

# Esiti e prospettive della regolazione del mercato del lavoro per l'inserimento e l'integrazione delle persone disabili

Prof. Gaetano Zilio Grandi – Università Ca' Foscari  
Venezia

---

**ABILI  
AL LAVORO**

 **VENETO  
LAVORO**



REGIONE DEL VENETO



# Introduzione

- Dalla legge 482/68 (prima legge organica sul collocamento obbligatorio dei disabili), alla interpretazione giurisprudenziale allargata:
- Giuseppe Pera e la precisazione dei tempi correnti (la scuola di Basaglia: disabile fisico e disabile psichico).
- Un titolo provocatorio: vanno assunti obbligatoriamente anche i «matti» (dalla disabilità fisica a quella psichica)

# Le origini

- La legge **n. 482/1968** si limitava a prevedere tale obbligo, disinteressandosi dell'utilità dell'inserimento lavorativo per il lavoratore ed il datore di lavoro. Ne seguì un'interpretazione giurisprudenziale ispirata «ad una concezione meramente assistenziale»



## Le fasi : dal collocamento obbligatorio alla tutela nel lavoro dei disabili nella recente legislazione nazionale e internazionale

- L. 12.3.1999, n. 68; d.lgs. 23.12.1997, n. 469; d.P.R. 10.10.2000, n. 333; art. 35, d.lgs. 30.3.2001, n. 165; d.lgs. 9.7.2003, n. 216; art. 14, d.lgs. 10.9.2003, n. 276; l. 3.3.2009, n. 18; l. 11.3.2011, n. 25; art. 7, co. 1, d.l. 31.8.2013, n. 101, conv. in l. 30.10.2013, n. 12;
- dir. n. 2000/78/CE del 27.11.2000; art. 21, Carta dei diritti fondamentali; Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, del 13.12.2006.



# Le fonti comunitarie, internazionali e nazionali

- a) Dir. 2000/78: parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro (trasposta con d.lgs. 216/2003)
- b) Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, 13 dicembre 2006





## (segue) le fonti comunitarie, internazionali e nazionali

1. Nella **Direttiva** si fa riferimento all'organizzazione del lavoro e dell'inquadramento professionale; ragionevolezza e onere finanziario non sproporzionato (c.d. accomodamenti ragionevoli)
2. Corte di Giustizia 11 aprile 2013: piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale.
3. Nozione di disabilità: minorazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali; interpretazione della nozione di handicap.
4. Questione delle sanzioni in caso di discriminazione fondata sulla disabilità (v. *infra*)



## (segue) le fonti comunitarie, internazionali e nazionali

D.lgs. 151/2015: nelle linee guida analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro

1. Rifiuto dell'assunzione come discriminazione
2. Valorizzazione della capacità lavorativa e **non** della incapacità, previa valutazione degli accomodamenti ragionevoli (organizzazione del lavoro , potere direttivo e gestionale, superamento della intangibilità dell'organigramma aziendale)
3. «Fare spazio» all'inserimento del disabile sotto la luce del diritto antidiscriminatorio
4. Il licenziamento del disabile: solo per giusta causa o giustificato motivo soggettivo non discriminatorio (ampia nozione nella fattispecie, in giurisprudenza, anche comunitaria); dunque *extrema ratio*.

# Il c.d. collocamento obbligatorio: l. 482/68

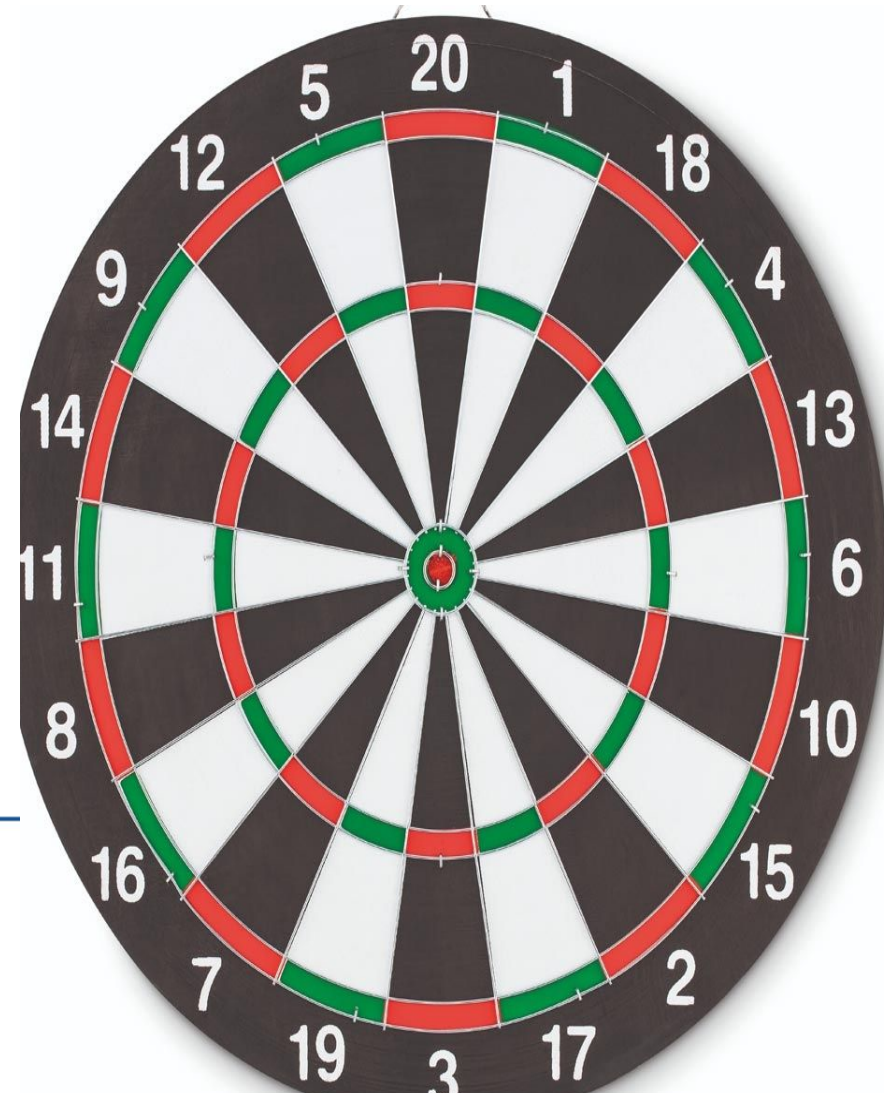
La presente legge disciplina l'**assunzione obbligatoria** - presso le aziende private e le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le amministrazioni regionali, provinciali e comunali, le aziende di Stato e quelle municipalizzate, nonché le amministrazioni degli enti pubblici in genere e degli istituti soggetti a vigilanza governativa - degli **invalidi di guerra, militari e civili**, degli **invalidi per servizio**, degli **invalidi del lavoro**, degli **invalidi civili**, dei **ciechi**, dei **sordomuti**, degli **orfani** e delle **vedove** dei caduti in guerra o per servizio o sul lavoro, degli **ex-tubercolotici** e dei **profughi**.



# La svolta della l. 68/1999 (e poi il d.lgs. 151/2015 e le linee guida 43/2022)

Le parole chiave:

- a) Inserimento/Integrazione mediante il collocamento non più solo obbligatorio ma «**mirato**»
- b) Disability manager



---

**ABILI  
AL LAVORO**



# Il d.lgs. 276/2003: artt. 13 e 14

- Quindi era stato l'art. 14 d.lgs. 276/2003 ad aprire nuove opportunità.
- Il ruolo delle Cooperative B
- L'obiettivo dell'inclusione
- La valenza del territorio
- Partnership pubblico/privato

## (segue) Il d.lgs. 276/2003: artt. 13 e 14

- Dal concetto di tutela a quello di promozione
- Dagli obblighi alle opportunità
- Occorre superare gli squilibri territoriali, quelli settoriali, quelli legati alla soggettività del lavoratore e alla qualità dell'offerta
- Alcune parole chiave: Workfare, Servizio attivo, opportunità di lavoro e non più posto , presa in carico.....

# (segue) Il d.lgs. 276/2003: artt. 13 e 14

- Il nuovo sistema si basa su:
  1. Network di servizi pubblici, enti locali, soggetti svantaggiati, agenzie private, etc.
  2. Convenzione quadro (obiettivi, regole, rete)
  3. Validazione della convenzione degli organi amministrativi (ruolo di garanzia)

# Il ruolo della cooperazione sociale nell'art. 14

- La cooperativa sociale di tipo B:

è finalizzata all'inserimento lavorativo di soggetti socialmente svantaggiati attraverso dei percorsi di professionalizzazione, con l'obiettivo di sviluppare competenze spendibili sul mercato del lavoro.

Tese a vivere senza aiuti assistenziali e logiche protezionistiche, perseguendo l'interesse generale della comunità locale e la promozione dell'integrazione sociale.



# La parentesi della pandemia

## Misure emergenziali

- a) Sospensione per due mesi della condizionalità ex art. 68/99 (d.l. 18/2020, c.d. Cura Italia)
- b) Proroga di due mesi (d.l. 34/2020, c.d. d. Rilancio)
- c) Sospensione dell'obbligo di assunzione per tutto il periodo di sostegno Cig straordinaria o in deroga, ma anche in Cigo)
- d) Rilievo anche del Protocollo controllo e contenimento diffusione Covid
- e) Cessazione misure 30 giugno 2021



## La necessità di una struttura tecnico-operativa: la convenzione quadro

1. Collettore di commesse
2. Ricerca di nuovi mercati
3. Analisi dei bisogni delle cooperative
4. Nuove cooperative, diversificazione, sostegno nelle difficoltà



# Il disability manager

Nell'ambito di una ulteriore enfaticizzazione del sistema attraverso **PNRR** (priorità trasversale) e quindi **GOL** (specifica attenzione) emerge la figura del responsabile dell'inserimento lavorativo (RI).

Ne consegue l'esigenza di percorsi formativi dedicati ad esso e tesi ad assecondare non solo un bisogno economico ma la realizzazione delle persona, attuando il dettato costituzionale di cui all'art. 3, c. 2 Cost.



# Soluzioni ragionevoli e buone prassi

D. lgs. 81/2008, art. 15: direttrici

- a) Prevenzione
- b) Sicurezza
- c) Discriminazioni

I luoghi di lavoro devono essere strutturati tenendo conto, se del caso, dei lavoratori disabili

Il rischio dell'ampliamento di campo dell'esonero (riforma Fornero)



## (segue) adattamenti ragionevoli, buone prassi e strumenti ulteriori

- a) Progetti personalizzati con il coinvolgimento dell'Inail
- b) Misure di sostegno e rimborso alle imprese
- c) Obblighi di comunicazione strumentali al monitoraggio
- d) Casi studio: provincia di Bergamo, Regione Veneto (<15 dipendenti, agenzie per il lavoro digitali
- e) Contrattazione, anche aziendale, mediante la cessione delle ferie (art. 24 d.lgs. 181/2015)





# Riferimenti essenziali

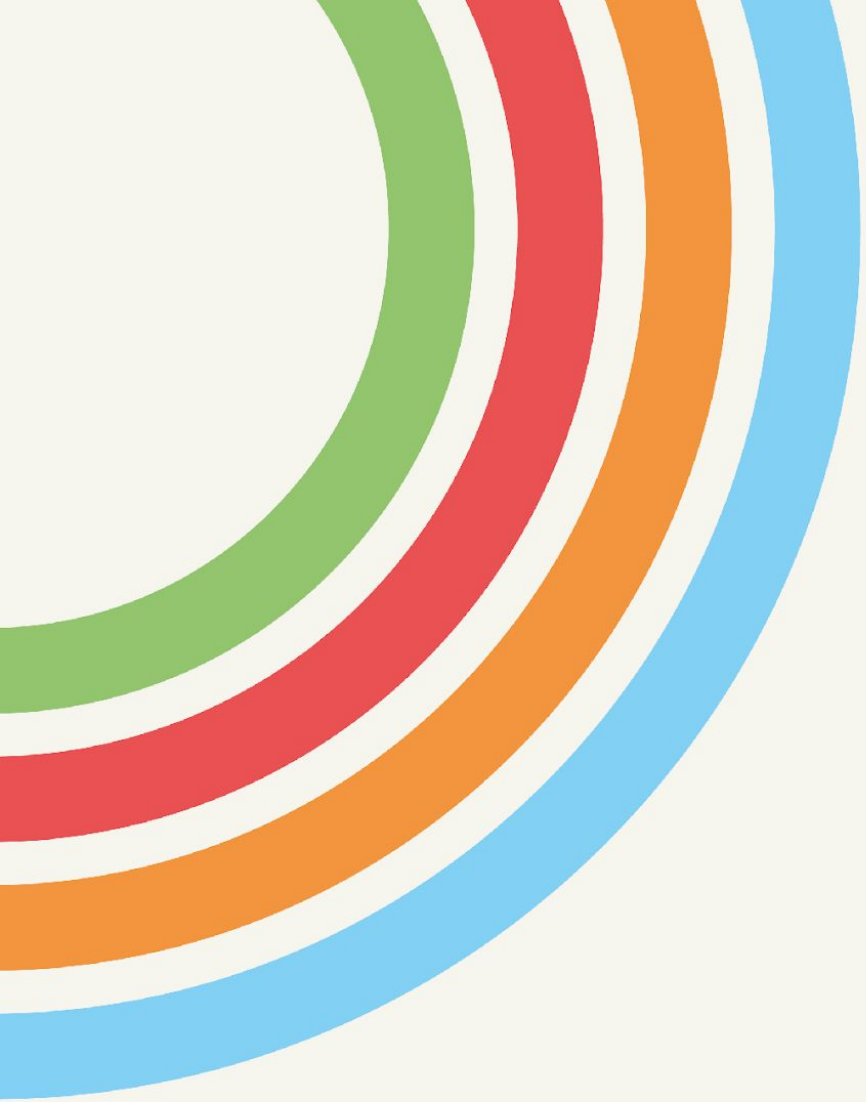
Tiraboschi, a cura di, La riforma Biagi del mercato del lavoro, Giuffrè, 2003.

Lambertucci, Disabilità e discriminazione: il quadro della normativa italiana e sovranazionale

Malzani, Dal collocamento mirato al diversity management. Il lavoro dei disabili tra obbligo e inclusione nella prospettiva di genere, DSS, 2019, 4.

Giovannone, Il collocamento dei disabili nel mercato del lavoro post-emergenziale: criticità e prospettive

Regione Veneto - Veneto Lavoro, L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Veneto – 2022.



---

**ABILI  
AL LAVORO**



REGIONE DEL VENETO