è disgiunta come avrebbe dovuto.

Più raramente si riscontra la Trisomia 21 libera in mosaicismo (2% dei ca-

si); nell'organismo della persona con la sindrome sono presenti sia cellule normali con 46 cromosomi sia cellule con 47 cromosomi (la non disgiunzione della coppia 21 in questo caso si è verificata alle prime divisioni della cellula uovo fecondata).

Infine, il terzo tipo di anomalia, anch'essa rara, è la Trisomia 21 da traslocazione (3% dei casi): il cromosoma 21 in più (o meglio una parte di esso, almeno il segmento terminale) è attaccato ad un altro cromosoma di solito il numero 14, 21, o 22.

Le cause della sindrome di Down

Non conosciamo affatto quali siano le cause che determinano le anomalie cromosomiche in generale.

Sappiamo però che:

- a) le anomalie cromosomiche, soprattutto le trisomie, sono un evento abbastanza frequente che interessa circa il 9% di tutti i concepimenti (alla nascita però solo lo 0,6% dei nati presenta un'anomalia cromosomica a causa dell'elevatissima quota di embrioni che va incontro ad un aborto spontaneo);
- b) l'incidenza delle anomalie cromosomiche in generale, e quelle della Trisomia 21 in particolare, è assolutamente costante nelle diverse popolazioni, nel tempo e nello spazio;
- c) tutte le possibili ipotesi eziologiche fino ad oggi formulate (agenti chimici, radiazioni ionizzanti, infezioni virali, alterazioni metaboliche o endocrine materne) non sono state mai avvalorate dalle molte ricerche condotte.

In definitiva si ritiene che l'insorgenza delle anomalie cromosomiche sia un fenomeno "naturale", in qualche modo legato alla fisiologia della riproduzione umana, e anche molto frequente.

La presenza della sindrome di Down è diagnosticabile nel neonato, oltre che con un'analisi cromosomica fatta su un prelievo di sangue, attraverso una serie di caratteristiche facilmente riscontrabili dal pediatra, di cui la più nota è il taglio a mandorla degli occhi.

Il nome "sindrome di Down" viene invece dal nome del dott. Langdon Down, che per primo nel 1866 riconobbe questa sindrome (sindrome vuol dire insieme di tratti) e ne identificò le principali caratteristiche.

Si può fare qualcosa per prevenirla?

Le cause precise che determinano l'insorgenza della sindrome di Down sono ancora sconosciute.

Numerose indagini epidemiologiche hanno comunque messo in evidenza che l'incidenza aumenta con l'aumentare dell'età materna:

ETÀ MATERNA	INCIDENZA
inferiore a 30 anni	1 su 1500
30-34 anni	1 su 580
35-39 anni	1 su 280
40-44 anni	1 su 70
oltre 45 anni	1 su 38

Anche se il rischio cresce con l'avanzare dell'età materna, questo non esclude che nascano bambini con sindrome di Down anche da donne giovani, ma una donna più anziana ha maggiori probabilità.

L'altro fattore di rischio dimostrato è avere avuto un precedente figlio con la sindrome di Down.

Come viene diagnosticata

La sindrome di Down può essere diagnosticata anche prima della nascita intorno alla 16a-18a settimana di gestazione con l'amniocentesi (prelievo con una siringa di una piccola quantità del liquido amniotico, che avvolge il feto all'interno dell'utero) o tra la 12a e la 13a settimana con la villocentesi, esame svolto meno comunemente e che consiste in un prelievo di cellule da cui si svilupperà la placenta, i villi coriali appunto.

Queste analisi vengono proposte di solito alle donne considerate a rischio (età superiore ai 35 anni o con un precedente figlio con sindrome di Down) ed eseguite senza ricovero. Sono allo studio nuove tecniche di prelievo, o di cattura, delle cellule fetali nel sangue materno o nella vagina che dovrebbero essere meno invasive e più sicure delle attuali.

Il Tri-test è un esame del sangue materno eseguito tra la 15a e la 20a settimana di età gestazionale per dosare tre sostanze particolari (alfa-fetoproteina, estriolo non coniugato e frazione beta della gonadotropina corionica). L'elaborazione statistica dei livelli ematici di queste tre sostanze, combinata con il rischio di sindrome di Down legato all'età della donna e ad altri fattori, fornisce una risposta che indica la stima della probabilità che il feto abbia una trisomia 21 oppure no. Il Tri-test non ha alcun valore diagnostico, ma serve per definire il rischio di una specifica gravidanza e a fornire quindi indicazioni per l'effettuazione di una diagnosi precoce con amniocentesi; un valore elevato di rischio al Tritest è una indicazione più precisa rispetto alla sola età materna.

Quante sono le persone con Sindrome di Down?

Attualmente in Italia 1 bambino su 1200 nasce con questa condizione, questo vuol dire che nascono quasi due bambini con sindrome di Down al giorno.

Grazie allo sviluppo della medicina e alle maggiori cure dedicate a queste persone la durata della loro vita si è molto allungata così che si può ora parlare di un'aspettativa di vita di 62 anni, destinata ulteriormente a crescere in futuro.

Si stima che oggi vivano in Italia circa 38.000 persone con sindrome di Down, delle quali il 61% ha più di 25 anni.

Chi sono e come crescono i bambini con sindrome di Down?

Lo sviluppo del bambino con sindrome di Down avviene più lentamente, ma secondo le stesse tappe degli altri bambini.

I bambini con sindrome di Down crescendo possono raggiungere, sia pure con tempi più lunghi, conquiste simili a quelle di tutti i bambini: cammineranno, inizieranno a parlare, a correre, a giocare.

Rimane invece comune a tutti un variabile grado di difficoltà di apprendimento che si manifesta anche nella difficoltà di linguaggio frequente tra le persone con sindrome di Down.

Dal punto di vista riabilitativo non si tratta di compensare o recuperare una particolare funzione, quanto di organizzare un intervento educativo globale che favorisca la crescita e lo sviluppo del bambino in una interazione dinamica tra le sue potenzialità e l'ambiente circostante. È importante ricordare che ogni bambino è diverso dall'altro e necessita quindi di interventi che rispettino la propria individualità e i propri tempi.

Dal punto di vista medico, vista la maggiore frequenza, rispetto al resto della popolazione, di problemi specialistici, in particolare malformazioni cardiache (la più frequente è il cosiddetto canale atrioventricolare comune, ma possono presentarsi anche difetti intestinali, disturbi della vista e dell'udito, disfunzioni tiroidee, problemi odontoiatrici), è opportuno prevedere col pediatra una serie di controlli di salute volti a prevenire o a correggere eventuali problemi aggiuntivi.

Che cosa possono imparare le persone con sindrome di Down e qual è il loro inserimento sociale?

La maggior parte delle persone con sindrome di Down può raggiungere un buon livello di autonomia personale, imparare a curare la propria persona, a cucinare, a uscire e fare acquisti da soli. Possono fare sport e frequentare gli amici, vanno a scuola e possono imparare a leggere e scrivere.

I giovani e gli adulti con sindrome di Down possono apprendere un mestiere e impegnarsi in un lavoro svolgendolo in modo competente e produttivo. È impossibile avere oggi dei dati statistici sul numero delle persone con sindrome di Down che lavorano, ma grazie all'impegno degli operatori e delle famiglie ci sono già molte esperienze positive. Ci sono lavoratori con sindrome di Down tra i bidelli, i fattorini, i magazzinieri, gli operatori fast-food, gli operai, i giardinieri ed in altre mansioni semplici; non mancano inoltre anche alcune esperienze in lavori più complessi come l'immissione dati in computer o altri impieghi in ufficio.

Le persone con sindrome di Down sanno fare molte cose e ne possono imparare molte altre. Perché queste possibilità diventino realtà occorre che tutti imparino a conoscerli e ad avere fiducia nelle loro capacità.

LUOGHI COMUNI E REALTÀ SULLE PERSONE CON LA SINDROME DI DOWN

STEREOTIPO: sono tutte uguali (affettuose, amanti della musica, bionde ecc.)

REALTÀ: non è così. Le uniche caratteristiche che hanno in comune sono un cromosoma in più rispetto agli altri (47 invece che 46), un deficit mentale e alcuni aspetti somatici. Per il resto, ogni persona con sindrome di Down è diversa dall'altra. Le differenze dipendono da fattori costituzionali, dal tipo di educazione ricevuta in famiglia e a scuola, dalla presenza o meno di servizi specifici sul territorio.

STEREOTIPO: sono sempre felici e contente

REALTÀ: è lo stereotipo più comune. Come per chiunque altro, la serenità di un bambino, di un adolescente, di un adulto con sindrome di Down è legata al suo carattere, all'ambiente e al clima familiare, alle sue attività sociali e dunque alla qualità della sua vita. Una persona con sindrome di Down manifesta in modo molto esplicito le sue emozioni (felicità, tristezza, gratitudine, ostilità, tenerezza ecc.) e qualsiasi comportamento affettivo.

STEREOTIPO: esistono forme lievi e forme gravi di sindrome di Down

REALTÀ: il grado di difficoltà di apprendimento non dipende dal tipo di trisomia (anche se esiste una forma rarissima – “mosaicismo” – in cui il ritardo può, ma non sempre, essere lieve). Le differenze tra una persona con sindrome di Down e l'altra dipendono dai fattori di cui sopra.

STEREOTIPO: non vivono a lungo

REALTÀ: la durata della vita è aumentata enormemente. Oggi, grazie al progresso della medicina, l'80% delle persone con sindrome di Down raggiunge i 55 anni e il 10% i 70 anni. Si stima che in un prossimo futuro la sopravvivenza raggiungerà quella della popolazione generale.

STEREOTIPO: possono eseguire solo lavori ripetitivi che non implicino responsabilità

REALTÀ: sono sempre più numerosi gli esempi di persone con sindrome di Down che – grazie a un inserimento mirato – possono svolgere lavori su macchinari complicati, possono risolvere problemi nuovi con creatività e mantenere il posto al di là di ogni precedente aspettativa.

STEREOTIPO: sono ipersessuati oppure eterni bambini privi di interessi sessuali

REALTÀ: gli adolescenti con sindrome di Down non differiscono sostanzialmente dagli altri né per quel che riguarda l'età d'inizio della pubertà né per l'anatomia degli organi sessuali. Provano desideri e hanno fantasie sessuali come gli altri loro coetanei. Vi sono ancora incertezze sulla capacità ripro-

duttiva delle persone con sindrome di Down di sesso maschile, sappiamo che la loro fertilità è molto ridotta. Le donne sono per lo più fertili.

STEREOTIPI: hanno genitori anziani

REALTÀ: attualmente il 75% circa dei neonati con sindrome di Down ha genitori sotto i 35 anni (il dato è legato alla differente distribuzione dei nati nella popolazione: nascono in assoluto più bambini da donne giovani che da donne anziane, quindi anche se il rischio di avere un bambino con sindrome di Down per una donna giovane è più basso, in numeri assoluti ci sono più bambini con sindrome di Down figli di coppie giovani).

STEREOTIPO: sono incapaci di avere rapporti interpersonali che possano portare ad amicizia, fidanzamenti o matrimoni

REALTÀ: l'affettività delle persone con sindrome di Down è selettiva e intelligente. L'inserimento scolastico nel nostro paese ha permesso un inserimento sociale soprattutto nell'età in cui le amicizie vengono, almeno in parte, gestite dai genitori. Tuttavia, l'adolescenza coincide con il periodo della vita di un giovane con sindrome di Down nel quale i compagni, gli amici e anche i fratelli cominciano ad allontanarsi e a includerlo sempre meno nelle loro attività: quando desidera (e avrebbe bisogno) staccarsi dal suo nucleo familiare, la sua unica alternativa è di stare a casa o uscire solo con i genitori. In questa età è più facile che rapporti affettivi e amicizia possano nascere in condizioni "alla pari", con interessi e capacità di comunicazioni simili. È stato verificato che tra persone con sindrome di Down o con problemi analoghi, possono nascere amicizie e fidanzamenti. Ci sono alcuni casi, anche se molto rari, di matrimonio in cui la coppia è in grado di vivere da sola in modo relativamente autonomo.

STEREOTIPO: non sanno di essere persone con disabilità

REALTÀ: un bambino con sindrome di Down è in grado di capire fin da quando è piccolo la propria diversità rispetto ai compagni e ai fratelli. Il suo rapporto con la propria disabilità sarà tanto più sereno quanto più i genitori riusciranno ad affrontare con lui il discorso sui problemi connessi alla sindrome, sottolineando le sue capacità e i suoi limiti ed aiutandolo ad acquisire un senso di autostima.

STEREOTIPO: dovranno sempre vivere con i genitori e poi con i fratelli

REALTÀ: una persona con sindrome di Down desidera fin dall'adolescenza rapporti alternativi a quelli esclusivi con i familiari. È necessario quindi potenziare le iniziative di aggregazione volte a favorire l'affermazione di una vita adulta relativamente autonoma dalla famiglia quali, ad esempio, comunità alloggio e case famiglia, ancora molto scarse in tutto il territorio nazionale.

È possibile un inserimento lavorativo per le persone con la sindrome di Down?

LE PERSONE CON SINDROME DI DOWN AL LAVORO. ESPERIENZE DELL'AIPD E RIFLESSIONI

L'Associazione Italiana Persone Down-Onlus è un'associazione di famiglie e di persone con la sindrome di Down che si pone come punto di riferimento per i genitori e per tutti coloro che si occupano di persone con questa disabilità.

Svolge attività di informazione, consulenza, promozione e negli ultimi anni ha sviluppato un'attenzione crescente alle esigenze e i problemi dell'età adulta.

Il fenomeno dell'allungamento della vita delle persone con sindrome di Down che ha caratterizzato gli ultimi anni, apre problemi ed attenzioni nuove che hanno indotto l'associazione anche a cambiare nome da Associazione Bambini Down a Associazione Italiana Persone Down e ad attivare iniziative e servizi in tal senso.

Si è così cominciato a lavorare sullo **sviluppo delle autonomie sociali** (uso del denaro, orientamento in strada, uso di mezzi e servizi) nella convinzione di affrontare un tema importante, sia nell'ottica dell'inserimento sociale in genere, sia nella costruzione dei prerequisiti di un inserimento lavorativo che, se non è proponibile per tutte le persone con sindrome di Down, lo è certamente per molte di esse.

Non esiste in Italia nessun censimento che ci permetta di dire quante sono oggi le persone con sindrome di Down che lavorano, né gli attuali elenchi dei Servizi per l'impiego possono disporre di dati per patologie.

Sappiamo però per esperienza diretta, dal mondo delle Associazioni, che il numero di quelli che lavorano è sicuramente inferiore al numero di coloro che sono in grado di farlo, anche se non va dimenticato che non tutte le persone con la sindrome di Down sono in grado di esprimere una capacità produttiva o di inserirsi facilmente nel libero mercato. Sicuramente dobbiamo pensare che nell'universo delle persone adulte con sindrome di Down ci sia una parte di esse inseribile al lavoro in azienda, una parte che

si può esprimere e realizzare in un contesto di lavoro protetto ed una terza parte che ha bisogno invece di risposte assistenziali adeguate.

Fermandoci però ora a riflettere sui lavoratori o potenzialmente tali è interessante fare qualche considerazione sul lavoro svolto in tal senso dall'Associazione Italiana Persone Down, in particolar modo nel contesto romano, ma non solo.

Fino al 2008 l'AIPD ha seguito circa 50 inserimenti lavorativi a Roma e circa 25 in altre 11 sedi di sezioni AIPD. Una recente indagine condotta dal Coordinamento Nazionale Associazioni Persone con Sindrome di Down ha individuato che su un campione di 1167 persone maggiorenni in contatto con le associazioni solo il 10% lavora con un regolare contratto di lavoro. Di questi la maggior parte (80%) lavora part-time.

Come già in altre indagini si era sottolineato, non è particolarmente significativa la tipologia dei lavori svolti che è prevalentemente indotta dalle caratteristiche del mercato del lavoro e ci fa quindi trovare, per esempio, la maggior parte dei casi a Roma impegnata nel terziario, quanto piuttosto **l'organizzazione del lavoro:**

- mansioni semplici e ben organizzate
- chiarezza del sistema gerarchico e dei ruoli
- considerazione del lavoratore con disabilità come un vero lavoratore

sono gli elementi che determinano il successo o le difficoltà nel realizzarsi di un'esperienza e ne condizionano i livelli di produttività esprimibile.

L'esperienza dell'AIPD relativa all'inserimento lavorativo di persone con sindrome di Down nasce nei primi anni Novanta, quando abbiamo cominciato a contattare direttamente alcune aziende per concordare con loro una modalità di inserimento che fosse di reciproca soddisfazione.

Nell'andare ad osservare le poche esperienze già esistenti di inserimento lavorativo nel 1992 (v. Danesi, Sampaolo "*Un posto per tutti*" ed. Del Cerro) si vedeva come alla base del successo di questi inserimenti erano da una parte il possesso di buone capacità di autonomia dei lavoratori, dall'altra alcune caratteristiche dell'iter formativo e di assunzione che potremmo riassumere in quelle che sono diventate ormai le formule chiave degli ultimi anni: **formazione in situazione** e **collocamento mirato**.

Per questo l'Associazione se da una parte ha concentrato i suoi sforzi nel promuovere l'autonomia degli adolescenti e dei giovani con sindrome di Down, dall'altra ha cercato nel suo piccolo di stimolare nuove assunzioni proprio con questo spirito.

Nell'applicazione della L.482/68 (la normativa sul collocamento al lavoro delle persone con disabilità in vigore fino al 1999) abbiamo visto come molte aziende disattendevano il loro obbligo o cercavano di non assumere persone con disabilità intellettive per paura della difficoltà dell'inserimento o perché si credeva che non potessero essere produttive.

In gran parte ciò è dovuto a pregiudizi, ma anche al fatto che in tale legge non era previsto un “collocamento mirato” cioè la scelta del lavoratore adatto per il posto disponibile e la sua formazione specifica per quel lavoro.

L’esperienza ci ha dimostrato che anche da parte di molte aziende, si sentiva la necessità di passare da un collocamento assistenziale ad un **collocamento produttivo** e che quindi la possibilità di fare “**buoni progetti**” per permettere di inserire positivamente lavoratori speciali possa trovare degli alleati e aiutare ad abbattere qualche pregiudizio.

Sono state così realizzate le prime esperienze positive di inserimento lavorativo, centrate sul principio di collocamento mirato e al tempo stesso di una modalità di collaborazione tra servizi e azienda.

Negli ultimi anni la normativa in merito all’inserimento lavorativo delle persone con disabilità è stata fortemente modificata dall’approvazione della **legge 12 marzo 1999, n. 68 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”** che ha finalmente recepito il principio del “**collocamento mirato**”.

La scelta fatta dalla legge è di superare una normativa solo vincolistica e di puntare al coinvolgimento delle parti sociali a partire dai datori di lavoro, prevedendo incentivi per l’accoglienza dei disabili considerati più gravi nelle strutture produttive e organizzando una rete di servizi a sostegno dei percorsi di inserimento.

Proprio per l’inefficienza o l’assenza in alcuni territori di servizi per l’accompagnamento al lavoro, negli ultimi anni l’Associazione, attraverso l’impegno delle sue sezioni, ha cominciato ad avviare azioni a sostegno dell’inserimento lavorativo delle persone con sindrome di Down, seguendo direttamente alcuni progetti. Questa attività si articola prevalentemente su tre direttrici:

- consulenza costante alle **aziende** per informare, sensibilizzare, promuovere e curare gli inserimenti lavorativi
- consulenza e sostegno alle persone **con sindrome di Down** attraverso un lavoro di osservazione e valutazione delle competenze e la costruzione di profili individuali; supporto ai potenziali lavoratori, agli assunti e alle **famiglie**
- sostegno, **monitoraggio** e **tutoraggio** durante le fasi dell’inserimento lavorativo

Utilizzando lo **strumento** della **Convenzione** (ex art. 11, L.68/99) sono stati organizzati alcuni inserimenti lavorativi in attività produttive diverse. Puntando alla qualità e al successo dell’esperienza abbiamo scelto di proporre sempre orari di lavoro tra le 20 e le 25 ore, su 5 giorni settimanali; anche se a scapito della retribuzione, ciò ci permette di puntare ad una più alta resa produttiva riducendo i problemi di affaticamento e facilitando il lavoro del tutor nell’individuazione delle mansioni.

L'azienda assolve così il proprio obbligo, al tempo stesso non percepisce una situazione di appesantimento, ma è in grado di valorizzare il nuovo lavoratore.

In alcuni casi le aziende hanno preferito far precedere l'assunzione da un tirocinio, in altri si è proceduto subito all'assunzione a tempo indeterminato. In entrambi si è però manifestata la necessità di un supporto all'azienda e al lavoratore nei primi mesi che, non essendo offerto dal servizio pubblico, è stato garantito dall'Associazione.

Le modalità con cui è stato realizzato il **sostegno** sono state diverse da caso a caso, secondo un progetto concordato insieme ed eventualmente adeguato in corso d'opera.

Gli interventi previsti sono stati di vario tipo:

- **sul posto di lavoro**

- osservazione e analisi del posto di lavoro da parte di un operatore AIPD per l'individuazione delle mansioni
- consulenza ai colleghi e ai dirigenti sia nell'organizzazione generale che all'emergere di particolari problemi
- tutoraggio durante i primi mesi di inserimento
- osservazioni nascoste per attività di verifica
- verifiche periodiche con i dirigenti

- **in associazione**

- colloqui individuali di sostegno e analisi dei problemi col lavoratore
- colloqui con la famiglia
- lavori di gruppo con i neo-assunti

La fase di sostegno più attiva va da sei mesi ad un anno dal momento dell'inserimento, secondo il progetto individuale. Viene comunque mantenuta la disponibilità ad intervenire anche successivamente, sia nei confronti dell'azienda, sia nei confronti del lavoratore e della sua famiglia.

Laddove è stata stipulata una Convenzione con i Servizi per l'impiego, l'Associazione si configura come ente di formazione, negli altri casi è stato stipulato un accordo direttamente con l'azienda.

Negli inserimenti lavorativi fin qui realizzati, all'interno dell'accordo con l'azienda, l'Associazione Italiana Persone Down ha assunto il compito della selezione dei potenziali lavoratori da candidare ogni qualvolta si rendeva disponibile un posto di lavoro. È stata particolarmente importante l'esperienza dei corsi di educazione all'autonomia realizzati dall'Associazione. Quasi tutti i ragazzi selezionati hanno frequentato tali corsi che si sono rivelati utili, sia per il possesso di specifiche abilità sia per la capacità di relazionarsi con colleghi e dirigenti.

Nel primo periodo dopo l'assunzione, laddove è stato concordato un tutoraggio esterno, un operatore dell'associazione (tutor) è presente spesso nel

posto di lavoro per seguire la formazione e rinforzare nel giovane con sindrome di Down il ruolo di lavoratore e la sua capacità di eseguire correttamente il compito affidatogli. L'iter formativo prevede la possibilità per i giovani con sindrome di Down di assumere gradualmente tutti i ruoli previsti nella propria qualifica, anche se i tempi e la successione di essi può variare. Inizialmente si parte dalle mansioni più semplici per aumentare nei ragazzi l'autostima e quindi il desiderio di lavorare. Si passa poi a mansioni più complesse.

Dopo i primi tempi, sempre in base a progetto individuale, il tutor si allontana dal ragazzo, mantenendo una presenza sul posto di lavoro in media di una volta a settimana o ogni 15 giorni, stimolando così nel giovane l'assunzione di una sempre maggiore autonomia, pur restando per lui un punto di riferimento.

Sin dal primo giorno si chiede al ragazzo di rendersi conto che il suo è un lavoro serio e che ci si aspetta da lui puntualità, rispetto delle regole e dei colleghi, subordinazione ai coordinatori, gentilezza con eventuali clienti, efficienza nello svolgere i suoi compiti. Ci si aspetta cioè che lui contribuisca realmente all'attività dell'azienda come gli altri lavoratori.

Se queste riflessioni ci possono aiutare a capire come sostenere le persone con sindrome di Down nel cammino verso il lavoro, ci sono poi alcune considerazioni che emergono dal **rapporto con le aziende** e che costituiscono un elemento di ulteriore riflessione.

Per quanto riguarda i rapporti con l'azienda l'Associazione interviene soprattutto nei primi tempi per aiutare i colleghi a capire che il giovane con sindrome di Down è un lavoratore come gli altri e a comprendere eventuali specifiche difficoltà. All'inizio viene distribuita ai colleghi una breve nota contenente "**consigli utili**" e spunti di riflessione (v. scheda "*Consigli utili per i colleghi di lavoro*", pag. 34) affinché l'inserimento della persona con sindrome di Down possa essere soddisfacente per se stessa e per l'azienda.

Nelle esperienze già realizzate dall'AIPD, i rapporti con i colleghi di lavoro sono nel complesso buoni, in alcuni casi ottimi. In una recente relazione un datore di lavoro riferisce "*nonostante abbia avuto in passato alcune esperienze negative di lavoratori con disabilità, ho deciso, avvalendomi del supporto dell'AIPD, di avviare una nuova esperienza con Monica. Monica attualmente svolge il suo lavoro con grande serietà e scrupolosità. Sappiamo che possiamo contare su di lei come un vero lavoratore fra gli altri*".

Dal punto di vista del rendimento lavorativo, un'azienda – con cui abbiamo realizzato 8 inserimenti – ha svolto sui lavoratori con la sindrome di Down una valutazione di produttività (utilizzando parametri aziendali) e ha registrato valori tra il 70 e l'80% rispetto agli altri lavoratori.

Crediamo che si tratti di un risultato molto importante e che giustifica pienamente le scelte metodologiche che caratterizzano tali inserimenti, al tempo stesso smentisce ampiamente gli stereotipi che vedono l'inserimento lavorativo di una persona con disabilità come una azione assistenziale.

Nel 2002 l'AIPD, a livello nazionale, ha avviato l'**Osservatorio sul mondo del lavoro**, proponendosi con tale settore di attività di:

- informare e sensibilizzare istituzioni, servizi, imprese e più in generale tutta la società su chi sono le persone con sindrome di Down e chi sono o potrebbero essere come lavoratori in azienda. Segnaliamo a tal riguardo la realizzazione nel 2003 del film “*Lavoratori in corso*” (regia C. Angeli; Produzione Comune di Roma e AIPD; 28' circa), utilmente utilizzato durante seminari di formazione, convegni tematici, incontri con aziende, trasmissioni televisive su emittenti pubbliche e private, riunioni con familiari di persone con sindrome di Down;
- monitorare l'evoluzione della normativa nazionale in materia di inserimento lavorativo delle persone con sindrome di Down
- offrire consulenze e supporto alle sezioni AIPD che avviano azioni a sostegno dell'inserimento lavorativo. Tale attività si è particolarmente rinforzata con l'avvio, nel mese di ottobre 2007, del progetto “*Lavoratori in corso*”, finanziato dal Ministero della Solidarietà Sociale ai sensi della legge 383/2000. Il progetto ha permesso infatti di diffondere e “standardizzare” le buone prassi AIPD in materia presso le varie sedi e di sostenere le iniziative locali con un lavoro di coordinamento, monitoraggio e supervisione ad opera della sede nazionale.

Nell'ambito delle attività dell'Osservatorio sul mondo del lavoro, sulla base delle esperienze realizzate dall'AIPD, si è arrivati ad identificare a livello nazionale una sorta di **protocollo** di quelli che sono gli **interventi necessari per promuovere un percorso efficace di inserimento lavorativo**.

Vediamo l'iter:

- **Informazione e sensibilizzazione aziende sulla sindrome di Down e le potenzialità delle persone con questa sindrome.**
Ciò si realizza con l'invio di materiale informativo, organizzazione di incontri con i responsabili delle risorse umane, presenze in convegni e sui mass media, contatti con organizzazioni di datori di lavoro. Per questo motivo è stato realizzato anche un filmato su esperienze lavorative in corso di giovani con la sindrome di Down.
- **Informazione alle famiglie e agli interessati sui diritti e le agevolazioni previste dalle leggi.**
Vengono predisposti materiali appositi (opuscoli, schede sul sito internet dell'AIPD e sulla rivista) e organizzati incontri a tema separati con i giovani e con le famiglie.
- **Accompagnamento delle famiglie nella presa di coscienza di che cosa vuol dire per i loro figli andare a lavorare, come promuovere e riconoscere la loro condizione adulta.**

Per molti genitori di persone con disabilità intellettiva è difficile riconoscere adulti i loro figli e può esserci il rischio di una ricerca del lavoro come “modo per tenerli occupati” senza una reale fiducia nelle loro capacità produttive. Può anche succedere che vengano inviati messaggi contraddittori del tipo “va a lavorare, ma lo stipendio lo ritiro io e poi gli do la paghetta come quando era bambino”. Per questo è importante un lavoro di accompagnamento che si realizza attraverso colloqui individuali e discussioni di piccolo gruppo coi i genitori.

- Percorso educativo con le persone con sindrome di Down nella comprensione del ruolo di lavoratore, nella preparazione a colloqui di lavoro.
Anche questo lavoro viene fatto con colloqui individuali e incontri di gruppo di vario tipo:
 - omogeneo: tra non lavoratori per analizzare e comprendere le “parole” del mondo del lavoro (orario, salario, busta paga, ferie, ecc.);
 - misto: tra persone con la SD che già lavorano e persone che non lavorano, basati sullo scambio di esperienze.
- Individuazione di aziende disponibili.
Le aziende vengono individuate con criteri diversi, in base a segnalazioni di agenzie, contatti con i Centri per l’Impiego, autocandidature dopo il lavoro di sensibilizzazione, navigazione in siti WEB (Job site e siti aziendali), ricerca su giornali e riviste specializzate, networking, sindacati ed altro.
- Segnalazione di un posto disponibile.
- Individuazione da parte dell’Associazione del possibile candidato (uno o più di uno).
Il candidato viene individuato all’interno della banca dati del Servizio di Inserimento Lavorativo dell’AIPD che raccoglie i profili dei potenziali lavoratori. È stata elaborata un’apposita scheda che contiene elementi di storia del potenziale lavoratore ed un quadro delle sue competenze. La scheda viene compilata sulla base di un colloquio col giovane e con i suoi familiari, la raccolta di documentazione su esperienze formative e lavorative precedenti, l’osservazione diretta dell’operatore AIPD in alcuni contesti significativi. Dalla scheda viene estratto un sintetico curriculum vitae utile per la presentazione della candidatura ad un eventuale posto di lavoro.
- Incontro di selezione presso l’azienda.
Questo di solito è un normale incontro di selezione al quale però partecipa anche un rappresentante dell’Associazione

- Accompagnamento nelle fasi di definizione del rapporto di lavoro (espletamento delle formalità burocratiche e definizione delle modalità dell'inserimento).

L'AIPD concorda con l'azienda le modalità dell'inserimento, valutando la possibilità di tirocini preassunzione e la stipula di convenzioni (L.68/99), la tipologia del contratto, l'eventuale adozione di un part-time ecc. tenendo presenti le caratteristiche del lavoratore e le esigenze dell'azienda e del posto di lavoro, nonché l'individuazione delle mansioni più idonee.

- Tirocinio finalizzato all'assunzione o assunzione (a seconda del progetto personale).
- Sostegno all'inserimento nei primi mesi (tutoraggio e/o monitoraggio a seconda del progetto personale).

Ogni inserimento viene monitorato attraverso un costante contatto (colloqui diretti e/o telefonici, materiale informativo...) con il datore di lavoro, i colleghi, il lavoratore e la famiglia e attraverso osservazioni (dichiarate o nascoste nei confronti del tirocinante/lavoratore) sul posto di lavoro, per permettere la lettura delle competenze, del comportamento e l'interpretazione dei cambiamenti del tirocinante.

Laddove questo venga richiesto, si formula un programma di tutoraggio attraverso la presenza sul posto di lavoro di un educatore AIPD. Tale presenza viene prevista per un numero di ore, stabilito caso per caso, che si riduce progressivamente nel tempo; la funzione dell'educatore è di supporto al lavoratore nella comprensione delle "regole" del luogo di lavoro, di aiuto all'azienda e ai colleghi nell'individuazione delle mansioni e nell'acquisizione delle modalità di relazione più adeguate. Vengono inoltre previsti momenti periodici di verifica con l'azienda e col lavoratore. I nuovi lavoratori vengono incontrati periodicamente fuori dal posto di lavoro, sia da soli sia in gruppo, per permettere loro di raccontare la loro esperienza e di evidenziare ed analizzare con gli operatori eventuali momenti di disagio. Momenti significativi nel primo anno, che vengono seguiti con particolare attenzione, sono la prima busta paga e la prima richiesta di ferie.

- Disponibilità a consulenze per il datore di lavoro e per i colleghi senza limite di tempo.

Quanto finora espresso ci permette di fare alcune **considerazioni**:

- L'inserimento lavorativo delle persone con sindrome di Down in Italia è possibile e può dare buoni risultati sia per il lavoratore che per l'azienda

- Un lavoratore con la sindrome di Down è un lavoratore, adulto, con la sindrome di Down e ne va promossa la crescita in termini di identità e di abilità
- È indispensabile procedere ad un collocamento mirato
- La flessibilità è un elemento importante per poter fare progetti adeguati alle persone

Oggi molte delle 41 sezioni che l'AIPD ha su territorio nazionale (vedi "Elenco sezioni AIPD", III pagina di copertina) stanno concentrando la propria attenzione e i propri sforzi per promuovere l'inserimento lavorativo di giovani e adulti con la sindrome di Down, condividendo un linguaggio e uno stile comune messi a punto sulla base delle esperienze positive realizzate qua e là negli ultimi anni.

Ma ci sono in giro ancora molti pregiudizi che vedono l'inserimento di una persona con disabilità, soprattutto intellettiva, solo e soltanto come un peso per l'azienda e questo è il principale nodo da affrontare. Affrontarlo vuol dire lavorare per creare le condizioni perché davvero le persone con disabilità possano esprimere le proprie capacità.

La legge 68/99 che ha introdotto molte innovazioni, tra cui il principio del collocamento mirato e gli incentivi per le aziende, ci dà oggi degli strumenti in più, ma bisogna rimboccarsi le maniche, puntando al coinvolgimento di tutte le parti sociali, a partire dai datori di lavoro.

TESTIMONIANZE DI GIOVANI LAVORATORI CON SINDROME DI DOWN

Gli interventi sono stati riportati nella forma originale nella quale sono stati elaborati dai protagonisti

ALFREDO NEL 1996 DICEVA:

Mi chiamo Alfredo Scarlata, ho 21 anni, ho fatto un corso di informatica alla Finsiel che è una società di computer e mi hanno dato un diploma della Regione Lazio.

Ora ne sto facendo un altro Corso di informatica per ragioneria d'azienda e spero di trovare un posto di lavoro sempre nell'ambito del computer.

Vado anche agli Scout e mi trovo bene in loro compagnia e ogni tanto facciamo delle gite soltanto il fine settimana.

Da tre anni frequento un corso di autonomia a Roma. In questo corso di autonomia si fanno tante attività del tipo: si esce a fare acquisti, si va a mangiare per fare merenda, inoltre si va al cinema oppure a giocare al bowling. Quando usciamo prendiamo i mezzi pubblici, autobus o metropolitana.

Tutte queste attività ci servono per diventare autonomi. Per me essere autonomo significa fare tutto da solo e diventare indipendente nella vita.

Io, non essendo più un bambino, sono diventato adulto e non ho il bisogno dei miei genitori, nel senso che io anziché farmi accompagnare preferisco andare da solo perché ormai queste cose che sto facendo le faccio bene anche da solo. Essere autonomi significa anche che i ragazzi e le ragazze Down possono gestirsi la loro vita e anche essere indipendenti.

Per me essere Down non significa che non possiamo autogestirci la nostra vita, ma significa che possiamo avere le chiavi di casa e questa è una cosa molto importante perché i ragazzi e le ragazze che hanno le chiavi di casa hanno la loro responsabilità.

Io auguro alle persone che mi stanno seguendo di mandare i figli in Associazione per frequentare il corso di autonomia.

Arrivederci a tutti

Convegno Internazionale *“La persona Down verso il 2000: un nuovo soggetto sociale”*

Roma 23/24/25 ottobre 1996

OGGI ALFREDO RACCONTA:

Io lavoro presso Mc Donald's di Piazza di Spagna da sei anni ed ho un contratto Part-time di 20 ore settimanali suddivise in 4 ore per cinque giorni.

L'attività principale che io svolgo è di tenere in ordine il magazzino, ad esempio mettere al loro posto le salse, il formaggio, le insalate, la carne, ecc.

Praticamente, in poche parole, io sistemo tutto ciò che serve avere a portata di mano.

Inoltre lavoro in cucina dove preparo i panini, ciascuno con il condimento richiesto. Da un po' di tempo sono diventato capo magazziniere ed ho, quindi, delle mie responsabilità.

I miei colleghi di lavoro con me sono gentili e affettuosi ed il direttore ha molta stima nei miei riguardi ed io nei suoi.

Secondo me il lavoro è molto importante perché mi fa capire il senso del dovere e perché mi permette di stare in contatto con il pubblico.

Quando, alla fine del mese, ricevo la busta paga, sono contento perché i soldi che ricevo sono il frutto del mio impegno e mi servono per le mie spese personali e per il mio futuro. Io spero di lavorare sempre con impegno e di dare il meglio di me stesso.

Alfredo Scarlata

(Roma, febbraio 2004)

MAURO NEL 1998 DICEVA:

Mi chiamo Mauro, ho 24 anni e sono qui per parlare delle mie esperienze di lavoro.

Ho frequentato regolarmente le scuole statali, fino alla terza media.

Mi sono diplomato con "buono" a 14 anni.

Ho frequentato poi dei corsi professionali della regione Lazio e del comune di Roma.

Ho l'attestato di: steno-dattilografo, operatore computer, addetto uffici e segreterie e operatore in videoscrittura (quest'ultimo è un corso di secondo livello).

Cominciamo con le esperienze di lavoro.

Con le graduatorie dell'ufficio collocamento categorie protette, nel maggio 1993 ho ottenuto il nulla-osta per la concessionaria automobilistica Rosati Lancia, la quale mi ha assunto il 18 ottobre, ma l'11 novembre mi ha licenziato per non aver superato il periodo di prova.

Tutto legale e permesso, ma dopo questa esperienza io non mi fido più del collocamento.

Nel Marzo 1994 l'Associazione Persone Down ha ottenuto un lavoro di 4 mesi dalla Finsiel.

Eravamo un gruppo di 6 ragazzi e abbiamo registrato in una banca dati delle pubblicazioni, la maggior parte in inglese.

A dicembre 1994 la Finsiel ha cominciato un corso di operatori di computer per ragazzi Down e io ho fatto l'assistente ai professori.

Il corso è durato tre mesi, è stato seguito da 2 mesi di tirocinio pratico negli uffici, io sono stato assegnato alla segreteria generale.

Per tutti e due questi lavori ho ricevuto una borsa di studio.

Da ottobre 1995 a novembre 1997 ho partecipato, con un gruppo di ragazzi disabili, a un tirocinio pratico nell'ufficio tecnico della XVI circoscrizione.

L'orario di lavoro era dalle 8.30 alle 13.30 per 5 giorni a settimana.

I compiti assegnati: piccoli lavori di segreteria, fotocopie, firma presenze e circolari, centralino ecc.

Per il primo anno ho ricevuto il rimborso della tessera auto il secondo anno no, perché il comune non aveva più fondi.

Dal 2 dicembre 97 ho ottenuto una borsa di lavoro dal Comune di Roma presso una cooperativa che si occupa della ristorazione dell'Università.

Lavoro 5 ore al giorno per 5 giorni a settimana nell'ufficio amministrazione e contabilità.

Le mie mansioni sono: aiuto nei lavori d'ufficio, consegna pratiche nei vari locali distaccati, versamenti e raccomandate all'ufficio postale.

La borsa ha la durata di 10 mesi, dopo non si sa!

Voglio parlare anche della mia esperienza di attore.

Sono stato scelto, forse perché fotogenico, per girare 2 spots della

Presidenza del Consiglio dei Ministri: uno per la campagna disabili e l'altro per Mare Pulito.

Ho lavorato con una troupe cinematografica: regista, truccatrice, operatori.

Abbiamo ripetuto le scene più volte, abbiamo mangiato al sacco, tutto come gli attori veri.

Per il primo spot ho ricevuto anche un premio, che sono andato a ritirare a Milano e che mi è stato consegnato da Simona Ventura.

È stata una bellissima esperienza, fare l'attore mi piace molto anche se è un lavoro faticoso e non continuativo.

Concludendo per la mia giovane età ho fatto già molte esperienze, ma ho preso pochi soldi.

Il lavoro è un diritto di tutti i cittadini, noi però questo diritto ce lo dobbiamo ancora conquistare.

Abbiamo ottenuto il diritto allo studio, la nostra integrazione nella scuola è ormai totale e sembra essere riuscita abbastanza bene.

Ora si tratta di integrarci nel mondo del lavoro e per questo io sono d'accordo con lo spot:

"METTETECI ALLA PROVA!"

(Conferenza stampa presso la "CNA di Roma", 8/4/98)

OGGI MAURO RACCONTA:

Ho 30 anni e da luglio 2003 sono stato assunto alla ASL - RME di Roma, con la qualifica di operatore video terminal office.

Lavoro nell'ufficio CAD, che si occupa di Assistenza Domiciliare, con 3 infermiere, una caposala, 3 impiegati e una Dottoressa responsabile di tutto l'ufficio.

Il mio lavoro consiste nel prenotare i prelievi a domicilio, avvertire per telefono quando le analisi sono pronte, aggiornare al computer le schede dei pazienti, e aiutare le colleghe nei vari lavori d'ufficio.

L'orario è di 36 ore settimanali (7.30-13.30 con la flessibilità di 30 minuti per sei giorni alla settimana).

Per la legge 104 posso usufruire di 3 giorni al mese di permesso retribuito. L'ufficio si trova nel vecchio ospedale di Santa Maria della Pietà, per raggiungerlo devo prendere alla stazione di Trastevere il treno diretto a Viterbo, e che passa ogni 30 minuti.

Di questo lavoro sono molto contento, anche se debbo alzarmi la mattina alle 6; con le colleghe mi trovo veramente a mio agio: loro cercano sempre di aiutarmi ed io faccio del mio meglio perché siano soddisfatte di me.

Mauro Ursella

(Roma, febbraio 2004)

TESTIMONIANZA DI CATERINA

Mi chiamo Caterina Razzano e ho 30 anni già compiuti
Vivo a Roma con i miei genitori e con mio fratello
Ho due bellissimoi gatti e ho una vita molto serena e molto felice.
Nella mia vita ho avuto due lavori
Ma il lavoro più serio è quello che sto facendo adesso da McDonald's.
Il mio primo lavoro era il laboratorio la stelletta dove facevo la ceramica tutti i giorni: facevo i disegni, insegnavo ai bambini delle scuole elementari come si svolge il lavoro sulla ceramica
Dal laboratorio la stelletta mi sono staccata nel 2002 perché mi annoiavo anche se è stata una bella esperienza.
Ma qualcosa doveva cambiare nella mia vita, non mi andava di stare sempre con le stesse persone perché sono giovane e ho molta vita da vivere.
Tramite l'associazione ho fatto un colloquio di lavoro da McDonald's.
Mi hanno conosciuta e mi hanno inserita in questo nuovo lavoro.
Faccio quello che fanno i miei colleghi: faccio le pulizie come si fanno in tutti i locali. Il locale deve essere molto pulito, lucido, molto accogliente così le persone possono trovare tutto perfetto,
Spazzo, pulisco bene i vetri in modo perfetto, infatti mi arrampico anche con la sedia, pulisco fuori, porto i saponi nel bagno, aiuto i clienti a prendere le salse, ogni tanto mi chiamano per portare il panino al cliente, so fare bene la lavatrice per lavare i grembiuli, pulisco i vassoi.
Ho un buon rapporto con i miei colleghi, vado molto d'accordo e c'è rispetto perché il rispetto è molto importante. Ho un rapporto molto sereno e molto tranquillo anche con il capo.
Loro mi vogliono molto bene, io ci tengo molto a loro e quindi abbiamo questa cosa in comune.
Mi danno una mano ad affrontare un sacco di cose, mi danno molta sicurezza e anche molta fiducia. A volte andiamo insieme ad Ariccia a mangiare la porchetta e facciamo tardi la sera, a volte andiamo al cinema, a volte a giocare a booling. Ultimamente siamo stati in un locale dove c'è il karaoke e un gruppo di ragazze africane che ballavano.
So che il lavoro è una cosa molto seria, sono molto puntuale, mi sveglio presto la mattina, sono sempre pulita come persona, sono molto pronta a dedicare me stessa.
Questo lavoro mi è proprio entrato dentro. Mi sono molto impegnata e adesso sono così come sono.
Per me è molto importante lavorare e avere tutte queste cose che mi hanno cambiato.
Mi piace molto stare in mezzo alle persone.
Le persone mi piacciono e io piaccio a loro.

Una cosa molto importante del mio lavoro è aspettare quando viene il 27 la mia busta paga.

Mi curo molto come persona, mi compro un sacco di creme per la bellezza, posso anche offrire qualcosa ogni tanto ai miei amici, molto spesso compro delle cose che io regalo per far contente le persone, pago da sola la mia psicologa.

Ma i soldi li metto pure da parte perché come persona sono molto attenta perché spesso è molto meglio avere i soldi a casa che spenderli.

A volte ho fatto un prestito ai miei genitori, loro mi aiutano molto e non mi fanno mancare niente. (...) In questo momento la mia vita va bene con quello che sto facendo. Con il tempo sto cambiando il mio modo di fare e il mio comportamento.

Adesso ho 30 anni e sono molto cresciuta (...).

Caterina Razzano

(Convegno “*Personne con sindrome di Down verso il futuro*”
Convegno organizzato dall’AIPD sez. Caltanissetta, 7/11/ 2005)

TESTIMONIANZA DI MONICA:

Mi chiamo Monica ho 29 anni, sono una ragazza Down.

Da piccola ho frequentato tutte le scuole dell’obbligo, ho diversi attestati di frequenza, come assistente all’infanzia e corsi d’informatica. Presso l’AIPD ho frequentato il corso di autonomia.

Ho praticato tanti sports come il nuoto, la danza e lo sci.

Tutto questo non era sufficiente ero insoddisfatta e triste.

Il mio sogno nel cassetto era quello di trovare un lavoro, per essere autonoma, indipendente e gestire uno stipendio, ma soprattutto mi mancavano gli amici e per questo il mio desiderio era quello di stare insieme ad altre persone e vivere nella società per essere considerata una persona normale. Tutto questo grazie a Dio si è realizzato per mezzo dell’associazione che io frequento.

Infatti circa un anno fa sono stata assunta a tempo indeterminato presso la Mac Donald’s di Via Appia Nuova, 118 dopo aver effettuato tre mesi di formazione.

Lavorare in questo ambiente gioioso mi piace molto, perché il rapporto fra i colleghi e il datore di lavoro è stupendo e meraviglioso, anche se il lavoro è faticoso io sono felice perché tutti mi rispettano, sono soddisfatti del mio lavoro e del mio comportamento.

Finalmente ho realizzato il mio sogno, posso gestirmi lo stipendio, comprando vestiti, andando dal parrucchiere, andare in vacanza e fare tanti regali ai miei nipotini che sono i miei gioielli.

Monica Marchetti

(Roma, febbraio 2004)

TESTIMONIANZA DI DIEGO:

Io mi chiamo Diego Puntel e ho 24 anni, sto lavorando al circolo sottufficiali della Marina Militare di Venezia, in Riva degli Schiavoni.

Le mie mansioni sono di preparare le tavole in sala da pranzo apparecchiando bene, parlando di meno e facendo più i fatti.

Adesso racconto la mia storia.

Io ho frequentato il Barbarico facendo Scuola Lavoro, poi ho fatto stage.

Ho lavorato a Mestre alla Magnosfera, ho lavorato in cucina facendo i bei piatti di vari tipi sia con la carne e con gli altri alimenti.

Ho lavorato anche alla Mensa della Telecom, ho imparato a cucinare:

1. Insalate tricolori.
2. Tagliare i pomodori.
3. Bucare le bustine delle mozzarelle.
4. Quando sporcavo pulivo i tavoli del lavoro.

Mi fa tanto piacere che il 10 di ogni mese il Signor Nati mi porta la busta paga con l'assegno, io poi vado in Banca a San Marco a cambiarlo.

I soldi non li do alla mamma, ma li metto nel mio cassetto e ci pago l'A.T.L., la piscina e mi compro quello che mi serve.

Io sono fortunato perché lavoro, spero che anche gli altri ragazzi trovino presto il lavoro, perché è molto importante.

Diego Puntel

(Venezia, febbraio 2004)

TESTIMONIANZA DI FRANCESCO:

Sono Francesco Cutrera e ho 24 anni sono operatore in un fast-food (Mac Donald's) a Napoli in via Lepanto.

Preparo i panini, pulisco i vassoi, le pareti, e i tavoli e i pavimenti sto in cucina e preparo le bibite e metto in ordine le bustine delle salse e preparo anche i toast. Vado d'accordo con i miei colleghi che mi vogliono bene.

Per me è importante lavorare perché guadagno dei soldi che mi servono per avere una casa e sposarmi. Ed inoltre mi sento impegnato come gli altri ragazzi della mia età che lavorano e non sto a casa a perdere tempo.

Francesco Cutrera

(Napoli, febbraio 2004)

TESTIMONIANZA DI DANIELE:

Io Daniele Corsetti ho cominciato a lavorare a Mac Donald's il 20 giugno 2002 a via del Corso, io sto in cucina, io preparo le colazioni, al mattino, collaboro con i miei colleghi di lavoro.

Mi trovo molto bene, perché mi sono tutti simpatici, e io sto andando fortissimo, io ho una divisa blu con una M gialla, e anche quadretti gialli. Io lavoro tantissimo, a seconda dei giorni, dal lunedì al giovedì, dalle 8.00 alle 13.00 e venerdì dalle 8.00 alle 12.00, anche tutti i miei colleghi, e la direttrice se la cavano bene.

Questo lavoro è un posto molto frequentato, e lo consiglio a tutti.

Ho un grandissimo rapporto con i miei colleghi, e loro apprezzano il mio lavoro, e mi aiutano a lavorare bene.

Con tutto il mio cuore, vorrei rimanere a lavorare lì per tutto il resto della mia vita, e mettere tutta la mia anima nel lavoro, e sogno di diventare manager e salire di un grado per diventare direttore.

Io Daniele Corsetti Persona Down di Roma, posso dire a tutti i Ragazzi della Associazione che lavoro è importante.

Daniele Corsetti

(*"Il giornale del Club dei ragazzi"*,

Roma, dicembre 2002)

TESTIMONIANZA DI GLORIA:

Ho 22 anni, dopo la scuola media ho frequentato il centro di formazione professionale di Capodarco, poi ho fatto tre tirocini, in asilo nido con i bambini piccoli poi alla mensa del senato poi alla scuola elementare.

Ho fatto una riunione con il dottor Romanazzi della Food Italia, ho riempito un foglio, ho fatto tutti i documenti e il diciassette febbraio 1997 ho firmato il contratto con la Food Italia per andare a lavorare al Mac Donald's di piazza di Spagna.

Il primo giorno di lavoro era lunedì alle quattro, ho visto il locale con il manager, ho misurato la divisa, ho conosciuto i colleghi.

Ero emozionata.

Il lunedì, il giovedì il venerdì e la domenica lavoro dalle quindici alle diciannove, il mercoledì dalle dieci alle due (perché il pomeriggio vado in piscina), il martedì e il sabato riposo.

Tutte le volte timbro il cartellino appena entro e anche quando finisco il turno prima di andare via.

Con i colleghi tutto bene, loro fanno diversi turni, anche il turno di notte. Il lavoro lo faccio da sola, quando ho bisogno mi aiutano.

Preparo tutti i tipi di panini, faccio il training casse: il manager mi aiuta e mi spiega come funziona la cassa, preparo le bibite, le patatine, i gelati, le torte di mele, faccio anche lo shake e il sunday che è un tipo di gelato, e anche il cono con la crema.

Quando lavoro la mattina faccio il salad bar dove si vendono le insalate, prendo le ordinazioni, le metto nel piatto, prendo i soldi alla cassa.

Prendo la busta paga con l'accredito in banca, perché i soldi li tengo in banca; quando finisco i soldi, li prendo con il bancomat.

Compro un pò di cose per me: vestiti eleganti, scarpe con il tacco, giacche e camicie, vado a teatro, al cinema oppure a mangiare una pizza con i miei amici.

Da quando lavoro la mia vita è cambiata in meglio: ho cambiato personalità, sono diventata grande, sono cresciuta, sono diventata una signora.

Da quando lavoro ho fatto tre interviste: a Domenica in con Mara Venier, a Supertre una televisione privata e poi dentro il locale dove mi hanno ripreso con le telecamere. Conosco gli altri ragazzi che lavorano negli altri locali, diversi dal mio: Italo, Livia, Francesco, Massimiliano, Alfredo.

Quando ci incontriamo ci raccontiamo del lavoro e dei divertimenti, con qualcuno ci telefoniamo a casa. Se non lavorassi mi annoierei, io lavoro e mi diverto a lavorare.

Gloria Pallucchini

(Convegno "Handicap: autonomia e inserimento lavorativo")

Capolona - Arezzo, 21/3/98)

(intervento pubblicato su "Sindrome Down Notizie" n. 1-2/1999)

TESTIMONIANZA DI ITALO:

Mi chiamo Italo Maddalena, ho 24 anni, sono nato a Napoli e vivo a Roma ormai da quattro anni.

Ho fatto le elementari a Casalpalocco.

La mia famiglia, per ragioni di lavoro si è trasferita a Milano e quindi lì ho fatto la scuola media e poi il politecnico del commercio di aiuto cuoco e pasticciere.

Intanto, col mio insegnante, ho fatto dei tirocini alla mensa dell'ospedale San Giuseppe di Milano e ad un ristorante (Papà Francesco), ho fatto anche un tirocinio di lavoro presso la Campari dove poi sono stato assunto.

Dopo un pò di tempo (verso i vent'anni) mio papà ha chiesto il trasferimento per tornare a Roma e anch'io ho chiesto di essere trasferito alla Campari di Roma, dove sono rimasto per altri sei mesi.

Purtroppo ci sono stati molti problemi per la Campari di Roma che ha dovuto chiudere e i dipendenti sono stati trasferiti a Sulmona.

Sono stato comunque un anno in mobilità (cioè pagato senza lavorare).

Finito l'anno di mobilità dopo un periodo di tempo, tramite l'Aipd ho fatto un colloquio di lavoro per entrare alla Mc Donald's dove lavoro da oltre un anno.

Il ristorante dove lavoro sta in via Giolitti, vicino alla stazione Termini, un posto molto frequentato, e quindi il lavoro non manca.

All'inizio del rapporto di lavoro, ero seguito da Giovanni Lodico, che è un job coach, un allenatore di lavoro, del quale la Food Italia si serve per la formazione del personale dei Mac Donald's di Roma.

Lui per un bel pò di tempo mi ha spiegato il lavoro e mi ha aiutato ad organizzarmi per bene, perché era un lavoro che non conoscevo.

Il mio lavoro mi piace perché ho avuto dei buoni consigli su come lavorare in cucina e perciò non mi riesce difficile.

Io lavoro part-time per quattro ore al giorno, gli orari di lavoro sono: 10,30-14,30 nei giorni di lunedì, martedì, giovedì e sabato.

In questo periodo sono addetto alla preparazione della sala e mi occupo delle pulizie, ma il mio lavoro cambia di settimana in settimana, così la prossima sarò in cucina.

Per me è uguale.

Mi trovo bene, i miei colleghi sono gentili, ho fatto amicizia praticamente con tutti.

Il fatto di lavorare e di avere uno stipendio tutto mio mi dà tanta soddisfazione e mi dà la sensazione che posso fare tante cose, tra le quali, e non è una cosa da niente, posso togliermi tanti sfizi.

Italo Maddalena

(Tavola rotonda di "Mi piace lavorare", convegno organizzato dall'Associazione Down Padova, 11/6/98)

IL PUNTO DI VISTA DELLE AZIENDE

DOVE LAVORANO PERSONE CON LA SINDROME DI DOWN

Testimonianza di Giorgio Gizzi, direttore del punto vendita La Feltrinelli Libri e Musica di Galleria Colonna, Roma

Simone è arrivato in azienda pochi mesi dopo l'apertura del nostro punto vendita, uno dei più importanti d'Italia, con un ruolo molto delicato che è quello di magazziniere e di addetto non soltanto al ricevimento della merce, ma anche a operazioni di data enter. Si tratta di operazioni che hanno a che fare con il conto economico dell'azienda, quindi Simone è stato investito sin da subito di forti responsabilità, che potevano incutere timori sia nell'azienda sia nel sottoscritto. L'inserimento è andato bene soprattutto perché gli operatori dell'AIPD che l'hanno seguito, sono riusciti a muoversi in maniera bidirezionale sia nei miei confronti - facendomi capire l'esperienza che stavo per affrontare - sia nei confronti dei colleghi più a diretto contatto con Simone. Hanno posto in essere tutta una serie di abbattimenti di barriere culturali, di differenze di linguaggio e di pregiudizi che sarebbe stato anche comprensibile trovare. Quindi dal punto di vista del monitoraggio/tutoraggio- considerato poi che terminata la fase di inseri-

mento vero e proprio c'è comunque stata una fase di contatto che si è prolungata nel tempo - ci siamo trovati decisamente bene (...). Volevo citare due elementi che secondo me possono essere utili nel cercare di far superare le paure, che possono essere legittime, in alcuni datori di lavoro: innanzi tutto il fatto che le persone con SD, a nostro giudizio, mantengono una costanza e una motivazione che è altissima rispetto agli altri. Vedevo con molto favore le parti del film "Lavoratori in corso" nelle quali due lavoratori parlavano, in termini assolutamente entusiastici, della busta paga, che è la concretizzazione per tutti noi delle fatiche che svolgiamo ogni giorno. Per loro in particolare assume un valore che è quasi trascendentale rispetto al lavoro stesso. Ricordo che Simone ha vissuto come se fosse un rito, un passaggio di consegne da una fase di non piena autonomia ad una di autonomia, il momento della consegna della prima busta paga. Se si poteva pensare, in maniera molto fallace, che questa cosa sarebbe durata una volta e basta, invece ogni mese lui è il primo che vuole la busta paga e fa i salti di gioia quando vede il numero in basso a sinistra e si rende conto che il lavoro che ha fatto è stato ricompensato. La costanza del rendimento e della motivazione in una azienda come la nostra è sicuramente un elemento fondamentale, che può essere portato a favore dell'inserimento delle persone con SD. La seconda cosa è un dato decisamente più oggettivo, ma al quale le aziende oggi tengono molto, ovvero il discorso della produttività: Simone è da noi da 4 anni, la media dei giorni di malattia di Simone è di 0,2 giorni l'anno, i suoi colleghi abili sono in media assenti per 15 giorni l'anno, il resto delle categorie protette è assente in media 28 giorni l'anno. Credo che questo sia un argomento che possa aprire molte porte; ciò non vuol dire che dobbiamo guardare con sospetto alle persone che si ammalano - ci mancherebbe, la malattia è un diritto ed è sacrosanto che si sia comunque tutelati - questo però dà un po' il senso; e il dato non è casuale, abbiamo verificato il ripetersi di queste situazioni anche con il collega con SD che lavora in un altro punto vendita, è sicuramente una fotografia dell'attaccamento al lavoro di queste persone.

Un'ultima riflessione: molto importante per aiutare un'azienda che assume, è il lavoro che il Servizio di Inserimento Lavorativo - sia esso dell'associazione o istituzionale - può fare per preparare e sostenere la famiglia del lavoratore rispetto all'inserimento, aiutando i genitori a capire che la persona con SD verrà trattata alla stregua di tutti gli altri dipendenti, in termini di diritti e doveri.

Giorgio Gizzi

Direttore *La Feltrinelli - Libri e Musica*, Galleria Colonna, Roma
(Tavola rotonda di "Verso il lavoro. L'inserimento lavorativo delle persone con SD",
seminario di formazione organizzato dall' AIPD Onlus, 21-22/11/2007)

Testimonianza di Federico Bresciani, titolare EMME.CI. S.r.l., licenziatario McDonald's

Sono titolare da 10 anni di due ristoranti McDonald's a Roma. Dieci anni di lavoro in cui sono passati nei miei ristoranti circa 400 collaboratori e in questo momento ho il piacere di avere circa 80 dipendenti tra i quali due ragazze con la sindrome di Down, una è Monica e l'altra è Giordana, una per ristorante.

Vi parlo di Monica che lavora con me da 6 anni; ogni volta che parlo di lei mi commuovo perché è una esperienza di vita e lavorativa meravigliosa. Monica è una persona eccezionale, è entrata 6 anni fa e parlando del suo lavoro, ha dichiarato che con esso ha "finalmente realizzato i suoi sogni": beh, come datore di lavoro sapere che stai realizzando il sogno di qualcuno è il massimo e per questo mi sento appagato. L'ingresso di queste due lavoratrici con SD all'interno dei ristoranti è stato concordato con l'AIPD. Prima che cominciassero a lavorare nel ristorante abbiamo pensato di scrivere una lettera a tutti i collaboratori. Normalmente nei posti di lavoro ci sono le bacheche aziendali dove mettere le comunicazioni; in questo caso ho preferito fare una cosa ad personam. Quindi ho scritto una lettera uguale per tutti, ma indirizzata a "Caro Francesco..", "Cara Alessandra...", "Caro Giuseppe... nei prossimi giorni entrerà Monica a lavorare con noi", ho spiegato attraverso alcuni piccoli consigli come bisognava comportarsi, quale poteva essere il giusto approccio e credo che questo sia servito. Ma il grosso del lavoro l'ha fatto Monica stessa, che ha guadagnato sul campo la fiducia dei suoi colleghi: non è stata mai la "mascotte" o la persona che, poverina, doveva essere aiutata. Monica ha dimostrato una forza di volontà e una voglia di arrivare che si mangiava tutti gli altri, questa è la cosa bella, ed è diventata immediatamente parte del gruppo. Monica partecipa a tutte le cene che facciamo, organizza feste, va a fare serate in discoteca, e non accade che venga invitata anche lei perché è una cosa che deve essere fatta, ma perché è parte del gruppo, perché i colleghi hanno piacere a stare con lei.

Monica addirittura adesso usa il sarcasmo (...); è diventata talmente brava con il suo lavoro che è lei che fa il sarcasmo sugli altri, è lei che adesso trova da ridire sulle persone che lavorano poco, e fa dei cazzia-toni micidiali, è veramente un punto di riferimento per il ristorante. Problemi con lei... sì, ho un problema con lei: le ferie, non vuole prenderle, non riesco a mandarla a casa. Purtroppo ha qualche problema fisico, ha una percentuale di malattia nella media delle altre persone, ma anche lì è difficile farla stare a casa, il giorno di riposo per lei è un dramma perché non riesce a stare con i suoi amici, con i suoi colleghi.

Prima si parlava della funzione della famiglia, lo voglio ribadire, la famiglia ha una funzione importantissima. Credo che Monica abbia una fami-

glia straordinaria, straordinaria nella sua semplicità, perché l'ha sempre sorretta nella giusta maniera, dandole i giusti mezzi per percepire l'importanza del lavoro, di quello che stava facendo, trasmettendole l'orgoglio di lavorare. Monica è orgogliosa di lavorare e io sono orgoglioso a dirlo, perché ne vorrei una decina dentro al ristorante come lei, penso che ne guadagnerebbe... Ho parlato di produttività, ma soprattutto è per me un arricchimento umano e quindi sono contento di questa esperienza.

Non è sempre tutto rosa e fiori. Negli anni abbiamo avuto esperienze anche con altre persone con SD con risultati non positivi (...) Proprio in queste situazioni mi sono reso conto di quanto fosse importante la famiglia alle spalle, di che ruolo importante giocasse, prima ancora dell'associazione, perché ho visto che tutte le famiglie che avevano un concetto sano del lavoro, davano degli input più precisi alla persona e questo si è visto poi nello svolgimento del lavoro; chi invece pensava che in fondo il lavoro fosse un'attività per tenere impegnati i propri figli, per non far sentire loro troppo il peso della situazione, dava un input sbagliato alla persona e questo poi si vedeva nei risultati.

Federico Bresciani

Titolare EMME.CI. S.r.l., licenziatario McDonald's

(Tavola rotonda di "Verso il lavoro. L'inserimento lavorativo delle persone con SD",
seminario di formazione organizzato dall'AIPD Onlus, 21-22/11/2007)

CONSIGLI UTILI PER I COLLEGHI DI LAVORO

“Nel luogo in cui lavorate sarà inserito un nuovo collega. Si tratta di una persona con la sindrome di Down ed è per questo che ci permettiamo di offrirvi alcuni spunti di riflessione perché il suo inserimento lavorativo sia soddisfacente per lui e per il luogo di lavoro stesso. Gli atteggiamenti fondamentali di cui crediamo si debba tenere conto nel lavoro sono:

- Utilizzare con lui un **linguaggio semplice** e comprensibile, sia nella conversazione che nelle richieste. Spesso la mancata risposta di una persona con disabilità intellettiva ad una nostra richiesta può essere frutto di non comprensione e non di incapacità o mancanza di volontà. A volte usiamo parole che sottintendono significati impliciti che non sempre sono tali. Infatti può capitare di dare un comando vago come ad esempio “Pulisci in fretta il locale!”, aspettandoci che vengano compresi tutti i messaggi sottintesi (pulire i tavoli, pulire il pavimento, fare il lavoro velocemente ma contemporaneamente farlo bene, ecc.). Altre volte può capitare che facciamo in una sola frase due o tre domande o usiamo in modo retorico toni negativi per indicare un messaggio affermativo (“Non vuoi andare al cinema, vero?” per chiedere “Vuoi andare al cinema?”) Tutto ciò rende più difficile il capirci.
- Imparare ad osservare ed a **riconoscere le conquiste** del vostro nuovo collega attraverso i piccoli cambiamenti e dar loro la giusta importanza. È importante gratificarlo per le sue conquiste ed **analizzare con lui gli insuccessi**, è anche questo che aiuta a prendere coscienza delle proprie capacità ed alimenta la voglia di imparare.
- Cercare di creare con il vostro nuovo collega **un rapporto basato sulla verità**: ciò vuoi dire dare sempre motivazioni reali e facilmente comprensibili per le attività proposte. Nel rapporto personale vorrà dire prenderlo sul serio ed aiutarlo a non scollarsi dalla realtà, ma ad affrontarla. Ad esempio nei confronti del ragazzo che dice al/alla collega “mi sono innamorato/a di te, ti voglio sposare” rispondere ad esempio “no, non sono innamorata/o di te, ma possiamo essere amici” e non illuderlo oppure, per fare un altro esempio, non accettare senza obiezioni racconti di esperienze impossibili. Comportarsi in genere nel modo più naturale possibile.
- Cercare di **coinvolgere attivamente il nuovo collega** nella scelta e nella gestione delle attività e, anche laddove questo non è del tutto possibile, stimolarlo ad esprimere il suo parere (“ti piace, non ti piace?”).
- Spesso una persona con disabilità intellettiva ha bisogno di più tempo per apprendere un compito, ma questo non vuol dire che non sia in grado, comunque, di portare a termine il suo obiettivo. Durante il lavoro **non sostituitevi mai al vostro nuovo collega ed aiutatelo a svolgere il suo lavoro in maniera autonoma**, rispettando, ove sia possibile, i suoi tempi.
- Dare la **giusta considerazione al suo “essere grande”** e riconoscere esplicitamente tale ruolo, anche come rinforzo verso l’acquisizione di ulteriori autonomie. Considerarlo per quello che è realmente, cioè un adulto, evitando comportamenti infantilizzanti come ad esempio prenderlo per mano o utilizzare un linguaggio non adeguato alla sua età. È soprattutto nell’interazione con l’immagine e le aspettative che gli altri hanno su di noi che costruiamo la nostra identità. Se il nuovo collega percepirà dai vostri atteggiamenti e dalle vostre richieste il riconoscimento del suo essere grande, allora più facilmente, giorno dopo giorno, acquisirà capacità e atteggiamenti adeguati al ruolo di lavoratore.
- Tenere sempre presente che la sua presenza è quella di un **lavoratore**, sia pure un po’ speciale. Aiutalo a esprimere le sue capacità dandogli l’opportunità di impegnarsi in **mansioni reali**. Non è lì solo per passare il tempo.
- Ricorda di essere il suo **collega**, prima ancora che il suo “tutor” o il suo amico. Ciò lo aiuterà a sentirsi parte del gruppo di lavoro, a rinforzare la sua motivazione, a non confondere i livelli di intimità nelle relazioni, a riconoscere e rispettare il ruolo degli altri.

Speriamo che questi consigli possano essere utili e vi auguriamo Buon Lavoro.”

La legge 12 marzo 1999, n. 68 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”

PRINCIPI E BENEFICIARI

Il collocamento mirato

La legge 12 marzo 1999, n. 68 “*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*”, acquisendo come principi ispiratori l’integrazione sociale e la valorizzazione delle persone con disabilità, ha come finalità la promozione del loro inserimento e della loro integrazione lavorativa, attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato.

“Per collocamento mirato dei disabili si intende quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nella loro capacità lavorativa e di inserirle nel posto più adatto, attraverso l’analisi dei posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzione dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione” (art. 2).

In tale legge viene quindi affermato il *diritto al lavoro*, a percorsi individualizzati e mirati, ai servizi territoriali di mediazione.

La legge 68/99 abroga la legge 2 aprile 1968, n. 482 (“*Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private*”), tentando di superarne l’impianto coercitivo, e disciplina il diritto al lavoro delle persone con disabilità a partire dal 18 gennaio 2000. Essa rimanda la definizione delle modalità per la piena attuazione del collocamento mirato a numerosi interventi regolamentari e legislativi delegati rispettivamente alle Autorità di Governo e alle Regioni (vedi appendice “*Produzione normativa in materia di assunzioni obbligatorie, a norma della legge 12 Marzo 1999, n. 68*”).

La piena attuazione dei principi contenuti dalla legge dipende quindi, oltreché dalla normativa nazionale secondaria, anche dallo stato di quella regionale.

I beneficiari della legge (Art. 1, c. 1, L. 68/99)

Per poter godere dei benefici previsti dalla legge n. 68/99, il lavoratore interessato deve essere iscritto in un apposito elenco dei lavoratori disabili, istituito presso i Servizi per l'Impiego della Provincia, e rientrare nei beneficiari definiti dalla stessa legge.

Possono iscriversi agli elenchi dei lavoratori con disabilità le persone che sono in età lavorativa (tra i 15 anni e l'età pensionabile, come precisato dal Regolamento di esecuzione della legge 68/99, DPR 10/10/2000, n. 333, art.1; in considerazione dell'innalzamento dell'obbligo di istruzione per effetto della L. 296/96, art. 1, c. 622, l'età minima di iscrizione è aumentata a 16 anni) e che possiedono i requisiti riportati nella sottostante tabella.

Beneficiari	Requisiti di accesso ai benefici	Tipo di attestazione	Organismo certificante
Disabili fisici, psichici, sensoriali, intellettivi	Riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.	Invalidità civile	Commissione medica ex art. 1, legge 295/90 (c/o ASL)
	Condizione di disabilità	Condizione di disabilità	Commissione medica integrata ex art.4, legge n. 104/92 (c/o ASL)
Non vedenti (L. 27/05/1970, n. 382)	Cecità assoluta o cecità parziale (residuo visivo non superiore a 1/10 in entrambi gli occhi, con eventuale correzione).	Non vedente	Commissione medica ex art. 1, legge 295/90 (c/o ASL)
	Condizione di disabilità	Condizione di disabilità	Commissione medica integrata ex art. 4 legge n. 104/92 (c/o ASL)
Sordomuti (L. 26/05/1970, n. 381)	Sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata.	Sordomuto	Commissione medica ex art. 1, legge 295/90 (c/o ASL)
	Condizione di disabilità	Condizione di disabilità	Commissione medica integrata ex art. 4 legge n. 104/92 (c/o ASL)
Invalidi del lavoro	Grado di invalidità superiore al 33%	Invalidità del lavoro	Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL)
Invalidi di guerra, civili di guerra e per servizio	Minorazioni comprese dalla I alla VIII categoria di cui al DPR 23.12.1978 n. 915 e successive modificazioni	Invalidità di guerra, civile di guerra, per servizio	Commissione militare

CHE COSA LE AZIENDE DEVONO SAPERE

Le aziende obbligate (art. 3, L. 68/99)

I datori di lavoro sono tenuti ad avere alle loro dipendenze un numero di lavoratori disabili secondo quote prestabilite.

Tutti i datori di lavoro pubblici e privati con più di 14 dipendenti sono tenuti alla riserva di posti.

In particolare:

Dimensioni dell'azienda	Obbligo di assunzione di lavoratori disabili	Note
Datori di lavoro che occupano da 1 a 14 dipendenti:	Nessun obbligo	
da 15 a 35 dipendenti	1 disabile	(entro 12 mesi dalla prima nuova assunzione o contestualmente alla seconda nuova assunzione)
da 36 a 50 dipendenti	2 disabili	
oltre 50 dipendenti	7% di disabili	

Base di computo della quota di riserva (art. 4, L. 68/99; art. 3, DPR 333/00; Circ. Min. Lav. n. 41/2000)

L'individuazione dell'organico dell'azienda su cui calcolare la quota di riserva (base di computo) si ottiene considerando l'intero insieme di lavoratori dipendenti dell'azienda, a esclusione di:

- lavoratori occupati in base all'obbligo previsto dalla legge 68/99;
- lavoratori impiegati con contratto a tempo determinato fino a nove mesi, calcolati sulla base delle corrispondenti giornate lavorative (art. 3, c. 6 DPR 333/2000);
- dirigenti;
- soci di cooperative di produzione e lavoro anche se non iscritte nella apposita sezione per le cooperative di produzione e lavoro del registro prefettizio (Circ. Min. Lav. n. 41/2000);
- lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia, se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%, a meno che l'inabilità non sia stata determinata dall'inosservanza da parte del datore di lavoro, pubblico o privato, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza e igiene del lavoro (art. 4, c. 4 L. 68/99 e art. 3, c. 2 DPR 333/2000)
- lavoratori assunti con contratti di formazione lavoro (art. 3, c. 10 Legge n. 863/1994), di apprendistato, di reinserimento (art. 20, c. 4 L. n. 223/1991), di somministrazione (ex

- lavoro temporaneo) presso l'impresa utilizzatrice (art. 2, c. 8 L. 196/97), di lavoro a domicilio e/o telelavoro, lavoratori socialmente utili assunti (art. 7, c. 7 D. Lgs. 81/2000), lavoratori che aderiscono al programma di emersione del lavoro nero (art. 4 bis L. 383/2001), nonché i lavoratori assunti per attività da svolgersi esclusivamente all'estero, per la durata di tale attività
- g) i prestatori di lavoro intermittente sono computati nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre (art. 39 D. Lgs. N. 276/2003)
 - h) soggetti di cui all'art. 18, comma 2 della L. 68/99 (orfani e coniugi superstiti di coloro che sono deceduti per cause di lavoro, di guerra o di servizio; profughi), nei limiti della percentuale ivi prevista dell'1% (art. 3, c. 1, DPR 333/2000).

Modalità per calcolare la scopertura

Il grado di scopertura dell'obbligo (lavoratori con disabilità che si è tenuti ad assumere e non ancora assunti) è dato dalla differenza tra la quota di riserva cui è tenuto il datore di lavoro e il numero dei lavoratori con disabilità impiegati ai sensi della legge 68/99 presso il medesimo datore di lavoro, compresi:

- a) i disabili occupati a domicilio o con telelavoro ai quali l'imprenditore affida una quantità di lavoro atta a procurare loro una prestazione continuativa corrispondente all'orario normale di lavoro in conformità a quanto previsto dal secondo comma dell'articolo 11 della legge 18 dicembre 1973, n. 877, e a quella stabilita dal contratto collettivo nazionale applicato ai lavoratori dell'azienda che occupa il disabile a domicilio o attraverso il telelavoro (art. 4, c. 3, L. 69/99);
- b) lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia, se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%, a meno che l'inabilità non sia stata determinata dall'inosservanza da parte del datore di lavoro, pubblico o privato, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza e igiene del lavoro (art. 4, c. 4, L. 68/99);
- c) i massaggiatori, i massofisioterapisti e i terapisti della riabilitazione ciechi nonché i centralinisti non vedenti assunti ai sensi delle rispettive leggi (art. 3, c. 7, L. 68/99);
- d) i soggetti già assunti ai sensi delle precedenti norme sul collocamento obbligatorio anche se superano il numero delle unità da occupare in base alle aliquote stabilite dalla legge 68/99 (art. 18, c. 1, L. 68/99).

Nel calcolo dei lavoratori impiegati, per quelli occupati a tempo parziale è considerata la quota di orario effettivamente svolto. Il numero di unità lavorative impiegate risulterà dal rapporto tra la somma dell'orario giornaliero effettivamente svolto dai lavoratori a tempo parziale e l'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Le frazioni percentuali superiori allo 0,50 sono considerate unità (Circ. Min. Lavoro n. 41/00).

Per quanto riguarda invece il computo dei lavoratori disabili occupati part-time a copertura della quota di riserva, dovrà considerarsi singolarmente l'orario prestato da ciascun lavoratore, rapportato al normale orario a tempo pieno, con arrotondamento ad unità qualora l'orario previsto sia superiore al 50% dell'orario ordinario (Circ. Min. Lavoro n. 41/00).

I datori di lavoro pubblici o privati che occupano dai 15 ai 35 dipendenti, che assumono un lavoratore disabile, con invalidità superiore al 50%, con contratto a tempo parziale, possono computare il lavoratore medesimo come unità, a prescindere dall'orario svolto (DPR 333/00, art. 3, c. 5).

Il prospetto informativo (art. 9, c. 6, L. 68/99)

Le aziende pubbliche o private soggette agli obblighi della L. 68/99, **entro il 31 gennaio** di ciascun anno, sono tenute ad **inviare** al servizio presso cui sono istituiti gli elenchi dei lavoratori disabili per gli avviamenti al lavoro (anche per via telematica o per il tramite delle associazioni cui aderiscono) **un prospetto informativo** dal quale risulti il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili.

I datori di lavoro sono tenuti a presentare per la prima volta il prospetto informativo entro 60 giorni dall'insorgenza dall'obbligo (art. 9, c.1, L. 68/99). I prospetti devono essere trasmessi al Servizio presso cui sono istituiti gli elenchi dei lavoratori disabili.

I datori di lavoro che occupano da **15 a 35 dipendenti** ed effettuano una **nuova assunzione**, devono darne comunicazione all'Ufficio competente attraverso l'invio del prospetto informativo entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo, cioè dalla data della prima nuova assunzione (DPR 333/00, art. 2, c. 4). Analogamente tutte le aziende che, variando il proprio organico, transitano da una fascia di obbligo ad un'altra (superiore o inferiore) devono darne comunicazione all'Ufficio competente entro 60 giorni; in questo caso non è necessario inviare un nuovo prospetto informativo.

I datori di lavoro che hanno sedi in più province della stessa regione, o di regioni diverse, trasmettono i prospetti per ciascuna sede aziendale separatamente al servizio territorialmente competente, e complessivamente al servizio competente per il territorio in cui si trova la sede legale. I prospetti sono pubblici e i Servizi per l'Impiego dispongono la loro consultazione nelle proprie sedi. Il prospetto informativo vale anche quale richiesta di avviamento al lavoro di disabili per la quota di scoperture. La richiesta di avviamento al lavoro si intende quindi presentata attraverso l'invio agli uffici competenti dei prospetti informativi da parte dei datori di lavoro.

Il prospetto informativo deve contenere (DM 22/11/99, art.3):

- a) il numero complessivo dei lavoratori dipendenti;
- b) il numero dei lavoratori su cui si computa la quota di riserva;
- c) il numero ed i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva, senza distinzioni riferite al titolo invalidante, con l'indicazione del sesso, dell'età, della qualifica di appartenenza e della data di inizio del rapporto di lavoro;
- d) il numero dei lavoratori computabili nella quota di riserva assunti con contratto a termine, con contratto di formazione e lavoro, con contratto di apprendistato, con contratto di fornitura di lavoro temporaneo o con contratto di reinserimento, nonché il numero dei lavoratori occupati a domicilio con modalità di telelavoro;
- e) il numero complessivo dei lavoratori dipendenti appartenenti alle categorie di cui all'art. 18, c. 2 della legge 68/99 (orfani e vedove di guerra, profughi);
- f) i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili;
- g) limitatamente ai datori di lavoro privati, il numero delle convenzioni in corso, stipulate ai fini dell'inserimento occupazionale dei disabili o con finalità formative, anche se non

dirette ad instaurare un rapporto di lavoro, e il numero delle unità lavorative coinvolte, distinte per sesso e per età;

- h) la fruizione di autorizzazioni concesse o richieste a titolo di esonero parziale o di gradualità degli avviamenti, limitatamente ai datori di lavoro privati, nonché di compensazione territoriale, con l'indicazione delle sedi in cui si assume, rispettivamente, in eccedenza o in riduzione, in base alla disciplina vigente nonché la fruizione della sospensione degli obblighi occupazionali.

I dati devono essere riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente.

Sospensione temporanea dagli obblighi (art. 3, c. 5, L.68/99; art. 4, DM 333/00)

Gli obblighi di assunzione sono sospesi temporaneamente per le imprese che versano nelle seguenti situazioni:

- personale in cassa integrazione (per la durata dei programmi contenuti nella relativa richiesta di intervento, integrazione in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e per il singolo ambito provinciale);
- amministrazione controllata;
- contratto di solidarietà difensivo (che comporta una riduzione dell'orario di lavoro finalizzata ad evitare la riduzione di personale);
- apertura delle procedure di mobilità e di licenziamento collettivo (per la durata della procedura e, nel caso in cui la procedura si concluda con almeno 5 licenziamenti, per il periodo in cui permane il diritto di precedenza all'assunzione).

La comunicazione al competente servizio provinciale, cui dovrà allegarsi copia del provvedimento amministrativo che riconosce la sussistenza di una delle condizioni individuate dalla legge, è sufficiente per l'accesso alla sospensione, che opera per un periodo pari alla durata dei menzionati trattamenti. In attesa del provvedimento di ammissione ai trattamenti che consentono la sospensione, il datore di lavoro può ugualmente chiedere di fruire della sospensione al servizio competente che, valutata la situazione dell'impresa, può autorizzare la sospensione temporanea per un periodo non superiore a tre mesi, rinnovabile una sola volta.

Limitazione della base di computo ed esclusione dalla base di computo

Limitazione ed esoneri predefiniti (art. 3, cc. 3 e 4, L. 68/99; art. 5, c. 2, L. 68/99)

Per alcune tipologie di datori di lavoro è possibile escludere dalla base di computo determinate categorie di lavoratori o limitarla solo al personale impiegato in particolari funzioni.

Limitazioni ed esclusioni per la pubblica amministrazione ed enti pubblici non economici (art. 5, c. 1, L. 68/99)

L'art. 5, c. 1 della legge 68/99 prevede che con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri vengano individuate le mansioni che in relazione all'attività svolta dalle pubbliche amministrazioni e dagli enti pubblici non economici, non consentono o limitano l'occupazione di lavoratori disabili. Il decreto avrebbe dovuto essere emanato entro 120 giorni dalla data di pubblicazione della legge 68/99 sulla Gazzetta Ufficiale. A tutt'oggi il decreto non è ancora stato emanato.

Tipo di datore di lavoro	Norme contenenti le limitazioni	Descrizione delle limitazioni
Partiti politici – Organizzazioni sindacali – Organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell’assistenza e della riabilitazione – IPAB	Limitazione (art. 3, comma 3, L. 68/99)	La quota è computata esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative, in base alle norme contrattuali e regolamenti applicati da tali organismi (art. 2, c. 5, DPR 333/2000. Sono obbligati solo in caso di nuove assunzioni)
Servizi di polizia, della protezione civile e della difesa nazionale	Limitazione (art. 3, comma 4)	L’obbligo è riferito solo ai servizi amministrativi.
Datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre.	Esclusione (art. 5, c. 2, L. 68/99), come modificato dall’art. 78, c. 9, L. 388/00	Non sono tenuti ad effettuare le assunzioni obbligatorie per quanto concerne il personale viaggiante e navigante.
Datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore dell’autotrasporto.	Esclusione (art. 5, c. 2, L. 68/99) come modificato dall’art 1, L. 27/00	Non sono tenuti ad effettuare le assunzioni obbligatorie per quanto concerne il personale viaggiante.
Datori di lavoro pubblici e privati del settore degli impianti a fune.	Esclusione (art. 5, c. 2, L. 68/99)	Non sono tenuti ad effettuare le assunzioni obbligatorie per quanto concerne il personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell’attività di trasporto.
Datori di lavoro del settore edile.	Esclusione (art. 5, c. 2, L. 68/99 come modificato dall’art. 53, L. 247/2007; nota Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale 29 gennaio 2008, prot. 13/III/002256)	Non sono tenuti all’osservanza dell’obbligo i datori di lavoro del settore edile per quanto concerne il personale di cantiere e gli addetti al trasporto di settore.

Esonero parziale per i datori di lavoro privati e per gli enti pubblici economici (art. 5, c. 3, L. 68/99; D. Min. Lav. 357/00)

Oltre ai casi di limitazione ed esclusione predefiniti, i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che, per le *speciali condizioni della loro attività lavorativa*, non possono occupare l’intera percentuale di disabili prevista, possono essere parzialmente esonerati dall’obbligo di assunzione, a condizione che versino al Fondo Regionale per l’occupazione un contributo esonerativo per ciascun lavoratore disabile non occupato e per ciascuna giornata lavorativa non prestata. L’importo del contributo esonerativo di cui all’art. 5, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, è convertito da lire 25.000 ad euro 12,91, ed è adeguato ad euro 30,64 (Ministero del lavoro e della Previdenza Sociale - Decreto 21 dicembre 2007 “*Adeguamento degli importi dei contributi e delle maggiorazioni previsto per l’istituto dell’esonero parziale dagli obblighi assuntivi di soggetti disabili*”). In caso di mancato o inesatto versamento del contributo sono previste sanzioni, mentre la persistente inadempienza del versamento comporta la decadenza dell’autorizzazione all’esonero. In caso di omissione parziale o totale del versamento dei contributi esonerativi, la somma dovuta può essere maggiorata, a titolo di sanzione amministrativa, dal 5% al 24% su base annua. Il Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale 7 luglio 2000, n. 357 ha disciplinato i procedimenti relativi agli esoneri parziali dagli obblighi occupazionali, nonché i criteri e le modalità per la loro concessione, che avviene solo in presenza di adeguata motivazione. L’obbligo di pagamento del contributo al Fondo Regionale per l’occupazione dei disabili decorre dal mo-

mento della presentazione della domanda di autorizzazione all'esonero parziale, e le Regioni stabiliscono criteri e modalità per il pagamento di tali contributi. Si precisa che l'Istituto dell'esonero è concesso per un periodo determinato ed è di tipo parziale, ovvero non può consentire al datore di lavoro di venire meno agli obblighi di assunzione. Quindi, dall'Istituto dell'esonero sono esclusi i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti.

La misura percentuale massima di esonero è pari al 60% (80% per le aziende operanti nel settore della vigilanza, della sicurezza e del trasporto privato) della quota di riserva, a seconda della rilevanza delle caratteristiche dell'attività aziendale. La domanda di esonero parziale va presentata al Servizio per l'Impiego del territorio presso cui ha sede l'impresa; nel caso la domanda interessi più unità produttive dislocate in diverse province è presentata al servizio del territorio presso cui il datore di lavoro ha sede legale.

Per ottenere l'esonero è necessaria la presenza di almeno uno dei seguenti requisiti:

- *pericolosità* connaturata al tipo di attività, derivante anche da condizioni ambientali nelle quali si svolge l'attività stessa;
- *gravosità* della prestazione lavorativa richiesta;
- particolare *modalità* di svolgimento dell'attività lavorativa.

Compensazioni territoriali (art. 5, c. 8, L. 68/99; art. 5, DPR 333/00)

Le aziende, pubbliche e private, che svolgano la loro attività in più sedi o stabilimenti possono essere autorizzati, su loro motivata richiesta, ad assumere in uno di questi un numero di lavoratori disabili superiori a quello prescritto, a compensazione del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima regione.

Per i datori di lavoro privati la compensazione può essere operata in riferimento a unità produttive ubicate in regioni diverse (art. 5, c. 8, L. 68/99).

I datori di lavoro pubblici possono effettuare la compensazione limitatamente al territorio regionale e in via automatica (art. 5, c. 4, DPR 333/00).

Per ottenere l'autorizzazione alla compensazione territoriale nell'ambito della stessa regione, i datori di lavoro privati presentano ai servizi per l'impiego della provincia in cui sono ubicate le unità produttive per le quali si richiede il provvedimento, la domanda corredata dalle motivazioni.

La valutazione della domanda e la concessione dell'autorizzazione sono effettuate, in relazione alla situazione organizzativa dell'azienda e al numero degli iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio in ciascun ambito provinciale, dal servizio provinciale presso il quale è stata effettuata la richiesta.

Questo, entro 150 giorni dal ricevimento della domanda, emana il provvedimento, attivando le opportune forme di raccordo con i servizi provinciali interessati.

Trascorso il predetto termine senza che l'amministrazione abbia emanato il provvedimento, la domanda si intende accolta.

L'autorizzazione alla compensazione territoriale che interessa unità produttive situate in diverse regioni è di competenza della Direzione generale per l'Impiego del Ministero del Lavoro cui va rivolta la domanda, adeguatamente motivata e corredata dall'ultimo prospetto informativo.

L'ufficio provvede ad acquisire le necessarie informazioni dalle regioni sul numero degli iscritti al collocamento obbligatorio in ciascuna provincia e su altri profili ritenuti utili ai fini della decisione.

I datori di lavoro che occupano fino a 50 dipendenti non sono interessati a ricorrere all'isti-

tuto della compensazione territoriale in quanto possono effettuare le assunzioni nelle unità produttive che ritengono maggiormente idonee a soddisfare la finalità dell'inserimento mirato, in funzione degli assetti aziendali (Circ. Min. Lav. 36/00).

Il datore di lavoro non può fare richiesta di compensazione territoriale contestualmente alla richiesta di esonero parziale.

I motivi per i quali la legge consente il ricorso all'esonero parziale sono opposti rispetto a quelli che consentono l'accesso all'istituto della compensazione territoriale. Infatti, a fondamento dell'esonero parziale, vi è l'impossibilità di assumere personale disabile per la natura dell'attività svolta dal datore di lavoro richiedente, mentre, presupposto della compensazione territoriale è la capacità di assorbimento dei predetti soggetti in determinate sedi produttive, in luogo di altre, secondo le esigenze organizzative del datore di lavoro. È pertanto inammissibile una domanda contestualmente volta a conseguire entrambi gli obiettivi. Inoltre, ai fini del ricorso all'esonero parziale, è necessario preventivamente definire il quadro giuridico degli obblighi imposti in capo alla società richiedente in ciascuna provincia; dunque l'autorizzazione alla compensazione territoriale precede, logicamente, l'eventuale ricorso all'esonero. Per i motivi esposti, il datore di lavoro in possesso del provvedimento autorizzativo alla compensazione territoriale, potrà far ricorso all'istituto dell'esonero parziale (ai sensi del D.M. n. 357 del 7 luglio 2000) per le sedi nelle quali si assume in eccedenza solo dopo l'accertata e concreta impossibilità di effettuare il collocamento mirato, per mancanza di adeguate professionalità, pur avendo attivato ogni iniziativa diretta all'inserimento (nota Ministero del Lavoro prot. 1630/M76 del 11 ottobre 2001). L'autorizzazione alla compensazione territoriale costituisce il presupposto per accedere all'esonero parziale che rappresenta comunque una eventualità residuale rispetto al ventaglio delle possibilità offerte dalla legge 68/99 così come indicato dal D.M. 357 del 7 luglio 2000. Pertanto, il datore di lavoro, titolare di un provvedimento di autorizzazione alla compensazione territoriale, è legittimato a presentare la richiesta di esonero parziale oppure richiesta di rinnovo del beneficio esonerativo (nota Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, n. 674 del 28 dicembre 2006).

In ultimo con Decreto del Ministero del lavoro e della Previdenza Sociale 24 aprile 2007 si approfondiscono "Criteri e modalità relativi al rilascio dell'autorizzazione alla compensazione territoriale di cui all'articolo 5, comma 8, della Legge 12 marzo 1999, n. 68". In particolare al fine di garantire la parità di trattamento tra i lavoratori e le società interessate con il presente decreto vengono individuati i criteri e le modalità per la concessione dell'autorizzazione, sulla base della divisione territoriale delle regioni del Centro-Nord e del Centro-Sud e isole. L'autorizzazione è esclusa nel caso in cui le unità produttive interessate dal numero minore di assunzioni si trovino in regioni del Centro-Sud e lo spostamento avvenga a favore di unità ubicate nel Centro-Nord. Altro caso di esclusione si ha quando la società abbia fatto richiesta di esonero parziale dal collocamento obbligatorio per l'unità produttiva della provincia interessata alle maggiori assunzioni.

Ottemperanza agli obblighi di assunzione

(art. 17 L. 68/99; Circ. Min. Lav. 10/2003)

I datori di lavoro, qualora partecipino a bandi per appalti pubblici o intrattengano rapporti convenzionali o di concessione con pubbliche amministrazioni, sono tenuti, pena l'esclusione, ad essere in regola con gli obblighi previsti dalla legge 68/99. A tal riguardo l'art. 17 della legge 68/99 prevedeva come condizione preventiva per le imprese, sia pubbliche sia

private, l'obbligo di presentare la *certificazione di ottemperanza* alle norme contenute nella legge stessa, rilasciata dagli uffici competenti (servizio per l'impiego dove ha sede legale il datore di lavoro).

Con DPR 333/00, art. 8, c. 5, venivano poi declinati i tempi di validità e le modalità per ottenere tale certificazione.

L'obbligo di certificare l'avvenuto adempimento degli obblighi di assunzione è venuto meno per effetto della disposizione contenuta nella legge 16/1/2003, n. 3, capo II, recante norme di semplificazione in materia di documentazione amministrativa.

Quindi, allo stato attuale, le aziende che intendono partecipare a gare per l'assegnazione di appalti pubblici, sono tenute a presentare unicamente una dichiarazione del legale rappresentante, che attesti l'ottemperanza agli obblighi di assunzione; sarà cura delle amministrazioni interessate effettuare, nei confronti dell'azienda che risulterà aggiudicataria, i necessari accertamenti presso i servizi provinciali che esercitano le funzioni di collocamento.

I datori di lavoro privati che occupano meno di 15 dipendenti e quelli che occupano da 15 a 35 dipendenti e non hanno effettuato nuove assunzioni dopo il 18 gennaio 2000, se intendono partecipare a gare di appalto, non essendo soggetti agli obblighi derivanti dalla L. 68/99, possono autocertificare, mediante il legale rappresentante, la loro condizione di non assoggettabilità agli obblighi di assunzione obbligatoria. In tal caso la dichiarazione di responsabilità non necessita di verifica da parte delle amministrazioni interessate in quanto i servizi provinciali non custodiscono alcuna documentazione concernente la loro situazione (Circ. Min. Lav. 28/03/2003, n. 10 “Autocertificazione in materia di avviamento al lavoro dei disabili ex art. 17 della legge 68 del 1999”).

Avviamento al lavoro (art. 7, L. 68/99)

Uno degli elementi più innovativi della legge 68/99 è il principio del collocamento mirato che si realizza soprattutto attraverso la possibilità di chiamata nominativa.

L'art. 7 stabilisce in che percentuale i datori di lavoro possono utilizzare la chiamata nominativa che si affianca, senza sostituirla completamente, alla chiamata numerica:

Tipo di datore di lavoro	Richieste nominative	Richieste numeriche
Datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti (art. 7, c. 1, l. a, L. 68/99)	100% della riserva (=1 lavoratore disabile)	–
Datori di lavoro che occupano da 35 a 50 dipendenti (art. 7, c. 1, l. b, L. 68/99)	50% della riserva (=1 lavoratore disabile)	50% della riserva (1 lavoratore disabile)
Datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti (art. 7, c. 1, l. c, L. 68/99)	60% della riserva	40% della riserva
Partiti politici, organizzazioni sindacali e sociali, enti da loro promossi (art. 7, c. 1, l. a, L. 68/99; v. anche art. 6, c. 3, DPR 333/2000)	100% della riserva	–

Modalità di avviamento e assunzione presso i datori di lavoro privati*Richiesta di avviamento*

I datori di lavoro sono tenuti a presentare la richiesta di assunzione entro 60 giorni dal momento in cui insorge l’obbligo (art.9, c.1, l. 68/99). La richiesta va effettuata in riferimento sia alle chiamate numeriche, sia alle chiamate nominative.

In relazione al tipo di datore di lavoro, l’obbligo insorge al verificarsi della scoperta o al momento in cui l’azienda procede ad una nuova assunzione dopo che si è verificata una scoperta.

Dal momento dell’insorgenza dell’obbligo, il datore di lavoro ha un periodo di tempo predefinito per richiedere al servizio competente l’avviamento.

La richiesta si intende presentata anche mediante l’invio dei prospetti informativi.

Datore di lavoro	Insorgenza dell’obbligo (art. 3, L. 68/99)	Termine per la richiesta di avviamento (art. 9, c. 1, L. 68/99; art. 2, DPR n. 333/00)
Datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti	In presenza di una nuova assunzione successiva al verificarsi della scoperta	Entro i 12 mesi dall’insorgenza o contestualmente alla seconda nuova assunzione
Datori di lavoro che occupano oltre 35 dipendenti	Al verificarsi della scoperta	Entro 60 giorni dall’insorgenza dell’obbligo
Partiti politici – Organizzazioni senza scopo di lucro che operano nel campo della solidarietà sociale, dell’assistenza, della riabilitazione – IPAB	In presenza di nuova assunzione successiva al verificarsi della scoperta	Entro 60 giorni dall’insorgenza dell’obbligo

I datori di lavoro privati assumono i lavoratori:

- mediante richiesta di avviamento su base numerica (graduatoria dell’elenco provinciale) ai Servizi per l’impiego

In caso di chiamata numerica saranno i Servizi per l’impiego della Provincia a individuare il lavoratore e avviarlo presso il datore di lavoro. L’ufficio competente invia il primo lavoratore in graduatoria con la qualifica richiesta dai datori di lavoro. In mancanza di lavoratori con tali qualifiche vengono avviati quelli con qualifiche simili secondo l’ordine di graduatoria; possono essere in tal caso concordati periodi di addestramento e tirocinio anche presso cooperative sociali attraverso le modalità previste dall’art. 12 L.68/99 (art.9, c.2, L. 68/99).

Relativamente agli avviamenti su base numerica, gli uffici competenti possono determinare procedure e modalità di avviamento mediante chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro; la chiamata per avviso pubblico può essere definita anche per singoli ambiti territoriali e per specifici settori (art. 9, c. 5, L. 68/99).

– mediante richiesta con chiamata nominativa su scelta del datore di lavoro o su proposta dei Servizi per l'impiego

Per poter effettuare la chiamata nominativa il datore di lavoro può sia consultare l'elenco contenente la graduatoria unica degli aventi diritto (la lista è pubblica e consultabile, fatto salvo il diritto alla privacy degli iscritti), sia selezionare tra coloro che autonomamente si candidano presso l'azienda stessa. In caso di chiamata nominativa i Servizi per l'impiego della Provincia provvederanno a dare il relativo nullaosta all'assunzione.

Il datore di lavoro che ha completato la percentuale di chiamate nominative deve procedere alla richiesta all'Ufficio competente degli altri riservatari.

Il ricorso ad assunzioni nominative è una facoltà e non un obbligo del datore di lavoro. Tale facoltà va esercitata entro sessanta giorni dal momento in cui insorge l'obbligo, dopo i quali può avvenire da parte dei servizi l'avviamento numerico a meno che non siano intervenuti atti da parte del datore di lavoro.

– mediante sottoscrizione di convenzione ai sensi dell'art. 11, L. 68/99

Qualora il datore di lavoro sia intenzionato a sottoscrivere una convenzione ai sensi dell'art. 11 della legge 68/99, al posto della richiesta di avviamento egli potrà richiedere la sottoscrizione di una convenzione. I Servizi per l'impiego valuteranno l'opportunità di procedere o meno alla stipula della convenzione; qualora la valutazione sia negativa il datore di lavoro dovrà presentare la richiesta di assunzione.

I disabili psichici vengono avviati sempre su richiesta nominativa mediante le convenzioni di cui all'art. 11.

Modalità di avviamento e assunzione presso i datori di lavoro pubblici

La legge 68/99 prevede che i datori di lavoro pubblici effettuino le assunzioni di lavoratori disabili in conformità a quanto previsto dall'art. 36 del Decreto legislativo n. 29/93 (come modificato dall'art. 22, c. 1, del decreto legislativo n. 80/98) in tema di procedure per le assunzioni presso le pubbliche amministrazioni, cioè tramite:

– procedure selettive concorsuali (art. 7, c. 2, L. 68/99)

Per le assunzioni per le quali è richiesta la prova selettiva (concorso pubblico) si deve riservare fino al 50% dei posti messi a concorso nei limiti della complessiva quota d'obbligo alle persone disabili iscritte nelle liste speciali. Le persone con disabilità possono partecipare a tutti i concorsi per il pubblico impiego, da qualsiasi amministrazione pubblica siano banditi. A tal fine i bandi di concorso prevedono speciali modalità di svolgimento delle prove di esame per consentire alle persone disabili di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri. Salvi i requisiti di idoneità specifica per singole funzioni, sono abrogate le norme che richiedono il requisito della sana e robusta costituzione.

– avviamento a selezione con chiamata numerica da parte dei Servizi per l'impiego per le qualifiche e i profili per cui è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo. (D.Lgs. 165/2001, art. 35, c. 2, Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione)

Per le assunzioni che non richiedono il concorso, la pubblica amministrazione procede con chiamata numerica con verifica della compatibilità dell'invalidità con le mansioni da svolgere.

- sottoscrizione di apposita convenzione ai sensi dell'art. 11 della legge n. 68/99 (art. 7, c. 2, L. 68/99; art. 7, c. 4, DPR 333/2000; D. Lgs. 165/2001, art. 39) che consente di sostituire con chiamata nominativa concordata con i servizi per l'impiego, l'avviamento a selezione con chiamata numerica.

I datori di lavoro pubblici che vogliono adempiere all'obbligo tramite convenzione devono inoltrare richiesta entro 60 giorni dalla trasmissione di una proposta di convenzione. La possibilità di effettuare una chiamata nominativa è limitata al caso della stipula della convenzione. I datori di lavoro pubblici effettuano le assunzioni con chiamata nominativa delle persone disabili solo nell'ambito delle convenzioni stipulate ai sensi dell'art. 11 della L. 68/99. Le convenzioni sono improntate a criteri di trasparenza delle procedure di selezione dei soggetti segnalati dai servizi competenti.

Il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”, all'art. 39 “*Assunzioni obbligatorie delle categorie protette e tirocinio per portatori di handicap*” afferma che le amministrazioni pubbliche promuovono o propongono programmi di assunzioni per portatori di handicap ai sensi dell'articolo 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68, sulla base delle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e dai Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, cui confluisce il Dipartimento degli affari sociali della Presidenza del Consiglio dei ministri.

Tirocini finalizzati all'assunzione di persone disabili nella pubblica amministrazione

In data 16 novembre 2006 la Conferenza Unificata Stato- Regioni ha approvato un'importante intesa che riguarda, la possibilità, per gli enti pubblici, di attivare tirocini finalizzati all'assunzione di persone disabili a copertura di una parte delle quote di obbligo previste dalla Legge 68/99 (Conferenza Unificata – Provvedimento 16 novembre 2006 “*Intesa in materia di diritto al lavoro dei disabili in attuazione dell'articolo 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68 e dell'articolo 39 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Intesa, ai sensi dell'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131*”. (Repertorio atti n. 992/CU). (Gazzetta Ufficiale n. 285 del 7/12/2006).

Determinazione del numero di posti

Ferme restando le quote di riserva di cui all'art. 3 della legge n. 68 del 1999, le amministrazioni pubbliche, individuano, entro il mese di febbraio di ciascun anno, una percentuale di posti, non inferiore al trenta per cento e non superiore all'ottanta per cento di quelli non coperti e da coprire con i lavoratori disabili, attraverso l'attivazione di tirocini. Il quaranta per cento delle suddette percentuali può essere destinato a persone disabili che presentano maggiori difficoltà di inserimento lavorativo e che, nell'ambito della convenzione di cui all'art. 11 della legge 68/99, possono essere assunte anche con chiamata nominativa. Per la copertura della quota restante di posti riservati ai lavoratori di-

sabili, l'amministrazione utilizza, ai fini del totale adempimento degli obblighi di assunzione, gli ordinari istituti previsti dalla legge n. 68/1999.

Pubblicità dei posti da coprire

Le amministrazioni pubbliche provvedono a dare adeguata pubblicità, anche a mezzo stampa, mediante pubblicazione di appositi avvisi delle proprie determinazioni in ordine alla qualità dei posti da coprire e alla tipologia delle funzioni da svolgere.

Gli avvisi devono necessariamente recare l'indicazione:

- a) del numero dei posti, della tipologia del rapporto di lavoro, nonché delle funzioni da svolgere;
- b) del titolo di studio e dei requisiti scolastici e professionali;
- c) iscrizione negli elenchi di cui all'art. 8 della legge n. 68/1999, in data antecedente a quella dell'avviso, nell'ambito territoriale preventivamente individuato nella convenzione;
- d) dei requisiti generali di ammissione ai pubblici impieghi;
- e) delle modalità di svolgimento del tirocinio stabilite con la convenzione.

Ammissione al tirocinio e inquadramento in ruolo

Fatto salvo quanto previsto per i tirocini realizzati nell'ambito della convenzione come di seguito specificato, le graduatorie per l'ammissione al tirocinio, sono predisposte sulla base del punteggio risultante dalla graduatoria di iscrizione al collocamento obbligatorio. In ogni caso, qualunque sia la modalità di scelta operata, gli interessati sono ammessi al tirocinio, secondo la procedura prevista ai sensi dei commi 4 e 5 dell'art. 1 della legge n. 68 del 1999 (l'accertamento delle condizioni di disabilità che danno diritto di accedere al sistema per l'inserimento lavorativo dei disabili, è effettuato dalle commissioni di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104; per la valutazione e la verifica della residua capacità lavorativa derivante da infortunio sul lavoro e malattia professionale, ai fini dell'accertamento delle condizioni di disabilità è ritenuta sufficiente la presentazione di certificazione rilasciata dall'INAIL). Al termine del periodo di tirocinio, debbono essere effettuati la verifica della permanenza dello stato invalidante e delle condizioni di disabilità di cui all'art. 8 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 13 gennaio 2000 e l'accertamento delle condizioni di compatibilità allo svolgimento delle funzioni al fine di disporre l'immissione in ruolo dei soggetti che hanno terminato il periodo di tirocinio. I disabili, dichiarati idonei allo svolgimento delle mansioni relative, sono inquadrati, previa sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, nei ruoli dell'amministrazione, nell'area e profilo professionale per il quale si è svolto il tirocinio.

Tirocini realizzati nell'ambito della convenzione (art. 11 legge 68/99)

Le convenzioni, da stipularsi ai sensi dell'art. 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68, e dell'art. 39 del decreto legislativo n. 165/2001, tra le singole amministrazioni o le sedi e gli uffici periferici delle stesse e i servizi per l'impiego competenti per territorio di cui all'art. 6 della legge n. 68 del 1999, devono indicare:

- a) la durata della convenzione;
- b) le linee fondamentali in base alle quali dovrà svolgersi il periodo di tirocinio finalizzato all'assunzione, che non può, comunque, essere superiore a ventiquattro mesi;
- c) il numero dei posti da coprire;
- d) i tempi e le modalità delle assunzioni, che la singola amministrazione si impegna ad effettuare con individuazione dei servizi territoriali incaricati di promuovere e guidare il tirocinio e di effettuare apposite verifiche periodiche, con cadenza almeno

trimestrale, volte all'accertamento del regolare svolgimento dei tirocini e del programma di assunzione.

La convenzione può prevedere l'inserimento con chiamata nominativa, fino ad un massimo del quaranta per cento dei posti disponibili, quale ulteriore modalità di scelta, dei lavoratori disabili che presentano una riduzione della capacità lavorativa non inferiore al 67% o invalidità ascritta dalla prima alla quarta categoria del testo unico delle pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica n. 915/1978 e successive modificazioni ed integrazioni, o invalidi del lavoro, o lavoratori disabili con handicap intellettivo psichico, indipendentemente dalle percentuali di invalidità, da avviare al tirocinio finalizzato all'assunzione.

La chiamata nominativa è, comunque, assoggettata a criteri di trasparenza e a procedure aperte alla partecipazione di tutti i soggetti che versino nella suddetta situazione.

Le assunzioni obbligatorie previste nella convenzione di cui all'art. 11 della legge n. 68/1999 possono essere programmate secondo una scansione predefinita, nel corso dell'intero periodo di validità della convenzione medesima. Durante il periodo di vigenza della convenzione, i servizi competenti di cui al comma 1, non procedono ad avviamenti d'ufficio ai sensi della legge n. 68/1999, per le unità lavorative dedotte in convenzione e per l'intera durata della convenzione. Il servizio competente, qualora riscontri il mancato adempimento degli obblighi assunti con la convenzione, alla cadenza temporale indicata, con atto formale di diffida ne richiederà l'adempimento entro trenta giorni, decorsi i quali e, persistendo il comportamento inadempiente dell'amministrazione contraente, la convenzione si intende immediatamente risolta. Il servizio provinciale competente procede all'avviamento d'ufficio con riferimento alle funzioni da svolgere già individuate nella convenzione.

Norma transitoria

In via transitoria le amministrazioni pubbliche, nei limiti previsti dalla legge n. 68/1999 e dalle norme vigenti in materia di assunzione, possono procedere all'assunzione dei lavoratori disabili che, alla data di entrata in vigore della presente intesa, abbiano svolto presso le amministrazioni attività di tirocinio con esito positivo o, comunque, attività lavorativa per almeno due anni. I lavoratori disabili assunti sono computati ai fini dell'assolvimento degli obblighi di cui all'art. 3 della legge n. 68/1999.

N.B. LE SU-ELENDATE MODALITÀ RIGUARDANO GLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI. AGLI ENTI PUBBLICI ECONOMICI SI APPLICA LA DISCIPLINA PREVISTA PER I DATORI DI LAVORO PRIVATI.

Le convenzioni (artt.11 e 12, L. 68/99)

Al fine di favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità i Servizi per l'impiego possono stipulare con i datori di lavoro convenzioni miranti a facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Le convenzioni rappresentano lo strumento più efficace per la realizzazione del collocamento mirato, in quanto permettono di inserire il lavoratore nel posto più confacente alle sue attitudini con un beneficio sia per la produttività dell'azienda, sia per realizzazione personale e professionale delle

persone con disabilità. È evidente il forte ruolo che devono avere i Servizi per l'impiego per la determinazione delle convenzioni e quindi dei programmi d'inserimento lavorativo mirati; essi svolgono una funzione di mediazione fra il mondo del lavoro e il lavoratore con disabilità. Da un adeguato utilizzo delle Convenzioni dipende gran parte dell'operatività della legge, anche perché queste regolano l'accesso alle agevolazioni economiche previste dalla legge (art. 13, L. 68/99).

In particolare la legge 68/99 declina quattro tipologie di convenzioni:

1) **Convenzioni di programma** (art. 11, c.1) **(PUBBLICI E PRIVATI)**

Sono stipulate tra i Servizi per l'impiego e il datore di lavoro, previo parere della Commissione provinciale per il lavoro.

Mirano alla determinazione di un programma aziendale d'impiego di lavoratori disabili, durante il quale il lavoratore assolve agli obblighi di assunzione.

Nella Convenzione devono quindi essere indicati (art. 11, c. 2):

- i tempi delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare
- le modalità delle assunzioni:
 - facoltà di scelta nominativa,
 - svolgimento di tirocini con finalità formativa o di orientamento (durante l'eventuale periodo di tirocinio finalizzato all'assunzione l'azienda adempie alla copertura dell'obbligo),
 - l'assunzione con contratto di lavoro a termine,
 - lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo,
 - l'adozione di deroghe ai limiti di età e di durata dei contratti di formazione lavoro (contratti di inserimento) e di apprendistato

Mediante questo tipo di convenzioni il datore di lavoro può assumere persone con disabilità con l'utilizzo del sistema dell'avviamento numerico ma anche tramite assunzione a chiamata nominativa.

I datori di lavoro che intendono usufruire dello strumento convenzionale per il collocamento mirato dei disabili potranno utilizzare la modulistica per la presentazione della proposta di stipula della convenzione che generalmente i servizi di collocamento mirato per i disabili forniscono al datore di lavoro interessato.

2) **Convenzioni di integrazione lavorativa** (art. 11, c 4) **(PUBBLICI E PRIVATI)**

I Servizi per l'impiego possono stipulare con il datore di lavoro convenzioni di integrazione lavorativa per l'avviamento di disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento. Le convenzioni di integrazione lavorativa riguardano quindi accordi per la realizzazione di percorsi mirati ed individuali di inserimento lavorativo.

In questo caso, oltre a quanto previsto nella convenzione di programma, la convenzione deve indicare:

- l'indicazione dettagliata delle mansioni attribuite al lavoratore
- le forme di sostegno, consulenza e tutoraggio, da parte degli appositi servizi regionali o dei centri di orientamento professionale o degli organismi indicati dall'art. 18 della legge 104/92 (enti, istituzioni, cooperative sociali, di lavoro, di servizi, e dei centri di lavoro guidato, associazioni ed organizzazioni di volontariato);
- la previsione di verifiche periodiche sull'andamento del percorso formativo.

3) **Convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative** (art. 12, L.68/99 come modificato dall'art. 1, c. 37, L. 247/2007; art. 10 DPR 333/2000)

(SOLO PRIVATI)

L'art. 1 c. 37 let. a) della legge 24 dicembre 2007, n. 247 sul Protocollo Welfare recante "*Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibile, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale*" ha modificato l'art. 12 della legge 68/99 che prevedeva convenzioni per l'inserimento temporaneo del lavoratore presso una cooperativa sociale di tipo B oppure presso un libero professionista disabile, con la finalità di realizzare un percorso formativo che permettesse al lavoratore disabile di sviluppare le competenze necessarie al suo impiego presso il datore di lavoro.

Il nuovo articolo 12 dispone l'ampliamento della platea dei soggetti ospitanti destinatari di commesse, comprendendovi anche le imprese sociali di cui al decreto legislativo 155/2006, nonché i datori di lavoro privati non soggetti agli obblighi di assunzione di cui alla legge 68/1999. Con la nuova disciplina viene dunque superata la questione delle cooperative sociali come ambienti protetti, ovvero discriminanti, proprio perché si contemplano datori di lavoro diversi.

Gli uffici per l'Impiego possono stipulare con i datori di lavoro privati soggetti all'obbligo, le cooperative sociali di tipo B, le imprese sociali, i disabili liberi professionisti, anche se operanti con ditta individuale, i datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo di assunzione, apposite convenzioni (accordi trilaterali) finalizzate all'inserimento temporaneo dei disabili presso i soggetti ospitanti, ai quali i datori di lavoro si impegnano ad affidare commesse di lavoro.

Il lavoratore disabile può essere inserito temporaneamente a fini formativi presso le strutture ospitanti che si faranno carico degli oneri retributivi, previdenziali e assistenziali mentre il lavoratore disabile sarà contestualmente assunto da parte del datore di lavoro. Tali convenzioni, non sono ripetibili per lo stesso soggetto, salvo diversa valutazione del comitato tecnico e possono riguardare:

- un lavoratore disabile, se il datore di lavoro occupa meno di 50 dipendenti;
- non più del 30 % dei lavoratori disabili da assumere se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti.

A queste limitazioni si aggiunge il vincolo della contestuale copertura da parte del datore di lavoro della restante quota d'obbligo.

I requisiti per la stipula della convenzione sono:

- a) contestuale assunzione a tempo indeterminato del disabile da parte del datore di lavoro;
- b) computabilità ai fini dell'adempimento dell'obbligo;
- c) impiego del disabile presso i soggetti ospitanti con oneri retributivi, previdenziali e assistenziali a carico di questi ultimi, per tutta la durata della convenzione, che non può eccedere i dodici mesi, prorogabili di ulteriori dodici mesi da parte degli uffici competenti;
- d) indicazione nella convenzione dei seguenti elementi:
 - 1) l'ammontare delle commesse che il datore di lavoro si impegna ad affidare ai soggetti ospitanti; tale ammontare non deve essere inferiore a quello che consente ai soggetti ospitanti di applicare la parte normativa e retributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro, ivi compresi gli oneri previdenziali e assistenziali, e di svolgere le funzioni finalizzate all'inserimento lavorativo dei disabili;

- 2) i nominativi dei soggetti da inserire;
- 3) la descrizione del piano personalizzato di inserimento lavorativo (si tratta di una previsione innovativa e qualificante che, se opportunamente attuata, metterà in primo piano le caratteristiche del lavoratore con disabilità nel percorso di inserimento).

Alle convenzioni si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni dell'articolo 11, comma 7 della legge 68/99 relative alle convenzioni di integrazione lavorativa.

Se per una qualsiasi ragione durante il periodo “convenzionale” dovesse venir meno tutto o in parte il flusso economico derivante dalle commesse o si verificasse un recesso anticipato della cooperativa sociale o del disabile libero professionista o dell'impresa sociale o del datore di lavoro privato non soggetto all'obbligo di assunzione, il lavoratore con disabilità tornerà presso il datore di lavoro dove è già stato assunto.

Ferma restando la titolarità del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro che assume il disabile, la cooperativa sociale o il disabile libero professionista o l'impresa sociale o il datore di lavoro privato non soggetto all'obbligo di assunzione ed il lavoratore disabile impiegato con la convenzione assumono reciprocamente tutti i diritti e gli obblighi, ivi compresi quelli di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, derivanti dal rapporto di lavoro in base alla disciplina normativa e al contratto collettivo applicabile.

Per poter fruire di questo tipo di misura, i datori di lavoro privati soggetti ad obbligo interessati alla stipula di queste convenzioni, comunicano al servizio competente per il territorio la propria disponibilità ad avvalersi di tale strumento.

4) **Convenzioni di inserimento lavorativo**

(art. 12 bis L.68/99 introdotto dall'art.1 c. 37 L. 247/2007)

(SOLO PRIVATI)

La legge 24 dicembre 2007, n. 247 ha inserito, dopo l'articolo 12 della legge 68/99, l'articolo 12-bis che introduce interventi finalizzati ad agevolare l'assunzione di persone con disabilità con particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento lavorativo, attraverso convenzioni per un inserimento di più lunga durata presso i soggetti ospitanti che provvederanno ad assumere direttamente la persona disabile per la durata della convenzione.

Questo tipo di convenzione richiama quanto previsto dalla cosiddetta riforma Biagi (art. 14 del D. Lgs. 276/03) e dalle relative sperimentazioni effettuate in vari territori.

Gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati tenuti all'obbligo di assunzione (soggetti conferenti), le cooperative sociali di tipo A e B e loro consorzi; le imprese sociali che svolgono attività finalizzata all'inserimento di lavoratori svantaggiati e disabili, i datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo di assunzione (soggetti destinatari), apposite convenzioni finalizzate all'assunzione da parte dei soggetti destinatari di persone disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, ai quali i soggetti conferenti si impegnano ad affidare commesse di lavoro.

La stipula della convenzione è ammessa esclusivamente a copertura dell'aliquota d'obbligo e, in ogni caso, nei limiti del 10 per cento della quota di riserva con arrotondamento all'unità più vicina. I requisiti per la stipula della convenzione sono:

- a) individuazione delle persone disabili da inserire, previo loro consenso, effettuata dagli uffici competenti, sentita la commissione provinciale tripartita e definizione di un piano personalizzato di inserimento lavorativo;
- b) durata non inferiore a tre anni;
- c) determinazione del valore della commessa di lavoro non inferiore alla copertura, per ciascuna annualità e per ogni unità di personale assunta, dei costi derivanti dal-

l'applicazione della parte normativa e retributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché dei costi previsti nel piano personalizzato di inserimento lavorativo. È consentito il conferimento di più commesse di lavoro;

- d) conferimento della commessa di lavoro e contestuale assunzione delle persone disabili da parte del soggetto destinatario.

I requisiti dei soggetti ospitanti sono:

- a) non avere in corso procedure concorsuali;
- b) essere in regola con le norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro (D.lgs. 626/1994 e successive modificazioni);
- c) essere dotati di locali idonei;
- d) non avere proceduto nei dodici mesi precedenti l'avviamento lavorativo del disabile a risoluzioni del rapporto di lavoro, escluse quelle per giusta causa e giustificato motivo soggettivo;
- e) avere nell'organico almeno un lavoratore dipendente che possa svolgere le funzioni di tutor.

Alla scadenza della convenzione, salvo il ricorso ad altri istituti previsti dalla legge, il datore di lavoro committente, previa valutazione degli uffici competenti, può:

- a) rinnovare la convenzione una sola volta per un periodo non inferiore a due anni;
- b) assumere il lavoratore disabile dedotto in convenzione con contratto a tempo indeterminato mediante chiamata nominativa; in tal caso il datore di lavoro potrà accedere al Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili con diritto di prelazione nell'assegnazione delle risorse.

La verifica degli adempimenti degli obblighi assunti in convenzione viene effettuata dai servizi incaricati delle attività di sorveglianza e controllo e irrogazione di sanzioni amministrative in caso di inadempimento.

Mancano ancora alcuni aspetti importanti per l'applicazione di questo strumento. Infatti le modalità e i criteri di attuazione delle convenzioni di inserimento lavorativo saranno definiti con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanarsi entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore del nuovo articolo 12 bis (fissata per il 1° gennaio 2008), sentita la Conferenza Unificata Stato-Regioni.

È abrogato l'art. 14 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le convenzioni già in essere ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. 276/03 restano in vigore, ma permangono dubbi sulla loro rinnovabilità allo scadere naturale. Di fatto la norma stabilizza questo tipo di convenzioni, sottraendola al regime incerto della sperimentazione e introducendo alcune modifiche in merito a:

- procedure e soggetti di stipula
- datori di lavoro ospitanti dei lavoratori con disabilità/destinatari delle commesse
- ambito dei datori di lavoro soggetti all'obbligo e quote di assolvimento
- contenuti e durata della convenzione

In sintesi, la legge 247/07 di attuazione del Protocollo sul Welfare, modificando la legge 68/99, configura due tipi di **convenzioni con conferimento di commesse**:

- **quelle di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative** (nuovo art. 12 della legge 68/99) destinate a tutti i tipi di disabilità;
- **quelle di inserimento lavorativo**, con vincoli non rigidi di durata (art. 12 bis della legge 68/99 in sostituzione dell'ex art. 14 del D. Lgs. 276/03) destinate a persone disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.

LE CONVENZIONI POSSONO ESSERE STIPULATE DAGLI UFFICI COMPETENTI CON I DATORI DI LAVORO CHE SONO OBBLIGATI ALL'ASSUNZIONE AI SENSI DELLA LEGGE 68/99, MA ANCHE CON I DATORI DI LAVORO CHE NON SONO OBBLIGATI, AL FINE DI PROMUOVERE OGNI INIZIATIVA UTILE A FAVORIRE L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ.

Agevolazioni per i datori di lavoro (art. 13, L. 68/99 come sostituito dall'art. 1, c. 37 let. c della legge 247/07)

La disciplina delle agevolazioni per le assunzioni dei lavoratori con disabilità è stata riorganizzata – nel rispetto delle norme comunitarie in materia di aiuti di Stato e nel limite delle risorse disponibili – dalla legge n. 247/2007, art. 1, c. 37, let. c).

L'articolo 13 della legge 68/1999 è stato sostituito da un nuovo articolo intitolato “*Incentivi alle assunzioni*”. La nuova norma tende alla semplificazione delle procedure e prevede la concessione di un contributo all'assunzione di persone disabili sul costo salariale e non più per la fiscalizzazione degli oneri sociali (contributi previdenziali ed assistenziali).

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 tempo indeterminato di lavoratori disabili.	Lavoratori con invalidità superiore al 79% Lavoratori con handicap intellettuale e psichico indipendentemente dal grado di invalidità
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%

Le regioni e le province autonome possono concedere un contributo all'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disabili, a valere sulle risorse del Fondo per il diritto al lavoro e nei limiti delle disponibilità.

Le assunzioni devono essere realizzate nell'anno antecedente all'emanazione del provvedimento di riparto del Fondo. La concessione del contributo è subordinata alla verifica, da parte degli uffici competenti, della permanenza del rapporto di lavoro o, qualora previsto, dell'esperimento del periodo di prova con esito positivo.

Da segnalare che il comma 3 del vecchio art. 13 prevedeva - tra le agevolazioni - la possibilità di rimborso totale dei costi (oneri relativi ad assicurazioni INAIL e R.C.) sostenuti dal datore di lavoro che, attraverso le convenzioni stipulate ai sensi dell'articolo 11, assicurava la possibilità di svolgere attività di tirocinio finalizzata all'assunzione. Questa agevolazione non è più contemplata nel disposto del nuovo art. 13, determinando incertezze rispetto alla sua applicabilità, soprattutto per quanto riguarda i tirocini avviati sulla base di convenzioni stipulate prima dell'entrata in vigore della nuova norma. Si auspicano al riguardo circolari ministeriali esplicative.

Rispetto alla possibilità di cumulare i benefici contributivi ex art. 13 legge 68/99 con altre agevolazioni contributive previste dal nostro ordinamento (quali ad esempio quelle previste per i Contratti formazione lavoro o per l'assunzione di lavoratori collocati in mobilità) la Direzione Centrale delle Entrate Contributive dell'INPS si esprime negativamente con messaggio n. 337 del 27 settembre 2002, specificando che, nel momento in cui l'avviamento al lavoro abbia luogo attraverso le procedure previste per il collocamento mirato dei disabili (procedure legge 68/99), il datore di lavoro non ha diritto a fruire, per i medesimi lavoratori, di alcuna altra agevolazione contributiva. La questione è stata tuttavia oggetto di approfondimenti da parte del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali. Quest'ultimo ha precisato (nota ufficio legislativo n. prot. 90655/16/99 del 24 giugno 2003 e nota D.G. per l'impiego n. prot. 1567/01.12 del 3/12/2003) che “in presenza dei prescritti requisiti oggettivi e soggettivi e nei limiti stabiliti dalle norme che rispettivamente li contemplano, non sussistono elementi ostativi alla possibilità di ritenere cumulabile – in capo al medesimo lavoratore – il regime di agevolazioni contributive previsto per l'inserimento lavorativo delle persone disabili con altri regimi di aiuto, concessi a diverso titolo e correlati ad altre forme di incentivazione alla creazione di nuova occupazione, purché per tale via non si ecceda il 100% dell'onere contributivo a carico del datore di lavoro” (messaggio INPS n. 151, del 17/12/2003).

Le nuove disposizioni sulle agevolazioni per i datori di lavoro, determinano l'insorgere di dubbi rispetto alla possibilità di cumulare i nuovi incentivi alle assunzioni (che come si è detto sono su base salariale e non più per fiscalizzazione degli oneri contributivi) con le altre agevolazioni contributive previste dal nostro ordinamento. Si attendono al riguardo ulteriori chiarimenti da parte del Ministero.

Fondo nazionale (art. 13, L. 68/99 come sostituito dall'art. 1 c. 37, lett. c della legge 247/07)

La disciplina relativa al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili è stata riorganizzata – nel rispetto delle norme comunitarie in materia di aiuti di Stato – dalla legge n. 247/2007, art.1 c. 37, let.c).

È istituito presso il Ministero del Lavoro e della previdenza sociale il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili.

Con decreto del Ministro del Lavoro e della previdenza sociale, da emanarsi entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della nuova disposizione (fissata per il 1° gennaio 2008), di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza unificata, saranno definiti i criteri e le modalità per la ripartizione delle disponibilità del Fondo.

Le regioni e le province autonome disciplinano, nel rispetto delle disposizioni introdotte con il decreto che il Ministro del lavoro e della previdenza sociale dovrà emanare, i procedimenti per la concessione dei contributi.

Le regioni e le province autonome, tenuto conto di quanto previsto all'articolo 10 del regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione, del 5 dicembre 2002, comunicano annualmente, con relazione, al Ministero del lavoro e della previdenza sociale un resoconto delle assunzioni finanziate con le risorse del Fondo e sulla durata della permanenza nel posto di lavoro. Il Governo, ogni due anni, procede ad una verifica degli effetti prodotti dalle nuove disposizioni e ad una valutazione dell'adeguatezza delle risorse finanziarie previste.

Con l'entrata in vigore della nuova norma, decadono le disposizioni previste per l'assegnazione delle agevolazioni e i criteri per l'ammissione agli incentivi contenute nel *Decreto Min. Lavoro 13 gennaio 2000, n. 91*. Si auspica che il Ministero in tempi brevi emani il nuovo decreto per disciplinare le modalità di ripartizione e assegnazione delle risorse allocate.

Fondo regionale (art. 14, L. 68/99)

Oltre al Fondo nazionale è prevista la costituzione da parte di ogni Regione di un fondo regionale per l'occupazione dei disabili. Le Regioni determinano con legge le modalità di funzionamento e gli organi amministrativi di gestione del Fondo, in modo tale che sia assicurata una rappresentanza paritetica dei lavoratori, dei datori di lavoro e dei disabili.

Il Fondo regionale è alimentato da:

- risorse statali
- sanzioni amministrative previste dalla legge 68/99
- contributi versati dai datori di lavoro in relazione agli esoneri parziali
- contributi di fondazioni, enti di natura privata e soggetti comunque interessati

Il fondo eroga:

- contributi agli enti indicati nella legge stessa che svolgano attività rivolta al sostegno e all'integrazione lavorativa dei disabili (servizi sanitari, educativi e formativi del territorio, art. 6, c.1, L. 68/99).

- contributi aggiuntivi ai rimborsi forfetari per l'adeguamento delle postazioni di lavoro
- ogni altra provvidenza in attuazione della legge 68/99

Sanzioni (art. 15, L.68/99; D. Min. Lavoro e delle Politiche sociali 12 dicembre 2005))

Per le imprese private e gli enti pubblici economici:

Entità delle sanzioni		Inadempienze
Importi previsti dall'art. 15 L. 68/99	Adeguamenti apportati dal D. Min. Lavoro e Politiche Sociali 12/12/2005	Descrizione delle limitazioni
€ 516,5	€ 578,43	Ritardato invio prospetto informativo
€ 25,8	€ 28,02	Per ogni giorno di ulteriore ritardo nell'invio del prospetto informativo
€ 51,6	€ 57,17	Per ogni giorno di mancata assunzione per ciascun lavoratore da assumere

Le sanzioni amministrative sono disposte dalle Direzioni provinciali del lavoro e i relativi introiti sono destinati al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili e sono adeguate ogni cinque anni con decreto del Ministro del Lavoro.

Per gli enti pubblici non economici:

Ai responsabili ai sensi della legge 7 agosto 1990 n. 241, di inadempienze di pubbliche amministrazioni alle disposizioni della presente legge, si applicano le sanzioni penali, amministrative e disciplinari previste dalle norme sul pubblico impiego.

L'*attività ispettiva* in materia di assunzioni obbligatorie è esercitata dalla Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente, anche su segnalazione del servizio preposto al collocamento.

ALCUNI ELEMENTI IMPORTANTI INTRODOTTI DALLA LEGGE 68/99 PENSANDO IN MODO SPECIFICO ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON SINDROME DI DOWN:

- LA POSSIBILITÀ DI UN COLLOCAMENTO MIRATO E LA CHIAMATA NOMINATIVA
- LE AGEVOLAZIONI ALLE AZIENDE IN MODO PARTICOLARE NEL CASO DI LAVORATORI CON DISABILITÀ INTELLETTIVA (CONTRIBUTO ALL'ASSUNZIONE NELLA MISURA NON SUPERIORE AL 60% DEL COSTO SALARIALE)
- LA PRESENZA DI POSTI DISPONIBILI ANCHE IN PICCOLE AZIENDE PIÙ PRESENTI SU TUTTO IL TERRITORIO E PIÙ "VIVIBILI" DA PARTE DEL LAVORATORE
- LO STRUMENTO DELLE CONVENZIONI CHE, ATTRAVERSO L'OPPORTUNITÀ DEI TIROCINI, PERMETTE DI RECUPERARE ANCHE MOMENTI FORMATIVI MANCATI.

LE STRUTTURE LOCALI PREPOSTE AL COLLOCAMENTO MIRATO*

Gli organismi incaricati di realizzare concretamente l’inserimento lavorativo delle persone con disabilità e in particolare il collocamento mirato vanno individuati incrociando le norme della legge 68/99 con quelle del Decreto Legislativo 23 dicembre 1997, n. 469 “*Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro*”, avente ad oggetto l’attuazione del decentramento di competenze in materia di mercato del lavoro.

La normativa individua, a livello provinciale, tre organi coinvolti nella gestione del sistema delle assunzioni obbligatorie: la Commissione Provinciale per il lavoro, il Comitato Tecnico e i Centri per l’impiego. Ad esse si aggiunge la Direzione Provinciale del Lavoro che conserva alcune competenze in materia.

La Commissione Provinciale per le politiche del lavoro (D. Lgs. 469/97 art. 6, cc.1 e 2; L. 68/99 art. 6 c.2)

La Commissione Provinciale è l’organo tripartito di concertazione e consultazione delle parti sociali in relazione alle attività e alle funzioni attribuite alla provincia dal Decreto Legislativo 23 dicembre 1997, n. 469. La Commissione Provinciale tripartita sopprime tutte le Commissioni precedentemente esistenti ed in particolare sopprime la Commissione Provinciale per il collocamento obbligatorio (prevista dall’art.16 della legge 482/68), prevedendo la possibilità di costituzione di sottocomitati.

Alla Commissione Provinciale per il lavoro è affidato un ruolo di indirizzo delle politiche per l’inserimento lavorativo delle persone con disabilità. Per questa specifica funzione la commissione garantisce la presenza dei rappresentanti delle categorie di beneficiari della legge 68/99.

Il Comitato Tecnico (art. 6, c.2, L. 68/99)

Nell’ambito della Commissione Provinciale per le politiche del lavoro è previsto un Comitato Tecnico composto da funzionari ed esperti

- del settore sociale
- del settore medico-legale
- degli Organismi individuati dalle regioni (Servizi per l’impiego).

* Alcune delle informazioni contenute in questo paragrafo fanno esplicito riferimento al Quaderno Spinn n. 5 “*Servizi per l’impiego e collocamento mirato delle persone con disabilità*”, Itialavoro, pp. 31-43.

Il Comitato Tecnico è lo strumento che consente di effettuare il collocamento mirato. Esso, infatti, è la struttura tecnica preposta all'individuazione concreta del percorso di inserimento lavorativo.

Ha compiti di:

- valutazione delle residue capacità lavorative

Il Comitato Tecnico stabilisce uno stretto collegamento con le commissioni per l'accertamento della disabilità della ASL che danno diritto ad accedere al sistema di inserimento lavorativo (Commissioni mediche integrate di cui all'art. 4 della legge n. 104/92)

- definizione degli strumenti e delle prestazioni atti all'inserimento

Il Comitato Tecnico:

- redige, per ogni persona iscritta all'elenco dei lavoratori disabili, un'apposita scheda nella quale annota le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni, la natura e il grado della menomazione;
 - ha facoltà di approvare la ripetibilità delle convenzioni ai sensi dell'art.12, comma 1 della legge n.68/99
 - formula alla Commissione Provinciale per le politiche del lavoro, utilizzando la relazione conclusiva trasmessa dalla ASL, una proposta sintetica d'inserimento lavorativo.
- predisposizione di controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di inabilità

Il Comitato Tecnico:

- riceve la relazione conclusiva dell'accertamento della condizione di disabilità da parte della commissione 104;
- trasmette alla commissione per l'accertamento della disabilità ogni informazione utile a illustrare il profilo lavorativo del disabile e una relazione periodica di aggiornamento sul percorso d'inserimento lavorativo della persona disabile;
- richiede alla commissione per l'accertamento della disabilità, su propria autonoma valutazione o su indicazione dell'azienda presso la quale il disabile è inserito, le visite sanitarie di controllo circa la permanenza dello stato invalidante e la misura delle capacità residue già accertate;
- attiva un nuovo accertamento della disponibilità su richiesta della persona inserita o del datore di lavoro, qualora insorgano particolari difficoltà alla prosecuzione dell'inserimento lavorativo;
- fornisce un parere in merito all'accertamento della compatibilità delle mansioni svolto dalla commissione

Dunque al Comitato Tecnico è affidato il compito di rapportarsi con la commissione preposta alla valutazione della disabilità (ex lege 104/92, art. 4) e con gli altri organismi che nel territorio intervengono a sostegno del percorso di crescita della persona e che possono accompagnarla nel suo progetto di inserimento lavorativo.

I Centri per l'Impiego della Provincia (D. Lgs. 469/97 art. 6; L. 68/99 art. 6, c. 2)

La legge 68/99 e la riforma del collocamento obbligatorio si inseriscono nel contesto di una riforma generale del collocamento, caratterizzata prin-

principalmente dal fatto che molte competenze sono passate dallo Stato (Ministero del Lavoro) alle Regioni e alle Province.

Allo Stato è rimasto, in sostanza, il ruolo generale di indirizzo, promozione, vigilanza e sanzionatorio.

Alle Regioni è stato affidato il compito di programmazione e di organizzazione.

Le Province si occupano della gestione con competenze attribuite loro dalle Regioni.

I Centri per l'Impiego hanno sostituito le Sezioni circoscrizionali per l'Impiego (Uffici di collocamento). Sono costituiti a livello provinciale e nella stessa Provincia possono operare più Centri per l'Impiego.

Attraverso essi sono erogati i servizi riguardanti il collocamento denominati **Servizi per l'Impiego**.

Tali servizi sono volti a facilitare, attraverso varie attività, l'accesso al mondo del lavoro.

Per quanto riguarda il collocamento obbligatorio, il Servizio per l'impiego è competente:

1. per le liste speciali:
 - riceve l'iscrizione degli aventi diritto;
 - costituisce la graduatoria unica con le indicazioni fornite dalle Regioni;
 - provvede alla tenuta degli elenchi.
2. per l'avviamento della persona con disabilità:
 - riceve i prospetti informativi;
 - riceve le richieste nominative;
 - dà il nulla osta per l'inserimento su richiesta nominativa;
 - effettua gli avviamenti su richiesta numerica;
 - stipula le Convenzioni di cui agli art. 11, 12 e 12 bis della legge 68/99;
 - riceve le comunicazioni relative alla cessazione del rapporto.
3. a ricevere le richieste ed autorizzare:
 - le compensazioni territoriali;
 - gli esoneri parziali;
 - le sospensioni temporanee;
 - le agevolazioni economiche.
4. a ricevere i verbali da parte delle Direzioni Provinciali del lavoro relative alle sanzioni

La gestione delle procedure amministrative e le azioni necessarie per la realizzazione del collocamento mirato comportano la necessità di dotare il Centro per l'Impiego di un settore specializzato nella gestione delle tematiche relative alla disabilità. La struttura, l'ampiezza e la complessità dipenderà ovviamente dal contesto nel quale andrà ad innestarsi oltre che dalle scelte compiute a livello provinciale rispetto all'organizzazione complessiva dei servizi per l'impiego. Le forme organizzative possono infatti essere

diverse ed andare, ad esempio, dall'ufficio unico a livello provinciale spesso collocato all'interno di un Centro per l'impiego (situato, generalmente, nel capoluogo di provincia), a punti di erogazione di servizi per il collocamento mirato presenti in tutti i centri per l'impiego della provincia, oppure ispirarsi ad un modello misto dove alcune funzioni di front office (es. procedure di iscrizione) vengono svolte a livello decentrato e altre funzioni (es. stipula di Convezioni di cui agli artt. 11 e 12 legge 68/99) vengono gestite a livello centrale.

Tali organismi devono operare in raccordo con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio.

Direzione provinciale del lavoro (L. 68/99 art. 9 c. 8, art. 10 c. 6, art. 15 c. 2)

- Redazione e spedizione ai Centri per l'impiego e all'autorità giudiziaria del relativo verbale, in caso di rifiuto di assunzione
- Disposizione della cancellazione della persona con disabilità dagli elenchi speciali e della decadenza dell'indennità di disoccupazione nell'ipotesi di rifiuto all'avviamento per mansioni confacenti
- Applicazione delle sanzioni amministrative in caso di inosservanza da parte dei destinatari della norma

I servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio

Oltre alle strutture preposte direttamente alla programmazione e all'attuazione del collocamento mirato, la normativa coinvolge altri attori ai quali assegna, in maniera più o meno esplicita, ruoli nel processo che conduce all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. Tale inserimento, infatti, non può prescindere dalla considerazione di un più esteso e complesso processo di integrazione sociale della persona, cui partecipano a vario titolo strutture e servizi del territorio.

L'art. 6 della legge 68/99 specifica, quindi, che gli “uffici competenti” devono provvedere alla programmazione, all'attuazione e alla verifica degli interventi volti a favorire l'inserimento delle persone con disabilità in raccordo con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio.

La riuscita o meno degli interventi per il collocamento mirato dipende proprio dalla capacità e volontà di uffici competenti e strutture territoriali, pubbliche o private, di investire risorse ed avviare processi di integrazione e collaborazione finalizzati alla realizzazione degli obiettivi di inserimento lavorativo.

Chiaramente, la forma di tali rapporti varierà da territorio a territorio, in funzione delle esperienze già sviluppate, della cultura dell'integrazione so-

cio lavorativa delle persone con disabilità, del ruolo ed importanza che le stesse strutture rivestono in ambienti diversi. In linea generale si può considerare il coinvolgimento delle seguenti realtà, caratterizzate da specifiche funzioni:

Aziende Sanitarie Locali

La **ASL** concorre a realizzare il sistema territoriale per l’inserimento lavorativo con due funzioni:

- la commissione per l’accertamento delle condizioni di disabilità che danno diritto ad accedere al sistema per l’inserimento lavorativo dei disabili (competenze: visite di accertamento; compilazione relazione conclusiva; accertamento della compatibilità delle mansioni; effettuazione delle visite sanitarie di controllo)
- il **Servizio di Inserimento Lavorativo territoriale**
in alcune ASL del paese operano, sia pure con modalità differenziate a seconda dei contesti territoriali, i servizi denominati in genere **SIL** (competenze: inserimento lavorativo; lavoro preparatorio e di accompagnamento delle persone inserite nei propri circuiti).

Comuni

Promozione e realizzazione del sistema locale dei servizi sociali a rete

Soggetti privati

- *Cooperative Sociali e loro consorzi*
 - Promozione delle opportunità lavorative offerte dalla cooperazione sociale
 - Attività collegate all’inserimento lavorativo dei disabili con particolari difficoltà (es. disabili psichici ed intellettivi)
 - Servizi di supporto ai Centri per l’impiego per la realizzazione del collocamento mirato
- *Associazioni delle persone con disabilità e loro famiglie*
 - Servizi di supporto ai Centri per l’impiego per la realizzazione del collocamento mirato
- *Associazioni di volontariato*
 - Servizi di supporto ai Centri per l’impiego per la realizzazione del collocamento mirato
- *Associazioni imprenditoriali, Imprese*
 - Avvio di rapporti di collaborazione per la condivisione di scelte strategiche volte a favorire l’inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

Enti di formazione professionale

- Realizzazione di opportunità formative specifiche per le persone con disabilità
- Servizi di supporto ai Centri per l’impiego per la realizzazione del collocamento mirato

PER LE FAMIGLIE

Le persone con la sindrome di Down e il mondo del lavoro

LE OPPORTUNITÀ OFFERTE DALLA LEGGE

La legge 12 marzo 1999, n. 68 “*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*” ha riformato il collocamento al lavoro delle persone disabili e ne disciplina le modalità a partire da gennaio del 2000.

Sicuramente è importante un’accurata conoscenza della legge in termini di diritti/doveri per muoversi con più strumenti e con più consapevolezza rispetto alle possibilità che offre il mondo del lavoro, ma qui ci preme sottolineare gli aspetti che costituiscono i prerequisiti per un inserimento lavorativo e che ci fanno ragionare nell’ottica del “percorso” e del “progetto di vita”.

Quindi, senza voler entrare nei dettagli della legge 68/99 (per un’accurata analisi della quale rimandiamo alla parte di questa pubblicazione relativa alle aziende) ci limitiamo a sottolinearne gli elementi che offrono nuove opportunità, pensando in modo specifico alle persone con sindrome di Down:

- la possibilità di un collocamento mirato e la chiamata nominativa;
- le agevolazioni alle aziende, in modo particolare nel caso di disabilità intellettiva;
- la presenza di posti disponibili anche in piccole aziende più presenti su tutto il territorio e più “vivibili” da parte del lavoratore;
- lo strumento della Convenzione e la connessa possibilità di tirocinio finalizzato all’assunzione, che permette di recuperare anche momenti formativi mancati.

Dal percorso che in questi anni l’Associazione Italiana Persone Down ha fatto verso il mondo degli adulti nascono alcune riflessioni che ci portano ad affermare che lavorare è possibile per molte persone con sindrome di Down ed è possibile farlo in modo proficuo e soddisfacente. È importante però che si verifichino alcune condizioni affinché il successo di queste esperienze sia garantito:

- il sostegno alla costruzione e al riconoscimento di una identità adulta;
- un adeguato percorso formativo al termine dell'obbligo di istruzione;
- l'iscrizione nell'elenco dei disabili presso i Centri per l'Impiego (ex ufficio di collocamento)

L'esperienza ci ha dimostrato che è indispensabile concentrare l'attenzione su questi temi prima di affrontare ogni tipo di iniziativa nell'ambito dell'inserimento nel mondo del lavoro e su di essi focalizzeremo quindi la nostra attenzione nelle prossime pagine.

Una ulteriore riflessione, che ci sembra importante condividere, riguarda la definizione di inserimento lavorativo.

Per inserimento lavorativo si intende il raggiungimento, attraverso operazioni di supporto e mediazione, di un ruolo lavorativo "reale" in un contesto produttivo di mercato.

Questa premessa ci serve per introdurre il discorso sull'inserimento nel mondo del lavoro senza generare equivoci rispetto a forme alternative come le esperienze occupazionali (laboratori protetti, centri di occupazione con finalità educative...) che si configurano come modalità di permanenza stabile in un contesto lavorativo, senza l'obiettivo dell'occupazione, ma con finalità di autorealizzazione lavorativa e di benessere generale.

Non esiste in Italia un censimento che ci permetta di dire quante sono oggi le persone con sindrome di Down che lavorano, né gli attuali elenchi dei servizi del lavoro possono disporre di dati per patologie.

Sappiamo però per esperienza diretta, dal mondo delle associazioni, che il numero di quelli che lavorano è sicuramente inferiore al numero di coloro che sono in grado di farlo, anche se non va dimenticato che non tutte le persone con la sindrome di Down sono in grado di esprimere una capacità produttiva o di inserirsi facilmente nel libero mercato. Ogni persona è diversa da ogni altra, esistono talvolta limiti personali oggettivi che non permetteranno a tutti di inserirsi nel mondo del lavoro.

Sicuramente dobbiamo pensare che nell'universo delle persone con sindrome di Down adulte ci sia una parte di esse inseribile al lavoro in azienda, una parte che si può esprimere e realizzare in un contesto di lavoro protetto (cooperative sociali) ed una terza parte che ha bisogno invece di risposte assistenziali adeguate.

ADULTI E LAVORATORI. IL RUOLO DELLE FAMIGLIE

Affrontare il tema del lavoro vuol dire affrontare il tema dell'adulthood possibile delle persone con sindrome di Down, comprendere cioè che una persona con la sindrome di Down diventa adulta, non solo dal punto di vista anagrafico e che va sostenuta in tale percorso di crescita.

Negli ultimi 40 anni molte cose sono cambiate nella realtà delle persone con sindrome di Down e soprattutto la mutata aspettativa di vita ha messo al centro della nostra attenzione la crescita del numero degli adulti. Oggi l'aspettativa di vita è di 62 anni e si stima che in Italia gli adulti rappresentino oggi circa il 60% delle persone con questa disabilità.

La presenza crescente degli adulti ci ha portato a domande e riflessioni nuove, sono nate esigenze e bisogni diversi, ma ancor prima è stato necessario riconoscere, accettare e dare spazio al diventare adulto di una persona che, anche se con una disabilità intellettiva, non è e non può essere considerato un eterno bambino. Questa riflessione è premessa indispensabile per affrontare ogni tipo di iniziativa nell'ambito dell'inserimento nel mondo del lavoro e più in generale nel mondo degli adulti.

Non si può parlare di inserimento lavorativo senza parlare di formazione, ma non si può intendere la formazione solo come apprendimento di abilità o di mansioni. Per andare a lavorare bisogna sentirsi adulti e, lavorando, si continua a costruire la propria identità adulta. È necessario costruire un percorso, prima e durante l'esperienza lavorativa, che aiuti i giovani con sindrome di Down a riconoscersi adulti e a comportarsi come tali, ad imparare a lavorare e poi ad imparare ad eseguire un lavoro specifico.

Troppo spesso accade di concentrare gli sforzi su percorsi addestrativi tutti tesi all'esecuzione del compito, perdendo la persona dietro abilità che poi risultano insufficienti e inutili alla prima difficoltà di relazione o di organizzazione di fronte all'imprevisto. Nella riflessione e nel percorso di questi anni verso il mondo degli adulti e poi verso il lavoro ha giocato un ruolo importantissimo, all'interno dell'Associazione Italiana Persone Down, l'esperienza del *Corso di educazione all'autonomia* per gli adolescenti, nato nell'89 a Roma, e oggi presente in circa 30 città. Scopo del corso è permettere ai ragazzi di acquisire una serie di autonomie sociali utili nella vita di tutti i giorni fuori casa (muoversi per le strade, orientarsi, utilizzare il denaro, i mezzi pubblici, i servizi), ma al tempo stesso sviluppare una maggiore consapevolezza di se stessi, delle proprie capacità e dei propri limiti, del proprio essere grandi. Le nuove abilità sono acquisite in un'ottica strategica e non addestrativa e il corso si costruisce così intorno al saper fare (acquisire nuove competenze) e al saper essere (sviluppare una propria identità di giovane/adulto). Si impara ad essere autonomi non facendo tutto da soli, ma sapendo integrare le proprie capacità con quelle degli altri, sapendo fare da sé ma anche sapendo chiedere aiuto.

Il tema dell'autonomia ha un'importanza centrale sia nell'ottica dell'inserimento sociale in genere, sia nella costruzione dei prerequisiti di un inserimento lavorativo che, se non è proponibile a tutte le persone con sindrome di Down, lo è certamente per molte di loro.

Lavorare sull'autonomia, al di fuori delle mura domestiche, aiuta i ragazzi ad acquisire maggiore sicurezza, rinforza la loro autostima in un confronto con la realtà che li vede protagonisti e riconosciuti "grandi" dalla famiglia e dalla società.

Anche per i genitori è importante imparare a riconoscere che il loro figlio è diventato adulto; se non si accetta e favorisce tale riconoscimento i messaggi che si inviano sono contraddittori e non si aiutano i giovani ad acquisire pienamente il loro ruolo di lavoratori. Se da una parte infatti si incontrano genitori consapevoli e rispettosi della nuova condizione adulta dei loro figli, dall'altra si trovano spesso due tipi di atteggiamenti:

- i rinunciatari, i genitori cioè che per paura di perdere diritti pensionistici rinunciano dall'inizio a tale strada
- gli incerti, coloro cioè che vedono l'esperienza lavorativa solo in un'ottica riabilitativa, come un modo di tenere i propri figli occupati senza credere davvero nella loro capacità produttiva e talvolta formulano richieste al datore di lavoro (“non lo faccia stancare”, “può avere più ferie?”...) che destabilizzano i propri figli come lavoratori e ne alterano l'immagine sociale.

Chi lavora in questo campo ha ben presente come ancora ci sia, nei confronti delle persone con disabilità intellettiva, un'immagine sociale che li vede troppo spesso eterni bambini impedendo alle loro potenzialità di esprimersi. Se non lavoriamo su tale immagine anche con la testimonianza di chi oggi sta lavorando, sarà sempre difficile far credere ad un datore di lavoro che può aspettarsi un contributo da un lavoratore speciale.

Fabrizio, un ragazzo con sindrome di Down di 16 anni ha scritto in una sua presentazione rispondendo alla domanda “*Che cosa ti piacerebbe fare?*”, “*Vorrei guidare l'apetta, raccogliere la legna, fare le cose da solo, fare le cose da grandi*”; Italo, lavoratore in un McDonald's scrive: “*Il mio lavoro mi piace perché ho avuto dei buoni consigli su come lavorare in cucina e perciò non mi riesce difficile. In questo periodo sono addetto alla preparazione della sala e mi occupo delle pulizie, ma il mio lavoro cambia di settimana in settimana e la prossima sarò in cucina. Il fatto di lavorare e di avere uno stipendio tutto mio mi dà tanta soddisfazione e mi dà la sensazione che posso fare tante cose.*”

Sono due persone con la sindrome di Down che esprimono la loro consapevolezza di sé e crescono nel loro essere giovani e adulti. Ma per diventare adulti bisogna da bambini, divenire adolescenti e poi giovani, sperimentare che cosa vuol dire “fare le cose da soli”, assumersi degli incarichi, cioè delle responsabilità, imparare a rispettare tempi e ruoli. Farsi il letto, cucinare, gestire la propria paga settimanale, comprare da soli le proprie cose, iniziare ad andare in vacanza senza i genitori sono tutte esperienze che nella vita di tutti i giorni permettono ai ragazzi di “diventare grandi”. È soprattutto nell'interazione con l'immagine e le aspettative che gli altri hanno su di noi che costruiamo la nostra identità. Se i ragazzi percepiranno dagli atteggiamenti e dalle richieste degli adulti il riconoscimento del loro essere grandi, allora più facilmente, giorno dopo giorno, acquisiranno capacità e atteggiamenti adeguati.

Il percorso formativo

IL PERCORSO SCOLASTICO-FORMATIVO AL TERMINE DELL'OBBLIGO DI ISTRUZIONE*

Con la L. n. 53/2003 è stata definita la riforma dei cicli scolastici (Riforma Moratti).

Con l'emanazione dei successivi Decreti Legislativi (n. 59/04, n. 76/05, n. 77/05 e n. 226/05), si sono definiti gli aspetti attuativi della riforma. Essa sostituisce l'obbligo scolastico con il diritto-dovere di istruzione e formazione. La nuova normativa *“assicura a tutti il diritto all'istruzione e alla formazione, per almeno dodici anni (dalla iscrizione alla prima classe della scuola primaria) o, comunque, sino al conseguimento di una qualifica di durata almeno triennale (se si sceglie il canale della istruzione e formazione professionale) entro il diciottesimo anno d'età”*.

La riforma ha avuto avvio a partire dall'anno scolastico 2004-2005 nella scuola dell'infanzia (ex materna), nella prima classe della scuola primaria (ex elementare) e nella prima classe della scuola secondaria di primo grado (ex media). Nel secondo ciclo d'istruzione e formazione professionale, invece, verrà avviata a partire dalle prime classi dell'anno scolastico 2009-2010. Si tenga conto che l'effettiva attuazione della riforma non sempre trova coerente applicazione su tutto il territorio nazionale; inoltre il Governo Prodi ha effettuato in itinere modifiche all'attuazione ed ulteriori ne ha preannunciate il nuovo Governo Berlusconi. Ciò fa sì che stiamo vivendo una fase di transizione in cui, soprattutto per quanto riguarda le opportunità di percorso formativo al termine dell'obbligo scolastico, accanto ad offerte già sperimentate esistano nuove possibilità in fase di sperimentazione.

* Molte delle informazioni contenute in questo paragrafo fanno riferimento in modo esplicito al *“Vademecum Scuola. Orientamenti per un'integrazione consapevole”* a cura del Coordinamento Nazionale Associazioni delle Persone con sindrome di Down - Gruppo Scuola. Il testo è consultabile e scaricabile dal sito www.coordinamentodown.it.

A grandi linee il **nuovo quadro del sistema di istruzione e formazione** è così prospettato:

dal 1° settembre 2007 l'obbligo di istruzione è elevato a 10 anni in base alla legge 26 dicembre 2006, n.296, art.1, comma 622 e al successivo regolamento applicativo emanato con il D.M. n. 139 del 22 agosto 2007. L'introduzione del nuovo obbligo si colloca nel quadro delle norme vigenti sul diritto/dovere all'istruzione e alla formazione, in base al quale nessun giovane può interrompere il proprio percorso formativo senza aver conseguito un titolo di studio o almeno una qualifica professionale di durata almeno triennale entro il 18° anno d'età. L'obbligo di istruzione costituisce quindi un passaggio obbligatorio che non ha carattere di terminalità.

Perciò col superamento dell'esame conclusivo del primo ciclo (ex licenza media) scatta il diritto-dovere di istruzione (nel sistema di istruzione secondaria superiore) e di formazione professionale (a livello regionale) sino a 18 anni. Contemporaneamente scatta l'obbligo di istruzione sino ai 16 anni (biennio di istruzione secondaria superiore).

Tutto ciò significa che mentre prima si poteva andare ad un corso di formazione professionale dopo il primo ciclo d'istruzione (ex licenza media), adesso bisogna obbligatoriamente frequentare i primi due anni di scuola superiore, eventualmente anche con percorsi misti di istruzione e formazione professionale regionale (come previsto dal Decreto Interministeriale Istruzione Lavoro del 29/11/2007). Al termine del biennio gli alunni possono scegliere uno qualunque degli indirizzi di scuola superiore o corsi di formazione professionale o percorsi misti di istruzione e formazione professionale, in modo da poter conseguire entro il 18° anno di età o il Diploma di scuola superiore o una qualifica professionale. La Riforma si svolge attualmente in fase sperimentale.

Dunque terminato l'obbligo di istruzione (16 anni) si può scegliere tra due alternative:

- proseguire il percorso scolastico nella scuola secondaria di secondo grado (ex scuola superiore), che si articola in sei ordini (licei classico, scientifico e socio-psico-pedagogico, istituti tecnici, d'arte e professionali)
- optare per la formazione professionale.

Il percorso della formazione professionale prevede tre modalità di apprendimento:

1. iscrizione ad un Centro di Formazione Professionale (CFP)
2. alternanza scuola-lavoro per gli studenti lavoratori
3. apprendistato

Al sistema dell'istruzione secondaria superiore e al sistema della formazione professionale gli alunni con disabilità possono accedere anche senza il diploma di terza media o il certificato di superamento dell'esame di stato conclusivo del primo ciclo (ex terza media), ma con il semplice attestato

comprovante i crediti formativi acquisiti nel primo ciclo, purché non abbiano superato il 18° anno d'età.

Qualora siano in possesso del Diploma di Licenza Media o di quello conclusivo del primo ciclo di istruzione possono iscriversi al secondo ciclo di istruzione senza limiti d'età e al sistema della formazione professionale anche oltre il 18° anno di età, esclusivamente se in continuità con la conclusione degli studi (ossia l'iscrizione al CFP deve avvenire immediatamente alla fine della frequenza della scuola).

Come per tutti, anche per i ragazzi con disabilità si pone il problema della scelta alla fine dell'obbligo di istruzione, scelta che si va a collocare tra frequenza alla scuola secondaria di secondo grado o corso di formazione professionale. In molti casi la scelta è fortemente condizionata dalle opportunità presenti nel territorio, opportunità molto diverse nelle varie regioni italiane, soprattutto per quanto riguarda la formazione professionale, materia appunto di competenza regionale. Ciò fa sì che nella maggior parte dei casi si permanga nella scuola superiore (spesso non fino al termine del ciclo) e da questa si passi poi in percorsi di formazione professionale per quei ragazzi che procedono verso l'inserimento lavorativo o in percorsi assistenziali (centri diurni o laboratori protetti) per i ragazzi con maggiori difficoltà. Va comunque sottolineato che spesso l'assenza di proposte adeguate di formazione professionale fa sì che ricadano nel circuito assistenziale anche ragazzi ai quali si potrebbero fare proposte diverse.

Crediamo importante evidenziare come la **scuola secondaria di secondo grado (ex scuola superiore)** sia soprattutto un luogo di crescita e di consolidamento degli apprendimenti didattici e su tale attesa va orientata la scelta dell'uno o dell'altro indirizzo, mentre è la formazione professionale a dover rispondere ad un'attesa professionalizzante.

Vale la pena spendere qualche parola in più sulla **formazione professionale**, caratterizzata da elementi che favoriscono l'inserimento delle persone con disabilità intellettiva quali ad esempio, offrire una preparazione specifica su determinate professionalità attraverso lezioni teoriche ma anche, e soprattutto, attività pratiche, quali laboratori e tirocini nelle aziende.

L'articolazione è variabile nella durata, con l'opportunità di conseguire tre livelli di titolo differenti:

- tre anni: qualifica professionale
- 1 anno aggiuntivo: diploma di formazione professionale
- ulteriori 2 anni aggiuntivi: diploma di formazione tecnica superiore (IFTTS)

Al termine del corso, dopo una prova tecnico-pratica, è rilasciato un attestato di qualifica o di specializzazione a secondo del numero di anni frequentati. L'attestato se rilasciato da struttura pubblica o da centri convenzionati o corsi riconosciuti, ha valore di titolo di qualificazione professionale, utile per le liste di collocamento.

I corsi prevalentemente utilizzabili da ragazzi con disabilità intellettiva sono quelli di 1° livello, cui si può accedere dopo aver ultimato l'obbligo di istruzione.

N.B. la formazione professionale può partire autonomamente solo dal compimento del 16° anno di età (una volta terminato l'obbligo di istruzione). Dal compimento del 14° anno di età si può intraprendere solo con percorsi misti integrati con la frequenza del nuovo biennio di istruzione obbligatoria negli istituti di istruzione secondaria superiore.

Il canale della formazione professionale è di esclusiva competenza delle Regioni, titolate a legiferare sull'architettura ordinamentale e sui piani di studio, fermi restando gli "Smf", Standard Minimi Formativi, e i "Lep", Livelli Essenziali di Prestazione, che restano di competenza dello Stato.

I corsi di formazione professionale sono solitamente organizzati dai CFP (Centri di Formazione Professionale).

I CFP da gennaio 2000, sono gestiti dalle Province anche con delega a singoli Comuni.

In sede provinciale o regionale quindi possono essere acquisite informazioni sull'offerta formativa presente nel proprio territorio. In linea generale comunque i corsi di formazione professionale possono essere pubblici o privati, in particolare:

- gestiti direttamente dalla provincia: C.P.F.P (Centri provinciali di formazione professionale); GRATUITI
- gestiti da enti convenzionati riconosciuti in base alla legge 845/78: C.F.P. (Centri di formazione professionale accreditati in convenzione); GRATUITI
- corsi privati autorizzati con apposito atto deliberatorio della Giunta Regionale, che vanno a integrare il sistema formativo; A PAGAMENTO.

Le domande vanno presentate alle singole segreterie dei corsi allegando il diploma o l'attestato di frequenza della scuola secondaria di primo o secondo grado, purché si sia espletato l'obbligo di istruzione fino ai 16 anni.

Esistono corsi aperti a tutti, nei quali è riservata una percentuale di posti a studenti con disabilità ed esistono corsi esclusivamente riservati alle persone con disabilità (art. 17, L. 104/92). In quest'ultimo caso in genere si parla di corsi polivalenti, durante i quali viene data una preparazione su diverse professionalità utilizzando laboratori artigianali e stage.

Spesso, nel primo anno dei **corsi di formazione professionale polivalente**, molta attenzione viene riservata all'orientamento al mondo del lavoro e all'acquisizione di quelli che sono considerati prerequisiti all'inserimento lavorativo: autonomia personale, uso del denaro, uso dei mezzi pubblici.

Frequentare la formazione professionale quindi non è solo "*imparare un lavoro*" in termini di abilità-competenze (*saper fare*), ma anche e più in generale "*imparare a lavorare*", che vuol dire introiettare una serie di comportamenti fondamentali (*saper essere*) per riuscire ad assumere responsabilmente il ruolo di lavo-

ratore (capacità di relazione, capacità di stare in gruppo, capacità di eseguire autonomamente una mansione ma anche di chiedere aiuto, rispetto degli orari...).

Apprendistato

Dopo l'obbligo di istruzione (16 anni) esiste la possibilità di assolvere il diritto-dovere di istruzione e formazione anche mediante un contratto di apprendistato, accompagnato da momenti di formazione, ottenendo una certificazione di competenze.

Negli ultimi anni in Italia si sono realizzate inoltre interessanti forme di sperimentazione di **formazione mista**, che utilizzano la dimensione professionale pratica, propria dei Centri di Formazione Professionale, coordinata e integrata con la dimensione formativa globale che la scuola secondaria di secondo grado (scuola superiore) può continuare ad offrire agli alunni con disabilità. Tale dimensione formativa, rappresentando il superamento della dicotomia tra integrazione in contesti formativi per tutti oppure tra soluzioni speciali riservate solo a persone con disabilità, promuove sia il consolidamento e l'affinamento di competenze scolastiche di base sia l'acquisizione di alcuni prerequisiti indispensabili per qualsiasi futuro rapporto di lavoro.

Un ulteriore modello di formazione è rappresentato dalla **alternanza scuola-lavoro**: i momenti formativi in classe sono integrati con periodi di formazione direttamente sul campo (tirocini in azienda). Dal contatto diretto con una situazione lavorativa può infatti emergere tutta una serie di elementi (difficoltà, ma anche capacità) che non si riscontrerebbero né in classe, né in un contesto sia pure pratico, ma sempre protetto quale quello di un Centro Professionale. Anche in questo caso la possibilità di accedere a tale tipo di percorso è fortemente condizionata dal territorio e dall'esistenza di una rete di servizi e di professionisti in grado di affiancare la scuola nella realizzazione.

Per maggiore chiarezza e completezza di informazione riportiamo integralmente la Scheda n° 202 "**I percorsi misti nella scuola superiore**", consultabile sul sito www.aipd.it nella sezione Sportello Informativo/Scuola.

I percorsi misti nella scuola superiore*

Già da vari anni, nella scuola superiore vi è la possibilità di attivare dei *percorsi formativi misti* che prevedono l'alternanza scuola/formazione professionale e/o scuola/lavoro all'interno della programmazione didattica. In questi percorsi gli alunni con disabilità hanno la possibilità di frequentare *in orario scolastico* un CFP (Corso di Formazione Professionale) e/o un ente, privato o pubblico, per svolgere delle attività di formazione e pre-avviamento al lavoro.

Nel caso di attivazione di tali percorsi può essere decisa una riduzione della frequenza scolastica e si deve assolutamente tener conto di queste attività nella valutazione finale dell'alunno. Tali percorsi hanno una importante *valenza formativa ed educativa* per i ragazzi che vi par-

* A cura di Salvatore Nocera e Nicola Tagliani Osservatorio dell'AIPD sull'integrazione scolastica.

tecipano, in quanto vanno ad operare sia nell'ambito cognitivo, che in quello sociale e dell'autonomia personale. I *percorsi misti* quindi sono un'ottima occasione di *integrazione scolastica*: se organizzati in maniera accurata, infatti, offrono agli alunni l'inconsueta opportunità di sperimentarsi competenti in contesti lavorativi, migliorando così sia la motivazione all'apprendimento che la propria autostima.

È per questo motivo che come AIPD vogliamo fornire un *quadro di riferimento* nel quale muoversi per promuovere e diffondere i *percorsi misti* all'interno della scuola superiore.

Innanzitutto è importante sottolineare che si tratta in ogni caso di percorsi formativi e che quindi progetti che coinvolgono strutture come i centri diurni, o comunque con attività non formative, pur essendo una concreta possibilità all'interno dell'attività scolastica, non possono essere considerati propriamente percorsi misti scuola/lavoro.

Ugualmente non sono da considerare dei percorsi misti i tirocini e gli stage in azienda già previsti negli Istituti Professionali in quanto fanno già parte integrante del percorso scolastico.

La normativa vigente di riferimento è la seguente:

Legge 104/92, art. 13; Legge 196/97 artt. 16 e 18; DPR 275/99, artt. 11 e 12; Legge 144/99 art. 68; Legge 53/03 art. 4 sulla Riforma dei cicli scolastici (che ha abrogato l'art. 68 della Legge 144/99, ma a partire dall'entrata in vigore del D.L. 226/05 nell'anno scolastico 2009-2010); D.L. 77/05 sull'alternanza scuola-lavoro; D.L. 226/05 sulla riforma della scuola secondaria di secondo grado.

Come muoversi?

Il percorso misto fa parte integrante del PEI dell'alunno con disabilità e deve quindi essere *concordato in sede di GLH operativo*. Per attivare un percorso misto è necessario compiere alcuni passi:

1. Innanzi tutto individuare una *struttura esterna* alla scuola adeguata. Di questo può occuparsi direttamente la scuola, oppure la famiglia o gli operatori socio-sanitari della ASL o degli Enti Locali: non importa chi trova la struttura, l'importante è che gli accordi vengano poi formalizzati dal Dirigente scolastico.
2. Stipulare una *Convenzione* tra la scuola in cui è iscritto l'alunno e l'ente dove si svolgerà l'avviamento al lavoro (CFP, negozi, aziende o enti sia pubblici che privati, ...).
3. *Integrare* l'attività svolta al di fuori della scuola nella didattica scolastica, in modo che divenga parte integrante del percorso scolastico dell'alunno. In questo senso sarebbe molto auspicabile prevedere e progettare una modalità di coinvolgimento anche della classe di appartenenza.

1. La struttura esterna

La struttura dove svolgere un percorso misto può essere un *Centro di Formazione Professionale*.

Tramite i CFP si può poi arrivare alle altre strutture dove è possibile svolgere la parte esterna del percorso, oppure si possono contattare direttamente tali strutture senza coinvolgere prima un CFP.

Queste strutture possono essere *pubbliche* e comunque qualunque struttura che possa essere adatta per introdurre l'alunno ad un'esperienza pre-lavorativa e che naturalmente sia disposta ad accoglierlo.

Un suggerimento: per quanto riguarda strutture private, come negozi o aziende, a volte è stato utile evitare di parlare di "tirocinio" nella Convenzione, riferendosi invece ad una più generica "*esperienza pre-lavorativa*": in questo modo la struttura non era vincolata ai regolamenti dei tirocini di lavoro e ha avuto quindi meno difficoltà ad accettare la presenza del-

l'alunno. In altri casi invece è stato più opportuno attivare proprio un tirocinio di lavoro, in quanto le aziende hanno potuto ottenere agevolazioni parafiscali o creditizie. È quindi necessario concordare bene quest'aspetto insieme all'azienda.

2. La Convenzione

La Convenzione, deve essere concordata e stipulata tra il Dirigente Scolastico e la Direzione della struttura formativa esterna. Naturalmente sono necessarie le autorizzazioni di: genitori, consiglio di classe, Dirigente Scolastico, Direzione della struttura esterna.

La Convenzione viene promossa dal Dirigente Scolastico e regola tutto ciò che concerne la collaborazione tra gli enti (scuola ed ente esterno) e le attività di formazione dell'alunno.

Viene perciò stabilito l'*orario* in cui l'alunno sarà presente a scuola e quello in cui svolgerà attività formative all'esterno.

In particolare è necessario stabilire gli *obblighi* delle parti, gli *obiettivi* didattici del percorso e le *attività*, il ruolo e le mansioni dell'alunno.

Rispetto agli *obblighi* la Scuola deve:

- Pagare l'*assicurazione* sia dell'alunno che dell'insegnante per il sostegno per quanto riguarda il trasferimento dalla scuola al luogo di formazione. L'assicurazione per il luogo esterno è già coperta dalle consuete spese assicurative della scuola, poiché tale attività rientra nell'orario scolastico. Vi è stata un'esperienza in cui è stata estesa a questi momenti formativi l'assicurazione che la scuola aveva già stipulato per i previsti *Stage* dei suoi alunni.
- Garantire la presenza dell'**insegnante di sostegno** anche nel luogo esterno alla scuola. Nelle attività esterne infatti l'alunno può essere seguito dall'insegnante di sostegno, in orario di servizio. Non è necessario che tale insegnante sia sempre presente, ma, per ovvi motivi di continuità, deve comunque seguire il lavoro svolto all'esterno, soprattutto nel primo inserimento. Bisogna altresì evitare che tutte le ore dell'insegnante di sostegno si svolgano nell'ambito formativo, trascurando così la formazione nella scuola.
- Garantire l'*integrazione* del percorso svolto al di fuori della scuola con l'attività didattica scolastica e, necessariamente, con la successiva *valutazione* finale.

Il CFP deve:

- Garantire la presenza di una *figura* con funzioni simili a quelle dell'*insegnante di sostegno*, in aggiunta a quella della scuola.
- L'*attività* del ragazzo deve essere svolta insieme agli altri corsisti, prevedendo anche dei momenti particolari di attività con il singolo.

L'*Azienda* o *Ente* deve:

- Fornire un *Tutor* che affianchi, supervisoni e faciliti il ragazzo ad entrare e operare nel posto di lavoro
- Garantire che l'alunno possa *svolgere* tutte le *attività concordate* per il raggiungimento degli obiettivi previsti, nei tempi e nei modi indicati nella Convenzione.

Rispetto agli *obiettivi didattici*:

- vengono concordati da tutte le parti interessate, preferibilmente in sede di *GLHO (Gruppo di Lavoro Handicap Operativo)*, e devono essere indicati nella Convenzione.
- Devono essere specificate nel dettaglio anche le *attività* e le *mansioni* che il ragazzo/a andrà a svolgere e tutto quello che può essere utile per chiarire gli obiettivi e le *modalità di presenza* dell'alunno nelle attività formative esterne alla scuola.
- Per questo motivo nel *GLHO* dovranno essere presenti anche l'*operatore* della formazione professionale e/o il *tutor* dell'azienda che collaboreranno con le consuete figure presenti nel GLH alla formulazione del *PEI (Piano Educativo Individualizzato)*.

3. Integrazione nell'attività scolastica

Per fare in modo che il *percorso misto* diventi effettivamente uno *strumento di integrazione scolastica* e non piuttosto un'esperienza isolata dell'alunno, è necessario integrare l'attività formativa esterna con l'attività svolta all'interno della scuola e in particolare con quella della *classe di appartenenza*. Bisogna perciò pensare e prevedere le modalità di tale integrazione. Il lavoro svolto dal ragazzo all'esterno della scuola deve essere per lo meno ripreso durante le ore in cui si lavora in classe e le conoscenze e le competenze acquisite all'esterno possono essere utilizzate in un lavoro che coinvolge tutta la classe.

Importante!

Un *percorso misto* è *parte integrante* della formazione scolastica dell'alunno, pertanto i *crediti formativi* acquisiti nel percorso *devono* essere inseriti nell'Attestato di Frequenza rilasciato alla fine dell'iter scolastico nei casi in cui non venga conseguito il Diploma di qualifica.

Si potrebbe anche prevedere un'*Intesa* tra l'Assessorato alla Formazione Professionale della Regione, gli Enti Locali, l'Ufficio Scolastico Regionale, i Sindacati dei Lavoratori e i Sindacati dei Datori di Lavoro per ottenere il riconoscimento dell'Attestato recante i Crediti Formativi quale *titolo spendibile nel mercato del lavoro locale*.

Per lo svolgimento di questi percorsi e dell'alternanza scuola-lavoro ci si può avvalere anche dei tirocini e delle borse-lavoro previsti dalla L. 196/97. I percorsi misti possono realizzarsi anche su base sperimentale ai sensi degli art. 11 e 12 del DPR n. 275/99 sull'autonomia scolastica.

Corsi sperimentali integrati di istruzione e formazione

I percorsi misti erano previsti dalla legge L. 144/99, art. 68, abrogato (a partire dall'anno scolastico 2009-2010) dalla Legge di Riforma n. 53/03, che li ha sostituiti con i "**corsi integrati**" tra sistema dei licei e sistema dell'istruzione e formazione professionale nell'ambito dell'alternanza scuola-lavoro di cui all'art. 4, c. 1, lett.a) della suddetta legge. Questi percorsi nel D. Lgs. 226/05 all'art. 1, c. 15, sono denominati "Campus" o "Poli formativi".

A partire dall'anno scolastico 2003/2004, in forza di un accordo tra Regioni e Province autonome da un lato e Ministeri dell'Istruzione e del Lavoro dall'altro, sono attivi in via sperimentale percorsi integrati di istruzione e formazione. Essi consistono in corsi triennali di istruzione e formazione professionale che, alla fine del percorso, consentono il conseguimento di una qualifica professionale riconosciuta a livello nazionale, corrispondente al secondo livello. Si tratta di corsi caratterizzati da curricula formativi e da modelli organizzativi volti a consolidare e ad innalzare il livello delle competenze di base, con forti contenuti orientativi e tali da favorire la conoscenza del mondo del lavoro. Ciascuna regione ha definito concrete modalità operative, anche sulla base di specifici accordi territoriali.

La sperimentazione per gli alunni con disabilità è garantita dalla L. 104/92 art.13, c. 1, lett.e) e c. 5, e dal D.M. n. 331/98 art. 43, cc.3, 4 e 5.

Questa è una sperimentazione che dovrebbe sostituire l'art. 68 della L. 144/99 e anticipare i percorsi integrati tra il sistema dei licei e sistema di istruzione e formazione professionale di cui all'art. 4, c. 1, lett. a) della L. 53/03 denominati "Campus".

L'iscrizione all'elenco per le persone con disabilità presso il Centro per l'Impiego

LA RIFORMA DEL COLLOCAMENTO LO “STATO DI DISOCCUPAZIONE” E IL RUOLO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO

Il D. Lgs. 23 dicembre 1997, n. 469, in attuazione della Legge 15 marzo 1997, n. 59, ha conferito alle Regioni le funzioni e i compiti in materia di “politica attiva” del lavoro e di collocamento, prevedendo l'ulteriore trasferimento dalle Regioni alle Province di numerose funzioni e compiti in materia. Il processo di valorizzazione delle funzioni regionali in materia di lavoro è proseguito con il D. Lgs. n. 181/2000 recante “*Disposizioni per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro*”, modificato con il D. Lgs. 297/2002, che hanno innovato profondamente la disciplina del collocamento.

Con il D. Lgs. n. 297/2002 viene portata a compimento la riforma del servizio pubblico di collocamento; quest'ultimo provvedimento infatti abroga esplicitamente la pregressa normativa.

Ne emerge un'assetto finalizzato alla semplificazione degli adempimenti, anche per i datori di lavoro. L'intervento pubblico è oggi esclusivamente volto a favorire l'incontro tra domanda e offerta (e non più a registrare la regolarità delle transazioni private) nel mercato del lavoro; inoltre a sostenere chi, versando in condizioni di debolezza sociale o sul mercato, necessita di specifiche ed adeguate misure di inserimento professionale.

Occorre preliminarmente osservare che, in forza delle innovazioni legislative introdotte dal D. Lgs. 297/2002 sono soppressi sia il libretto di lavoro (è stata espressamente abrogata la legge n. 112/1935, recante norme in materia di libretto di lavoro), sia le liste di collocamento ordinarie e speciali, salvo quelle previste per il personale artistico, le liste di mobilità e gli elenchi e graduatorie per le persone con disabilità (art. 8, L. 68/99). Ne segue che non si parla più di “iscrizione alle liste del collocamento”, ma di “**dichiarazione di immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa**”.

Dalle liste di collocamento all'elenco anagrafico

Il D. Lgs. 297/02 ha abrogato le liste di collocamento (restano in vigore solo le *liste dei lavoratori disabili*, dei lavoratori in mobilità, e dei lavoratori dello spettacolo) e ha istituito l'**elenco anagrafico**. I lavoratori iscritti nelle liste di collocamento ordinario alla data del 29/01/2003 sono iscritti d'ufficio nell'elenco anagrafico.

L'inserimento nell'elenco anagrafico dà la possibilità di usufruire delle politiche attive del lavoro.

L'elenco viene integrato e aggiornato a seguito delle comunicazioni obbligatorie effettuate dai datori di lavoro, dalle società di fornitura di lavoro temporaneo e dai soggetti autorizzati all'attività di mediazione. L'elenco anagrafico si aggiorna anche a seguito delle comunicazioni relative all'assolvimento dell'obbligo scolastico e dell'obbligo formativo, delle comunicazioni effettuate da istituti previdenziali e dagli organi ispettivi in materia di lavoro, oppure dalle comunicazioni effettuate dal lavoratore stesso.

Dove ci si deve rivolgere per essere inseriti nell'elenco anagrafico?

I servizi competenti ad attivare e gestire l'elenco anagrafico sono i **Centri per l'impiego** che inseriscono i dati relativi a ciascun lavoratore, sulla base delle dichiarazioni rese da quest'ultimo, nella *scheda anagrafica*. Al posto del vecchio libretto di lavoro è infatti istituita la **scheda anagrafico-professionale**, che costituisce la base del sistema informativo lavorativo; essa contiene i dati personali e tutte le informazioni che riguardano le competenze della persona, la sua formazione, l'attività lavorativa del lavoratore e di chi è ancora in cerca di un'occupazione.

Il lavoratore si deve presentare presso il Centro per l'impiego nel cui ambito territoriale ha dichiarato il proprio domicilio.

I lavoratori rimangono iscritti nell'elenco per tutta la durata della vita lavorativa, anche se occupati, fino al verificarsi di una delle seguenti condizioni:

- richiesta di cancellazione da parte del lavoratore;
- raggiungimento del limite massimo d'età;
- in caso di lavoratori extracomunitari, scadenza del permesso di soggiorno o comunque, decorrenza di un periodo di almeno sei mesi dall'ultimo lavoro.

L'elenco anagrafico non costituisce una graduatoria e vi si possono iscrivere tutti coloro che sono interessati ad avvalersi del servizio.

Come avviene il riconoscimento della disoccupazione?

Lo "*stato di disoccupazione*" è determinato dalla contemporanea presenza di tre elementi: assenza di un rapporto di lavoro (elemento oggettivo), immediata disponibilità ad accettare un lavoro (elemento soggettivo) e rapporto con il Centro per l'impiego (elemento esterno).

Lo stato di disoccupazione si acquisisce presentandosi al Centro per l'impiego e rendendo una dichiarazione di “**immediata disponibilità allo svolgimento di una attività lavorativa**”.

Per i minori d'età la dichiarazione dovrà essere sottoscritta da chi esercita la potestà genitoriale.

Le persone con disabilità dovranno precisare che intendono iscriversi negli elenchi di cui alla legge n. 68/99 (collocamento obbligatorio).

Senza la presentazione della dichiarazione di immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa, pur essendo privo di occupazione, l'interessato non risulta formalmente disoccupato.

Disoccupazione e limiti di reddito

Si conserva lo stato di disoccupazione nel caso in cui il lavoratore iscritto nell'elenco anagrafico svolga un'attività di lavoro temporaneo o a tempo determinato di durata inferiore agli otto mesi, o ai quattro se “giovane” (persone di età superiore a diciotto anni e fino a venticinque anni compiuti o, se in possesso di un diploma universitario di laurea, fino a ventinove anni compiuti).

Conserva lo stato di disoccupazione anche chi svolge un'attività di lavoro tale da assicurare un **reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione** (D. Lgs. 297/2002 art. 5, c. 1, let. a) determinato in **€ 8.000,00** per lavoro dipendente o assimilato e in **€ 4.800,00** per lavoro autonomo (nota del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale – Direzione Generale del Mercato del Lavoro del 16/04/2007, Prot. 13/II/0010614). Tale soluzione consente alla persona che lavora a tempo parziale o con contratti brevissimi, sia di tipo subordinato che parasubordinato o autonomo, la cui prospettiva di reddito sia inferiore alla soglia esente, di rendere la dichiarazione di disponibilità, acquisendo lo stato di disoccupazione. Il lavoratore si impegna a comunicare il superamento di tale limite di reddito nell'anno in corso o negli anni successivi.

Sospensione e perdita della disoccupazione

Il soggetto in stato di disoccupazione che non si presenti presso il Centro per l'impiego a seguito di esplicita convocazione o che rifiuti una congrua offerta di lavoro perde lo stato di disoccupazione.

La mancata presentazione non comporta la perdita dello stato di disoccupazione se dovuta a malattia, infortunio, servizio di leva o richiamo alle armi, servizio civile e gravidanza limitatamente al periodo di astensione obbligatoria. In ogni caso i motivi che impediscono di rispondere alla chiamata devono essere adeguatamente motivati e documentati. Se il luogo di lavoro è distante più di 50 Km dal domicilio del disoccupato e raggiungibile con i mezzi pubblici in più di un'ora, il rifiuto senza giustificato motivo non fa perdere la disoccupazione, così come nel caso in cui il lavoro non sia raggiungibile con i mezzi pubblici e sia più distante di 15 Km dal domicilio del disoccupato.

Infine, la L. 296/2006 (finanziaria 2007), entrata in vigore il 1 gennaio 2007, prevede alcune novità in materia di adempimenti connessi alla instaurazione, trasformazione, e cessazione dei rapporti di lavoro. Tra queste segnaliamo che **l'età per l'accesso al lavoro è elevata da 15 a 16 anni**, coerentemente a quanto previsto per l'obbligo di istruzione.

IN LINEA GENERALE OGNI CENTRO PER L'IMPIEGO HA UNO SPORTELLO PREPOSTO PER L'ISCRIZIONE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ AI SENSI DELLA LEGGE 68/99.

La gestione delle procedure amministrative e le azioni necessarie per la realizzazione del collocamento mirato comportano la necessità di dotare il Centro per l'Impiego di un settore specializzato nella gestione delle tematiche relative alla disabilità. La struttura, l'ampiezza e la complessità dipenderà ovviamente dal contesto nel quale andrà ad innestarsi oltre che dalle scelte compiute a livello provinciale rispetto all'organizzazione complessiva dei servizi per l'impiego. Le forme organizzative possono infatti essere diverse ed andare, ad esempio, dall'ufficio unico a livello provinciale spesso collocato all'interno di un Centro per l'impiego (situato, generalmente, nel capoluogo di provincia), a punti di erogazione di servizi per il collocamento mirato presenti in tutti i centri per l'impiego della provincia, oppure ispirarsi ad un modello misto dove alcune funzioni di front office (es. procedure di iscrizione) vengono svolte a livello decentrato e altre funzioni (es. stipula di Convezioni di cui agli artt. 11 e 12 legge 68/99) vengono gestite a livello centrale.

L'ISCRIZIONE ALL'ELENCO PER I DISABILI DISOCCUPATI PRESSO IL CENTRO PER L'IMPIEGO

L'iscrizione all'elenco dei disabili disoccupati presso il Centro per l'Impiego è uno dei presupposti per l'inserimento lavorativo, sia dal punto di vista formale, sia per il significato che assume all'interno del "percorso" verso il mondo del lavoro.

Sinteticamente potremmo dire che iscriversi al Centro per l'Impiego è importante per i seguenti motivi:

- Per accedere al sistema per l'inserimento lavorativo ai sensi della legge 68/99.
- Per iniziare a definire un profilo professionale del potenziale lavoratore.
- Per stimolare la consapevolezza in termini di identità e acquisizione di ruolo (ciò accade soprattutto quando il diretto interessato gestisce il più possibile da "protagonista" le pratiche necessarie all'iscrizione, con la consapevolezza di come ciò riguardi il proprio futuro).

Tutte le persone con disabilità, con una percentuale di invalidità superiore al 45%, in possesso di capacità lavorative, hanno diritto al collocamento obbligatorio al lavoro in base alla legge 68/99.

Per usufruire dei benefici introdotti dalla legge (assunzione obbligatoria, collocamento mirato, contributi per l'adattamento del posto di lavoro, incentivi per le imprese che assumono persone con disabilità, partecipazione a concorsi pubblici usufruendo della riserva...) è necessario iscriversi all'elenco per i disabili disoccupati presso il **Centro per l'Impiego** di competenza provinciale (ex ufficio di collocamento).

Graduatoria dei lavoratori iscritti all'elenco dei disabili disoccupati (L. 68/99, art. 8)

Le persone con disabilità che risultano disoccupate ed aspirano ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, si iscrivono nell'apposito **elenco** tenuto presso i Servizi per l'Impiego; per ogni persona vengono annotate in una apposita scheda le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni, nonché la natura e il grado della minorazione.

E' istituita una **graduatoria** provinciale **unica** degli iscritti all'elenco delle persone disabili disoccupate (sono raggruppate tutte le disabilità, non si hanno più come nel passato una pluralità di elenchi).

La graduatoria è formata attraverso la valutazione dell'anzianità di iscrizione, della condizione economica, del carico familiare, delle difficoltà di locomozione nel territorio. Compete alle regioni individuare elementi agiuntivi in base alle esigenze territoriali (DPR n. 333/2000, art. 9, c. 3). Le graduatorie possono essere diverse da regione a regione, visto che è stata lasciata a questi enti la possibilità di attribuire "pesi" diversi ai vari criteri e di crearne ulteriori. Questo ha come conseguenza che, in caso di trasferimento, un lavoratore potrebbe avere punteggi diversi in regioni diverse. La graduatoria è pubblica e rappresenta l'ordine di precedenza per l'invio presso i datori di lavoro per la parte di assunzioni che avviene attraverso chiamata numerica (art. 8, c. 2, L. 68/99).

I lavoratori disabili licenziati per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, mantengono la posizione in graduatoria acquisita all'atto dell'inserimento nell'azienda (art. 8, c. 5, L. 68/99).

La direzione provinciale del lavoro dispone la cancellazione dalle liste di collocamento per un periodo di sei mesi del lavoratore che per due volte consecutive, senza giustificato motivo, non risponda alla convocazione ovvero rifiuti il posto di lavoro offerto corrispondente ai suoi requisiti professionali e alle disponibilità dichiarate all'atto dell'iscrizione nelle predette liste (art. 10, c. 6).

Per accedere al meccanismo del collocamento mirato bisogna inoltre:

Essere in possesso di capacità lavorative accertate dalle Commissioni mediche ASL di cui all'art. 4 della legge 104/92 (Commissione per l'accertamento dell'invalidità integrata da un operatore sociale e un esperto nei casi da esaminare).

Per le persone con disabilità fisiche, psichiche, sensoriali e intellettive con

una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% l'accertamento delle condizioni di disabilità che danno diritto di accedere al sistema per l'inserimento lavorativo dei disabili è effettuato dalle commissioni per l'accertamento dell'invalidità integrate da un operatore sociale e un esperto nei casi da esaminare come previsto dall'articolo 4 della legge 104/92. Si tratta di un'operazione complessa, definita dal **DPCM del 13 gennaio 2000** (Atto di indirizzo e coordinamento dell'art. 1, comma 4, della legge n. 68/99).

Tale accertamento può essere effettuato anche in più fasi temporali e consequenziali e contestualmente all'accertamento delle minorazioni civili.

L'accertamento delle condizioni di disabilità rientra tra le misure per agevolare l'inserimento mirato e la ricerca del posto di lavoro più adatto alla singola persona disabile.

L'attività della commissione di cui all'articolo 4 della legge 104/92 è finalizzata ad individuare la capacità globale attuale e potenziale per il collocamento lavorativo della persona disabile attraverso la formulazione:

- della **diagnosi funzionale** che comporta una descrizione analitica della compromissione dello stato psico-fisico e sensoriale della persona e si basa su dati anamnestico-clinici, sui dati attinenti alla diagnosi funzionale e al profilo dinamico funzionale eventualmente redatti per la persona disabile nel periodo scolastico, sulla valutazione della documentazione medica preesistente. Attraverso la diagnosi funzionale viene individuata la capacità globale, sia attuale che potenziale, per il collocamento lavorativo;
- del **profilo socio-lavorativo** della persona disabile attraverso l'acquisizione di notizie utili per individuare la persona disabile nel suo ambiente, la sua situazione familiare, di scolarità (eventuale diagnosi funzionale e profilo dinamico-funzionale) e di lavoro anche in collaborazione con il Comitato tecnico;

L'accertamento è eseguito secondo una apposita scheda per la definizione delle capacità lavorative ed utilizzando precise definizioni medico-scientifiche stabilite dalla normativa di riferimento.

La commissione di accertamento, sulla base delle risultanze derivanti dalla valutazione globale, formula, entro 4 mesi dalla data della prima visita, la relazione conclusiva che può contenere suggerimenti su eventuali forme di sostegno e strumenti tecnici necessari per l'inserimento o il mantenimento al lavoro della persona disabile.

La relazione conclusiva e la documentazione allegata è conservata presso gli uffici amministrativi della Azienda U.S.L. che ne trasmette alle Commissioni Mediche di Verifica Provinciali dell'INPS (già di competenza del Ministero del Tesoro) per l'approvazione o la sospensione degli effetti dell'accertamento che deve avvenire entro 60 giorni (il passaggio di competenza all'INPS è stato disposto dall'art. 10 del decreto legge 30 settembre

2005, n. 203, convertito dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248 ed illustrato dall'ente con messaggio n. 9493/07).

L'Azienda U.S.L. trasmette copia della relazione conclusiva alla persona disabile e al Comitato Tecnico.

Il Comitato Tecnico informa la commissione di accertamento sul percorso di inserimento al lavoro della persona disabile, per la quale siano state formulate le linee progettuali per l'integrazione lavorativa anche ai fini delle visite sanitarie di controllo.

La commissione effettua anche le visite sanitarie di controllo della permanenza dello stato invalidante o aggravamento delle condizioni di disabilità. In questo caso l'accertamento può essere richiesto sia dalla persona disabile che dal datore di lavoro.

La persona disabile chiede l'accertamento delle condizioni di disabilità alla ASL di residenza, precisamente alla commissione di cui all'art. 4 della legge 104/92.

All'atto della presentazione della domanda per l'accertamento delle capacità lavorative, suggeriamo di fornire documentazione che comprovi le capacità lavorative acquisite in percorsi scolastico-formativi, in tirocini di lavoro...e di precisare nella domanda di potersi avvalere della presenza di personale di fiducia (insegnante, operatore del Servizio di inserimento lavorativo, operatore del Corso di formazione professionale).

Alla luce di quanto detto e in considerazione della regionalizzazione e provincializzazione delle funzioni in materia di lavoro, in diversi territori possono declinarsi differenti requisiti di accesso al collocamento:

- in alcuni casi è possibile l'iscrizione agli elenchi per persone con disabilità presso i Servizi per l'impiego al compimento del sedicesimo anno di età con il solo certificato di invalidità civile, con riserva di successivo accertamento sanitario (diagnosi funzionale e profilo socio-lavorativo);
- presso alcuni Centri per l'impiego per iscriversi negli elenchi per persone con disabilità sono necessari contemporaneamente:
 - certificato di invalidità civile della commissione medica ex art. 1 Legge 295/90 (c/o ASL);
 - diagnosi funzionale e profilo socio-lavorativo della Commissione medica integrata ex art. 4 Legge 104/92 (c/o ASL)
- presso alcune ASL al compimento del diciottesimo anno, contestualmente alla visita di "revisione" per il riconoscimento dell'invalidità civile, la Commissione medica integrata valuta le capacità ai fini dell'inserimento lavorativo ex legge 68/99;
- in altri casi le due visite (invalidità civile e capacità lavorativa) sono differite e occorre quindi presentare due domande presso l'ufficio invalidi civili della ASL.

In ogni caso appare chiaro che la dichiarazione di incollocabilità prevista nel vecchio modello utilizzato per il riconoscimento della invalidità civile non dovrebbe più comparire nel verbale di invalidità.

IN SINTESI I REQUISITI PER ISCRIVERSI ALL'ELENCO DEI DISABILI PRESSO IL CENTRO PER L'IMPIEGO (COLLOCAMENTO DISABILI) SONO:

- AVER COMPIUTO **16 ANNI** (*occorre aver assolto l'obbligo di istruzione; comunque sino al compimento del 18° anno d'età l'unico contratto di lavoro possibile è quello di apprendistato che completa l'obbligo formativo*)
- AVERE UNA **INVALIDITÀ CIVILE SUPERIORE AL 45%** CERTIFICATA DALLA COMMISSIONE MEDICA EX ART. 1 LEGGE 295/90 (C/O ASL)
- ESSERE IN POSSESSO DI CAPACITÀ LAVORATIVE ACCERTATE DALLE COMMISSIONI MEDICHE ASL DI CUI ALL'ART. 4 DELLA LEGGE 104/92 (*come già specificato tale requisito non sempre è richiesto*)
- ESSERE DOMICILIATI NELLO STESSO AMBITO TERRITORIALE IN CUI SI TROVA IL CENTRO PER L'IMPIEGO COMPETENTE

I DOCUMENTI DA PRESENTARE SONO:

- CODICE FISCALE
- DOCUMENTO DI RICONOSCIMENTO
- CERTIFICATO DI INVALIDITÀ CIVILE DELLA COMMISSIONE MEDICA EX ART. 1 LEGGE 295/90 (C/O ASL)
- DIAGNOSI FUNZIONALE E PROFILO SOCIO-LAVORATIVO DELLA COMMISSIONE MEDICA INTEGRATA EX ART. 4 LEGGE 104/92 (*solo quando è richiesto, ai fini dell'iscrizione, il requisito dell'accertamento delle capacità lavorative*)
- DOMANDA DI ISCRIZIONE REDATTA SU MODULO PREDISPOSTO DAL CENTRO PER L'IMPIEGO
- TITOLO DI STUDIO (*autocertificazione o fotocopia*)
- ATTESTATI DI EVENTUALI CFP RICONOSCIUTI DALLA REGIONE (*originale o fotocopia*)
- CERTIFICATO DI RESIDENZA O ATTESTATO DI DOMICILIO

IN APPLICAZIONE DEL D. LGS. 297/2002 NON DOVREBBE PIÙ ESSERE NECESSARIA L'ISCRIZIONE PREVENTIVA NELL'ELENCO ANAGRAFICO PRESSO I CENTRI PER L'IMPIEGO AI FINI DELL'ACCESSO AL COLLOCAMENTO DISABILI. TUTTAVIA ALCUNI SERVIZI DI COLLOCAMENTO DISABILI RICHIEDONO, COME REQUISITO PER L'ISCRIZIONE, IL PREVENTIVO INSERIMENTO COME DISOCCUPATO NELL'ELENCO ANAGRAFICO DEL CENTRO PER L'IMPIEGO, ESSENDO L'ISCRIZIONE ALL'ELENCO DEI DISABILI SUBORDINATA AL MANTENIMENTO DELLO STATO DI DISOCCUPAZIONE

I **limiti reddituali** per il mantenimento dello stato di disoccupazione per le persone con disabilità sono gli stessi previsti per tutti (**€ 8.000,00** per lavoro dipendente o **€ 4.800,00** per lavoro autonomo), salvo che le regioni non li abbiano elevati (si cita il caso della regione Emilia Romagna la quale con Deliberazione della Giunta regionale n. 810/03 stabilisce che il limite di reddito annuale per le persone con disabilità è fissato in **€ 10.000,00**, con rivalutazione annuale secondo parametro ISTAT, considerato che una delle principali misure di sostegno all'occupazione di queste persone è data da attività di lavoro intermittenti, temporanee e a tempo parziale).

Il lavoro in Cooperativa Sociale

CHE COSA È UNA COOPERATIVA SOCIALE?

All'interno del vasto mondo della cooperazione si collocano le cooperative sociali che hanno lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini. A differenza delle altre cooperative i soci delle cooperative sociali non si propongono di rispondere prioritariamente a propri bisogni (di occupazione, di consumi a costi ridotti, di abitazione, di messa in comune dei mezzi di produzione) bensì di mettere in comune le proprie migliori risorse (umane, professionali ed economiche) per realizzare risposte adeguate e continuative ai bisogni di persone svantaggiate. Esse, sia pure nella varietà delle tipologie e motivazioni che le contraddistinguono, presentano la caratteristica peculiare di essere senza fine di lucro (non profit, non hanno lo scopo di lucrare sulle proprie attività e di accumulare capitali per arricchimento personale degli associati) e orientate alla produzione di beni e servizi di interesse collettivo.

La **legge 8 novembre 1991, n. 381** ha unificato le tipologie degli interventi solidaristici realizzati dalle cooperative nella figura delle “cooperative sociali”, internamente bipartita:

- la cooperativa sociale di **tipo A** gestisce servizi socio-sanitari ed educativi in applicazione dei contratti stipulati con amministrazioni pubbliche; è dunque una cooperativa che opera nel settore assistenziale e la scelta di fare inserimenti lavorativi di disabili è in qualche modo l'evoluzione di un intervento verso un proprio utente. Si orienta a utenze in posizione sociale svantaggiata con obiettivi di inserimento e integrazione.
- la cooperativa sociale di **tipo B** o **cooperativa integrata** svolge attività diverse – agricole, industriali, commerciali o di servizi – ed è **finalizzata all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati** (che devono es-

sere presenti tra i soci in misura non inferiore al **30%** del totale degli addetti). Il concetto di “persona svantaggiata” comprende gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, gli ex degenti di istituti psichiatrici, tossicodipendenti, alcolisti, minori in difficoltà, condannati ammessi alle misure alternative. A questo tipo di cooperative sono concessi benefici previdenziali e fiscali (esonero da tutte le contribuzioni di legge, compresa la quota a carico del lavoratore) e una sorta di trattamento preferenziale da parte delle pubbliche amministrazioni nelle commesse di lavoro (manutenzione aree verdi, pulizie di locali ed edifici pubblici etc.). Gli enti pubblici possono stipulare convenzioni anche con le cooperative di tipo B per la fornitura di beni e servizi diversi da quelli socio-sanitari ed educativi, purché finalizzate a creare opportunità di lavoro per le persone svantaggiate.

La legge 381/1991, a partire dall’incremento di rapporti tra cooperative sociali ed enti pubblici, intende promuoverne, tramite le convenzioni, nuovi e più significativi. Gli enti pubblici possono infatti stipulare convenzioni con le cooperative sociali di tipo B, per attività che siano finalizzate a creare opportunità di lavoro per le persone svantaggiate. Condizione per l’accesso alle convenzioni è l’iscrizione all’albo regionale delle cooperative sociali, istituito presso le Regioni come previsto dall’art. 9 della legge 381/1991.

La componente di lavoro volontario è ammessa dalla L. 381/1991 (art. 2) e differenzia nel profilo giuridico le cooperative sociali dalle cooperative d’altro tipo e settore. La cooperativa sociale può dunque avvalersi di persone svantaggiate e non svantaggiate in qualità di:

- a) soci lavoratori;
- b) soci volontari che prestano la loro opera gratuitamente;
- c) lavoratori non soci.

Il lavoro volontario è definito, in sintonia con la legge 266/1991, come prestazione personale gratuita, ammessa a fruire del rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate.

PERCHÉ IL LAVORO IN COOPERATIVA SOCIALE?

La cooperativa sociale è impresa sociale perché combina nel lavoro di aiuto competenza professionale, gestione aziendale e apertura alle risorse non professionali e volontarie

Tra le cooperative di tipo B esistono molte differenze sia in relazione alla tipologia di soci (alcune si rivolgono solo a disabili intellettivi, altre si confrontano in modo più ampio con la condizione di svantaggio) sia soprattutto rispetto al modello di azienda. Infatti mentre alcune si pongono come vere e proprie aziende con una reale attenzione a temi quali la produttività, il rapporto con il mercato, il reddito, altre si pongono più come piccole

realità artigiane dove prevale spesso l'attenzione all'aspetto assistenziale e terapeutico, al benessere della persona con disabilità in termini umani piuttosto che garantirgli un reddito.

La cooperativa sociale rappresenta sicuramente una parziale alternativa al mancato assorbimento da parte del collocamento obbligatorio in un ambiente protetto e di supporto, soprattutto per quelle persone che, per proprie caratteristiche personali, non riuscirebbero ad inserirsi in maniera soddisfacente e produttiva nel libero mercato.

In alcune aree territoriali italiane la cooperativa sociale può inoltre rappresentare l'unica o una fra le poche aziende in cui sia possibile inserire un lavoratore disabile per le caratteristiche intrinseche del mercato del lavoro.

Non va però dimenticato che, essendo inserita nel mercato in concorrenza con imprese di altra costituzione giuridica, per "sopravvivere" deve rispettare le leggi e le regole della competizione comuni a tutte le imprese. Questo obiettivo può essere raggiunto attraverso una sempre maggiore consapevolezza della natura dell'identità economica dell'impresa cooperativa, il potenziamento delle capacità progettuali di proposta; il rafforzamento di rapporti con altre strutture associative e con le forze sociali.

Ci sono alcuni ingredienti irrinunciabili di cui deve tener conto chi decide di intraprendere questa strada:

- l'importanza di un gruppo esterno di sostegno (consorzio di cooperative, associazione);
- il tipo di management "non troppo sociale", con capacità di marketing (attenzione alla scelta del prodotto/servizio, alla qualità del prodotto/servizio, alla differenziazione delle attività, alla commercializzazione, alla gestione del tempo, all'organizzazione, alla pianificazione...);
- la gestione del personale (attenzione alla selezione dei lavoratori, alla formazione iniziale e continua, alla motivazione al lavoro...).

Per chi intende cimentarsi nella costituzione di una cooperativa sociale si rinvia ai siti internet delle centrali cooperative e dei principali consorzi.

Inserimento lavorativo: alcune domande ricorrenti*

Di fronte alla scelta di progettare e promuovere un inserimento lavorativo per il proprio figlio i genitori si pongono molti dubbi, spesso indotti dalla cattiva informazione. Cerchiamo di rispondere alle domande più frequenti.

UNA PERSONA TITOLARE DI INDENNITÀ DI ACCOMPAGNAMENTO PUÒ LAVORARE?

(L. 68/99, art. 1, c. 1; L. 508/88, art. 1, c. 3)

La concessione dell'indennità di accompagnamento è compatibile con la prestazione lavorativa delle persone con invalidità civile, dichiarate invalide al 100%, che si trovano nella impossibilità di deambulare senza l'aiuto permanente di un accompagnatore o che non sono autosufficienti negli atti quotidiani della vita, e quindi necessitano di un'assistenza continua.

Infatti la legge 68/99 (art. 1, comma 1) ha come finalità la promozione dell'inserimento lavorativo e della integrazione lavorativa di persone in età lavorativa "affette da minorazioni fisiche, psichiche e sensoriali e ai portatori di handicap intellettuale che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%".

Dunque mentre il legislatore ha previsto un limite minimo di invalidità (45%) per accedere al collocamento obbligatorio, non ha fissato un limite massimo oltre il quale lo stesso è precluso. D'altra parte già la legge 21 novembre 1988, n. 508 all'art. 1 comma 3 stabiliva che "l'indennità di

* Alcune delle informazioni contenute in questo capitolo fanno riferimento in modo esplicito al Quaderno AIPD 15 "Aspetti assistenziali e di tutela. Guida ai diritti e alle agevolazioni per le persone con sindrome di Down e le loro famiglie" a cura di Patrizia Danesi e Andrea Sinno.

accompagnamento non è incompatibile con lo svolgimento di attività lavorativa”.

A tal riguardo ci sembra importante sottolineare che ad una stessa percentuale di invalidità (e quindi anche al 100% con necessità di assistenza continua che riconosce il diritto a percepire l'indennità di accompagnamento) può corrispondere una capacità lavorativa piena, ridotta o nulla e che quindi la percentuale di invalidità non dice nulla sulle reali potenzialità e abilità della persona.

I titolari di indennità di accompagnamento hanno dunque diritto:

- alla valutazione delle capacità lavorative;
- ad accedere al lavoro e/o a percorsi di inserimento mirato, qualora tale valutazione risulti positiva.

Le disposizioni relative all'accertamento delle condizioni di disabilità (diagnosi funzionale e profilo socio-lavorativo) che danno diritto ad accedere al sistema per l'inserimento lavorativo dei disabili sono dettate dal DPCM del 13 gennaio 2000 “Atto di indirizzo e coordinamento dell'art. 1, comma 4, della legge n. 68/99” (vedi pagg. 81 e 82).

CHI LAVORA PERDE IL DIRITTO ALLE PROVVIDENZE ECONOMICHE?

In base al Decreto del Ministero della Sanità 5/2/92, pubblicato su supplemento ordinario n. 43 della Gazzetta Ufficiale n. 47, 26/2/92, la “Trisomia 21” viene valutata con una percentuale del 75%, mentre la “Trisomia 21 con grave ritardo mentale” ha un riconoscimento del 100%. Questo significa che:

per i maggiorenni:

- il riconoscimento della “*riduzione permanente della capacità lavorativa in misura superiore ai 2/3*” (dicitura indicata ancora oggi sui verbali ai sensi della legge n. 118/71, ma che poi è stata elevata al 74% dall'art. 9 del decreto legislativo n. 509/88) dà diritto a percepire *l'assegno mensile* (sul verbale casella 03);
- il riconoscimento della “*totale inabilità lavorativa: 100%*” dà diritto a percepire la *pensione di inabilità* (sul verbale casella 04);
- il riconoscimento del “*100% di inabilità lavorativa con necessità di assistenza continua, non essendo in grado di compiere gli atti quotidiani della vita*” dà diritto a percepire *pensione di inabilità e indennità di accompagnamento* (sul verbale casella 04 e 06 o solo 06).

Per i maggiorenni è quindi possibile percepire:

- solo l'assegno mensile
- solo la pensione di inabilità
- pensione di inabilità + indennità di accompagnamento.

Assegno Mensile (art. 13, Legge n. 118, 30/3/71): dal 74% al 99% di invalidità.

Spetta agli invalidi civili maggiorenni fino al compimento del sessantacinquesimo anno d'età, che non svolgono attività lavorativa e per il tempo in cui tale condizione sussiste. Il requisito del mancato svolgimento di attività lavorativa è autocertificato dall'interessato attraverso dichiarazione sostitutiva, resa annualmente all'INPS entro il 31 marzo (art. 13 della l. 118/71, così come sostituito dall'art. 1, comma 35 della L. 24 dicembre 2007, n. 247).

L'assegno, corrisposto per 13 mensilità, è subordinato ad un limite di reddito personale che per il 2008 è fissato in € 4.238,26

L'importo mensile per il 2008 è di € 246,73.

Il messaggio INPS n. 3043 del 6 febbraio 2008 ha chiarito che il requisito del mancato svolgimento di attività lavorativa sussiste anche nel caso di impiego, quando lo stesso assicura un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione. In questo senso si esprime anche il successivo messaggio n. 5783/08 dell'ente che indica in € 7.500 il reddito minimo per il lavoro dipendente e in € 4.500 quello per il lavoro autonomo per il 2008.

Tuttavia, per coerenza di informazione con quanto riportato a pag. 79 nel capitolo *“L'iscrizione all'elenco per le persone con disabilità presso il Centro per l'impiego”*, si ricorda che il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale – Direzione Generale del Mercato del Lavoro con nota del 16/04/2007, Prot. 13/II/0010614 ritiene che *“il limite di reddito entro il quale debba essere conservato lo stato di disoccupazione vada elevato ad € 8.000,00 per i lavoratori dipendenti e ad € 4.800,00 per i lavoratori autonomi. Tali limiti di reddito trovano applicazione anche ai fini dell'iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68 e della conservazione dell'iscrizione in detti elenchi”*. La discordanza tra i differenti limiti di reddito indicati dall'INPS e dal Ministero del Lavoro pone dei dubbi, sebbene ciò sia irrilevante ai fini del mantenimento del diritto all'assegno mensile, subordinato in ogni caso al sopra indicato limite di € 4.238,26 (inferiore tanto a € 7.500,00, quanto a € 8.000,00).

Precedentemente alla L. 247/07, l'iscrizione nelle liste speciali di collocamento costituiva condizione necessaria per dimostrare, da parte dell'interessato, di essere incollocato al lavoro ai fini della spettanza dell'assegno; tale iscrizione era (e continua ad essere) consentita anche in caso di svolgimento di attività lavorativa con redditi al di sotto della soglia sopra indicata. Dunque l'innovazione normativa introdotta dall'art. 1, c. 35 della L. 247/2007 non comporta nessuna modificazione sostanziale, se non in termini di semplificazione: la condizione non è più di essere iscritti alle liste speciali del collocamento, ma dichiarare di non svolgere attività lavorativa.

La dichiarazione viene resa con la compilazione del nuovo Modulo ICLAV2008, allegato al messaggio INPS n. 3043 del 6 febbraio 2008.

Un lavoratore conserva quindi il diritto all'assegno mensile subordinatamente a una condizione:**– limite di reddito personale annuo di € 4.238,26.**

Di conseguenza un lavoratore che percepisca un reddito da lavoro annuale lordo ad esempio pari a € 6.700,00 conserva il requisito del mancato svolgimento di attività lavorativa (utile ai fini della permanenza nelle liste speciali del collocamento), ma perde il diritto a percepire l'assegno mensile, in quanto supera il relativo limite reddituale (€ 4.238,26).

Dunque, la possibilità di continuare a percepire l'assegno in costanza di attività lavorativa, si realizza solo in caso di impieghi con orario molto ridotto e in mansioni molto semplici. Ne deriva che, con molta probabilità, lavorando si perde il diritto a questa provvidenza economica.

Pensione di inabilità (art. 12, Legge n. 118, 30/3/71): 100% di invalidità. La pensione consiste in 13 mensilità pagate in rate mensili, spetta agli invalidi civili maggiorenni fino al compimento del sessantacinquesimo anno d'età ed è subordinata ad un limite di reddito, per la determinazione del quale va considerato anche il reddito derivante dalla casa di abitazione. A seguito del ricevimento del verbale di invalidità civile, i titolari delle provvidenze economiche ricevono una comunicazione dall'INPS contenente una serie di adempimenti da svolgere (per es., viene richiesto di indicare dove e con quali modalità deve avvenire il pagamento – se presso l'ufficio postale o attraverso l'accreditamento). Tra questa documentazione è inserita anche una richiesta di pagamento della pensione di inabilità: solo procedendo alla presentazione di questa richiesta l'INPS eroga il beneficio. Per il 2008 il limite di reddito personale è di € 14.466,57, mentre l'importo mensile 2008 è di € 246,73.

Un lavoratore conserva il diritto alla pensione di inabilità subordinatamente ad una sola condizione:**– limite di reddito personale annuo di € 14.466,57.**

Dunque, essendo in questo caso il limite di reddito piuttosto elevato, con molta probabilità un lavoratore impiegato part-time in mansioni semplici (non in possesso di altri redditi), al permanere del requisito sanitario, non perde il diritto a questa provvidenza economica.

Indennità di accompagnamento (Legge n. 18, 11/2/80): 100% di invalidità con necessità di assistenza continua, non essendo in grado di compiere gli atti quotidiani della vita. È compatibile con un'eventuale retribuzione lavorativa (art. 1, comma 3, Legge n. 508, 21/11/88). L'indennità consiste in 12

mensilità pagate in rate mensili, non è subordinata a limiti di reddito né sono richieste ulteriori condizioni, oltre al non ricovero in istituto della persona titolare.

Per il 2008 l'importo mensile è di € 465,09.

In ogni caso il lavoratore conserva il diritto all'indennità di accompagnamento, non essendo questa subordinata a nessun limite di reddito.

IL DIRITTO ALLA PENSIONE AI SUPERSTITI È COMPATIBILE CON LO SVOLGIMENTO DI UN'ATTIVITÀ LAVORATIVA?

I familiari di un assicurato ad un ente previdenziale hanno diritto, al momento della morte di questo e in presenza di determinati requisiti, ad un trattamento economico denominato pensione ai superstiti (**indiretta** nel caso il familiare svolgesse attività lavorativa, **di reversibilità** nel caso fosse già pensionato).

La pensione ai superstiti decorre dal primo giorno del mese successivo a quello del decesso del genitore e spetta in una quota percentuale della pensione già liquidata o che sarebbe spettata allo stesso. Per ottenerla occorre presentare domanda all'INPS, se il lavoratore era iscritto a questo ente, o al proprio ente di riferimento.

Per le pensioni decorrenti dal 1 settembre 1995 (Legge n. 335, 8/8/95, art. 1, comma 41; Circolare INPS n. 234, 25/8/95):

- se i superstiti aventi diritto sono il coniuge e un figlio, questi percepiranno l'80%; se è il coniuge e due figli: il 100%;
- se i superstiti sono solo i figli: per un figlio beneficiario si percepirà il 70%, per due figli l'80%, per tre o più figli il 100%.

I figli hanno sempre diritto alla pensione ai superstiti quando sono minori di età o maggiorenni, di età non superiore ai 21 anni se studenti di scuola media superiore o professionale, o ai 26 anni nel caso siano studenti universitari. Per i maggiorenni è sempre richiesta la “vivenza a carico” del genitore al momento del decesso.

I figli riconosciuti “inabili al lavoro” hanno diritto alla pensione ai superstiti senza limiti di età, purché al momento del decesso del genitore siano a carico di questo (art 22, L. 903/1965).

È importante chiarire cosa la legge intende per “vivenza a carico” e per “inabile”.

Per quanto riguarda il concetto della “vivenza a carico” per i figli inabili la circolare INPS n. 198, 29/11/2000 stabilisce che al momento del decesso, il figlio inabile non risulti titolare di un reddito annuo pari a quello stabilito

per l'erogazione della pensione per gli invalidi civili (per il 2008 non superiore a 14.466,60 euro annui); se poi il figlio inabile è riconosciuto *“nella impossibilità di deambulare senza l'aiuto permanente di un accompagnatore o che, non essendo in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, necessiti di una assistenza continua”*, quel limite viene aumentato dell'importo dell'indennità di accompagnamento (per il 2008 è di € 5.581,08 annui; il limite di reddito in questo caso è pari a € 20.047,70 annui).

I redditi da considerare sono i soli assoggettabili all'IRPEF (non vanno quindi conteggiate le provvidenze economiche di invalidità civile). Tali criteri per l'individuazione del reddito sono adottati per i decessi intervenuti successivamente alla data del 31 ottobre 2000, data della Delibera del Consiglio di Amministrazione dell'INPS n. 478.

L'*“inabilità”* è un concetto diverso dall'invalidità civile, pertanto coloro che hanno già un riconoscimento di invalidità, anche se del 100% o del *“100% con necessità di assistenza continua”*, non hanno diritto automaticamente alla pensione di reversibilità così come chi ha il 75% non ne è automaticamente escluso, ma devono essere riconosciuti *“inabili al lavoro”* dall'ente erogatore della prestazione (le commissioni mediche dell'INPS per quanto riguarda i dipendenti privati; l'ASL o le Commissioni mediche di verifica o gli Ospedali militari per i dipendenti pubblici).

Il concetto di *“inabilità”* viene citato dalla legge n. 222 del 12 giugno 1984 (art. 2): *“si considera inabile [... colui] il quale, a causa di infermità o difetto fisico o mentale, si trovi nell'assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa”*.

Nell'eventualità di decesso anche dell'altro genitore (lavoratore o pensionato), il figlio può ottenere una seconda pensione ai superstiti, sempre che risulti il requisito della vivenza a carico: a questo fine è rilevante l'importo della pensione ai superstiti che già percepisce, poiché la stessa è un reddito assoggettabile all'Irpef.

Sia per stabilire l'inabilità al lavoro sia per la vivenza a carico del figlio, l'ente erogatore prende come riferimento il momento del decesso del genitore.

La condizione di vivenza a carico, è requisito che deve sussistere al momento del decesso; l'eventuale acquisizione di redditi superiori ai limiti che intervenga in epoca successiva al decesso non modificherà il diritto acquisito.

Al contrario, il requisito dell'inabilità è una condizione che deve permanere nel tempo: il suo venir meno determina la perdita del diritto a mantenere la pensione di reversibilità per i figli maggiorenni.

Si può discutere se l'inizio di un'attività lavorativa sia segno certo del venir meno dello stato di inabilità. Ma, a sgombrare il campo da equivoci, giova sottolineare come non sia il reddito conseguito alla prestazione lavorativa che, in ragione della sua consistenza, determina la cessazione

o il mantenimento del diritto alla prestazione. Quel che invece vale a determinare la perdita del diritto alla pensione è la riacquistata capacità lavorativa.

Vale la pena sottolineare che non si può fissare un rigido automatismo fra lo svolgimento di un'attività lavorativa e la cessazione dell'incapacità lavorativa. Come insegna la prevalente giurisprudenza di Cassazione non è fondato sostenere che *l'attività lavorativa, essendo incompatibile con lo stesso stato di inabilità, configurerebbe giuridicamente una presunzione assoluta di non inabilità...*

Altro è, infatti, il giuridico stato di incapacità lavorativa, ed altro la materiale assenza di attività lavorativa: l'attività è solo un fatto materiale, che, anche a suo danno, l'assicurato può materialmente svolgere, pur in assenza della giuridica relativa capacità. (Cassazione 602/2002).

Lo stato di inabilità deve dunque essere accertato dai servizi competenti mediante adeguata indagine medico legale che valuti, nel caso di ripresa dell'attività, l'effettivo recupero della capacità di lavoro. Va da sé che, qualora una tale indagine constati una condizione di non inabilità, la pensione di reversibilità, in applicazione delle disposizioni oggi vigenti, deve essere revocata.

In linea generale, quindi, se una persona giudicata “inabile al lavoro”, viene poi assunta e svolge un'attività lavorativa, anche part-time, e conseguentemente risulta titolare di reddito da lavoro, perde il diritto alla pensione ai superstiti; la perdita del diritto alla pensione è definitiva, cioè viene esclusa la possibilità di ripristino anche nel caso in cui intervengano successivamente le dimissioni o il licenziamento (circolare INPS n. 289, 24/12/91).

La circolare INPS n. 137, 10/7/01 ha tuttavia introdotto una prima eccezione alla regola generale, specificando che le persone che svolgono attività lavorativa con finalità terapeutiche presso cooperative sociali (cooperative di tipo B, legge n. 381/91) mantengono il diritto alla pensione.

Inoltre, un'importante novità è rappresentata dal disposto dell'art. 46 del decreto legge 31 dicembre 2007, n. 248 (convertito con modificazioni in Legge 28 febbraio 2008, n. 31), il quale ha sancito che la persona riconosciuta inabile che lavora presso cooperative sociali o che sia stata assunta **presso datori di lavoro attraverso le convenzioni di integrazione lavorativa di cui all'art. 11 della L. n. 68/99, con contratti di formazione e lavoro o di apprendistato, o con le agevolazioni previste per le assunzioni di disoccupati di lunga durata**, e che svolga il suo orario per **non più di 25 ore settimanali**, a condizione che ne sia riconosciuta la **finalità terapeutica**, accertata dall'ente erogatore della pensione, **mantiene il diritto alla pensione ai superstiti**.

L'AIPD è attualmente impegnata in un confronto con la Direzione Generale delle Prestazioni dell'INPS, per chiarire taluni aspetti riguardanti il diritto alla pensione per persone con disabilità inserite nel mondo del lavoro precedentemente all'emanazione della L. 68/99, o con altre forme contrattuali non esplicitamente previste dall'art. 46 del DL 248/07, ma che per analogia comporterebbero la medesima condizione di diritto.

Si è in attesa di circolari esplicative degli enti previdenziali competenti per l'erogazione della pensione.

In sintesi la pensione ai superstiti è compatibile con lo svolgimento di attività lavorativa solo se:

- questa è svolta presso cooperative sociali o presso datori di lavoro che abbiano assunto tramite le convenzioni di integrazione lavorativa di cui all'art. 11 della L. 68/99, con contratti di formazione e lavoro o di apprendistato, o con le agevolazioni previste per le assunzioni di disoccupati di lunga durata (vedi art. 46 del DL 248/07)
- la stessa è svolta per un massimo di 25 ore settimanali
- ne è riconosciuta la finalità terapeutica dall'ente erogatore
- il beneficiario è a carico del genitore al momento del suo decesso, non avendo un reddito personale superiore a quello indicato per l'erogazione della pensione di inabilità (o, se titolare di indennità di accompagnamento di un reddito pari a quello suddetto aumentato dell'importo dell'indennità stessa)
- il beneficiario viene valutato "inabile al lavoro" (dalle commissioni mediche dell'INPS per i privati e dall'ASL o dalle Commissioni mediche di verifica o dagli Ospedali militari per i dipendenti pubblici).

UN LAVORATORE CON DISABILITÀ PUÒ OTTENERE IL DIRITTO ALLA PENSIONE CON UN NUMERO DI ANNI INFERIORE AGLI ALTRI LAVORATORI?

Prepensionamento dei lavoratori invalidi e sordomuti

La Legge 23 dicembre 2000, n. 388, art. 80, c. 3, (Finanziaria per il 2001), a decorrere dall'anno 2002, consente ai lavoratori sordomuti e agli invalidi per qualsiasi causa (ai quali sia stata riconosciuta un'invalidità superiore al 74% o assimilabile), di richiedere per ogni anno di lavoro effettivamente svolto, il beneficio di due mesi di contribuzione figurativa; il beneficio è riconosciuto fino al limite massimo di cinque anni di contribuzione figurativa utile ai soli fini del diritto alla pensione e dell'anzianità contributiva. Infatti usufruendo di questa opportunità, il lavoratore invalido o sordomuto può raggiungere il diritto ad andare in pensione con cinque anni di anticipo. Se un dipendente ha lavorato per 30 anni, si vedrà riconoscere 60 mesi (5 anni) di contributi figurativi.

L'INPS (circolare n. 29 del 30/01/2002) e l'INPDAP (circolare n. 75 del 27/12/2001) hanno diramato sull'argomento proprie circolari applicative, specificando che i due mesi di contributi figurativi per ogni anno effettivamente lavorato incidono sia ai fini del raggiungimento del diritto di "andare in pensione", sia sull'ammontare della pensione stessa.

Inoltre tanto le indicazioni INPS quanto quelle INPDAP chiariscono che i contributi figurativi si applicano solo agli anni lavorati in quanto invalidi civili con percentuale superiore al 74% (o assimilabile per le altre invalidità) o in quanto sordomuti. Per gli anni, pur lavorati, in cui il lavoratore non era stato riconosciuto invalido o lo era in misura inferiore al 74%, la concessione dei contributi figurativi non è ammissibile. Quindi esplicitamente, per fare un esempio, se un lavoratore si è visto riconoscere l'invalidità civile superiore al 74% solo nel 1991, pur avendo cominciato a lavorare nel 1978, l'inizio del computo dei due mesi decorrerà dal 1991 e non dal 1978.

Pensione di inabilità

Se un lavoratore nel corso della propria vita lavorativa viene a trovarsi nella condizione di non riuscire a svolgere più alcun lavoro, può fare domanda al proprio ente previdenziale di riferimento per la *pensione di inabilità*.

PER I DIPENDENTI PRIVATI:

Si ha diritto a tale pensione quando si verificano le seguenti condizioni:

- infermità fisica o mentale, accertata dai medici INPS, tale da provocare una assoluta e permanente impossibilità a svolgere qualsiasi lavoro;
- anzianità assicurativa e contributiva: 260 contributi settimanali, pari a 5 anni di assicurazione, dei quali almeno 156 (3 anni) versati nei cinque anni precedenti la domanda di pensione.

La pensione viene calcolata aggiungendo ai periodi contributivi esistenti un bonus di contributi, ossia i periodi contributivi compresi tra la decorrenza del pensionamento e la data di compimento dell'età pensionabile (che nel caso specifico per i lavoratori dipendenti resta ferma ai 55 anni di età per le donne e 60 per gli uomini) e comunque non oltre i 40 anni complessivi di anzianità contributiva.

La domanda di pensione va inoltrata presso qualunque ufficio INPS presentando:

- modulo di domanda (Inab. 1) da richiedere presso qualunque ufficio INPS o scaricabile dal sito dell'Istituto www.inps.it nella sezione on line_ modulistica_pensionato/assicurato;
- modello SS3, compilato dal medico del lavoratore da richiedere presso qualunque ufficio INPS;
- certificati anagrafici indicati nel modulo di domanda.

La pensione di inabilità non è definitiva, non viene trasformata in pensione di vecchiaia e può essere soggetta a revisione.

PER I DIPENDENTI PUBBLICI:

Si ha diritto a tale pensione quando si verificano le seguenti condizioni:

- inabilità assoluta e permanente a qualsiasi attività lavorativa (dipendente ed autonoma), non dipendente da cause di servizio; in funzione dell'ente o amministrazione di appartenenza, l'accertamento dello status di inabilità viene affidato a vari organismi sanitari (commissione medico-ospedaliera (Cmo), commissione medica dell'Asl, commissione medica di verifica);
- cinque anni d'anzianità contributiva, di cui almeno tre maturati nell'ultimo quinquennio, indipendentemente dall'età anagrafica.

Il trattamento pensionistico è calcolato sulla base dell'anzianità contributiva maturata aumentata di un ulteriore periodo compreso tra l'età alla cessazione e il compimento dell'età pensionabile.

In ogni caso l'importo del trattamento di pensione non può superare né l'ottanta per cento della base pensionabile, né l'importo spettante nell'ipotesi di inabilità dipendente da causa di servizio e, l'anzianità di servizio da computare non può superare il limite di 40 anni, previsto per legge.

Il trattamento decorre dalla data di collocamento a riposo, ovvero dal primo giorno del mese successivo alla data di presentazione della domanda, se inoltrata successivamente alla risoluzione del rapporto di lavoro ma entro due anni dalla dispensa del servizio.

La domanda può essere presentata:

- in attività di servizio
- successivamente alla risoluzione del rapporto di lavoro.

L'interessato presenta all'amministrazione di appartenenza (o all'Inpdap direttamente, se già collocato a riposo):

- il modulo di domanda per la pensione di inabilità;
- un certificato medico rilasciato dal medico di base (medico di famiglia) in cui viene attestata l'inabilità assoluta e permanente a svolgere qualsiasi attività lavorativa.

Se l'interessato è in attività di servizio, l'ente o l'amministrazione di appartenenza accerta che ci siano i requisiti contributivi minimi e poi invia l'istruttoria all'Inpdap.

È importante ricordare che la domanda per la pensione di inabilità dà luogo ad accertamenti sanitari per verificare il requisito di "inabilità assoluta e permanente a qualsiasi attività lavorativa". La commissione medica incaricata della verifica potrebbe accertare la mancanza di questo requisito, facendo quindi decadere la domanda di pensione di inabilità, ma riscontrare allo stesso tempo una inabilità assoluta o permanente a svolgere le proprie mansioni lavorative: in questo caso il dipendente potrebbe essere messo a riposo senza aver raggiunto i requisiti minimi contributivi per ottenere alcun tipo di prestazione previdenziale.

La prestazione, salvo eventuale revisione, è a carattere vitalizio.

SONO PREVISTE DELLE AGEVOLAZIONI SUL POSTO DI LAVORO PER I LAVORATORI CON DISABILITÀ?

Dal momento che alle persone con sindrome di Down spetta sempre il riconoscimento dell'handicap in situazione di gravità e di una percentuale di invalidità di almeno il 75%, le stesse possono fruire di tutte le agevolazioni previste per i lavoratori con disabilità di seguito riportate.

Il lavoratore riconosciuto con handicap in situazione di gravità ai sensi del comma 3, art. 3 della l. 104/92, può fruire, **alternativamente**, dei **permessi giornalieri retribuiti di due ore o di quelli per tutta la giornata per un massimo di tre giorni al mese** (art. 33, comma 6, legge 104/92 come modificato dall'art. 19, comma 1, lettera c, legge 53/2000). Se il lavoratore richiede la fruizione dei tre giorni mensili, non ha perciò diritto ad altri permessi.

L'INPS, con circolare 133/2000 (par. 1), precisa che nell'ambito di un singolo mese la variazione (da permessi "a giorni" a permessi "a ore") può essere eccezionalmente consentita nel caso sopraggiungano esigenze improvvise, opportunamente documentate dal lavoratore, non prevedibili all'atto della richiesta dei permessi. La circolare INPS 133/2000 specifica anche, attraverso esempi, i criteri da utilizzare per la modifica dei permessi nell'ambito dello stesso mese.

Per il settore pubblico, l'INPDAP con circolare 34/2000, punto 7 e nota informativa n. 33/2002 dispone che da un mese all'altro è consentito modificare il tipo di permesso e anche, eccezionalmente, variare nell'ambito di ciascun mese la programmazione già effettuata in precedenza nel caso in cui dovessero presentarsi esigenze improvvise non prevedibili all'atto della richiesta dei permessi.

Nell'ipotesi che il lavoratore con handicap conviva con una persona anch'essa con handicap in situazione di gravità, il Dipartimento della Funzione Pubblica ritiene che sia possibile fruire dei benefici spettanti in qualità di lavoratore portatore di handicap, e anche di quelli legati all'assistenza del congiunto, avendo essi diversa finalità ed essendo previsti da differenti disposizioni, purché il richiedente si trovi effettivamente nella condizione di soddisfare specifiche esigenze assistenziali al familiare (parere n. 185/2003, Ufficio Personale Pubblica Amministrazione/ROM). Tale possibilità è prevista anche per i privati: il punto 6 della circolare INPS n. 53/2008, infatti, dispone che il lavoratore con disabilità grave, che già beneficia dei permessi ex lege 104/92 per se stesso, possa anche cumulare il godimento dei tre giorni di permesso mensile per assistere un proprio familiare con handicap grave, senza che debba essere acquisito alcun parere medico legale sulla capacità del lavoratore di soddisfare le necessità assistenziali del familiare anch'esso in condizioni di disabilità grave.

Il lavoratore disabile ha inoltre diritto a scegliere, ove possibile, la **sede di lavoro** più vicina al proprio domicilio e non può essere **trasferito** senza il

suo consenso (art. 33, commi 5 e 6, legge 104/92 come modificato dall'art. 19, comma 1, lettera c, legge 53/2000).

La disposizione relativa alla scelta della sede, proprio a causa di quel "ove possibile", si configura come un interesse legittimo, ma non come un diritto soggettivo insindacabile. Di fatto quindi l'azienda può produrre rifiuto motivandolo con ragioni di organizzazione del lavoro. Diversamente da quanto previsto per la scelta della sede, il rifiuto al trasferimento si configura come un vero e proprio diritto soggettivo. In caso di violazione si può ricorrere al Giudice con fortissime probabilità che l'azienda soccomba in giudizio.

L'art. 21 della Legge n.104/92 afferma che la persona con grado di invalidità superiore a due terzi, assunta come vincitrice di concorso o ad altro titolo presso gli enti pubblici, ha diritto di **scelta prioritaria tra le sedi disponibili**.

L'art. 22 della stessa legge afferma che ai fini dell'assunzione al lavoro pubblico e privato non è richiesta la certificazione di sana e robusta costituzione fisica.

IL GENITORE DI UN LAVORATORE CON DISABILITÀ HA DIRITTO ALLA FRUIZIONE DEL CONGEDO STRAORDINARIO RETRIBUITO?

Il decreto legislativo n.151, 26 marzo 2001 "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53", all'art. 42, comma 5, come modificato dal c.106 dell'art. 3 della legge n. 350/2003, stabilisce il diritto, per i genitori alternativamente, o in caso di loro scomparsa, per uno dei fratelli, di persona con handicap grave accertato ai sensi del comma 3, art. 3 della legge n. 104/92, di fruire di un periodo di congedo fino a due anni retribuito e coperto da contribuzione figurativa.

Durante il congedo, che può essere goduto anche frazionatamente, il richiedente ha diritto ad una indennità in misura corrispondente all'ultima retribuzione percepita, fino ad un importo annuo massimo di 41.934,23 (valore per il 2008, rivalutato annualmente sulla base dell'indice ISTAT), da ripartire fra l'indennità economica sostitutiva dello stipendio e il costo della copertura figurativa.

La limitazione alla fruizione di tale congedo nel caso in cui la persona con handicap in situazione di gravità presti attività lavorativa non è prevista dalla legge, ma disposta da circolari degli enti previdenziali.

In particolare per i dipendenti privati l'INPS con circolare n. 64 del 15 marzo 2001 esclude che il congedo straordinario retribuito sia concedibile

se la persona handicappata da assistere presti, a sua volta, attività lavorativa nel periodo di godimento del congedo da parte degli aventi diritto. La stessa limitazione per quanto riguarda i dipendenti della Pubblica Amministrazione è indicata su circolare INPDAP 12 maggio 2004, n. 31.

Vale la pena specificare che, interpretando le disposizioni contenute nelle due circolari, appare chiaro che la limitazione di cui sopra, viene meno per i periodi durante i quali la persona con handicap non presta attività lavorativa pur rimanendo sotto contratto (perché ad esempio in ferie o in malattia).

Letteralmente, prestare attività lavorativa significa infatti svolgere effettivamente le mansioni per le quali è in essere il rapporto di lavoro, cosa che non si realizza necessariamente sempre in costanza di rapporto di lavoro.

UN LAVORATORE CON DISABILITÀ IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ E IL FAMILIARE CHE LO ASSISTE POSSONO USUFRUIRE CONTEMPORANEAMENTE DEI PERMESSI DELLA LEGGE 104/92?

(3 giorni al mese per il familiare; 3 giorni al mese o permessi orari per il lavoratore con disabilità)

L'INPS, con circolare 37/99 (punto 1.A), stabilisce che “ i giorni di permesso potranno essere riconosciuti al lavoratore non disabile, familiare convivente del lavoratore con disabilità anche se quest'ultimo già fruisce dei permessi per se stesso, a condizione che:

- il lavoratore con disabilità, pur beneficiando dei propri permessi, abbia effettivamente necessità di essere assistito da parte del familiare lavoratore convivente (la necessità di assistenza deve essere valutata dal medico di Sede (INPS) anche in relazione alla gravità dell'handicap);
- nel nucleo familiare non sia presente un altro familiare non lavoratore in grado di prestare assistenza (si precisa che i familiari non lavoratori studenti, sono equiparati, ai fini dell'erogazione delle prestazioni di cui alla legge n. 104/92, ai soggetti occupati in attività lavorativa anche nei periodi di inattività scolastica; per gli studenti universitari dopo il primo anno di iscrizione deve essere accertata non solo l'iscrizione all'Università ma anche l'effettuazione di esami).

Inoltre la circolare 128/2003 precisa che i giorni di permesso dei due soggetti interessati devono essere fruiti nelle stesse giornate, considerando che l'assenza dal lavoro, con la conseguente fruizione dei permessi da parte di chi assiste, è giustificata dal fatto che deve assistere la persona con disabilità, assistenza che non necessita durante le giornate in cui quest'ultima lavora.

Nel caso in cui la persona con disabilità fruisca dei permessi ad ore, all'altra persona che presta assistenza, spettano sei mezze giornate anziché tre giornate intere, sempreché l'orario di lavoro di chi presta assistenza comprenda le sei ore di permesso fruito dalla persona con disabilità; altrimenti non spetteranno, a chi presta assistenza, neppure le mezze giornate.

Incerta è invece la situazione per i dipendenti pubblici, non essendosi l'INPDAP espressa in merito, anche se – non essendo in nessun testo di legge espressa incompatibilità nella contemporanea fruizione dei permessi della legge 104/92 – si può ritenere possibile che genitori e figlio disabile lavoratore possano godere di tali permessi nello stesso periodo.

UNA PERSONA INTERDETTA PUÒ LAVORARE?

L'interdizione (Codice Civile, titolo XII, artt. 414 e seguenti) definisce la persona "incapace" di provvedere ai propri interessi; la persona interdetta è perciò legalmente rappresentata dal tutore.

L'interdizione limita i diritti delle persone, che non possono così, per esempio, firmare un contratto e sposarsi; è luogo comune che una persona interdetta non possa essere assunta in un posto di lavoro: tale limitazione, in passato, derivava dall'esclusione degli interdetti all'elettorato attivo (cioè non veniva loro riconosciuto il diritto di voto, DPR n. 223, 20/3/67), condizione questa invece necessaria per accedere ad un posto di lavoro (come stabilito dai regolamenti per l'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni). La legge n. 180/78, art. 11 abroga il n. 1 dell'art. 2 del DPR 223/67, restituendo il diritto di voto alle persone interdette e quindi uno dei requisiti necessari per l'assunzione. Ciò significa che all'interdetto non è impedito, in linea di principio, l'inserimento nel mondo del lavoro. D'altra parte la legge 68/99 stabilisce che possono accedere al collocamento obbligatorio le persone con disabilità fisiche, psichiche, sensoriali e intellettive che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% (purché, ovviamente, in possesso di una residua capacità lavorativa). A livello normativo, dunque, anche le persone interdette possono avvalersi dell'avviamento obbligatorio. Si può affermare che non è dalla sentenza di interdizione in sé che può derivare un impedimento alla costituzione o alla prosecuzione del rapporto di lavoro. L'impedimento può essere costituito dalla disabilità psichica o intellettiva che costituisce motivo di sentenza, ma soltanto quando tale disabilità sia incompatibile con lo svolgimento delle mansioni in oggetto del rapporto di lavoro. È pertanto sempre necessario, in concreto, verificare quali siano le capacità che la persona interdetta possa positivamente esercitare nel lavoro.

Se dal punto di vista normativo, oggi non esiste una limitazione all'assun-

zione di una persona interdetta, di fatto però è molto difficile che un datore di lavoro accetti la firma di un tutore per la definizione di un contratto di lavoro.

Vale la pena fare un'ulteriore riflessione sull'istituto dell'interdizione.

Alcuni ritengono che con l'interdizione si attivi una tutela da parte dello Stato nei confronti di quella persona: in realtà la tutela che viene attivata sta nel controllo da parte del Giudice Tutelare sull'agire del tutore assegnato all'interdetto, cioè di una persona che al posto dell'interdetto gestisce i suoi interessi, e che è di solito, se presente, un familiare molto vicino: un genitore, un fratello... cioè la stessa persona che comunque se ne occuperebbe anche senza un riconoscimento "formale" del ruolo.

Inoltre attualmente il nostro ordinamento prevede la figura dell'**Amministratore di sostegno** (legge 9 gennaio 2004, n. 6) per chi si trova nell'impossibilità di provvedere alla cura dei propri interessi. Tale legge modifica la rubrica del titolo XII del Cod. Civ. Può giovare dell'amministratore di sostegno qualunque persona che, a causa di una infermità o di una menomazione fisica o psichica, si trovi nell'impossibilità, anche parziale o temporanea, di provvedere alla cura dei propri interessi. L'amministratore di sostegno è nominato con decreto del giudice tutelare.

L'amministratore di sostegno, sotto il controllo del giudice tutelare, assiste la persona con disabilità nella gestione dei suoi interessi, sostituendosi al beneficiario per i soli atti espressamente indicati nel decreto di nomina. Lo stesso decreto può altresì indicare gli atti che l'amministratore può compiere solo con il consenso del beneficiario. Gli atti non indicati nel decreto rimangono dunque di competenza esclusiva del beneficiario. In sintesi il nuovo art. 409 del Cod. Civ. stabilisce che **il beneficiario dell'amministrazione di sostegno, mantiene la capacità di agire per tutti gli atti non riservati dal giudice all'amministratore.**

UN LAVORATORE CON DISABILITÀ HA UN CONTRATTO DI LAVORO SPECIALE?

Al lavoratore assunto ai sensi della legge 68/99 si applica il **trattamento economico e normativo previsto nei CCNL**. Il suo contratto farà dunque riferimento al contratto di categoria utilizzato dall'azienda o dall'ente presso cui è stato assunto.

Il datore di lavoro non può chiedere al lavoratore una prestazione non compatibile con le sue minorazioni (art. 10, L. 68/99).

È possibile essere assunti anche con orario di lavoro part-time: a tale proposito si ricorda che il limite di orario pari a 25 ore settimanali è uno dei requisiti per poter eventualmente mantenere il diritto alla pensione ai superstiti (vedi relativa FAQ).

Il datore di lavoro può anche decidere di assumere la persona disabile a tempo determinato (nel rispetto delle leggi che disciplinano questa tipologia di contratto). Però, se permane l'obbligo ad assumere per l'azienda, al termine del contratto dovrà assumere un altro lavoratore disabile oppure rinnovare il contratto al lavoratore precedentemente assunto.

LEGGE 68/99 E SUE APPLICAZIONI

Legge 12 marzo 1999, n. 68 - “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”

LEGGI E DECRETI APPLICATIVI DELLA LEGGE 68/99 (ANNI 1999-2008)

- **Decreto ministeriale 22 novembre 1999 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale** - “Criteri relativi alla trasmissione dei prospetti informativi da parte dei datori di lavoro soggetti alla disciplina in materia di assunzioni obbligatorie di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68”
- **Decreto 13 gennaio 2000, n. 91 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale** - “Regolamento recante norme per il funzionamento del fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili, istituito dall’art. 13, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68”
- **Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 13 gennaio 2000** - “Atto di indirizzo e coordinamento in materia di collocamento obbligatorio dei disabili, a norma dell’art. 1, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68”
- **Decreto direttoriale 26 settembre 2000 - Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali** - “Ripartizione tra le regioni delle risorse finanziarie del Fondo per il diritto al lavoro

dei disabili, istituito dall’art. 13, c. 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68”

- **Decreto 7 luglio 2000, n. 357 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale** - “Regolamento recante disciplina dei procedimenti relativi agli esoneri parziali dagli obblighi occupazionali di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68”
- **Decreto del Presidente della Repubblica 10 ottobre 2000, n. 333** - “Regolamento di esecuzione per l’attuazione della legge 12.3.99, n. 68, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili”
- **Legge 23 dicembre 2000, n. 388 “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2001)”**, art 78, c. 9 (modifica art. 5, c. 2, L. 68/99)
- **D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165** - “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” (art. 35, c. 2; art. 39)
- **Decreto direttoriale 12 luglio 2001 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale** - “Ripartizione tra le regioni delle risorse finanziarie del Fondo per il diritto al lavoro

ro dei disabili, istituito dall'art. 13, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68"

• **Legge 28 dicembre 2001, n. 448** - "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2002)" – art. 19, c. 1

• **Legge 27 dicembre 2002, n. 284** - "Conversione in legge, con modificazioni del decreto-legge 25 ottobre 2002, n. 236, recante disposizioni urgenti in materia di termini legislativi in scadenza" – art. 2 "Disciplina transitoria in materia di collocamento obbligatorio"

• **Legge 27 dicembre 2002, n. 289** - Disposizioni per la formazione annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2003) – art. 34, c. 24

• **Decreto direttoriale 21 luglio 2003 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale** - "Ripartizione del fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili"

• **Testo del decreto-legge 24 dicembre 2003, n. 355** (in *G.U.* n. 300 del 29 dicembre 2003), **coordinato con la Legge di Conversione 27 febbraio 2004, n. 47** - (in *G.U.* n. 48 del 27 febbraio 2004), recante: "Proroga di termini previsti da disposizioni legislative" – art. 23-quinquies "Proroga di termine in materia di avviamento al lavoro"

• **Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali 12 dicembre 2005** – "Adeguamento dell'importo delle sanzioni amministrative di cui all'articolo 15 legge 12 marzo 1999, n. 68"

• **Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale 24 aprile 2007** – "Criteri e modalità al rilascio dell'autorizzazione alla compensazione territoriale di cui all'articolo 5, comma 8, della legge 12 marzo 1999, n. 68"

• **Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale 21 dicembre 2007** – "Adeguamento degli importi dei contributi e delle maggiorazioni previsto per l'istituto

dell'esonero parziale dagli obblighi assuntivi di soggetti disabili"

• **Legge 24 dicembre 2007, n. 247 art. 1, cc. 37, 38 e 53** - "Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale"

CIRCOLARI, NOTE INFORMATIVE, PROVVEDIMENTI,

SENTENZE APPLICATIVE DELLA LEGGE 68/99 (ANNI 1999-2008)

• **Circolare ministeriale 24 novembre 1999, n. 76 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale** - "Assunzioni obbligatorie. Prima definizione delle competenze degli uffici centrali e periferici a seguito del trasferimento di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro dallo Stato alle Regioni e Province"

• **Circolare Ministeriale 24 novembre 1999, n. 77 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale** - "Legge 12 marzo 1999, n. 68, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili. Modifiche alla disciplina della legge 2 aprile 1968, n. 482"

• **Nota informativa 7 gennaio 2000 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale** - "Decentramento istituzionale in materia di mercato del lavoro. Gestione del contenzioso in esito al trasferimento delle funzioni dallo stato alle regioni e alle province"

• **Circolare ministeriale 17 gennaio 2000, n. 4 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale** - "Iniziali indicazioni per l'attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68 recante norme per il diritto al lavoro dei disabili"

• **Circolare ministeriale 24 marzo 2000, n. 17 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale** - "Assunzioni obbligatorie. Legge 12. 3. 99, n. 68. Regime sanzionatorio"

- **Circolare ministeriale 6 giugno 2000, n. 36 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale** - “Collocamento obbligatorio. Legge 12.3.99, n. 68. Richiesta di avviamento e compensazione territoriale”
- **Lettere circolari 8 giugno 2000 e 27 luglio 2000 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale** - “Assunzioni obbligatorie. Commissioni provinciali per le politiche del lavoro. Decreto legislativo n. 469 del 1997”
- **Circolare ministeriale 26 giugno 2000, n. 41 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale** - “Assunzioni obbligatorie. Ulteriori indicazioni per l’applicazione della legge 12. 3. 99, n. 68. Integrazione delle circolari n. 4/2000 e n. 36/2000”
- **Circolare ministeriale 9 novembre 2000, n. 79 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale** - “Assunzioni obbligatorie. Art. 17 della legge 12.3.99, n. 68. Certificati di ottemperanza”
- **Circolare ministeriale 16 febbraio 2001, n. 23 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale - Coordinamento Ispezione del Lavoro** - “Norme per il diritto al lavoro dei disabili (Legge 12 marzo 1999, n. 68) e relativo Regolamento di esecuzione (DPR 10 ottobre 2000, n. 333): aspetti sanzionatori. Chiarimenti operativi”
- **Lettera circolare 22 febbraio 2001 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale** - “Legge 12 marzo 1999, n. 68. Polizia Municipale. Computo della quota di riserva”
- **Lettera circolare 23 febbraio 2001 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale** - “Legge 12 marzo 1999, n. 68. Accordo tra il Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, i Comuni e le Comunità montane, per la definizione di linee programmatiche per la stipula delle convenzioni, di cui all’articolo 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68”. Documento approvato dalla Conferenza unificata il 22 febbraio 2001.
- **Sentenza Corte Costituzionale 21-30 marzo 2001, n. 84** - “Giudizio di legittimità costituzionale in via principale. Diritto al lavoro dei soggetti disabili. Illimitato obbligo delle province autonome di conformarsi alla normativa regolamentare dello stato. Conseguente indebita alterazione del rapporto tra competenze statali e provinciali. Illegittimità costituzionale”. Dichiarata l’illegittimità costituzionale dell’art. 20 della legge 12 marzo 1999, n. 68, limitatamente all’inciso “e le province autonome di Trento e Bolzano”.
- **Nota di indirizzo, 3 aprile 2001 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale** - “Legge 12 marzo 1999, n. 68, art. 5, c. 3. Esoneri parziali. Datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti”
- **Nota di indirizzo, 23 aprile 2001 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale** - “Regolamento n. 357 del 2000. Esoneri parziali. Risposte a quesiti interpretativi”
- **Circolare ministeriale 7 maggio 2001, n. 150 - Ministero del Tesoro, del Bilancio e della Programmazione economica** - “Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 13 gennaio 2000 recante atto di indirizzo e coordinamento in materia di collocamento obbligatorio dei disabili, a norma dell’art. 1, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68”
- **Nota di indirizzo, protocollo n. 729/M6, 8 maggio 2001 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale** - “D. Lgs. 469/97, art. 6, c. 2 – L. 68/99, art. 6. Composizione organi collegiali collocamento disabili”
- **Nota di indirizzo, 20 luglio 2001 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale** - “Legge 12 marzo 1999, n. 68, art. 3, c. 4. Istituti di vigilanza privati”
- **Circolare ministeriale 6 agosto 2001, n. 77 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale** - “Assunzioni obbligatorie. Imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati”

- **Nota di indirizzo, protocollo n. 1629/M63, 10 ottobre 2001 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale** - “Risposta a quesito su convenzioni. Legge 12.3.99, n. 68, art. 11, c. 2.”
- **Protocollo n. 1630/M76, 11 ottobre 2001 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale, Ministero dell’Economia, Ministero della Salute** - “Assunzioni obbligatorie. Legge 12.3.99, n. 68. Richiesta di compensazione territoriale e di esonero parziale”
- **Lettera circolare, 31 ottobre 2001 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale** - “Legge 12 marzo 1999, n. 68. Iscrizione dei soggetti disabili infradiciottenni negli elenchi di cui all’art. 8”
- **Circolare INPS 19 novembre 2001, n. 203** - “Legge 12 marzo 1999, n. 68. Misure per incentivare l’assunzione di soggetti disabili. Istruzioni procedurali e contabili. Variazioni al piano dei conti”
- **Lettera circolare, 30 novembre 2001 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale** - “Limite massimo di età per le iscrizioni negli elenchi del collocamento obbligatorio. Legge 12 marzo 1999, n. 68”
- **Messaggio INPS n. 000320, 16 luglio 2002** - “Agevolazioni contributive previste dall’art. 13 della legge 68/99 per l’assunzione di lavoratori disabili. Chiarimenti”
- **Messaggio INPS n. 000337, 27 settembre 2002** - “Benefici per l’assunzione di disabili ex art. 13 della legge 68/99. Incumulabilità con altre agevolazioni contributive”
- **Circolare ministeriale 28 marzo 2003, n. 10 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale** - Norme di semplificazione e prescrizione di cui all’art. 17 della legge 12.3.99, n. 68
- **Messaggio INPS 17 dicembre 2003, n. 151** - “Benefici per l’assunzione di disabili ex art. 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68. Cumulabilità con altre agevolazioni contributive”
- **Nota n. 257/01.14 del 21 febbraio 2005- Ministero del Lavoro e della Politiche Sociali** - “Legge 12 marzo 1999, n. 68 - Commutabilità ed esclusione dei soggetti di cui all’art. 18, comma 2”
- **Provvedimento 16 novembre 2006, Conferenza Unificata** - “Intesa in materia di diritto al lavoro dei disabili in attuazione dell’art. 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68 e dell’art. 39 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Intesa, ai sensi dell’articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131”
- **Messaggio INPS 12 aprile 2007, n. 9493** - “D.p.c.m. attuativo dell’art. 10, d.l. 203 del 2005, in materia di invalidità civile”
- **Nota, prot. 13/II/10614, 16 aprile 2007 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale - Direzione Generale del Mercato del Lavoro** - “Art. 4, comma 1, lett. a) del D. Lgs. n. 181/2000 come sostituito dall’art. 5 del D. Lgs. 297/2002, in materia di conservazione dello stato di disoccupazione”
- **Nota, prot. 13/III/002256, 29 gennaio 2008- Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale - Direzione Generale del Mercato del Lavoro** - “Legge 12 marzo 1999, n. 68. Esclusioni per il settore edile previste dall’art. 1, comma 53, della legge 24 dicembre 2007, n. 247 recante “Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l’equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale”
- **Messaggio INPS 6 febbraio 2008, n. 3043** - “Articolo 1, comma 35, della legge 24 dicembre 2007, n. 247. Sostituzione dell’articolo 13 della legge 30 marzo 1971, n. 118 “Assegno mensile agli invalidi civili parziali”
- **Messaggio INPS 6 marzo 2008, n. 5783** - “Articolo 1, comma 35, della legge 24 dicembre 2007, n. 247. Sostituzione dell’articolo 13 della legge 30 marzo 1971, n. 118 “Assegno mensile agli invalidi civili parziali” - Chiarimenti”

ALTRA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

LAVORO

- **D. Lgs. 23 dicembre 1997, n. 469** - “Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell’art. 1 della legge 15 marzo 1997, n. 59”.
- **D. Lgs. 21 aprile 2000, n. 181** - “Disposizioni per agevolare l’incontro tra domanda e offerta di lavoro, in attuazione dell’art. 45, comma 1, lettera a), della legge 17 maggio 1999, n. 144”
- **D. Lgs. 19 dicembre 2002, n. 297** - “Disposizioni modificative e correttive del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, recante norme per agevolare l’incontro fra domanda e offerta di lavoro, in attuazione dell’art. 45, c. 1, lettera a) della legge 17 maggio 1999, n. 144”
- **Legge 14 febbraio 2003, n. 30** - “Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro”
- **Circolare INPS 30 giugno 2003, n. 117** - “D. Lgs. 19 dicembre 2002, n. 297. Norme per regolare l’incontro tra domanda e offerta di lavoro. Riforma del collocamento”
- **D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276** - “Assunzione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30” – art. 14
- **Accordo del 10 dicembre 2003, Presidenza del Consiglio dei Ministri – Conferenza Unificata Stato-Regioni** – “Accordo tra il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, le Regioni, le Province autonome di Trento e di Bolzano, le Province, i Comuni e le Comunità montane su alcuni indirizzi interpretativi

tativi relativi al decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, contenente disposizioni modificative e correttive del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181”

SCUOLA/FORMAZIONE

- **Legge 17 maggio 1999, n. 144** - “Misure in materia di investimenti, delega al Governo per il riordino degli incentivi all’occupazione e della normativa che disciplina l’INAIL, nonché disposizioni per il riordino degli enti previdenziali”. – Art. 68 (*Obbligo di frequenza di attività formative*).
- **Decreto del Presidente della Repubblica 12 luglio 2000, n. 257** - “Regolamento di attuazione dell’art. 68 della legge 17 maggio 1999, n. 144, concernente l’obbligo di frequenza di attività formative fino al diciottesimo anno di età”
- **Legge 28 marzo 2003, n. 53** - “Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull’istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale”
- **Decreto legislativo 19 febbraio 2004, n. 59** - “Definizione delle norme generali relative alla scuola dell’infanzia e la primo ciclo dell’istruzione, a norma dell’art. 1 della legge 28 marzo 2003, n. 53”
- **Legge 27 dicembre 2006, n. 296, art 1, c. 622** “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)”
- **Decreto Ministeriale del 29 novembre 2007** concernente le modalità di adempimento dell’obbligo di istruzione, in via transitoria, nei percorsi sperimentali di istruzione e formazione professionale.

Testi di utile consultazione

AA.VV., *Diversamente abile, ugualmente lavoro. Manuale di buone prassi per l'inserimento lavorativo e il mantenimento occupazionale dei portatori di handicap*, Terlizzi (BA), Ed. Insieme, 2000.

AA.VV., *La persona disabile verso il lavoro. Osservazione, valutazione e verifica: strumenti per l'inserimento lavorativo*, Milano, Franco Angeli, 1999.

AA.VV., *Dal miraggio al percorso: l'integrazione lavorativa delle persone disabili*, Pisa, Del Cerro, 2005.

AGFOL, *Il lavoro dei disabili. Nel nord-est della piena occupazione*, Venezia, Marsilio, 2000.

AIPD, *La persona Down verso il 2000*, Roma, Il Pensiero Scientifico, 1997.

AIPD – SEZ. ROMA, *Le parole del mondo del lavoro*, Roma, 2006.

BREDA M.G. - RAGO M., *Formare per l'autonomia*, Torino, Rosenberg & Sellier, 1991.

CAUSIN P., DE PIERI S., *Disabili e rete sociale. Modelli e buone pratiche di integrazione*, Milano, Franco Angeli, 2006.

COMUNE DI ROMA Ufficio di Statistica, *Noi Altri. Una indagine sulla qualità della vita delle persone con sindrome di Down*, Comune di Roma, 2007.

CONTARDI ANNA, *Verso l'autonomia. Percorsi educativi per ragazzi con disabilità intellettiva*, Roma, Carocci, 2004.

CORSINI G. - PERRINI F. (curatori), *Orizzonti possibili*, Percorsi di formazione mirata, inserimento lavorativo e integrazione sociale di persone con disabilità intellettiva in Lombardia, Milano, Franco Angeli, 1999.

DE RIENZO E. - SACCOCCIO C. - BREDA M.G., *Il lavoro conquistato*, Rosenberg & Sel-
lier, 1991.

DONATELLO M., MICHIELIN P., *Lavoro e oltre. Inserimento lavorativo e sociale delle
persone con disabilità*, Londra, Mc Graw-Hill, 2003.

FABRIZI G. - VULTERINI P. (curatrici), *Orientamento e inserimento al lavoro di persone in
condizioni di svantaggio*, Manuale per gli operatori, Milano, Franco Angeli, 2000.

GELATI M., CALIGNANO M. (curatrici), *Progetti di vita per le persone con sindrome di
Down. L'integrazione scolastica e lavorativa, l'autonomia sociale, la condizione adulta, la
sessualità*, Tirrenia (PI), Del Cerro, 2003

IANNIS GIULIO, *Orientamento e integrazione socio-lavorativa per soggetti svantaggiati*,
Pisa, Del Cerro, 2000.

LASCIOLI A., MENEGOI L., *Il disabile intellettuale lavora*, Milano, Franco Angeli, 2006.

LEPRI C. - MONTOBBIO E., *Lavoro e fasce deboli*, Strategie e metodi per l'inserimento
lavorativo di persone con difficoltà cliniche e sociali, Milano, Franco Angeli, 1993.

LEPRI C. - MONTOBBIO E. - PAPONE G., *Lavori in corso*, Persone disabili che lavorano,
Pisa, Del Cerro, 1999.

MASSI EUFRANIO, *Il nuovo collocamento obbligatorio*, Milano, IPSOA, 2000.

MIGLIORE ALBERTO, *Guida alla "formazione in situazione" per i disabili intellettivi*, Pisa,
Del Cerro, 2003.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Relazione sullo stato di at-
tuazione della Legge recante norme per il diritto al lavoro dei disabili*, Roma, Senato della
Repubblica, 2003.

MONIGA S., VIANELLO R., *Handicap mentale. Dalla scuola al mondo del lavoro: espe-
rienze e prospettive*, Torino, UTET, 1994.

MONTOBBIO, E., *Il viaggio del Sig. Down nel mondo dei grandi*, Tirrenia (PI), Del Cerro,
1994.

MONTOBBIO E. - LEPRI C., *Chi sarei se potessi essere, La condizione adulta del disabile
mentale*, Tirrenia, Del Cerro, 2000.

MONTOBBIO E. - PAVONE A.M., *Prova in altro modo, L'inserimento lavorativo socio assi-
stenziale di persone con disabilità marcata*, Pisa, Del Cerro, 2003.

MORETTI A., FELICOLI F., *Buone prassi per l'integrazione ed il mantenimento al lavoro delle persone disabili* (Progetto Efeso/Co.R.E.R.H.), Pisa, Del Cerro, 2004.

MORRI S., PERRINI F., *Inserimento mirato dei disabili. Guida di buone prassi per le aziende e gli operatori sociali*, Milano, Franco Angeli, 1998.

SAMPAOLO E. - DANESI P., *Un posto per tutti. Analisi di esperienze lavorative di adulti con Sindrome di Down*, Pisa, Del Cerro, 1993.

SELVATICI - D'ANGELO (Curatori), *Il bilancio di competenze*. Milano, Franco Angeli, 1999.

TIRABOSCHI M. (Curatore), *La riforma del collocamento e i nuovi servizi per l'impiego*. Milano, Giuffrè, 2003.

VENNI M., *Il posto giusto per me. Storie di integrazione professionale di persone con disabilità*, Trento, Erickson, 2004.

VIDEOCASSETTA/DVD:

Lavoratori in corso, Regia di C. Angeli. Produzione: AIPD Onlus, Comune di Roma. Soggetto: A. Contardi, A. Buzzelli, C. Angeli, L. Ottavini. 2003. Durata: 28' circa.