



QUALIFYING DIFFERENCES



ASSUMERE UNA PERSONA CON DISABILITÀ?

Una guida per gli imprenditori

Italia

INDICE

1 INTRODUZIONE	1
2 LEGISLAZIONE VIGENTE	3
2.1 Legge 2 aprile 1968, n. 482 – Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private	4
2.2 Legge 9 gennaio 1989, n. 13 – Disposizioni per favorire il superamento e l’eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici privati	6
2.2.1 Decreto Ministeriale - Ministero dei Lavori Pubblici 14 giugno 1989, n. 236	7
2.3 Legge 5 febbraio 1992, n. 104 – Legge-quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate	8
2.4 Legge 12 marzo 1999, n. 68 – Norme per il diritto al lavoro dei disabili	9
2.5 Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216 – Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro	11
3 COSA SI INTENDE PER DISABILITÀ	13
3.1 Classificazione della disabilità	14
3.2 Certificato di disabilità	16
4. L’IMPRENDITORE CHE ASSUME PERSONE CON DISABILITÀ	17
4.1 Supporto finanziario per l’imprenditore	18
4.1.1 Fondo nazionale per il diritto al lavoro delle persone con disabilità	18
4.1.2 Fondo regionale per l’occupazione dei disabili	18
4.1.3 “Garanzia IN (INserimento, INclusione, INtegrazione)”	19
4.2 Gestione del carico di lavoro del lavoratore con disabilità	20
4.3 Creare un ambiente favorevole di comunicazione e relazione col lavoratore con disabilità	21
4.3.1 Favorire una cultura aziendale dell’integrazione del disabile	21
4.3.2 Modalità di relazione con il lavoratore disabile legate alla specifica disabilità	22
4.4 Adattamento dei luoghi di lavoro: accomodamenti ragionevoli	24
5 CASE STUDIES	27
5.1 Barilla	28
5.2 L’Oreal	28
5.3 Amazon 21	28
5.4 Cooperativa Il Portico	29
5.5 Da.Dif. Consulting srl	30
6 FONTI	31



INTRODUZIONE

La presente guida ha lo scopo di fornire un valido riferimento agli imprenditori che hanno intenzione di assumere una persona con disabilità nelle proprie attività. Partendo dal presupposto che la loro assunzione deve essere concepita in termini di inclusione sociale e autonomia della persona, oltre che alla pari di qualsiasi altro dipendente, attraverso una prima analisi del contesto normativo che disciplina le categorie protette si cercherà di costruire una panoramica esaustiva diritti e dei doveri degli imprenditori in tale processo.

Si proseguirà con una disamina del concetto di “disabilità” e degli aspetti relativi all’adattamento del posto di lavoro sulla base delle esigenze psico-fisiche del dipendente con disabilità.

LEGISLAZIONE VIGENTE

L'ordinamento giuridico italiano ha attraversato diverse fasi prima di giungere all'attuale normativa regolatrice delle assunzioni in azienda degli appartenenti alle categorie protette – definizione, quest'ultima, raggiunta nel 1999 –.

Ad oggi, dopo l'entrata in vigore del d.lgs. n. 151/2015, gli incentivi di cui possono beneficiare i datori di lavoro che assumono lavoratori disabili sono i seguenti:

- **70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, con durata dell'incentivo pari a 36 mesi**, in caso di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%;

- **35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, con durata dell'incentivo pari a 36 mesi**, in caso di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disabili con riduzione della capacità lavorativa tra il 67% e il 79%;

- **70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, con durata dell'incentivo pari a 60 mesi**, in caso di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori con disabilità psichica ed intellettuale con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;

- è riconosciuta un'agevolazione anche per le assunzioni a tempo determinato, di durata non inferiore a 12 mesi, di persone affette da disabilità psichica ed intellettuale con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%. In tal caso **l'incentivo spetta per tutta la durata del contratto.**

Quelle che si andranno a esporre, rappresentano le tappe fondamentali che hanno condotto all'attuale situazione giuridica sopra esposta.

2.1 | Legge 2 aprile 1968, n. 482 – *Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private*

Tale legge definisce l'assunzione obbligatoria di persone che si trovano in una condizione di vita svantaggiata da parte di aziende private e pubbliche. Fornisce quindi una prima definizione dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria, classificandoli e definendo l'aliquota dell'incentivo agli imprenditori come segue:

- Invalidi di guerra e invalidi civili di guerra – coloro che durante l'effettivo servizio militare siano divenuti inabili a proficuo lavoro o si trovino menomati nella loro capacità di lavoro. **Aliquota rispettivamente 25% e 10%;**

- Invalidi per servizio – coloro che, durante il servizio militare o civile, alle dipendenze dello Stato o degli enti locali, territoriali e istituzionali, siano divenuti inabili a proficuo lavoro.

Aliquota 15%;

- Invalidi del lavoro – coloro i quali, a causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, abbiano subito una riduzione della capacità lavorativa non inferiore ad un terzo.

Aliquota 15%;

- Invalidi civili – coloro che siano affetti da minorazioni fisiche, che ne riducano la capacità lavorativa in misura non inferiore ad un terzo, compresi i dimessi da luoghi di cura per guarigione clinica da affezione tubercolare. **Aliquota 15%;**

- Privi della vista – coloro che sono colpiti da cecità assoluta o hanno un residuo visivo non superiore ad un decimo in entrambi gli occhi con eventuale correzione. L'aliquota è definita a seconda delle cause della cecità (lavoro, guerra, cause naturali, ecc.);

- Sordomuti – coloro che sono colpiti da sordità dalla nascita o contratta prima dell'apprendimento del linguaggio. Aliquota 5%;

- Orfani e vedove – di coloro che siano morti, ovvero siano deceduti a causa dell'aggravarsi delle mutilazioni o infermità, che diedero luogo a trattamento di pensione di guerra, di pensione privilegiata ordinaria o di rendita di infortunio, per fatto di guerra o per servizio o del lavoro; agli orfani ed alle vedove sono equiparati i figli e la moglie di coloro che siano divenuti permanentemente inabili a qualsiasi lavoro per fatto di guerra o per servizio o del lavoro. Aliquota 15%.

Al Titolo 2 sono invece indicati i soggetti su cui ricade l'obbligo di assunzione, quali privati, amministrazioni dello Stato, ad ordinamento autonomo, amministrazioni regionali, provinciali e comunali, aziende di Stato e municipalizzate, amministrazioni degli enti pubblici e degli istituti soggetti a vigilanza governativa. In particolare è effettuata tale suddivisione:

- Aziende private – I privati datori di lavoro con più 35 dipendenti regolarmente assunti. Sono tenuti ad assumere lavoratori appartenenti alle categorie sopra indicate per una aliquota complessiva del 15%.

La legge indica anche i posti assegnabili, quali custodi, portieri, magazzinieri, ascensoristi, addetti alla vendita dei biglietti nei locali di pubblico spettacolo (cinema, teatri, sale di concerti, ecc.), guardiani di parcheggi per vetture, guardiani di magazzini o che comportino mansioni

analoghe.

• Enti pubblici – Le amministrazioni, aziende e gli enti pubblici che hanno complessivamente più di 35 dipendenti. Sono tenuti ad assumere, senza concorso e subordinatamente al verificarsi delle vacanze, lavoratori appartenenti alle categorie sopra indicate secondo le seguenti percentuali:

- 15% del personale operaio di ruolo o a contratto di diritto privato;
- 15% del personale delle carriere esecutive o equipollenti;
- 40% del personale ausiliario o equiparato.

Per quanto riguarda i servizi dello Stato relativi al trasporto pubblico e ferroviario, l'obbligo di assunzione è limitato a:

- manovali, cantonieri e operai, nella percentuale complessiva del 15%;
- guardie e custodi in genere delle stazioni, nella percentuale complessiva del 20%;
- portieri e inservienti, nella percentuale complessiva del 40%.

Sussiste invece esonero dall'obbligo di assunzione per le imprese di navigazione marittima e aerea, le ferrovie dello Stato e le imprese esercenti pubblici servizi di trasporto in concessione per il solo personale navigante e viaggiante.

Sono istituiti appositi organi del collocamento quali Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione e Commissioni provinciali.

In merito all'accertamento sanitario, il datore di lavoro può richiedere che sia accertato che la natura e il grado dell'invalidità del lavoratore disabile non possa riuscire di pregiudizio alla salute o all'incolumità dei compagni di lavoro od alla sicurezza degli impianti.

Infine i privati datori di lavoro per cui vige l'obbligo di assunzione, qualora non lo rispettassero, sono puniti, previa diffida a regolarizzare, con una sanzione economica.

2.2 | Legge 9 gennaio 1989, n. 13 – *Disposizioni per favorire il superamento e l'eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici privati*

Con la Legge n. 13/89 vengono date per la prima volta specifiche disposizioni in materia di eliminazione delle barriere architettoniche. In particolare la progettazione di nuove strutture deve prevedere:

- accorgimenti tecnici idonei all'installazione di meccanismi per l'accesso ai piani superiori, servoscala compresi;
- idonei accessi alle parti comuni degli edifici e alle singole unità immobiliari;
- almeno un accesso in piano, rampe prive di gradini o idonei mezzi di sollevamento;
- l'installazione, nel caso di immobili con più di tre livelli fuori terra, di un ascensore per ogni scala principale raggiungibile mediante rampe prive di gradini.

In caso di adattamenti a strutture preesistenti, queste sono finanziate tramite la concessione di contributi a fondo perduto.

È inoltre istituito presso il Ministero dei lavori pubblici il Fondo speciale per l'eliminazione e il superamento delle barriere architettoniche negli edifici privati, il cui importo è ripartito tra le regioni.

2.2.1 | Decreto Ministeriale - Ministero dei Lavori Pubblici 14 giugno 1989, n. 236

Nello stesso anno, a pochi mesi di distanza, viene emesso il decreto ministeriale "Prescrizioni tecniche necessarie a garantire l'accessibilità, l'adattabilità e la visitabilità degli edifici privati e di edilizia residenziale pubblica sovvenzionata e agevolata, ai fini del superamento e dell'eliminazione delle barriere architettoniche", attraverso il quale si definiscono specifiche disposizioni anche per le aziende.

L'accessibilità deve essere garantita per gli spazi esterni e le parti comuni di:

- almeno il 5% degli alloggi previsti negli interventi di edilizia residenziale sovvenzionata, con un minimo di 1 unità immobiliare per ogni intervento;
- ambienti destinati ad attività sociali, come quelle scolastiche, sanitarie, assistenziali, culturali, sportive;
- edifici sedi di aziende o imprese soggette alla normativa sul collocamento obbligatorio, per le quali il requisito dell'accessibilità si considera soddisfatto se sono accessibili tutti i settori produttivi, gli uffici amministrativi e almeno un servizio igienico per ogni nucleo di servizi igienici previsto. Inoltre, deve essere sempre garantita la fruibilità delle mense, degli spogliatoi, dei luoghi ricreativi e di tutti i servizi di pertinenza.

Per informazioni più dettagliate in merito all'architettura interna degli edifici si consiglia la

consultazione dell'art. 4 "Criteri di progettazione per l'accessibilità" e dell'art. 8 "Specifiche funzionali e dimensionali" della presente legge .

(<http://www.handylex.org/stato/d140689.shtml#a41>)

2.3 | Legge 5 febbraio 1992, n. 104 – Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate

Tale provvedimento rappresenta un importante punto di arrivo in quanto affermazione, nei suoi contenuti, di un nuovo modo di concepire le persone disabili – anche a livello terminologico – e i loro bisogni all'interno della società, costituendo, allo stesso tempo, un fondamentale punto di partenza per l'attuazione di politiche più idonee a cogliere le nuove esigenze di piena cittadinanza ed integrazione della popolazione disabile.

In particolare, tra gli interventi riconosciuti come volti a favorire l'inserimento e l'integrazione sociale della persona disabile risultano specificamente misure atte a favorire la piena integrazione nel mondo del lavoro, in forma individuale o associata, e la tutela del posto di lavoro anche attraverso incentivi diversificati.

A seguito dell'entrata in vigore della legge n. 104/92 è stato istituito un albo regionale di enti, istituzioni, cooperative sociali, di lavoro, di servizi, dei centri di lavoro guidato, associazioni ed organizzazioni di volontariato che svolgono attività idonee a favorire l'inserimento e l'integrazione lavorativa di persone handicappate.

I requisiti per l'iscrizione all'albo – revisionato e aggiornato a cadenza biennale – sono:

- avere personalità giuridica di diritto pubblico o privato o natura di associazione, con i requisiti di cui al capo II del titolo II del libro I del codice civile;
- garantire idonei livelli di prestazioni, di qualificazione del personale e di efficienza operativa.

L'iscrizione all'albo è condizione necessaria per le aziende per accedere alle convenzioni. Mentre i soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio si rifanno all'elenco specificato nel paragrafo dedicato alla Legge 2 aprile n. 482/68.

Ai fini dell'assunzione al lavoro pubblico e privato non è richiesta la certificazione di sana e robusta costituzione fisica.

Inoltre, le regioni possono provvedere a:

- emanare leggi volte a disciplinare le agevolazioni alle singole persone handicappate per recarsi al posto di lavoro e per l'avvio e lo svolgimento di attività lavorative autonome;
- emanare leggi volte a disciplinare gli incentivi, le agevolazioni e i contributi ai datori di lavoro anche ai fini dell'adattamento del posto di lavoro per l'assunzione delle persone handicappate;
- effettuare controlli periodici sulle aziende beneficiarie degli incentivi e dei contributi per garantire la loro effettiva finalizzazione all'integrazione lavorativa delle persone portatrici di handicap;
- promuovere programmi di formazione di personale volontario da realizzarsi da parte delle organizzazioni di volontariato.

È regolata ulteriormente anche l'eliminazione delle barriere architettoniche, senza tuttavia porre alcuna specifica aggiuntiva per le strutture aziendali.

2.4 | Legge 12 marzo 1999, n. 68 – Norme per il diritto al lavoro dei disabili

La Legge 12 marzo n. 68/99 si è posta lo scopo di promuovere l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato. Essa si applica ai soggetti precedentemente definiti per la Legge 2 aprile n. 482/68.

Al fine di favorire incrementalmente una piena inclusione sociale e autonomia personale delle persone con disabilità, è concettualizzata per la prima volta la definizione di collocamento mirato, intendendo quella 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 quota di riserva all'interno delle aziende è così strutturata:

- 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
- 2 lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;

- 1 lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti;
- per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti l'obbligo di assunzione si applica solo in caso di nuove assunzioni.

I neo-assunti sono invece da destinarsi alle sole mansioni tecnico-esecutive e amministrative in caso di inserimento in:

- partiti politici
- organizzazioni sindacali
- organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione.

Sono da dedicarsi esclusivamente ad attività amministrative in caso di assunzione presso servizi di polizia e della protezione civile. Agli enti pubblici economici sono applicate le stesse disposizioni previste per i datori di lavoro privati.

I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici assumono i lavoratori mediante richiesta nominativa di avviamento agli uffici competenti o mediante la stipula delle convenzioni; la richiesta di assunzione va presentata agli uffici competenti entro 60 giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione dei lavoratori disabili.

Coloro che sono soggetti all'obbligo di assunzione sono tenuti ad inviare telematicamente agli uffici competenti un prospetto informativo dal quale risultino: numero complessivo dei lavoratori dipendenti, quantità e nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva, posti di lavoro e mansioni disponibili per i lavoratori disabili.

Per quanto riguarda l'aspetto delle convenzioni, tramite le stesse sono stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare. Tra le modalità attuabili vi sono:

- scelta nominativa del lavoratore;
- lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento;
- assunzione con contratto di lavoro a termine;
- svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo, (a condizione che l'esito negativo della prova, qualora sia dovuto all'handicap del soggetto, non

rappresenti motivo di risoluzione del rapporto di lavoro).

La convenzione può essere stipulata anche da datori di lavoro che non sono obbligati alle assunzioni; allo stesso modo gli incentivi e le agevolazioni fiscali riconosciute ai datori di lavoro su cui cade l'obbligo sono erogati anche a coloro che, pur essendo esonerati da tale disposizione, assumono un lavoratore disabile.

Suddetti incentivi sono così strutturati:

Natura disabilità	Percentuale disabilità	Tipologia contrattuale	Misura dell'incentivo	Durata dell'incentivo
Fisica	Superiore al 79%	Rapporto di lavoro a tempo indeterminato	70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	36 mesi
	Compresa tra il 67% e il 79%	Rapporto di lavoro a tempo indeterminato	35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	36 mesi
Intellettiva o psichica	Superiore al 45%	Rapporto di lavoro a tempo indeterminato	70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	60 mesi
		Assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi	70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	Per tutta la durata del contratto

2.5 | Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216 – Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro

Il presente decreto legifera le disposizioni relative all'attuazione della parità di trattamento tra le persone indipendentemente da religione, convinzioni personali, handicap, età e orientamento sessuale, in relazione alle condizioni di lavoro e all'occupazione, affinché tali fattori non rappresentino causa di discriminazione.

Il principio di parità di trattamento si applica a tutte le persone nel settore pubblico e privato nelle seguenti aree:

- accesso all'occupazione e al lavoro autonomo e dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione;
- occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione

ne e le condizioni del licenziamento;

- accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali;
- affiliazione e attività nell'ambito di organizzazioni di lavoratori, di datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali e prestazioni erogate dalle medesime organizzazioni.

Non rappresentano atti discriminatori quelle differenze di trattamento dovute alle caratteristiche sopra elencate qualora, per la natura dell'attività lavorativa o per il contesto in cui è calata, si tratti di elementi che costituiscono un requisito essenziale e determinante per un corretto ed efficiente svolgimento dell'attività stessa. Di conseguenza, non è considerato atto di discriminazione la valutazione delle caratteristiche nel momento in cui è orientata a rilevare l'idoneità allo svolgimento delle funzioni richieste.

The image features a bright yellow background with a large white banner that has a folded, 3D effect. The banner is positioned in the lower right quadrant of the page. The text on the banner is in a bold, black, sans-serif font.

**COSA SI INTENDE
PER DISABILITÀ**

In Italia è posta una suddivisione giuridica tra i termini e le definizioni di invalidità civile, handicap e disabilità:

- invalidità civile – si riferisce all'accertamento che dà luogo ad una percentuale secondo i tipo e gravità della patologia che va da un minimo del 33% ad un massimo del 100%;
- handicap – fa riferimento alla difficoltà d'inserimento sociale dovuta alla patologia o menomazione di cui è affetta la persona interessata;
- disabilità – esamina la capacità d'inserimento lavorativo secondo la patologia riscontrata.

La definizione di “disabilità” è stata molto dibattuta negli anni, giungendo a subire diverse modifiche al fine di cercare di strutturarne un senso che ne spiegasse complessità e dinamiche in maniera assoluta e totalizzante.

Il cambio di rotta si ha durante la sessantunesima sessione dell'Assemblea Generale delle Nazioni Unite, con la risoluzione A/RES/61/106, quando viene approvata la Convenzione sui diritti delle persone con disabilità il 13 dicembre 2006, che definisce la “disabilità” quale concetto “in evoluzione” poiché «la disabilità è il risultato dell'interazione tra persone con menomazioni e barriere comportamentali ed ambientali, che impediscono la loro piena ed effettiva partecipazione alla società su base di uguaglianza con gli altri». Di conseguenza le persone con disabilità sono intese come «coloro che presentano durature menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali che in interazione con barriere di diversa natura possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su una base di uguaglianza con gli altri».

Il Parlamento Italiano ratifica la Convenzione il 24 febbraio 2009.

3.1 | Classificazione della disabilità

Il principale riferimento classificatore adoperato in Italia per comprendere e disambiguare le tipologie di disabilità è la Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute (International Classification of Functioning, Disability and Health – ICF) che non classifica le patologie, bensì le componenti della salute, intese come fattori fondamentali e costitutivi della salute e del benessere. Non si considerano gli aspetti eziologici delle malattie,

ma vengono fornite indicazioni utili di carattere qualitativo rispetto al funzionamento.

Ai fini della presente guida si fornisce una macro classificazione:

- **disabilità motoria** – riguarda la diminuzione o l’assenza della motricità e dell’efficienza degli organi delle parti del corpo deputati al movimento;

- **disabilità sensoriale** – riguarda i 5 sensi ed è quella tipologia di disabilità che vivono coloro che hanno dei deficit alla vista e all’udito (tra cui ipovisione, cecità, daltonismo, sordità);

- **disabilità intellettiva** – secondo il DSM5 (Manuale diagnostico e statistico dei disturbi mentali), la disabilità intellettiva è un disturbo con esordio nel periodo dello sviluppo che comprende deficit del funzionamento sia intellettuale che adattivo negli ambiti concettuali, sociali e pratici. In particolare essa sussiste in presenza di:

- > deficit delle funzioni intellettive, come ragionamento, problem solving, pianificazione, pensiero astratto, capacità di giudizio, apprendimento scolastico e apprendimento dall’esperienza [...];

- > deficit del funzionamento adattivo, che porta al mancato raggiungimento degli standard di sviluppo e socioculturali di autonomia e di responsabilità sociale all’interno di ambienti quali quello domestico, scolastico, lavorativo, della comunità;

- **disabilità psichica** – riguarda i problemi psichici e relazionali e i problemi psicologici che rendono il soggetto affetto incapace, parzialmente o totalmente, di svolgere il ruolo sociale che gli viene richiesto dalla famiglia e in generale dal contesto nel quale vive. Si parla di disabilità:

- > primaria, per definire il danno che la patologia ha determinato in termini di conflitti con la famiglia e l’ambiente sociale;

- > secondaria, per definire le problematiche legate a reazioni personali avverse, come la perdita totale di autostima o la negazione del disturbo stesso;

- > terziaria, per definire problematiche sociali conseguenti alla malattia, come povertà, solitudine, mancanza di lavoro e di una abitazione, che ne amplificano gli effetti, portando l’individuo ad una condizione di insicurezza e isolamento.

3.2 | Certificato di disabilità

Lo status di persona con disabilità è acquisito solo con la certificazione o diagnosi clinica della disabilità che avviene ad opera della commissione medico-legale dell'ASL prevista dall'art. 4 della sopra citata Legge n. 104/92, integrata da un medico dell'INPS. Tale commissione è stata regolamentata dal DPCM n. 185/06.

L'esito della visita diviene definitivo quando, in seguito all'invio all'INPS, quest'ultima lo conferma o meno. Dal momento in cui la certificazione diviene definitiva l'interessato acquista tutti i diritti conseguenti alla visita.

**L'IMPRENDITORE CHE ASSUME
PERSONE CON DISABILITÀ**

4.1 | Supporto finanziario per l'imprenditore

Lo Stato riconosce una serie di agevolazioni fiscali e di servizi accessori all'imprenditore che assume persone con disabilità, volti a favorire la loro inclusione e sviluppo dell'autonomia personale.

4.1.1 | Fondo nazionale per il diritto al lavoro delle persone con disabilità

Tale Fondo è istituito dall'art. 13 della Legge n. 68/99 presso il Ministero del Lavoro per finanziare gli incentivi destinati ai datori di lavoro che assumono persone con disabilità. Il Decreto Legislativo 151/2015, emanato in attuazione della Legge n. 183/2014 (cosiddetto Jobs Act), ha modificato tale articolo stabilendo che l'ammontare delle risorse del Fondo è definito annualmente e che, a dal 2016, queste sono trasferite all'INPS per l'erogazione degli incentivi ai datori di lavoro aventi diritto nell'ambito delle risorse disponibili.

Lo stesso decreto stabilisce anche l'ammontare delle risorse attribuite al Ministero del lavoro e delle politiche sociali per progetti sperimentali di inclusione lavorativa delle persone con disabilità che possono essere finanziati nei limiti del 5% delle risorse complessive.

4.1.2 | Fondo regionale per l'occupazione dei disabili

L'art. 14 della Legge n. 68/99 ha previsto l'istituzione, da parte delle Regioni, di un Fondo per l'occupazione dei disabili a cui destinare finanziamenti per la realizzazione di programmi regionali di inserimento lavorativo e dei relativi servizi.

Attraverso il sopra citato Decreto Legislativo n. 151 del 14 settembre 2015 è stato modificato l'art. 14 della Legge n. 68/99, prevedendo che confluiscono al Fondo regionale tutti i contributi dovuti dai datori di lavoro tranne quelli versati al Fondo Nazionale per il diritto al lavoro dei disabili di cui all'art. 13 della Legge n. 68/99.

Di conseguenza nel Fondo regionale confluiscono:

- gli importi di tutte le sanzioni amministrative previste dalla legge;
- i contributi esonerativi ad eccezione di quelli versati al Fondo Nazionale di cui all'art. 13 della Legge n. 68/99;
- i contributi di fondazioni, enti di natura privata e soggetti comunque interessati.

Il Fondo regionale eroga:

The Regional Fund provides:

- contributions to bodies carrying out activities aimed at supporting and integrating disabled people into employment;
- contributions for the adoption of reasonable accommodation in favour of workers with a reduction in work capacity of more than 50%, including the provision of teleworking technologies or the removal of architectural barriers, and for the establishment of the person responsible for job placement in the workplace;
- any other provision in implementation of Law no. 68/99.

The application for partial reimbursement of the costs incurred is no longer a matter for the National Fund for the Right to Work of People with Disabilities, but for the individual Regional Funds for the Employment of People with Disabilities.

Therefore, the application for this type of incentive should be addressed to the service for the targeted employment of people with disabilities in the Province or Metropolitan City where the company is based.

4.1.3 | "Guarantee IN (INsertion, INclusion, INtegration)"

"Guarantee IN (INserimento, INclusione, INtegrazione)" represents a new active policy approved by the Campania Region with DD n. 1 of 7 January 2020.

These are measures aimed to people with disabilities registered in the lists defined by Law no. 68/99, resident in Campania, with the aim of starting their own business, entering the world of work, through extracurricular traineeships, or improving their professional training.

As far as employers are concerned, through this notice, the Campania Region finances interventions for the acquisition of specialist skills after hiring, which complete the professional profiles and fill the training gaps linked to the activities to be carried out and the company's needs. The employer can plan and manage these training courses in full autonomy or decide to turn to an accredited training agency in the Region.

Co-financing from the Region is planned, defined according to the size of the holding:

- Small enterprises - co-financing up to 70% of the total amount;
- Medium-sized enterprises - co-financing up to 60% of the total amount;

- Large enterprises - co-financing up to 50% of the total amount.

Depending on the case, it is possible to obtain a 10% increase in the above percentages.

4.2 | Managing the workload of the disabled worker

The Italian legislation does not provide specific benefits for the working time of the disabled person nor particular forms of exemption from work shifts - for example in night shifts - except in the cases provided for the generality of workers. This happens in case of judgement of unfitness to work or to carry out the above mentioned shifts, which is issued by bodies controlling the workers' health conditions (Health Authority, Medical Commissions) or by the competent doctor.

In addition, exemption from night work or shift work may already be required or provided for at the time of recruitment or in the agreement between the employer and the employment service that acted as an intermediary in the recruitment process.

As regards working time, it is composed of 40 hours per week; any different duration or different arrangements may be laid down in national collective agreements (CCNL).

With regard to work flexibility, it is important that the personal, social and family disadvantage of the person hired is taken into account during the contract phase, compatibly with the organisation of work.

With regard to working days permits, art. 33 of Law no. 104/92 provides that a disabled worker, with a public or private employment relationship, in a serious situation, can alternatively take advantage of permits of 3 days per month or daily hourly permits as follows:

- 2 hours a day for a daily schedule of 6 hours;
- 1 hour a day for a daily schedule of less than 6 hours.

In addition, pursuant to art. 9 of Law no. 53/2000, it provides for the granting of contributions from the Regional Employment Fund, *in favour of private employers, local health care companies, hospitals and university hospitals that apply contractual agreements aimed at implementing projects that provide for forms of flexibility in working hours and work organization,*

including reversible part time, teleworking and home working, flexible incoming and outgoing hours, time bank, shift flexibility, concentrated working hours .

(<https://www.superabile.it/cs/superabile/lavoro/altre-agevolazioni/agevolazioni-lavorative/orario-di-lavoro-della-persona-disabile.html>)

4.3. | Creating a favourable environment for communication and relationship with the worker with disability

In the realization of working relationships an essential aspect is the creation of an environment that is aware of the peculiarities of each individual who animates it, without them being highlighted and stigmatized. In the specific case of workers with disability, this translates into an adequate awareness, on the part of colleagues in the work structure as well as the employer, of the limits and needs that disability has put in place for the worker, as well as the strengths he has developed over time.

Therefore, it is important to standardize colleagues and all those in charge of the structure to adopt appropriate modes of relationship according to the specific disability of the newly hired employee, thus fostering a corporate culture of interaction with the aforementioned aimed at its full integration.

4.3.1 | Promoting a corporate culture of integration of disabled people

In order to facilitate the integration process of the disabled worker in the workplace, the employer, colleagues and staff of the facility must guarantee dignity, respect and courtesy and avoid:

- the use of terms such as "the disabled", "the invalid", "the blind", etc.;
- the use of a language that highlights concepts of "normality" and "diversity";
- attitudes that demonstrate pietism, stigmatization, excessive attention and indifference;
- attitudes that take for granted that certain activities/mansions may or may not be carried out by the newly hired person.

While it has a positive value:

- behave as one would in interacting with any other person in the workplace, respect

ting seniority, hierarchies and the principles of good manners;

- Ask questions when you are not sure what to do in a given circumstance involving the worker with disability;
- to be relaxed and easy on the hand, without being afraid to use common expressions that would apparently highlight a deficit of the disabled worker (e.g. "See you later" with a blind person);
- offer assistance without insisting excessively, nor take offence if refused.

4.3.2 | Modalities of relationship with the disabled worker related to the specific disability

It should be specified that, depending on the type of disability possessed by the individual, the shrewdness that good education and professional ethics require in social interactions changes. Therefore we will list the main good practices that it is advisable to adopt when interacting with a colleague with a disability according to the specific disability possessed . (The breakdown of disabilities is approximate.)

Suggestions for interaction with workers with cognitive disabilities

- Be prepared for the possibility of having to repeat an information or explanation of a task several times, both orally and in writing;
- make sure the disabled worker has understood everything;
- be patient and flexible, offering constant assistance in case of need and allowing time to assimilate, for example, procedures, information, tasks.

Suggestions for interaction with blind or visually impaired workers

- Warn the person when you're moving away;
- talk to the person when you're approaching, so you can warn them of your arrival;
- declare who you are and speak in a calm, calm tone of voice;
- when you are conversing in a group it is good practice to identify yourself and the people present;
- verbally provide information that is visible to sighted people.

For example, if the blind or visually impaired person arrives at a meeting that has already begun, accompany the blind or visually impaired person to his or her place, present those

present, the point at which the meeting has arrived, and, if slides or other explanatory materials are scrolled through, point this out as well.

If the room is a new environment for the disabled worker, it is also necessary to explain the structure of the room by specifying where the main elements are (table, chairs, computer, projector, etc.);

- if a guide dog is present, never touch it or distract it without first asking the owner's permission, as it is not a pet dog, but a support that is "at work" at that moment for the person entrusted to it;
- if you are offering a place to sit, gently place the individual's hand on the back or arm of the chair so that the person can locate it;
- Always ask if you need to guide him in one direction or action and if he needs to lean on your arm. All without ever insisting.

Suggestions for interaction with workers with language problems

- Be focused on what the person is saying;
- to be patient, giving it all the time it needs to express itself fully;
- don't speak for him or try to finish his sentences;
- try asking questions that mostly require short answers or a nod of the head;
- if something is not clear, one should not pretend the opposite, rather it is good to ask the person to repeat what he said and then, if necessary, repeat it for confirmation;
- With your approval, if the difficulty of understanding persists, a solution may be to have you write down what you are trying to communicate.

Suggestions for interaction with deaf or other hearing impaired workers

- If the individual uses a sign language interpreter, always speak to the worker and never to the interpreter;
- attract the person's attention before starting a conversation (e.g. by gently touching them on the shoulder or arm);
- during a conversation look directly at the person, trying to be clearly visible, without hands or anything else covering the face and especially the mouth, speak clearly in a normal tone of voice (do not shout) and spell the words with the lips without exaggeration, so that the

worker can read them if he has the ability;

- during a meeting in which the worker with hearing disabilities also participates, follow the indications of the previous point, except for looking directly at him/her because, since it is a multiple conversation, the gaze must be equally addressed to all participants;
- use short, simple sentences;
- avoid smoking or chewing while you're talking.

Suggestions for interaction with workers with motor disabilities

- When presented to a person with motor disabilities related to a single arm (including the presence of an artificial limb), it is good practice to shake the hand of the normalized limb (even if it is the left one). In the case of people wearing two artificial arms it is possible to shake the tip of the artificial limb. In these cases it is important that this is done quickly and without embarrassment;
- if possible, place yourself at eye level with the wheelchair user, unless there is any discomfort to this attention. However, it is good to ask from the outset what their personal perception of this is;
 - never lean on a wheelchair or other assistive device;
 - don't assume the person wants to be pushed, always ask first;
 - offer assistance if it appears that the worker has difficulty in a particular action (e.g. opening a door).

4.4 | Adaptation of workplaces: reasonable adjustments

Legislative Decree No. 216 of 9 July 2003 provides the following obligation for employers: "In order to ensure compliance with the principle of equal treatment of persons with disabilities, public and private employers are required to adopt reasonable accommodation, as defined by the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities, ratified under Law No. 18 of 3 March 2009 in the workplace, to ensure full equality with other workers. Public employers shall ensure the implementation of this paragraph without new or increased burdens on public finance and with the human, financial and instrumental resources available under existing legislation".

It is specified that "reasonable adjustments ", according to a ruling of the Civil Court of Cassa-

tion in 2018, means common sense solutions, not particularly expensive, such as the positioning of light strips in the windows and/or anti-slip strips in the marble steps, the use of specific hardware and/or software, the application of ergonomic aspects of the workstation, tools, psycho-social aspects.

Therefore, the entrepreneur, as well as the public body that hires a disabled worker, must provide for the adaptation of the workstation that will be assigned to him and the common areas that he will attend during his stay at the headquarters.

Adjustments to the workplace of the person with a disability with a reduction in working capacity of more than 50% must refer to:

- adjustments that have been made to allow hiring for an indefinite period of time in accordance with Law no. 68/99 or other special regulations recognised by the same for the fulfilment of hiring obligations for the disabled;

- adjustments aimed at maintaining employment for workers already in place (disabled people with a worsening functional deficit or people for whom a percentage disability has occurred that allows them to be recognised pursuant to art. 4 paragraph 3-bis and paragraph 4 of Law no. 68/99);

- adjustments aimed at maintaining the job for workers already in place (disabled people with a worsening functional deficit or people for whom a percentage disability has occurred that allows them to be recognised pursuant to Article 4, paragraph 3-bis and paragraph 4 of Law 68/99) in the planning stage;

- adjustments aimed at hiring (for an indefinite or fixed-term period of at least 12 months) workers enrolled in the targeted placement pursuant to Law no. 68/99 (including transformations of a fixed-term relationship).

In addition, applications may be submitted for interventions for no more than two workers with disabilities and one application must be submitted for each worker.

The adaptations may concern:

- purchase, rental, leasing of capital goods, machinery, equipment, furnishings;

- purchase or development of management software, professional and other business applications;
- direct performance or acquisition of control and management services for the adaptation project;
- purchase or technical adaptation of the switchboards according to the type of disability of the worker;
- acquisition of consultancy services for the definition of the adaptation project and its implementation (maximum 15 % of the total contribution requested);
- carrying out building works for the construction or adaptation of the systems, including the removal of architectural barriers and interventions aimed at promoting independent mobility in the working environment that is the subject of the contribution.

To send the application it is necessary to use only the forms attached to the Public Notice, which can be downloaded from the website of the Regional Employment Agency in the "Calls and Notices" area, using the certified e-mail service (PEC).

The image features a large, solid yellow triangle on the left side, pointing towards the bottom right. A white, banner-like shape is positioned at the bottom right, overlapping the yellow triangle. The text 'CASE STUDIES' is written in a bold, black, sans-serif font on the white banner. A thin yellow horizontal line is located directly below the text.

CASE STUDIES

5.1 | Barilla

Barilla ha istituito un Diversity & Inclusion Board composto da esperti esterni indipendenti. Lo scopo è quello di fornire un aiuto all'azienda stessa nella definizione di obiettivi e strategie concrete per migliorare lo stato di uguaglianza tra il personale e per valorizzare nella cultura aziendale il rispetto dei diritti dei lavoratori disabili, così come i diversi orientamenti sessuali, la parità tra i sessi e le questioni multiculturali e intergenerazionali.

Tra i membri del board Alex Zanardi, medaglia d'oro alle Paralimpiadi.

Barilla ha inoltre aderito al portale Jobmetoo.com, che raccoglie annunci sia di ricerca lavoro da parte di lavoratori disabili sia di ricerca lavoratori con disabilità da parte delle aziende.

5.2 | L'Oreal

Nel 2014 L'Oreal riceve il riconoscimento "Io Lavoro H" che attesta quanto un'azienda si sia distinta nell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, avendo assunto 23 lavoratori, tra i quali autistici e audiolesi.

Renzo Mercato di L'Oreal Italia afferma: «Quando si assume un lavoratore di questo tipo – spiega – c'è bisogno di preparare un terreno che sia fertile per il suo inserimento. Questo si fa in primo luogo con la formazione e l'informazione, non solo dei disabili ma anche del resto dell'azienda, che deve sapere come relazionarsi al meglio con i nuovi colleghi. [...] Per questo motivo abbiamo stilato un protocollo per il loro inserimento in azienda, che ora esporteremo anche nei nostri stabilimenti europei. Questo modello opera sulla formazione parallela dei neo assunti e dell'ambiente circostante».

5.3 | Amazon

Amazon ha istituito l'Alternative Workforce Supplier Program (AWSP), un programma apposito per incontrare le necessità di coloro che hanno affrontato ostacoli nella ricerca di lavoro e nell'avanzamento di carriera a causa delle loro disabilità.

Il team di recruiting segue il candidato per tutto il percorso conoscitivo, valutandone capacità e abilità insieme ai suoi interessi e supportandolo nella transizione nel posto di lavoro. A seconda delle necessità, sono forniti anche specifici servizi di formazione.

Caso emblematico dell'efficacia del progetto è dato dall'esperienza di Kevin Blackburn, operaio che nel 2015, a causa di un incidente con un cavo elettrico, perse entrambe le braccia.

Tramite l'AWSP e la partnership tra Amazon e la no-profit JVS Human Services, che possiede un magazzino con simulatori in grado di imitare gli spazi e le attività lavorative che le persone si ritroveranno a svolgere in Amazon, ha potuto seguire un percorso di formazione per individuare la mansione più congeniale alle sue necessità e interessi.

A seguito di questo percorso è stato impiegato come lavoratore stagionale nei magazzini di smistamento di Amazon, dove sono preparati i pacchi che devono essere predisposti per la spedizione ai clienti, con una paga di \$15 all'ora. Dopo 5 mesi, grazie anche alla sua voglia di avanzare nel campo, Amazon gli ha offerto un contratto di lavoro a tempo indeterminato con benefici medici e tempo libero retribuito, in aggiunta al salario iniziale.

Il programma è operativo in Nord America, ma il principio regolatore dell'iniziativa è valido anche in Italia. Per l'appunto nel 2019 Amazon ha assunto 25 operatori di magazzino con contratto a tempo determinato di 1 anno, impiegandoli full-time in attività di ricezione, stoccaggio e imballaggio prodotti.

5.4 | Cooperativa Il Portico

Fondata nel 1984, la Cooperativa Il Portico di Rho (MI) rappresenta una realtà lombarda che dal mondo associazionistico è giunta nell'imprenditoria, rappresentando un piccolo grande punto di riferimento in ambito di inclusione e disabilità.

Grazie alla collaborazione tra medici, infermieri, familiari e volontari dell'Unità Operativa di Psichiatria del Presidio Ospedaliero di Rho, Il Portico ha iniziato con l'accogliere persone con disagio psichico aiutandole a (re)inserirsi nel mondo del lavoro e nella società. Nel tempo i risultati sono stati tali da dar vita ad una realtà imprenditoriale e sociale che oggi, a quasi 40 anni di storia, conta poco più di 200 dipendenti e un fatturato in continua crescita.

Tra i servizi offerti da Il Portico rientrano: servizi di pulizia, igiene ambientale, ristorazione, disinfestazione, custodia, traslochi, facchinaggio e imbiancatura. Le squadre di lavoro sono composte da personale normodotate e con disabilità.

Oltre ai servizi lavorativi, la Cooperativa segnala alle aziende sottoposte agli obblighi di assun-

zione di persone con disabilità il personale più adatto alle mansioni richieste; infatti, grazie alla stipula di convenzioni ex art. 14 D. Lgs. 276/03, le aziende possono affidare a Il Portico commesse di lavoro inerenti.

Questa realtà imprenditoriale, in quanto cooperativa sociale che ha come scopo l'inserimento lavorativo di persone con disabilità, da un lato assume direttamente i lavoratori disabili, computati direttamente nella quota d'obbligo dell'azienda, e dall'altro funge da punto di incontro tra domanda e offerta di lavoro tra aziende e lavoratori.

5.5 | Da.Dif. Consulting srl

La Da.Dif. Consulting srl è un'azienda che si occupa di formazione, politiche attive del lavoro, finanza agevolata e sicurezza sui luoghi di lavoro, e affianca imprese e professionisti assicurando loro il raggiungimento dei più importanti obiettivi di crescita. Ha aderito al progetto PLUS (Per un Lavoro Utile e Sociale), attraverso il quale ha assunto Giovanni, ragazzo di 38 anni affetto da distrofia muscolare dei cingoli. Si sposta grazie all'ausilio del triride.

Dicono di lui:

«Ha dimostrato di adattamento e di flessibilità in un contesto per lui nuovo, quello aziendale, con orari e dinamiche ed attività differenti rispetto alle precedenti esperienze. È sempre curioso ed interessato alle mansioni affidategli che sta svolgendo in modo attento e puntuale. Si è integrato bene nel contesto dell'ufficio, la sua presenza è sempre arricchente.»

FONTI

<http://www.handylex.org/stato/I020468.shtml>

<http://www.handylex.org/stato/d140689.shtml#a41>

<http://open.toscana.it/web/toscana-accessibile/convenzione-delle-nazioni-unite-sui-diritti-delle-persone-con-disabilita>

<http://www.anffas.net/it/disabilita-intellettive-e-disturbi-dello-spettro-autistico/cosa-sono/disabilita-intellettive-cosa-sono/>

<http://www.equitabile.it/la-disabilita-psichica/>

<https://www.superabile.it/cs/superabile/lavoro/altre-agevolazioni/agevolazioni-lavorative/orario-di-lavoro-della-persona-disabile.html>

<https://www.pedane-disabili.com/news-offerte/disabilita-e-comunicazione-etiquette-e-metodi-di-comunicazione>

<https://www.superabile.it/cs/superabile/premio-io-lavoro-h-a-loreal-italia-autistici-e-audiolesi-tra.html>

<https://www.amazondelivers.jobs/about/awsp/>

<https://blog.aboutamazon.com/operations/what-a-catastrophic-injury-cant-take-away>

<https://www.diversity-management.it/2016/09/23/disabilita-lavoro-esperienza-cooperativa-portico/>



Epralima - Escola Profissional do Alto Lima, C.I.P.R.L.



CESUR - Centro Superior de Formação Europa Sur



Unione Italiana Lotta alla Distro a Muscolare
Sezione di Saviano



DAFNI KEK



E-Seniors



MUNI - Masaryk University



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

“This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.”