Senato della Repubblica

XVII LEGISLATURA

N. 2294

DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa dei senatori TAVERNA, AIROLA, BERTOROTTA, BUCCARELLA, CATALFO, CASTALDI, CIAMPOLILLO, COTTI, CRIMI, DONNO, GIARRUSSO, MARTON, MONTEVECCHI, MORONESE, PAGLINI, PUGLIA, SANTANGELO e SERRA

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 22 MARZO 2016

Disposizioni in materia di diritto al lavoro dei disabili

TIPOGRAFIA DEL SENATO

ONOREVOLI SENATORI. – La legge 12 marzo 1999 n. 68, «Norme per il diritto al lavoro dei disabili», è diretta all'inserimento e all'integrazione lavorativa delle persone con disabilita, per mezzo del collocamento mirato, assicurando il rispetto delle loro abilita e attitudini. La norma si applica a quattro categorie di cittadini disabili: le persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai disabili intellettivi, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento; le persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento; le persone non vedenti o sordomute; le persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio.

Per collocamento mirato si intende una serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione.

La normativa impone ai datori di lavoro, pubblici e privati, di assumere persone con disabilità in misura crescente in proporzione al numero degli occupati (sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti; due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti; un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti).

La legge n. 68 del 1999 è stata più volte oggetto di modifiche: da ultimo con il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, «Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183». Le direttrici del decreto si possono riassumere in cinque ambiti di intervento: la previsione di successive linee guida per il collocamento mirato; la revisione del sistema degli incentivi all'assunzione con maggiore accento sulla disabilità intellettiva e psichica e sulle modalità di chiamata nominativa e numerica; alcune modificazioni sulla platea delle imprese e aziende obbligate; l'istituzione di una banca dati sui flussi occupazionali delle persone con disabilità; la previsione di uno specifico fondo per gli «accomodamenti ragionevoli» che consentano una buona inclusione lavorativa.

Nell'ultima relazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali al Parlamento sull'attuazione della legge n. 68 del 1999, ai sensi dell'articolo 21 della medesima legge, si legge che «il biennio esaminato, 2012-2013 si è contraddistinto per il perdurare di una crisi economica ed occupazionale che ha messo duramente alla prova lo stesso diritto al lavoro delle persone con disabilita, nonché per alcune novità di natura legislativa, principalmente incentrate sulla riforma del mercato del lavoro». La medesima relazione mette in luce che sono quasi 680.000 gli iscritti al collocamento obbligatorio, mentre solo 18.000 sono stati avviati al lavoro. Inoltre, in merito alle sanzioni per ritardato adempimento degli obblighi di assunzione, risultano essere state comminate soltanto 309 sanzioni complessive nel biennio, eppure i posti disponibili che per legge dovrebbero essere riservati alle persone con

disabilità non si trasformano in effettive assunzioni.

In definitiva, secondo i dati forniti dal Ministero del lavoro, l'84 per cento dei disabili in età lavorativa non ha un impiego e i disoccupati iscritti alle liste di collocamento obbligatorio sono 750.000. Con la Sentenza resa il 4 luglio 2013 nella causa C-312/11, la Corte di giustizia dell'Unione europea ha – a seguito di una procedura d'infrazione – condannato l'Italia per non aver messo in campo tutti gli strumenti per garantire l'accesso lavorativo, la crescita professionale e la formazione delle persone disabili. Nella sentenza si legge che gli Stati membri devono imporre a tutti i datori di lavoro l'adozione di provvedimenti pratici ed efficaci a favore di tutti i disabili. Non avendo stabilito questo obbligo, l'Italia è venuta meno ai propri obblighi derivanti dal diritto dell'Unione. La convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità – approvata a nome dell'Unione europea con decisione 2010/48/CE del Consiglio, del 26 novembre 2009 – ha lo scopo di promuovere, proteggere e garantire il pieno ed uguale godimento di tutti i diritti umani e di tutte le libertà fondamentali da parte delle persone disabili e di promuovere il rispetto per la loro intrinseca dignità. La direttiva europea 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, sulla parità di trattamento in materia di impiego, si fonda sulla considerazione che la discriminazione basata su una disabilità può pregiudicare il conseguimento degli obiettivi del Trattato, in particolare il raggiungimento di un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, il miglioramento della qualità della vita, la coesione economica e sociale, la solidarietà e la libera circolazione delle persone. Tale direttiva stabilisce pertanto un quadro generale per la lotta a discriminazioni di questo tipo riguardo all'occupazione e alle condizioni di lavoro, al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento.

La Corte ha ritenuto insufficienti le garanzie e le agevolazioni previste a favore dei disabili in materia di occupazione dalla normativa italiana. Alla luce di questo quadro, in cui la normativa sul cosiddetto collocamento obbligatorio rimane ancora ampiamente disattesa ed in cui la crisi economica ed occupazionale che investe l'intero paese non fa eccezioni per i lavoratori disabili, pare necessario introdurre nuovi strumenti che incentivino il collocamento mirato.

Il presente disegno di legge si propone di dare maggiore attuazione alla legge n. 68 del 1999 e, quindi, in definitiva di agevolare l'avvio al lavoro delle persone con disabilità.

In particolare, viene previsto che i datori di lavoro privati su cui grava l'obbligo del collocamento mirato possano adempiervi, oltreché – come già previsto – assumendo le persone con disabilità presso la propria azienda, mediante la stipula di una convenzione finalizzata all'assunzione presso una Onlus.

Attraverso tale strumento si raggiunge un triplice ordine di obiettivi.

In primo luogo, il fine primario cui tende la legge n. 68 del 1999: ossia l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. Inserimento che, peraltro, in questo modo potrebbe essere indirizzato alla luce delle reali propensioni ed inclinazioni del soggetto disabile; sì che l'esperienza lavorativa possa divenire sede di espressione e sviluppo della singola personalità.

In secondo luogo, si consente al datore di lavoro – la cui azienda non abbisogna di un incremento di organico – di assolvere all'obbligo di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68, assumendo il soggetto disabile affinché effettui le prestazioni lavorative presso una Onlus.

Infine, si rende più agevole il reperimento di risorse umane da parte delle Onlus nonché le si sgrava dagli oneri economici connessi al mantenimento del rapporto di lavoro.

Per tutti questi motivi, convinti della bontà dell'introduzione di questo istituto, si auspica la più celere approvazione del presente disegno di legge.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

1. Dopo l'articolo 12-*bis* della legge 12 marzo 1999, n. 68, è inserito il seguente:

«Art. 12-*ter*. – *(Convenzioni speciali per ONLUS)*. – *1*. Ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 9, 11, 12 e 12-*bis*, gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati tenuti all'obbligo di assunzione di cui all'articolo 3, comma 1, di seguito denominati soggetti conferenti, e i soggetti di cui all'articolo 10, comma 1, del decreto legislativo 4 dicembre 1997, n. 460, di seguito denominati soggetti destinatari, apposite convenzioni finalizzate all'assunzione da parte dei soggetti destinatari medesimi di persone disabili.

2. Requisiti per la stipula della convenzione sono:

a) individuazione delle persone disabili da inserire con tale tipologia di convenzione, previo loro consenso, effettuata dagli uffici competenti, e definizione di un piano personalizzato di attività;

b) durata non inferiore a tre anni;

c) versamento ai soggetti destinatari da parte dei soggetti conferenti di una somma non inferiore alla copertura, per ciascuna annualità e per ogni unità di personale assunta, dei costi derivanti dall'applicazione della parte normativa e retributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

3. I soggetti destinatari di cui al comma 1 devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

a) non avere in corso procedure concorsuali;

b) essere in regola con gli adempimenti di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;

c) essere dotati di locali idonei;

d) avere nell'organico almeno un lavoratore dipendente che possa svolgere le funzioni di *tutor*.

4. Alla scadenza della convenzione, salvo il ricorso ad altri istituti previsti dalla presente legge, il soggetto conferente, previa valutazione degli uffici competenti, può:

a) rinnovare la convenzione;

b) assumere il lavoratore disabile dedotto in convenzione con contratto a tempo indeterminato mediante chiamata nominativa. In tal caso il datore di lavoro può accedere al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, di cui all'articolo 13, comma 4, nei limiti delle disponibilità ivi previste.

5. 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.

6. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanare entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentita la Conferenza unificata, sono definite le modalità e i criteri di attuazione di quanto previsto nel presente articolo».

€ 1,00