



DISEGNO DI LEGGE

d’iniziativa dei senatori TAVERNA, ACCOTO, AIROLA, ANGRISANI, CASTELLONE, CASTIELLO, COLTORTI, DE LUCIA, DESSÌ, DI GIROLAMO, DONNO, DRAGO, FEDE, FLORIDIA, GALLICCHIO, GUIDOLIN, GIANNUZZI, L’ABBATE, LANNUTTI, LANZI, MARILOTTI, MARINELLO, MATRISCIANO, MOLLAME, MORONESE, NATURALE, NOCERINO, PARAGONE, Marco PELLEGRINI, PUGLIA, QUARTO, RICCARDI, RICCIARDI, ROMAGNOLI, ROMANO, RUSSO, TRENTACOSTE, VANIN, VONO e BOTTICI

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA L’11 LUGLIO 2018

Disposizioni in materia di diritto al lavoro dei disabili

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 disabilità, per mezzo del collocamento mirato, assicurando il rispetto delle loro abilità 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 adempi-

menti 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.

Il presente disegno di legge si propone di dare maggiore attuazione alla legge n. 68 del 1999 e quindi di agevolare l'avvio al lavoro delle persone con disabilità, secondo un modello che valorizzi le competenze individuali e ne favorisca l'espressione sulla base delle diverse predisposizioni naturali.

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 un ente del Terzo settore, che eserciti in via esclusiva o principale una o più attività di interesse generale di cui all'articolo 5, comma 1, lettere *f*) e *i*), del codice del Terzo settore, di cui al decreto legislativo n. 117 del 2017.

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; sicché 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 un ente del Terzo settore.

Infine si rende più agevole il reperimento di risorse umane da parte degli enti del Terzo settore 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 gli enti del Terzo settore*). - 1. Ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 9, 11, 12 e 12-*bis* della presente legge, gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati tenuti all'obbligo di assunzione di cui all'articolo 3, comma 1, della presente legge, di seguito denominati soggetti conferenti, e gli enti del Terzo settore di cui all'articolo 4, comma 1, del codice del Terzo settore, di cui al decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, diversi dalle imprese sociali incluse le cooperative sociali, che esercitano in via esclusiva o principale una o più attività di interesse generale di cui all'articolo 5, comma 1, lettere *f*) e *i*), del medesimo decreto legislativo, di seguito denominati soggetti destinatari, apposite convenzioni finalizzate all'assunzione da parte dei soggetti destinatari medesimi di persone disabili.

2. Sono requisiti per la stipula della convenzione:

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

b) la durata non inferiore a tre anni;

c) il 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 è effettuata dai servizi incaricati delle attività di sorveglianza e controllo e di irrogazione di sanzioni amministrative in caso di inadempimento.

6. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro quattro mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definite le modalità e i criteri di attuazione di quanto previsto dal presente articolo».

€ 1,00