

**PREMESSA**

Secondo l'ISTAT, del 2004-05, in Italia i disabili, di sei anni e più, che vivono in famiglia sono circa 2.600.000 (4,8% della popolazione) e, di questi, il 66,2% sono donne. La disabilità è più diffusa nelle isole e nel Sud, con un gradiente che aumenta con l'età e riguarda prevalentemente persone con oltre 65 anni. Il 66% dei disabili è fuori dal mercato del lavoro: il 43,9% è in pensione e il 21,8% è inabile al lavoro, mentre solo il 3,5% ha un lavoro e appena lo 0,9% lo sta cercando (Grafico 1). Considerando la fascia di popolazione in età lavorativa, risultano occupati meno del 18% dei disabili, contro poco più del 54% dei non disabili. Dati INAIL più recenti (2007-09) indicano un calo del 34% dei disabili avviati al lavoro.



(ISTAT, 2004-2005)

**DESCRIZIONE E DIMENSIONE DEL PROBLEMA**

Il rispetto dei diritti e l'integrazione sociale dei disabili sono citati nella L. 328/2000 e nella L. 18/2009. Quest'ultima ratifica la Convenzione delle Nazioni Unite che, basandosi sul concetto di salute dell'OMS (inteso come stato di benessere fisiologico, psicologico e sociale), individua modalità di inserimento sociale, lavorativo e riabilitativo del disabile che tengano conto, non solo dei suoi bisogni materiali e sanitari, ma anche di quelli relazionali, emozionali e psichici.

In ambito lavorativo, il sistema normativo italiano risulta essere, in Europa, uno dei più avanzati e completi; lacune e disfunzioni si registrano sul versante applicativo e derivano dalla lentezza delle amministrazioni nel recepire e attuare le norme, dal difetto di funzionamento dei servizi, dall'inadeguato coordinamento delle istituzioni, dalla scarsità di risorse finanziarie a disposizione degli enti locali ma anche da un diffuso deficit culturale nei confronti del disabile. Tutto questo si traduce in un panorama molto complesso, articolato e diversificato anche per quanto riguarda le capacità professionali di chi opera in tale settore. Una realtà così variabile vede, in alcune aree territoriali e in alcuni settori lavorativi, punte di eccellenza (le buone prassi sono diffuse soprattutto nelle aziende più grandi), in termini di inclusione sociale e lavorativa

dei disabili (anche al di là degli obblighi di legge), mentre in altri ambiti (soprattutto in aziende di piccole e medie dimensioni) le maggiori criticità sono collegate a una insoddisfatta attuazione del diritto al lavoro, prevalentemente a danno delle donne e degli immigrati disabili. A sostegno dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa dei disabili attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato, la normativa italiana fa riferimento alla L. 104/1992, al D.Lgs. n. 215/2003, alla L. 67/2006 ma, soprattutto, alla L. 68/1999. Il collocamento mirato si avvale di una serie di strumenti tecnici e di supporto (come il Comitato tecnico provinciale) che permettono di valutare adeguatamente le persone con tipo e grado diverso di menomazione psico-fisica nelle loro specifiche, peculiari e residue capacità e potenzialità lavorative, con le loro abilità, competenze e inclinazioni per poterle inserire, proficuamente e attivamente, nella realtà lavorativa più idonea e considerarle pertanto come una risorsa e non come un costo sociale ed economico. A tal fine bisogna effettuare un'attenta analisi e un'approfondita e puntuale valutazione dei posti di lavoro, cercando di stimolare forme varie di sostegno (come la tutoraggio e i percorsi formativi) e di individuare azioni positive e propositive, nonché soluzioni ergonomiche adeguate agli eventuali problemi connessi agli ambienti, agli strumenti, al compito e alle relazioni interpersonali che si possono presentare, in modo da adattarli alle esigenze, alle richieste, ai limiti e alle capacità del lavoratore. La L. 68/1999 prevede due differenti modalità operative tramite le quali il D.D.L. può adempiere all'obbligo di assunzione dei disabili: l'invio di una richiesta ai Centri per l'impiego (Cpi) che può essere solo parzialmente nominativa, anziché numerica; oppure la stipulazione di una fra le diverse tipologie di convenzioni previste dalla suddetta legge (ad es. con uffici pubblici, cooperative e imprese sociali, organizzazioni di volontariato, soggetti terzi ospitanti temporanei, magari privati, con finalità formative) tramite le quali è possibile raggiungere un accordo con i Cpi e adempiere, in tal modo, all'obbligo di assunzione in modo flessibile e graduale. L'ordinamento italiano prevede, inoltre, un apparato incentivante e promozionale (riformato dalla L. 247/2007) che fa riferimento a un Fondo nazionale di contributi e sovvenzioni alle imprese che assumono disabili (sia a tempo determinato che indeterminato), in misura correlata al loro grado di invalidità, oltre che un rimborso forfetario parziale per spese sostenute nell'adeguamento del posto di lavoro. La sospensione o la cessazione del rapporto di lavoro, a seguito di malattia, infortunio o aggravamento di pregresse condizioni psico-fisiche, devono essere considerate solo se il lavoratore non risulta idoneo (in maniera temporanea o permanente) a svolgere mansioni a cui era stato adibito e quindi, solo come extrema ratio alternativa all'impossibi-

lità di avviarlo allo svolgimento di mansioni equivalenti o, in mancanza di queste, inferiori (comunque compatibili con il suo nuovo stato di salute).

Tali condizioni di salute vanno valutate da un'apposita Commissione che accerta la possibilità o meno di reinserire il disabile in azienda anche alla luce di eventuali, significative variazioni sopravvenute dell'organizzazione di lavoro e dell'impossibilità di effettuare idonei adattamenti dell'ambiente lavorativo oppure se questi risultassero inadeguati. Il principio base che disciplina il rapporto di lavoro del disabile, e lo tutela, è quello della parità di trattamento (anche economico) rispetto al lavoratore abile che svolga le stesse mansioni. Il disabile può essere licenziato solo per giusta causa o per giustificato motivo oggettivo, come ogni altro lavoratore. Anche nel *Codice di Buone Prassi del Parlamento Europeo*, viene sottolineata l'importanza di salvaguardare, rispettare e valorizzare queste figure professionali, sia in fase di collocamento nella nuova realtà lavorativa, sia per quanto riguarda gli aspetti formativi e informativi, sia per il mantenimento del posto di lavoro e delle mansioni assegnate, che per un avanzamento di carriera. Tutto questo anche attraverso un'eliminazione delle barriere architettoniche esistenti; una (ri)progettazione, sviluppo, commercializzazione, accessibilità e adattabilità di prodotti, servizi, sistemi e ambienti. Risulta fondamentale la creazione e il potenziamento di *network internazionali e nazionali* e l'istituzione di *numeri verdi*. Un *continuo monitoraggio* di verifica dell'applicazione del Codice di Buone Prassi e una elaborazione statistica dei dati ottenuti permetteranno alle istituzioni di valutare se la politica di non discriminazione ha dato buoni risultati e di predisporre eventuali nuove iniziative.

## RIFERIMENTI NORMATIVI

- L. 104/1992. *Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate.*
- L. 68/1999. *Norme per il diritto al lavoro dei disabili.*
- L. 328/2000. *Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali.*
- D.Lgs. 215/2003. *Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.*
- D.Lgs. 216/2003. *Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.*
- L. 67/2006. *Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni.*
- L. 247/2007. *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.*
- L. 18/2009. *Ratifica ed esecuzione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, con Protocollo opzionale, fatta a New York il 13 dicembre 2006 e istituzione dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità.*

## PER ULTERIORI INFORMAZIONI

Link utili: [www.istat.it/dati/catalogo/20100513\\_00/](http://www.istat.it/dati/catalogo/20100513_00/); [www.disabiliitalianincifre.it](http://www.disabiliitalianincifre.it); [www.isfol.it](http://www.isfol.it); [www.inail.it](http://www.inail.it)

Contatti: [e.badellino@inail.it](mailto:e.badellino@inail.it)

## BIBLIOGRAFIA ESSENZIALE

OMS. *Classificazione ICF (Classificazione Internazionale del Funzionamento, della disabilità e della salute)*. 2001.

UFFICIO DI PRESIDENZA DEL PARLAMENTO EUROPEO. *Codice di Buone Prassi per l'occupazione delle persone con disabilità*. 2005.

UNITED NATIONS. "Convention on the Rights of Persons with Disabilities". G.U. 14/3/2009 - *Serie generale* n. 61 (2007).

## PAROLE CHIAVE

*Disabile; Inserimento lavorativo; Integrazione; Promozione; Tutela.*