

Le persone disabili e il mondo del lavoro

PER LE FAMIGLIE

LE OPPORTUNITÀ OFFERTE DALLA LEGGE, IL RUOLO DELLE FAMIGLIE

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”.

Ci limitiamo qui a sottolinearne gli elementi che offrono nuove opportunità, pensando in modo specifico alle persone con disabilità intellettiva:

- la possibilità di un collocamento mirato e la chiamata nominativa;
- le agevolazioni alle aziende in modo particolare nel caso di handicap intellettivi;
- 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 ha fatto verso il mondo dei giovani adulti nascono alcune riflessioni che ci portano ad affermare che **lavorare è possibile per molte persone disabili** ed è possibile farlo in modo proficuo e soddisfacente. È importante però che si verifichino alcune condizioni *indispensabili* affinché il successo di queste esperienze sia garantito:

- la formazione professionale al termine della scuola dell’obbligo;
- l’iscrizione ai centri per l’impiego (ex ufficio di collocamento);
- il sostegno alla costruzione e al riconoscimento di una identità.

Non esiste in Italia nessun censimento che ci permetta di dire quante sono oggi le persone disabili che lavorano.

Sappiamo però per esperienza diretta, 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 disabili 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 disabilità intellettiva ci sia una parte 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 specifiche.

Non si può parlare di inserimento lavorativo senza parlare di formazione, non solo come mero 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 disabili a riconoscersi adulti e a comportarsi come tali, ad imparare a lavorare e poi ad imparare ad eseguire un lavoro specifico.

Accade, infatti, 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.

educazione all'autonomia per gli adolescenti,

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 acquisendo 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.

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.

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 loro figli occupati senza credere davvero nella loro capacità produttiva.

Sappiamo come ancora ci sia, nei confronti delle persone con disabilità intellettiva, un'immagine sociale che li vede eterni bambini impedendo loro di esprimersi. La testimonianza di chi oggi sta lavorando, può sfatare questo stereotipo.

Ma per diventare adulti bisogna 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, 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”. 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 e gli adempimenti

IL PERCORSO FORMATIVO AL TERMINE DELL'ASCUOLA DELL'OBBLIGO

A partire dall'anno 1999-2000 bisogna andare a scuola fino a 15 anni e dopo scegliere se proseguire gli studi, frequentare un corso di formazione professionale o diventare apprendisti. La legge 144/99 (art. 68) stabilisce infatti l'obbligo di frequenza ad attività formative fino alla maggiore età. Tutti coloro che hanno concluso la scuola dell'obbligo devono scegliere tra 3 alternative:

- proseguire la scuola superiore;
- iscriversi ad un corso di formazione professionale;
- ottenere un contratto di apprendistato.

Esiste inoltre la possibilità di scegliere un percorso integrato formazione-istruzione. Anche per i ragazzi con disabilità si pone il problema della scelta alla fine della scuola dell'obbligo, scelta che si va a collocare tra frequenza alla scuola superiore o corso di formazione professionale. 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 detto che l'assenza di proposte adeguate di formazione professionale fa sì che spesso ricadano nel circuito assistenziale anche ragazzi ai quali si potrebbero fare proposte diverse.

L'importanza della **formazione professionale**.

Esistono corsi aperti a tutti, nei quali è riservata una percentuale di posti a studenti disabili ed esistono corsi esclusivamente riservati ai disabili. In questo ultimo caso si parla di corsi polivalenti, nei quali viene data una preparazione professionale utilizzando laboratori artigianali e stage nell'arco di tre/quattro anni.

Fondamentale è l'acquisizione di quelli che sono considerati prerequisiti all'inserimento lavorativo: autonomia personale, uso del denaro, uso dei mezzi pubblici. In altre parole, l'introiezione di una serie di comportamenti (*saper essere*) indispensabili per assumere responsabilmente il ruolo di lavoratore (capacità di relazione, capacità di stare in gruppo, capacità di eseguire autonomamente una mansione ma anche di chiedere aiuto, rispetto degli orari...).

In linea generale comunque i corsi di formazione professionale possono essere:

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

Negli ultimi anni si sono anche realizzate forme di **formazione mista**, che utilizzano la dimensione professionale pratica, propria dei Centri di Formazione Professionale, coordinata e integrata con quella offerta dalla scuola superiore. Questa dimensione, promuove il consolidamento di competenze scolastiche di base e l'acquisizione di alcuni prerequisiti indispensabili per il lavoro.

Un ulteriore modello di formazione è rappresentato dalla **alternanza scuola-lavoro**: i momenti formativi in classe sono integrati con periodi di formazione sul campo (tirocini in azienda). Dal contatto diretto con una situazione lavorativa possono infatti emergere tutta una serie di elementi (difficoltà, ma anche capacità) che non si riscontrerebbero altrimenti.

L'ISCRIZIONE AI CENTRI PER L'IMPIEGO

(EX UFFICIO DI COLLOCAMENTO)

L'iscrizione alle liste dei Centri per l'Impiego è uno dei presupposti per l'inserimento lavorativo,.

Tutti i disabili, 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, agevolazioni fiscali per le imprese che assumono persone con disabilità) ...è necessario iscriversi ai **Centri per l'Impiego**, di competenza provinciale.

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

Dunque riassumendo, per iscriversi al **collocamento ordinario**:

I **requisiti** sono:

- aver compiuto 18 anni
- 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
- 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 e fotocopia)
- certificato di residenza o attestato di domicilio

Rrecandosi presso lo sportello “Collocamento disabili” ci si iscrive al collocamento obbligatorio e automaticamente a quello ordinario.

Le modalità e i requisiti per l'iscrizione al collocamento obbligatorio seguono quelle per il collocamento ordinario; in più occorre presentare il certificato di invalidità.

Dunque riassumendo per iscriversi al **collocamento obbligatorio**:

I **requisiti** sono:

- aver compiuto 18 anni
- avere una invalidità civile pari o superiore al 46% certificata dalla commissione medica ex art. 1 Legge 295/90 (c/o ASL)
- 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)
- 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 e fotocopia)
- certificato di residenza o attestato di domicilio

L'ISCRIZIONE AL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO E ORDINARIO AVVIENE CONTESTUALMENTE

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 per accedere al sistema per l'inserimento lavorativo 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 da **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.

Per collocamento mirato si intende quella serie di strumenti tecnici e di supporto che valutato adeguatamente la persona e le capacità lavorative cerca di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi sui luoghi di lavoro.

L'attività della commissione di cui all'articolo 4 della legge 104/92 si dipana attraverso la formulazione:

- della **diagnosi funzionale** che comporta una descrizione analitica della compromissione dello stato psico-fisico e sensoriale della persona sui dati attinenti al profilo dinamico funzionale eventualmente redatti nel periodo scolare e sulla valutazione della documentazione medica preesistente. Attraverso la diagnosi funzionale viene individuata la capacità globale, attuale e potenziale, per il collocamento;
- del **profilo socio-lavorativo** attraverso l'acquisizione di notizie utili per individuare la persona disabile nel suo ambiente, la 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.

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 necessarie per l'inserimento o il mantenimento al lavoro della persona disabile.

La relazione conclusiva è conservata presso gli uffici amministrativi dell'A.U.S.L. che ne trasmette copia alle commissioni mediche di verifica del Ministero del Tesoro, del Bilancio e della programmazione Economica per l'approvazione o la sospensione degli effetti entro 60 giorni.

L'Azienda U.S.L. trasmette copia della relazione conclusiva 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 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.

La commissione effettua anche le visite di controllo della permanenza o aggravamento dello stato invalidante. L'accertamento può essere richiesto anche dalla persona disabile o dal datore di lavoro.

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).

Graduatoria dei lavoratori iscritti all'elenco dei disabili disoccupati:

Presso i Servizi per l'Impiego è costituita 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 aggiuntivi in base alle esigenze territoriali (DPR n. 333/2000, art. 9, c. 3).

La graduatoria è pubblica e rappresenta l'ordine di precedenza per le assunzioni attraverso chiamata numerica (art. 8, c. 2, L. 68/99).

I disabili licenziati per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, mantengono la posizione in graduatoria acquisita all'atto d'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 motivo, non risponda alla convocazione o rifiuti il posto di lavoro offerto se corrispondente ai suoi requisiti e alle disponibilità dichiarate all'atto dell'iscrizione nelle liste (art. 10, c. 6).

Il lavoro in Cooperativa Sociale

CHE COSA È UNA COOPERATIVA SOCIALE?

Le cooperative sociali 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 si propongono di mettere in comune le proprie risorse (umane, professionali ed economiche) per realizzare risposte adeguate e continuative ai bisogni di persone svantaggiate. Perciò esse sono senza fine di lucro (non profit, cioè non hanno lo scopo di accumulare capitali per arricchimento personale degli associati) e sono 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.
- la cooperativa sociale di **tipo B** o **cooperativa integrata** può svolgere attività agricole, industriali, commerciali o di servizi **finalizzate all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati** (che devono essere 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 con le cooperative di tipo B per la fornitura di beni e servizi (se diversi da quelli socio-sanitari ed educativi), purché finalizzate a creare opportunità di lavoro per le persone svantaggiate (legge 381/1991).

Condizione per l'accesso alle convenzioni è l'iscrizione all'albo regionale delle cooperative sociali, istituito presso le Regioni (art. 9 della legge 381/1991).

La componente di lavoro volontario è ammessa (art. 2) e differenzia nel profilo giuridico le cooperative sociali dalle cooperative d'altro tipo e settore. La cooperativa sociale può 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 è **impresa sociale** perché combina nel lavoro di aiuto competenza professionale, gestione aziendale e apertura alle risorse non professionali e volontarie. Le cooperative di tipo B possono essere molto diverse fra loro sia in relazione alla tipologia di soci (alcune si rivolgono solo a disabili intellettivi, altre si confrontano con la condizione di svantaggio) sia rispetto al modello di azienda. Infatti, alcune si pongono come vere e proprie aziende con una reale attenzione a temi della produttività, in rapporto al mercato, altre si propongono come piccole realtà artigiane dove prevale l'attenzione all'aspetto assistenziale e terapeutico, al benessere della persona con disabilità in termini umani piuttosto che di garantirgli un reddito.

La cooperativa sociale rappresenta in ogni caso una alternativa al mancato assorbimento da parte del collocamento obbligatorio in un ambiente protetto per quelle persone che non riuscirebbero altrimenti ad inserirsi in modo soddisfacente nel libero mercato. Talvolta, è l'unica possibilità.

Non va però dimenticato che, per "sopravvivere", deve rispettare le leggi del mercato e le regole della competizione comuni a tutte le imprese.

Questo obiettivo può essere raggiunto attraverso 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 nell'intraprendere questa strada:

- l'importanza di un gruppo esterno di sostegno (consorzio di cooperative, associazione);
- il tipo di management "non troppo sociale", cioè 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...).

Inserimento lavorativo: 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 legge 68/99 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** per accedere al collocamento obbligatorio, **non ha fissato un limite superiore**.

D'altra parte già la legge 21 novembre 1988, n. 508 all'art. 3 stabiliva che *“l'indennità di accompagnamento non è incompatibile con lo svolgimento di attività lavorativa”*.

A questo riguardo sembra importante sottolineare che ad una stessa percentuale di invalidità (e quindi anche al 100% con necessità di assistenza continua che corrisponde all'indennità di accompagnamento) può corrispondere una capacità lavorativa piena, ridotta o nulla e che quindi la percentuale di invalidità nulla dice sulle reali potenzialità e abilità della persona.

Quindi, anche gli invalidi totali con percentuale di invalidità pari al 100% e accompagnamento hanno 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 di 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. 55-57).

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 di assistenza (art. 13, Legge n. 118, 30/3/71): dal 75% al 99% di invalidità.

Il requisito è di avere lo “stato di disoccupazione”, e ciò viene documentato dall'iscrizione all'Ufficio di Collocamento Obbligatorio (che debba essere il collocamento obbligatorio lo ha stabilito la Corte di Cassazione con Sentenza n. 203, 10/1/92 e successiva Circolare Ministero Interno n. 5, 5/3/92) che in base alla Circolare del Ministero dell'Interno n. 9, 22/2/99, può essere provata attraverso una autocertificazione, o dal certificato di disoccupazione.

La Sentenza della Corte Costituzionale n. 329, 9/7/2002, pubblicata su Gazzetta Ufficiale, 1° Serie Speciale n. 28/2002, ha stabilito che il requisito dell'incollocazione al lavoro può essere dato anche dalla frequenza scolastica: l'INPS con circolare n. 157, 22/10/2002 dispone che l'assegno

mensile venga erogato quindi anche a coloro che frequentano la scuola pur non iscritti alle liste di collocamento.

Sono 13 mensilità pagate in rate mensili. Esiste un limite di reddito (aggiornato di anno in anno) e viene concessa alle persone di età compresa tra i 18 e i 65 anni.

Importo mensile

L'importo mensile dell'assegno, soggetto a rivalutazione annuale, per il 2008 è pari ad euro a **246,73 euro**.

Requisiti

Mancato svolgimento di un'attività lavorativa.

Limiti reddituali per il diritto all'assegno

Per il 2008, il limite di reddito per il diritto all'assegno di invalidità civile è pari ad euro **4.238,26**.

L'accertamento reddituale tiene conto del solo reddito personale del richiedente.

Riassumendo:

<i>Assegno Mensile di assistenza ANNO 2008</i>	
importo mensile	Limite annuale di reddito personale
246,73 euro (x 13 mensilità)	4.238,26 euro

Un lavoratore conserva quindi il diritto all'assegno mensile a una condizione:

– **limite di reddito personale annuo** (v. sopra) anche se da lavoro.

Infatti lo “stato di disoccupazione” può essere mantenuto anche lavorando, a condizione che non produca un reddito annuale lordo superiore a €**4.238,26** (e non abbia altri redditi personali).

Questa condizione si realizza solo in caso di impieghi con orario molto ridotto e in mansioni molto semplici. Quindi 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.

Sono 13 mensilità in rate mensili. Anche in questo caso esiste un limite di reddito, ed è concessa alle persone di età tra i 18 e i 65 anni. E' necessario richiederne il pagamento all'ente erogatore: per es., indicando 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 le mensilità.

Riassumendo:

<i>Pensione di inabilità ANNO 2008</i>	
importo mensile	Limite annuale di reddito personale
246,73 euro (x 13 mensilità)	14.666,67 euro

Un lavoratore conserva il diritto alla pensione di inabilità ad una sola condizione:

– limite di reddito personale annuo (v.sopra).

Dunque, essendo in questo caso il limite di reddito piuttosto elevato, con molta probabilità un lavoratore part-time, 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. È compatibile con la pensione di inabilità e anche con l'eventuale retribuzione lavorativa in quanto **non esiste incompatibilità con lo svolgimento di un lavoro** (art. 1, comma 3, Legge n. 508, 21/11/88).

Sono 12 mensilità pagate, con il passaggio da Prefettura a INPS in rate mensili, **non ci sono limiti di reddito** né sono richieste ulteriori condizioni, oltre al non ricovero in istituto della persona titolare.

Riassumendo:

<i>Indennità di accompagnamento ANNO 2008</i>	
importo mensile	Limite annuale di reddito personale
465,09 euro (x 12 mensilità)	NO

In ogni caso il lavoratore conserva il diritto alla indennità di accompagnamento non essendo questa subordinata a nessuna condizione.

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

Già la Legge 23 dicembre 2000, n. 388, art.80, c. 3, (Finanziaria per il 2001) consentiva 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.

Usufruendo di questa opportunità, il lavoratore invalido 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.

In particolare l'INPDAP, in maniera inattesa, ammette che i due mesi di contributi figurativi per ogni anno effettivamente lavorato incidono anche sull'ammontare della pensione e non solo per il raggiungimento del diritto alla quiescenza.

L'INPS invece stabilisce per il calcolo dell'importo della pensione che la retribuzione media pensionabile utile ai fini della misura della pensione deve essere determinata senza la maggiorazione dei periodi di cui all'articolo 80, comma 3, cioè dei contributi figurativi che sono validi ai soli fini del raggiungimento del diritto di "andare in pensione".

Inoltre non va dimenticato che:

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 alla 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: pari a 5 anni di assicurazione, dei quali almeno 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.

La domanda di pensione va presentata a qualunque ufficio INPS presentando:

- modulo di domanda (Inab. 1) da richiedere a qualunque ufficio INPS;
- modello SS3, compilato dal medico del lavoratore da richiedere a qualunque ufficio INPS;

– certificati anagrafici indicati nel modulo di domanda.

La pensione di inabilità non è definitiva, non si trasforma 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; gli accertamenti sanitari sono di competenza delle Commissioni Mediche istituite presso gli Ospedali Militari.

– Sono necessari, indipendentemente dall'età anagrafica, cinque anni d'anzianità contributiva, di cui almeno tre maturati nell'ultimo quinquennio. 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.

Per ottenere questo tipo di prestazione è necessario inoltrare all'ente datore di lavoro la seguente documentazione:

– domanda, in carta semplice, di concessione del trattamento pensionistico d'inabilità;

– certificato medico rilasciato dal medico di base, attestante la permanente e assoluta inabilità a svolgere qualsiasi attività lavorativa.

– Domanda all'INPDAP in caso di iscritto cessato dal servizio.

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

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

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). Se il lavoratore richiede la fruizione dei tre giorni mensili, non ha perciò diritto ad altri permessi.

Per i casi particolari e gli approfondimenti si rimanda alle apposite circolari INPS.

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.

L'art. 21 della Legge n.104/92 afferma che la persona con grado di invalidità superiore a due terzi assunta 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 MANTIENE LE AGEVOLAZIONI SUL POSTO DI LAVORO PREVISTE PER I GENITORI?

Il decreto legislativo n. 151, 26 marzo 2001 "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", all'art. 42, comma 5, **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 da almeno 5 anni, **di fruire di un**

periodo di congedo fino a due anni retribuito (fino a un massimo di 37.128,09 euro) e coperto da contribuzione figurativa.

Allo stato attuale la normativa è poco chiara rispetto alla compatibilità tra fruizione di tale congedo da parte dei genitori e svolgimento di attività lavorativa da parte dei figli disabili. Se da una parte – da una lettura incrociata dell’art. 42, comma 5 del D. Lgs. n. 151/2001 con l’art. 33, commi 5 e 6 della legge 104/92 – appare ammissibile la compatibilità, dall’altra l’INPS – con circolare n. 64 del 15 marzo 2001 – esclude che il congedo straordinario retribuito sia concedibile se la persona handicappata da assistere presta, a sua volta, attività lavorativa nel periodo di godimento del congedo da parte degli aventi diritto.

Sono state in proposito inoltrate richieste di chiarimento all’INPS che però ancora non aiutano nell’interpretazione.

L’INPDAP non si è invece espresso in merito.

UN LAVORATORE CON DISABILITÀ IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ E IL FAMILIARE 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 dal familiare lavoratore convivente (la necessità di assistenza deve essere valutata dal medico di Sede (INPS));

– 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). Sempre l’INPS, con circolare 128/2003 (punto 6), puntualizza che se il soggetto richiedente è a sua volta fruitore di permessi per se stesso (quale lavoratore con disabilità), non può fruire di permessi per assistere altre p e r s o n e . Inoltre la circolare 128/2003 precisa che i giorni di permesso dei due soggetti interessati devono essere fruiti nelle stesse giornate.

Nel caso in cui la persona con disabilità fruisca dei permessi ad ore, all’altra persona che presta assistenza, spettano 6 mezze giornate anziché tre giornate intere, sempre che 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, il più recente è il DPR 9/5/94, n. 487, art. 2, c. 3).

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**, anche se, di fatto è molto difficile che un datore di lavoro accetti la firma di un tutore per la definizione di un contratto di lavoro.

Finalmente è stata approvata la legge che prevede l'istituzione dell'**Amministratore di sostegno** (legge 9 gennaio 2004, n. 6) che modifica la rubrica del titolo XII del Cod. Civ.

Può giovare dell'amministratore di sostegno qualunque persona che 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, pur rispettando la sua piena capacità di agire in tutti gli altri campi (cosa che non è possibile in caso di interdizione e nomina di un tutore). Infatti 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.

CHE TIPO DI CONTRATTO DI LAVORO HA UN LAVORATORE CON DISABILITÀ?

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 sul posto di lavoro dove 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.