

SINDROME DOWN NOTIZIE

Periodico quadrimestrale - anno III - n. 1 - Poste Italiane S. PA. - Spedizione in Abbonamento Postale
D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) - Art. 1, Comma 2, DCB BERGAMO - ISSN: 1122-147X



L'inserimento lavorativo delle persone con sindrome di Down

Informazioni utili per aziende, lavoratori e famiglie

a cura di
Alessandra Buzzelli
Anna Contardi

Questo quaderno verrà inserito integralmente nel sito dell'Associazione www.aipd.it nella voce "Sportello Informativo", dove sarà periodicamente aggiornato.

Per informazioni rivolgersi a:

AIPD – Osservatorio sul mondo del lavoro

Tel 06/3723909



Nata a Roma nel 1979, l'Associazione Italiana Persone Down Onlus si pone quale punto di riferimento per le famiglie e per gli operatori sociali, sanitari e scolastici su tutte le tematiche riguardanti la sindrome di Down. Il suo scopo è tutelare i diritti delle persone con sindrome di Down, favorirne il pieno sviluppo fisico e mentale, contribuire al loro inserimento scolastico, lavorativo e sociale a tutti i livelli, sensibilizzare sulle loro reali capacità, divulgare le conoscenze sulla sindrome.

L'Associazione Italiana Persone Down Onlus ha 31 sezioni su tutto il territorio nazionale ed è composta prevalentemente da genitori e da persone con questa sindrome.

Per le attività e i servizi dell'associazione vedi: <http://www.aipd.it>

PER LE FAMIGLIE

Le persone con la Sindrome di Down e il mondo del lavoro

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”.

Quindi, senza voler entrare nei dettagli della legge 68/99 (per un’accurata analisi della quale rimandiamo alla parte di questa pubblicazione relativa alle aziende) ci limitiamo a sottolinearne gli elementi che offrono nuove opportunità, pensando in modo specifico alle persone con sindrome di Down:

- 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 Italiana Persone Down ha fatto verso il mondo degli adulti nascono alcune riflessioni che ci portano ad affermare che lavorare è possibile per molte persone con sindrome di Down ed è possibile farlo in modo proficuo e soddisfacente. È importante però che si verifichino alcune condizioni *sine qua non* affinché il successo di queste esperienze sia garantito:

- la formazione 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 adulta.

L'esperienza ci ha dimostrato che è indispensabile concentrare l'attenzione su questi temi prima di affrontare ogni tipo di iniziativa nell'ambito dell'inserimento nel mondo del lavoro e su di essi focalizzeremo quindi la nostra attenzione nelle prossime pagine.

Una ulteriore riflessione che ci sembra importante premettere per condividere un linguaggio comune riguarda la definizione di inserimento lavorativo.

Per inserimento lavorativo si intende il raggiungimento, attraverso operazioni di supporto e mediazione, di un ruolo lavorativo "reale" in un contesto produttivo di mercato.

Questa premessa ci serve per introdurre il discorso sull'inserimento nel mondo del lavoro senza generare equivoci rispetto a forme alternative come le esperienze occupazionali (laboratori protetti, centri di occupazione con finalità educative...) che si configurano come modalità di permanenza stabile in un contesto lavorativo, senza l'obiettivo dell'occupazione, ma con finalità di autorealizzazione lavorativa e di benessere generale.

Non esiste in Italia nessun censimento che ci permetta di dire quante sono oggi le persone con sindrome di Down che lavorano, né gli attuali elenchi dei servizi del lavoro possono disporre di dati per patologie.

Sappiamo però per esperienza diretta, dal mondo delle associazioni, 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 con la sindrome di Down 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 sindrome di Down adulte ci sia una parte di esse 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 assistenziali adeguate.

ADULTI E LAVORATORI

Affrontare il tema del lavoro vuol dire affrontare il tema dell'adulità possibile delle persone con sindrome di Down, comprendere cioè che una persona con la sindrome di Down diventa adulta, non solo dal punto di vista anagrafico e che va sostenuta in tale percorso di crescita.

Negli ultimi 40 anni molte cose sono cambiate nella realtà delle persone

con sindrome di Down e soprattutto la mutata aspettativa di vita ha messo al centro della nostra attenzione la crescita del numero degli adulti. Oggi l'aspettativa di vita è di 62 anni e si stima che in Italia gli adulti rappresentino oggi circa il 60% delle persone con questo handicap.

La presenza crescente degli adulti ci ha portato a domande e riflessioni nuove, sono nate esigenze e bisogni diversi, ma ancor prima è stato necessario riconoscere, accettare e dare spazio al diventare adulto di una persona che, anche se ha una disabilità intellettiva, non è e non può essere considerato un eterno bambino. Questa riflessione è premessa indispensabile per affrontare ogni tipo di iniziativa nell'ambito dell'inserimento nel mondo del lavoro e più in generale nel mondo degli adulti.

Non si può parlare di inserimento lavorativo senza parlare di formazione, ma non si può intendere la formazione solo come 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 con sindrome di Down a riconoscersi adulti e a comportarsi come tali, ad imparare a lavorare e poi ad imparare ad eseguire un lavoro specifico.

Troppo spesso accade 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. Nella riflessione e nel percorso di questi anni verso il mondo degli adulti e poi verso il lavoro ha giocato un ruolo importantissimo all'interno dell'Associazione Italiana Persone Down, l'esperienza del *Corso di educazione all'autonomia* per gli adolescenti, nato nell'89 a Roma, e oggi presente in una ventina di città. Scopo del corso è permettere ai ragazzi di acquisire una serie di 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. Le nuove abilità sono acquisite in un'ottica strategica e non addestrativa e il corso si costruisce così intorno al saper fare (acquisire nuove competenze) e al saper essere (sviluppare una propria identità di giovane/adulto). 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, sia nella costruzione dei prerequisiti di un inserimento lavorativo che, se non è proponibile a tutte le persone con sindrome di Down, lo è certamente per molte di loro.

Lavorare sull'autonomia, al di fuori delle mura domestiche, aiuta i ragazzi ad acquisire maggiore sicurezza, rinforza la loro autostima in un confronto con la realtà che li vede protagonisti e riconosciuti "grandi" dalla famiglia e dalla società.

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 ad acquisire pienamente il loro ruolo di lavoratori. 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 e talvolta formulano richieste al datore di lavoro ("non lo faccia stancare", "può avere più ferie?")... che destabilizzano i loro figli come lavoratori e ne alterano l'immagine sociale.

Chi lavora in questo campo ha ben presente come ancora ci sia, nei confronti delle persone con disabilità intellettiva, un'immagine sociale che li vede troppo spesso eterni bambini impedendo alle loro potenzialità di esprimersi. Se non lavoriamo su tale immagine anche con la testimonianza di chi oggi sta lavorando, sarà sempre difficile far credere ad un datore di lavoro che può aspettarsi un contributo da un lavoratore speciale.

Fabrizio, un ragazzo con sindrome di Down di 16 anni ha scritto recentemente in una sua presentazione rispondendo alla domanda *"Che cosa ti piacerebbe fare?"*, *"Vorrei guidare l'apetta, raccogliere la legna, fare le cose da solo, fare le cose da grandi"*; Italo, lavoratore in un Mc Donald's scrive: *"Il mio lavoro mi piace perché ho avuto dei buoni consigli su come lavorare in cucina e perciò non mi riesce difficile. In questo periodo sono addetto alla preparazione della sala e mi occupo delle pulizie, ma il mio lavoro cambia di settimana in settimana e la prossima sarò in cucina. Il fatto di lavorare e di avere uno stipendio tutto mio mi dà tanta soddisfazione e mi dà la sensazione che posso fare tante cose."*

Sono due persone con la sindrome di Down che esprimono la loro consapevolezza di sé e crescono nel loro essere giovani e adulti. Ma per diventare adulti bisogna da bambini, divenire adolescenti e poi giovani, 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, gestire la propria paga settimanale, 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". È soprattutto nell'interazione con l'immagine e le aspettative che gli altri hanno su di noi che costruiamo la nostra identità. Se i ragazzi percepissero 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 SCOLASTICO-FORMATIVO AL TERMINE DELLA SCUOLA 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. In molti casi 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 sottolineato che spesso l'assenza di proposte adeguate di formazione professionale fa sì che ricadano nel circuito assistenziale anche ragazzi ai quali si potrebbero fare proposte diverse.

Crediamo importante evidenziare come la **scuola superiore** sia soprattutto un luogo di crescita e di consolidamento degli apprendimenti didattici e su ta-

le attese va orientata la scelta dell'uno o dell'altro indirizzo, mentre è la formazione professionale a dover rispondere ad un'attesa professionalizzante.

Vale la pena spendere qualche parola in più sulla **formazione professionale**, caratterizzata da elementi che favoriscono l'inserimento delle persone con disabilità intellettiva quali ad esempio, offrire una preparazione specifica su determinate professionalità attraverso lezioni teoriche ma anche, e soprattutto, attività pratiche, quali laboratori e tirocini nelle aziende.

I corsi prevalentemente utilizzabili da ragazzi con disabilità intellettiva sono quelli di 1° livello, cui si può accedere dopo aver ultimato l'obbligo scolastico e fino a 20 anni.

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

Spesso, nel primo anno dei corsi di formazione professionale polivalente, molta attenzione viene riservata all'orientamento al mondo del lavoro e all'acquisizione di quelli che sono considerati prerequisiti all'inserimento lavorativo: autonomia personale, uso del denaro, uso dei mezzi pubblici.

Frequentare la formazione professionale quindi non è solo "*imparare un lavoro*" in termini di abilità-competenze (*saper fare*), ma anche e più in generale "*imparare a lavorare*", che vuol dire introiettare una serie di comportamenti fondamentali (*saper essere*) per riuscire ad 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...). La formazione professionale è materia di competenza regionale e provinciale, in tali sedi quindi possono essere acquisite informazioni sull'offerta formativa presente nel proprio territorio. 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); GRATUITI
- gestiti da enti convenzionati riconosciuti in base alla legge 845/78: C.F.P. (Centri di formazione professionale accreditati in convenzione); GRATUITI
- corsi privati autorizzati con apposito atto deliberatorio della Giunta Regionale, che vanno a integrare il sistema formativo; A PAGAMENTO.

Negli ultimi anni in Italia si sono realizzate inoltre interessanti forme di sperimentazione di **formazione mista**, che utilizzano la dimensione professionale pratica, propria dei Centri di Formazione Professionale, coordinata e integrata con la dimensione formativa globale che la scuola superiore può continuare ad offrire agli alunni con disabilità. Tale dimensione formativa, rappresentando il superamento della dicotomia tra integrazione in

contesti formativi per tutti oppure tra soluzioni speciali riservate solo a persone disabili, promuove sia il consolidamento e l'affinamento di competenze scolastiche di base sia l'acquisizione di alcuni prerequisiti indispensabili per qualsiasi futuro rapporto di lavoro.

Un ulteriore modello di formazione è rappresentato dalla **alternanza scuola-lavoro**: i momenti formativi in classe sono integrati con periodi di formazione direttamente 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 né in classe, né in un contesto sia pure pratico, ma sempre protetto quale quello di un Centro Professionale. Anche in questo caso la possibilità di accedere a tale tipo di percorso è fortemente condizionata dal territorio e dall'esistenza di una rete di servizi e di professionisti in grado di affiancare la scuola nella realizzazione.

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, sia dal punto di vista formale, sia per il significato che assume all'interno del "percorso" verso il mondo del lavoro.

Sinteticamente potremmo dire che iscriversi al Centro per l'Impiego è importante per i seguenti motivi:

- Per accedere al sistema per l'inserimento lavorativo ai sensi della legge 68/99.
- Per iniziare a definire un profilo professionale del potenziale lavoratore.
- Per stimolare la consapevolezza in termini di identità e acquisizione di ruolo (ciò accade soprattutto quando il diretto interessato gestisce il più possibile da "protagonista" le pratiche necessarie all'iscrizione, con la consapevolezza di come ciò riguardi il proprio futuro).

Tutte le persone con disabilità, 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 presso gli ex uffici di collocamento, oggi **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.

L'introduzione dell'obbligo formativo fino a 18 anni (art. 68, L. 144/99) unitamente alle norme di riforma del collocamento ordinario per regolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro (D.Lgs. 297/2002) hanno modificato le modalità e i requisiti per l'iscrizione al centro per l'impiego.

Siamo in una fase transitoria in cui non è semplice dare delle indicazioni omogenee e valide per tutto il territorio nazionale.

Si aggiungono inoltre modalità di accesso al collocamento obbligatorio sensibilmente diverse da provincia a provincia, che dipendono sostanzialmente dallo stato di servizi del proprio territorio.

I criteri di accesso al sistema per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità sono infatti stabiliti in maniera abbastanza precisa dalla legge, ma i Servizi per l'impiego delle diverse province, sulla base del funzionamento delle commissioni mediche delle ASL e, laddove esistono, dei Servizi di Inserimento Lavorativo (SIL), possono stabilire modalità diverse.

Occorre preliminarmente osservare che, in forza delle innovazioni legislative introdotte dal D. Lgs. 297/2002 sono soppressi sia il libretto di lavoro (è stata espressamente abrogata la legge n. 112/1935, recante norme in materia di libretto di lavoro), sia le liste di collocamento ordinarie e speciali, salvo quelle previste per il personale artistico, le liste di mobilità e gli elenchi e graduatorie per le persone con disabilità (art. 8, L. 68/99). Ne segue che non dovremmo più parlare di "iscrizione alle liste", ma di "dichiarazione di immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa".

Il decreto prevede che lo stato di disoccupazione sia comprovato dalla presentazione dell'interessato presso il Centro per l'Impiego competente, nel cui ambito territoriale si trova il domicilio del medesimo accompagnata da una dichiarazione che attesti l'eventuale attività lavorativa precedentemente svolta, nonché l'immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa. Di fatto però, essendo questa una fase transitoria di riforma, le liste continuano ad esistere. Ciò che invece è cambiato sono i requisiti per l'iscrizione, dovuti all'introduzione dell'obbligo formativo fino a 18 anni.

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

Per le persone con disabilità l'iscrizione al collocamento ordinario avviene contestualmente all'iscrizione al collocamento obbligatorio, ossia recandosi presso lo sportello "Collocamento disabili" del Centro per l'Impiego ci si iscrive al collocamento obbligatorio e automaticamente all'ordinario (fino a poco tempo per accedere al collocamento obbligatorio era necessario iscriversi prima al collocamento 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 che danno diritto di accedere al sistema per l'inserimento lavorativo dei disabili 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.

Infatti, la legge 68/99 ha come finalità la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato.

Per collocamento mirato dei disabili si intende 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.

L'attività della commissione di cui all'articolo 4 della legge 104/92 è finalizzata ad individuare la capacità globale attuale e potenziale per il collocamento lavorativo della persona disabile attraverso la formulazione:

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

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 e strumenti tecnici necessari per l'inserimento o il mantenimento al lavoro della persona disabile.

La relazione conclusiva e la documentazione allegata è conservata presso gli uffici amministrativi della Azienda 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 dell'accertamento che deve avvenire entro 60 giorni.

L'Azienda U.S.L. trasmette copia della relazione conclusiva alla persona disabile e 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 sanitarie di controllo della permanenza dello stato invalidante o aggravamento delle condizioni di disabilità. In questo caso l'accertamento può essere richiesto sia dalla persona disabile che 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).

Sottolineiamo ancora il fatto che in diversi territori possono configurarsi diverse possibilità:

- nella maggior parte dei casi, poiché non sono pienamente operative le Commissioni mediche ASL integrate ex art. 4 Legge 104/92, è possibile l'iscrizione agli elenchi per persone con disabilità presso i Servizi per l'impiego al compimento del diciottesimo anno di età con il solo certificato di invalidità civile, con riserva di successivo accertamento sanitario (diagnosi funzionale e profilo socio-lavorativo);
- presso alcuni Servizi per l'impiego (nelle province dove le commissioni mediche ASL integrate ex art. 4 Legge 104/92 sono preparate ad affrontare la nuova normativa) ci si iscrive agli elenchi per persone con disabilità con:
 - certificato di invalidità civile della commissione medica ex art. 1 Legge 295/90 (c/o ASL);
 - diagnosi funzionale e del profilo socio-lavorativo della Commissione medica integrata ex art. 4 Legge 104/92 (c/o ASL)
- presso alcune ASL al compimento del diciottesimo anno, contestualmente alla visita di "revisione" per il riconoscimento dell'invalidità civile, la Commissione medica integrata valuta le capacità ai fini dell'inserimento lavorativo ex legge 68/99.
- in altri casi le due visite (invalidità civile e capacità lavorativa) sono differite e occorre quindi presentare due domande presso l'ufficio invalidi civili della ASL.

In ogni caso appare chiaro che la dichiarazione di incollocabilità prevista nel vecchio modello utilizzato per il riconoscimento della invalidità civile non dovrebbe più comparire nel verbale di invalidità.

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 l'invio presso i datori di lavoro per la parte di assunzioni che avviene attraverso chiamata numerica (art. 8, c. 2, L. 68/99).

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

Nella formazione della graduatoria unica un problema da affrontare riguarda le migliaia di cittadini con disabilità che erano iscritti nelle vecchie liste del collocamento obbligatorio al momento dell'entrata in vigore della nuova legge 68/99. Per questi il Comitato tecnico redige all'atto dell'avviamento, anche per il tramite dei servizi competenti, la scheda professionale di cui all'art. 8, c. 1, L. 68/99 (DPR n. 333/2000, art. 9, c. 2). In alcune realtà, con provvedimenti regionali e provinciali, in attesa di un funzionamento regolare delle Commissioni mediche ASL sono stati prefigurati specifici percorsi che prevedono colloqui individuali con le persone con disabilità iscritte nelle liste che sono ancora alla ricerca di lavoro. Da tali colloqui dovrebbe emergere se la persona è già in grado di lavorare, se necessita di ulteriori percorsi formativi o se, non essendo in grado di svolgere alcuna attività proficua, debba essere indirizzata ai servizi assistenziali.

Il lavoro in Cooperativa Sociale

CHE COSA È UNA COOPERATIVA SOCIALE?

All'interno del vasto mondo della cooperazione si collocano le cooperative sociali che 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 non si propongono di rispondere prioritariamente a propri bisogni (di occupazione, di consumi a costi ridotti, di abitazione, di messa in comune dei mezzi di produzione) bensì di mettere in comune le proprie migliori risorse (umane, professionali ed economiche) per realizzare risposte adeguate e continuative ai bisogni di persone svantaggiate. Esse, sia pure nella varietà delle tipologie e motivazioni che le contraddistinguono, presentano la caratteristica peculiare di essere senza fine di lucro (non profit, non hanno lo scopo di lucrare sulle proprie attività e di accumulare capitali per arricchimento personale degli associati) e 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. Si orienta a utenze in posizione sociale svantaggiata con obiettivi di inserimento e integrazione.
- la cooperativa sociale di **tipo B** o **cooperativa integrata** svolge attività diverse – agricole, industriali, commerciali o di servizi – ed è **finalizza-**

ta 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 anche con le cooperative di tipo B per la fornitura di beni e servizi diversi da quelli socio-sanitari ed educativi, purché finalizzate a creare opportunità di lavoro per le persone svantaggiate.

La legge 381/1991, a partire dall'incremento di rapporti tra cooperative sociali ed enti pubblici, intende promuoverne, tramite le convenzioni, nuovi e più significativi. Gli enti pubblici possono infatti stipulare convenzioni con le cooperative sociali di tipo B, per attività che siano finalizzate a creare opportunità di lavoro per le persone svantaggiate. Condizione per l'accesso alle convenzioni è l'iscrizione all'albo regionale delle cooperative sociali, istituito presso le Regioni come previsto dall'art. 9 della legge 381/1991.

La componente di lavoro volontario è ammessa dalla L. 381/1991 (art. 2) e differenzia nel profilo giuridico le cooperative sociali dalle cooperative d'altro tipo e settore. La cooperativa sociale può dunque 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 sociale è **impresa sociale** perché combina nel lavoro di aiuto competenza professionale, gestione aziendale e apertura alle risorse non professionali e volontarie

Tra le cooperative di tipo B esistono molte differenze sia in relazione alla tipologia di soci (alcune si rivolgono solo a disabili intellettivi, altre si confrontano in modo più ampio con la condizione di svantaggio) sia soprattutto rispetto al modello di azienda. Infatti mentre alcune si pongono come

vere e proprie aziende con una reale attenzione a temi quali la produttività, il rapporto con il mercato, il reddito, altre si pongono più come piccole realtà artigiane dove prevale spesso l'attenzione all'aspetto assistenziale e terapeutico, al benessere della persona con disabilità in termini umani piuttosto che garantirgli un reddito.

La cooperativa sociale rappresenta sicuramente una parziale alternativa al mancato assorbimento da parte del collocamento obbligatorio in un ambiente protetto e di supporto, soprattutto per quelle persone che, per proprie caratteristiche personali, non riuscirebbero ad inserirsi in maniera soddisfacente e produttiva nel libero mercato.

In alcune aree territoriali italiane la cooperativa sociale può inoltre rappresentare l'unica o una fra le poche aziende in cui sia possibile inserire un lavoratore disabile per le caratteristiche intrinseche del mercato del lavoro.

Non va però dimenticato che, essendo inserita nel mercato in concorrenza con imprese di altra costituzione giuridica, per "sopravvivere" deve rispettare le leggi e le regole della competizione comuni a tutte le imprese. Questo obiettivo può essere raggiunto attraverso una sempre maggiore consapevolezza della natura dell'identità economica dell'impresa cooperativa, 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 di cui deve tener conto chi decide di intraprendere questa strada:

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

Per chi intende cimentarsi nella costituzione di una cooperativa sociale si rinvia ai siti internet delle centrali cooperative e dei principali consorzi.

Inserimento lavorativo: alcune 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 concessione dell'indennità di accompagnamento è compatibile con la prestazione delle persone con invalidità civile, dichiarate invalide al 100%, che si trovano nella impossibilità di deambulare senza l'aiuto permanente di un accompagnatore o che non sono autosufficienti negli atti quotidiani della vita, e quindi necessitano di un'assistenza continua.

Infatti 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 intellettivo 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 tal riguardo ci 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.

Gli invalidi totali con percentuale di invalidità pari al 100% più compagno 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 (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 recente Sentenza della Corte Costituzionale n. 329, 9/7/2002, pubblica-

ta 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 e viene concessa alle persone di età compresa tra i 18 e i 65 anni.

Per il 2004 il limite di reddito personale è di _ 3.942,25.

L'importo mensile 2004 è di _ 229,50.

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

- limite di reddito personale annuo di _ 3.942,25.

Tale reddito può essere anche reddito da lavoro.

Infatti lo "stato di disoccupazione" (che come già specificato è il requisito per poter percepire l'assegno mensile) può essere mantenuto anche lavorando, a condizione che la situazione lavorativa non produca un reddito annuale lordo superiore a 7.500 € (redditi da lavoro dipendente o assimilati: ex co.co.co., lavoratori a progetto, soci lavoratori di cooperative).

Di conseguenza un lavoratore che percepisca un reddito da lavoro annuale lordo non superiore a 3.942,25 € (e non abbia altri redditi personali) conserva il diritto all'assegno mensile.

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. Esiste un limite di reddito, ed è concessa alle persone di età tra i 18 e i 65 anni. Per avere erogata la pensione è necessario richiederne il pagamento all'ente erogatore: dopo il ricevimento del verbale di invalidità civile, i titolari delle provvidenze economiche ricevono una comunicazione dall'INPS contenente una serie di adempimenti da svolgere (per es., viene richiesto di indicare 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.

Per il 2004 il limite di reddito personale è di _ 13.417,68.

L'importo mensile 2004 è di _ 229,50.

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

- limite di reddito personale annuo di _ 13.417,68.

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. Per il 2004 l'importo mensile è di __ 436,77.

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

IL DIRITTO ALLA PENSIONE DI REVERSIBILITÀ È COMPATIBILE CON LO SVOLGIMENTO DI UN'ATTIVITÀ LAVORATIVA?

I familiari del lavoratore hanno diritto, al momento della morte di questo e in presenza di determinati requisiti, ad un trattamento economico.

Nel caso di figli, questi hanno diritto alla pensione di reversibilità (detta anche pensione ai superstiti) sempre quando sono minori di età, o se maggiorenni non oltre il 21^{mo} anno se studenti di scuola media superiore o professionale o il 26^{mo} anno nel caso siano studenti universitari. Per i maggiorenni è sempre richiesta la “vivenza a carico” del genitore al momento del decesso.

I figli riconosciuti “inabili al lavoro” hanno diritto alla pensione di reversibilità senza limiti di età, purché al momento del decesso del genitore siano a carico di questo.

È importante chiarire cosa la legge intende per “inabile” e per “vivenza a carico”.

L'inabilità è un concetto diverso dall'invalidità civile, pertanto coloro che hanno già un riconoscimento di invalidità, anche se del 100% o del “100% con necessità di assistenza continua”, non hanno diritto automaticamente alla pensione di reversibilità così come chi ha il 75% non ne è automaticamente escluso, ma devono essere riconosciuti “inabili al lavoro” dall'ente erogatore della prestazione (l'INPS per quanto riguarda i dipendenti privati, il Ministero del Tesoro in generale per i pubblici – ogni comparto ha poi il proprio ente di riferimento –).

Il concetto di inabilità viene citato dalla legge n. 222 del 12 giugno 1984 (art. 2): “*si considera inabile [... colui] il quale, a causa di infermità o di fatto fisico o mentale, si trovi nell'assoluta e permanente impossibilità di*

svolgere qualsiasi attività lavorativa". Già precedentemente tale concetto era stato introdotto addirittura con il DPR n. 818 del 1957.

Per quanto riguarda invece il concetto della vivenza a carico per i figli inabili la circolare INPS n. 198, 29/11/2000 stabilisce che al momento del decesso, il figlio inabile non risulti titolare di un reddito annuo pari a quello stabilito per l'erogazione della pensione per gli invalidi civili (per il 2004 non superiore a 13.417,68 euro annui); se poi il figlio inabile è riconosciuto *"nella impossibilità di deambulare senza l'aiuto permanente di un accompagnatore o che, non essendo in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, necessita di una assistenza continua"*, quel limite viene aumentato dell'importo dell'indennità di accompagnamento (per il 2004 è di 5241,24 euro annui; il limite di reddito in questo caso è di 18.658,92 annui).

I redditi da considerare sono i soli assoggettabili all'IRPEF (non vanno quindi conteggiate le provvidenze economiche di invalidità civile). Tali criteri per l'individuazione del reddito sono adottati per i decessi intervenuti successivamente alla data del 31 ottobre 2000, data della Delibera del Consiglio di Amministrazione dell'INPS n. 478, che ha appunto definito i nuovi parametri (prima di questa data venivano seguiti gli stessi criteri adottati per l'individuazione del limite di reddito in materia di assegni familiari, e quindi si considerava il trattamento minimo di pensione aumentato del 30%).

Sia per stabilire l'inabilità al lavoro sia per la vivenza a carico del figlio, l'ente erogatore prende come riferimento il momento del decesso del genitore. Però, quando una persona viene riconosciuta titolare del diritto alla pensione di reversibilità perché in quel momento ricorrono i requisiti necessari, questo stesso diritto viene meno se, successivamente, uno di questi viene a modificarsi.

Se quindi, una persona giudicata "inabile al lavoro", viene poi assunta e svolge una qualche attività lavorativa, anche part-time, e conseguentemente risulta titolare di reddito da lavoro, perde il diritto alla pensione di reversibilità; attenzione: la perdita del diritto alla pensione di reversibilità è definitiva, cioè viene esclusa la possibilità di ripristino anche nel caso in cui intervengano successivamente le dimissioni o il licenziamento (circolare INPS n. 289, 24/12/91). La circolare INPS n. 137, 10/7/01 ha però introdotto una eccezione specificando che le persone che svolgono attività lavorativa con finalità terapeutiche presso cooperative sociali (cooperative di tipo B, legge n. 381/91) hanno diritto alla pensione di reversibilità.

La pensione di reversibilità decorre dal primo giorno del mese successivo a quello del decesso del genitore e spetta in una quota percentuale della pensione già liquidata o che sarebbe spettata allo stesso. Per ottenerla occorre presentare domanda all'INPS, se il lavoratore era iscritto a questo ente, o al proprio ente di riferimento.

Per le pensioni decorrenti dal 1 settembre 1995 (Legge n. 335, 8/8/95, art. 1, comma 41; Circolare INPS n. 234, 25/8/95):

- se i superstiti aventi diritto sono il coniuge e un figlio, questi percepiranno l'80%; se è il coniuge e due figli: il 100%;
- se i superstiti sono solo i figli: per un figlio si percepirà il 70%, per due figli l'80%, per tre o più figli il 100%.

In sintesi:

nel caso di figlio inabile, a questi spetta la pensione di reversibilità solo se:

- il disabile viene valutato “inabile al lavoro” dal medico INPS;
- è a carico del genitore al momento del suo decesso e non ha un reddito personale superiore a quello indicato per l'erogazione della pensione di inabilità (o, se titolare di indennità di accompagnamento di un reddito pari a quello suddetto aumentato dell'importo dell'indennità stessa).

Dunque la pensione di reversibilità è compatibile con lo svolgimento di attività lavorativa solo se a fine terapeutico presso cooperative sociali.

Al momento attuale l'incompatibilità tra pensioni di reversibilità o lavoro genera molti dubbi nelle famiglie. L'associazione è attualmente impegnata con l'INPS per trovare la possibilità di rendere compatibile almeno il lavoro part-time nei limiti di reddito già previsti. Al momento attuale però il quadro è quello sopra indicato.

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***

La Legge 23 dicembre 2000, n. 388, art.80, c. 3, (Finanziaria per il 2001) consente ai lavoratori sordomuti e 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. Infatti usufruendo di questa opportunità, il lavoratore invalido o sordomuto 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'entrata in vigore di questa agevolazione è stata fissata al 1° gennaio 2002. 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 a tale 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: 260 contributi settimanali, pari a 5 anni di assicurazione, dei quali almeno 156 (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 viene trasformata 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.

La possibilità di richiedere, per esempio, la fruizione di un giorno o due e poi anche permessi orari purché non superi nel mese il monte ore di astensione prevista (Circolare INPS n. 80, 24/3/95 e Circolare INPS n. 211, 31/10/96) è stata superata con la circolare INPS n. 37/99, par. 1, lett. B, la quale consente di fruire, nell'ambito dello stesso mese, di un solo tipo di agevolazione e dalla Legge n. 53/2000, art. 19, comma 1, punto c.

Però in ultimo l'INPS, con circolare 133/2000 (par. 1), precisa che nell'ambito di un singolo mese la variazione (da permessi "a giorni" a permessi "a ore") può essere eccezionalmente consentita nel caso sopraggiungano esigenze improvvise, opportunamente documentate dal lavora-

tore, non prevedibili all'atto della richiesta dei permessi. La circolare INPS 133/2000 specifica anche, attraverso esempi, i criteri da utilizzare per la modifica dei permessi nell'ambito dello stesso mese.

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 come vincitrice di concorso o ad altro titolo 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, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53", 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, quindi – sulla base delle su citate normative nazionali – per i dipendenti pubblici è da ritenersi compatibile il godimento dei due anni di congedo straordinario da parte dei genitori con lo svolgimento di attività lavorativa da parte del figlio disabile.

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 da parte del familiare lavoratore convivente (la necessità di assistenza deve essere valutata dal medico di Sede (INPS) anche in relazione alla gravità dell'handicap);
- 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 persone.

Inoltre la circolare 128/2003 precisa che i giorni di permesso dei due soggetti interessati devono essere fruiti nelle stesse giornate, considerando che l'assenza dal lavoro, con la conseguente fruizione dei permessi da parte di chi assiste, è giustificata dal fatto che deve assistere la persona con disabilità, assistenza che non necessita durante le giornate in cui quest'ultima lavora.

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, sempreché 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. Si può affermare che non è dalla sentenza di interdizione in sé che può derivare un impedimento alla costituzione o alla prosecuzione del rapporto di lavoro. L'impedimento può essere costituito dalla disabilità psichica o intellettuale che costituisce motivo di sentenza, ma soltanto quando tale disabilità sia incompatibile con lo svolgimento delle mansioni in oggetto del rapporto di lavoro. È pertanto sempre necessario, in concreto, verificare quali siano le capacità che la persona interdetta possa positivamente esercitare nel lavoro.

Se dal punto di vista normativo, oggi non esiste una limitazione all'assunzione di una persona interdetta, di fatto però è molto difficile che un datore di lavoro accetti la firma di un tutore per la definizione di un contratto di lavoro.

Vale la pena fare un'ulteriore riflessione sull'istituto dell'interdizione.

Alcuni ritengono che con l'interdizione si attivi una tutela da parte dello Stato nei confronti di quella persona: in realtà la tutela che viene attivata sta nel controllo dello Stato sull'agire di un tutore assegnato all'interdetto, cioè di una persona che al posto dell'interdetto gestisce i suoi interessi, e che è di solito, se presente, un familiare molto vicino: un genitore, un fratello... cioè la stessa persona che comunque se ne occuperebbe anche senza un riconoscimento "formale" del ruolo. Il tutore è obbligato a presentare annualmente il rendiconto delle spese effettuate al giudice tutelare, e se il giudice è una persona molto fiscale e pignola può arrivare addirittura a ri-

chiedere gli scontrini; ciò per il tutore, e quindi per la famiglia, complica di molto la vita e la quotidianità.

Inoltre finalmente è stata approvata la legge che prevede l'istituzione dell'**Amministratore di sostegno** (legge 9 gennaio 2004, n. 6) per chi si trova nell'impossibilità di provvedere alla cura dei propri interessi. Tale legge modifica la rubrica del titolo XII del Cod. Civ. Può giovare dell'amministratore di sostegno qualunque persona che, a causa di una infermità o di una menomazione fisica o psichica, 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: questa è una novità rispetto ai procedimenti di interdizione ed inabilitazione, che sono invece di competenza del Tribunale, mentre i giudici tutelari sono maggiormente distribuiti sul territorio e quindi più vicini agli interessati.

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 oggi 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. L'amministratore per tutti gli atti più pericolosi per il patrimonio (ad esempio l'assunzione di un'ipoteca, l'alienazione di un bene o l'acquisto di un bene immobile, promuovere un provvedimento giudiziario) interviene nell'atto quale suo rappresentante (come fa il tutore) e per quelli meno pericolosi, cosiddetti di ordinaria amministrazione (ad esempio acquisto di beni mobili, stipula di locazioni inferiori a nove anni) interviene nell'atto insieme al beneficiario (come fa il curatore).

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.

Il datore di lavoro può anche decidere di assumere la persona disabile a tempo determinato (nel rispetto delle leggi che disciplinano questa tipologia di contratto). Però, se permane l'obbligo ad assumere per l'azienda, al termine del contratto dovrà assumere un altro lavoratore disabile oppure rinnovare il contratto al lavoratore precedentemente assunto.

LEGGE 68/99 E SUE APPLICAZIONI

Legge 12 marzo 1999, n. 68 - “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”

LEGGI E DECRETI APPLICATIVI DELLA LEGGE LEGGE 68/99 (ANNI 1999-2004)

• **Decreto ministeriale 22 novembre 1999 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale** - “Criteri relativi alla trasmissione dei prospetti informativi da parte dei datori di lavoro soggetti alla disciplina in materia di assunzioni obbligatorie di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68”

• **Decreto 13 gennaio 2000, n. 91 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale** - “Regolamento recante norme per il funzionamento del fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili, istituito dall’art. 13, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68”

• **Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 13 gennaio 2000** - “Atto di indirizzo e coordinamento in materia di collocamento obbligatorio dei disabili, a norma dell’art. 1, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68”

• **Decreto direttoriale 26 settembre 2000 - Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali** - “Ripartizione tra le regioni delle risorse finanziarie del Fondo per il diritto al lavoro

dei disabili, istituito dall’art. 13, c. 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68”

• **Decreto 7 luglio 2000, n. 357 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale** - “Regolamento recante disciplina dei procedimenti relativi agli esoneri parziali dagli obblighi occupazionali di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68”

• **Decreto del Presidente della Repubblica 10 ottobre 2000, n. 333** - “Regolamento di esecuzione per l’attuazione della legge 12.3.99, n. 68, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili”

• **Legge 23 dicembre 2000, n. 388 “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2001)”**, art 78, c. 9 (modifica art. 5, c. 2, L. 69/99)

• **D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165** - “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” (art. 35, c. 2; art. 39)

• **Decreto direttoriale 12 luglio 2001 - Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale** - “Ripartizione tra le regioni delle risorse finanziarie del Fondo per il diritto al lavoro

ro dei disabili, istituito dall'art. 13, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68”

• **Legge 28 dicembre 2001, n. 448** - “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2002)” – art. 19, c. 1

• **Legge 27 dicembre 2002, n. 284** - “Conversione in legge, con modificazioni del decreto-legge 25 ottobre 2002, n. 236, recante disposizioni urgenti in materia di termini legislativi in scadenza” – art. 2 “Disciplina transitoria in materia di collocamento obbligatorio”

• **Legge 27 dicembre 2002, n. 289** - Disposizioni per la formazione annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2003) – art. 34, c. 24

• **Decreto direttoriale 21 luglio 2003 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale** - “Ripartizione del fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili”

• **Testo del decreto-legge 24 dicembre 2003, n. 355** (in *G.U.* n. 300 del 29 dicembre 2003), **coordinato con la LEGGE DI CONVERSIONE 27 febbraio 2004, n. 47** - (in *G.U.* n. 48 del 27 febbraio 2004), recante: “Proroga di termini previsti da disposizioni legislative” – art. 23-quinquies “Proroga di termine in materia di avviamento al lavoro”

**CIRCOLARI, NOTE INFORMATIVE,
SENTENZE APPLICATIVE DELLA LEGGE
68/99 (ANNI 1999-2003)**

• **Circolare ministeriale 24 novembre 1999, n. 76 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale** - “Assunzioni obbligatorie. Prima definizione delle competenze degli uffici centrali e periferici a seguito del trasferimento di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro dallo Stato alle Regioni e Province”

• **Circolare Ministeriale 24 novembre 1999, n. 77 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale** - “Legge 12 marzo 1999, n. 68, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili. Modifiche alla disciplina della legge 2 aprile 1968, n. 482”

• **Nota informativa 7 gennaio 2000 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale** - “Decentramento istituzionale in materia di mercato del lavoro. Gestione del contenzioso in esito al trasferimento delle funzioni dallo Stato alle regioni e alle province”

• **Circolare ministeriale 17 gennaio 2000, n. 4 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale** - “Iniziali indicazioni per l’attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68 recante norme per il diritto al lavoro dei disabili”

• **Circolare ministeriale 24 marzo 2000, n. 17 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale** - “Assunzioni obbligatorie. Legge 12. 3. 99, n. 68. Regime sanzionatorio”

• **Circolare ministeriale 6 giugno 2000, n. 36 - Ministero del Lavoro e della previdenza sociale** - “Collocamento obbligatorio. Legge 12.3.99, n. 68. Richiesta di avviamento e compensazione territoriale”

• **Lettere circolari 8 giugno 2000 e 27 luglio 2000 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale** - “Assunzioni obbligatorie. Commissioni provinciali per le politiche del lavoro. Decreto legislativo n. 469 del 1997”

• **Circolare ministeriale 26 giugno 2000, n. 41 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale** - “Assunzioni obbligatorie. Ulteriori indicazioni per l’applicazione della legge 12. 3. 99, n. 68. Integrazione delle circolari n. 4/2000 e n. 36/2000”

• **Circolare ministeriale 9 novembre 2000, n. 79 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale** - “Assunzioni obbligatorie. Art. 17 della legge 12.3.99, n. 68. Certificati di ottemperanza”

- **Circolare ministeriale 16 febbraio 2001, n. 23 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale - Coordinamento Ispezione del Lavoro** - “Norme per il diritto al lavoro dei disabili (Legge 12 marzo 1999, n. 68) e relativo Regolamento di esecuzione (DPR 10 ottobre 2000, n. 333): aspetti sanzionatori. Chiarimenti operativi”.
- **Lettera circolare 22 febbraio 2001 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale** - “Legge 12 marzo 1999, n. 68. Polizia Municipale. Computo della quota di riserva”
- **Lettera circolare 23 febbraio 2001 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale** - “Legge 12 marzo 1999, n. 68. Accordo tra il Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, i Comuni e le Comunità montane, per la definizione di linee programmatiche per la stipula delle convenzioni, di cui all’articolo 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68”. Documento approvato dalla Conferenza unificata il 22 febbraio 2001.
- **Sentenza Corte Costituzionale 21-30 marzo 2001, n. 84** - “Giudizio di legittimità costituzionale in via principale. Diritto al lavoro dei soggetti disabili. Illimitato obbligo delle province autonome di conformarsi alla normativa regolamentare dello stato. Conseguente indebita alterazione del rapporto tra competenze statali e provinciali. Illegittimità costituzionale”. Dichiarata l’illegittimità costituzionale dell’art. 20 della legge 12 marzo 1999, n. 68, limitatamente all’inciso “e le province autonome di Trento e Bolzano”.
- **Nota di indirizzo, 3 aprile 2001 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale** - “Legge 12 marzo 1999, n. 68, art. 5, c. 3. Esoneri parziali. Datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti”
- **Nota di indirizzo, 23 aprile 2001 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale** - “Regolamento n. 357 del 2000. Esoneri parziali. Risposte a quesiti interpretativi”
- **Circolare ministeriale 7 maggio 2001, n. 150 - Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica** - “Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 13 gennaio 2000 recante atto di indirizzo e coordinamento in materia di collocamento obbligatorio dei disabili, a norma dell’art. 1, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68”
- **Nota di indirizzo, protocollo n. 729/M6, 8 maggio 2001 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale** - “D. Lgs. 469/97, art. 6, c. 2 - L. 68/99, art. 6. Composizione organi collegiali collocamento disabili”
- **Nota di indirizzo, 20 luglio 2001 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale** - “Legge 12 marzo 1999, n. 68, art. 3, c. 4. Istituti di vigilanza privati”
- **Circolare ministeriale 6 agosto 2001, n. 77 - Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale** - “Assunzioni obbligatorie. Imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati”
- **Nota di indirizzo, protocollo n. 1629/M63, 10 ottobre 2001 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale** - “Risposta a quesito su convenzioni. Legge 12.3.99, n. 68, art. 11, c. 2.
- **Protocollo n. 1630/M76, 11 ottobre 2001 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale, Ministero dell’economia, Ministero della salute** - “Assunzioni obbligatorie. Legge 12.3.99, n. 68. Richiesta di compensazione territoriale e di esonero parziale”
- **Lettera circolare, 31 ottobre 2001 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale** - “Legge 12 marzo 1999, n. 68. Iscrizione dei soggetti disabili infradiciottenni negli elenchi di cui all’art. 8”
- **Circolare INPS 19 novembre 2001, n. 203** - “Legge 12 marzo 1999, n. 68. Misure per incentivare l’assunzione di soggetti disabili. Istruzioni procedurali e contabili. Variazioni al piano dei conti”

- **Lettera circolare, 30 novembre 2001 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale** - “Limite massimo di età per le iscrizioni negli elenchi del collocamento obbligatorio. Legge 12 marzo 1999, n. 68”
- **Messaggio INPS n. 000320, 16 luglio 2002** - “Agevolazioni contributive previste dall’art. 13 della legge 68/99 per l’assunzione di lavoratori disabili. Chiarimenti”
- **Messaggio INPS n. 000337, 27 settembre 2002** - “Benefici per l’assunzione di disabili ex art. 13 della legge 68/99. Incumulabilità con altre agevolazioni contributive”
- **Circolare ministeriale 28 marzo 2003, n. 10 - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale** - Norme di semplificazione e prescrizione di cui all’art. 17 della legge 12.3.99, n. 68
- **Messaggio INPS 17 dicembre 2003, n. 151** - “Benefici per l’assunzione di disabili ex art. 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68. Cumulabilità con altre agevolazioni contributive”

ALTRA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

LAVORO

- **D. Lgs. 23 dicembre 1997, n. 469** - “Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell’art. 1 della legge 15 marzo 1997, n. 59”.
- **D. Lgs. 21 aprile 2000, n. 181** - “Disposizioni per agevolare l’incontro tra domanda e offerta di lavoro, in attuazione dell’art. 45, comma 1, lettera a), della legge 17 maggio 1999, n. 144”
- **D. Lgs. 19 dicembre 2002, n. 297** - “Disposizioni modificative e correttive del de-

creto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, recante norme per agevolare l’incontro fra domanda e offerta di lavoro, in attuazione dell’art. 45, c. 1, lettera a) della legge 17 maggio 1999, n. 144”

- **Legge 14 febbraio 2003, n. 30** - “Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro”
- **Circolare INPS 30 giugno 2003, n. 117** - “D. Lgs. 19 dicembre 2002, n. 297. Norme per regolare l’incontro tra domanda e offerta di lavoro. Riforma del collocamento”
- **D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276** - “Assunzione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30” – art. 14

SCUOLA/FORMAZIONE

- **Legge 17 maggio 1999, n. 144** - “Misure in materia di investimenti, delega al Governo per il riordino degli incentivi all’occupazione e della normativa che disciplina l’INAIL, nonché disposizioni per il riordino degli enti previdenziali”. – Art. 68 (*Obbligo di frequenza di attività formative*).
- **Decreto del Presidente della Repubblica 12 luglio 2000, n. 257** - “Regolamento di attuazione dell’art. 68 della legge 17 maggio 1999, n. 144, concernente l’obbligo di frequenza di attività formative fino al diciottesimo anno di età”
- **Legge 28 marzo 2003, n. 53** - “Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull’istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale”
- **Decreto legislativo 19 febbraio 2004, n. 59** - “Definizione delle norme generali relative alla scuola dell’infanzia e la primo ciclo dell’istruzione, a norma dell’art. 1 della legge 28 marzo 2003, n. 53”

Bibliografia

AA.VV., *Diversamente abile, ugualmente lavoro*. Manuale di buone prassi per l'inserimento lavorativo e il mantenimento occupazionale dei portatori di handicap, Terlizzi (BA), Ed. Insieme, 2000.

AGFOL, *Il lavoro dei disabili*, Nel nord-est della piena occupazione, Venezia, Marsilio, 2000.

BREDA M.G. - RAGO M., *Formare per l'autonomia*, Torino, Rosenberg & Sellier, 1991.

CONTARDI ANNA, *Verso l'autonomia*, Percorsi educativi per ragazzi con disabilità intellettiva, Roma, Carocci, 2004.

CORSINI G. - PERRINI F. (curatori), *Orizzonti possibili*, Percorsi di formazione mirata, inserimento lavorativo e integrazione sociale di persone con disabilità intellettiva in Lombardia, Milano, Angeli, 1999.

DE RIENZO E. - SACCOCCIO C. - BREDA M.G., *Il lavoro conquistato*, Rosenberg & Sellier, 1991.

FABRIZI G. - VULTERINI P. (curatrici), *Orientamento e inserimento al lavoro di persone in condizioni di svantaggio*, Manuale per gli operatori, Milano, Angeli, 2000, (da richiedere presso La comunità di Capodarco).

IANNIS GIULIO, *Orientamento e integrazione socio-lavorativa per soggetti svantaggiati*, Pisa, Del Cerro, 2000.

LEPRI C. - MONTOBBIO E., *Lavoro e fasce deboli*, Strategie e metodi per l'inserimento lavorativo di persone con difficoltà cliniche e sociali, Milano, Angeli, 1993.

LEPRI C. - MONTOBBIO E. - PAPONE G., *Lavori in corso*, Persone disabili che lavorano, Pisa, Del Cerro, 1999.

LEVRERO ALDO, *La qualità nei servizi per disabili*, Modelli operativi: Indicazioni per un percorso verso una maggiore efficienza e professionalità nel lavoro con i disabili, Brescia, Vannini, 2001.

MARIANI VITTORE, *La programmazione e il progetto operativo nella realtà per disabili mentali adulti*, Tirrenia, Del Cerro, 1999.

MARIANI VITTORE, *Il piano educativo-riabilitativo individualizzato per il disabile mentale adulto*, Tirrenia, Del Cerro, 1998.

MARIANI V., *L'handicappato mentale adulto*, Torino, Editrice Elle Di Ci, 1992.

MASSI EUFRANIO, *Il nuovo collocamento obbligatorio*, Milano, IPSOA, 2000.

MIGLIORE ALBERTO, *Guida alla "formazione in situazione" per i disabili intellettivi*, Pisa, Del Cerro, 2003.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Relazione sullo stato di attuazione della Legge recante norme per il diritto al lavoro dei disabili*, Roma, Senato della Repubblica, 2002.

MONTOBBIO E. - LEPRI C., *Chi sarei se potessi essere*, La condizione adulta del disabile mentale, Tirrenia, Del Cerro, 2000.

MONTOBBIO E. - PAVONE A.M., *Prova in altro modo*, L'inserimento lavorativo socio assistenziale di persone con disabilità marcata. Pisa, Del Cerro, 2003.

SELVATICI - D'ANGELO (Curatori), *Il bilancio di competenze*. Milano, Angeli, 1999.

SAMPAOLO E. - DANESI P., *Un posto per tutti*. Analisi di esperienze lavorative di adulti con Sindrome di Down, Pisa, Del Cerro, 1993.

TIRABOSCHI MICHELE (Curatore), *La riforma del collocamento e i nuovi servizi per l'impiego*. Milano, Giuffrè, 2003.

VIDEOCASSETTA:

Lavoratori in corso, Regia di C. Angeli. Produzione: AIPD Onlus, Comune di Roma. Soggetto: A. Contardi, A. Buzzelli, C. Angeli, L. Ottavini. 2003. Durata: 28' circa.

In caso di mancato recapito restituire a: Associazione Italiana Persone Down
Viale delle Milizie, 106 - 00192 ROMA - tel. 06/3723909 - fax 06/3722510

LE SEZIONI DELL'AIPD

1. ALTA GALLURA

Via Sandro Pertini n. 11
07029 Tempio Pausania (SS)
tel. e fax: (079) 671178

2. L'AQUILA

Via Gaglioffi, 7 - 67100 L'Aquila
tel.: (0862) 24031

3. AREZZO

c/o Giovanni Fatucchi
Via Tarlati, 106/17 - 52100 Arezzo
tel.: (0575) 351597
e-mail: ingfatucchi@interfree.it

4. AVELLINO

Rione Mazzini snc - 83100 Avellino
tel. e fax: (0825) 73315
e-mail: aipd.00@virgilio.it

5. BARI

Via Archita, 15 - 70125 Bari
tel. e fax: (080) 5559522
e-mail: aipdbari@libero.it

6. BELLUNO

c/o Sig. G. Cappellari
Via Manzoni, 12
32034 Pedavena (BL)
tel.: (0439) 300952
fax: (0439) 305026
e-mail: aipdbelluno@libero.it

7. BRINDISI

Via Seneca n. 60 - 72100 Brindisi
tel. e fax: (0831) 523073
sito internet: www.downiamoci.it
e-mail: aipdbr@tiscalinet.it - giamario@libero.it

8. CAMPOBASSO

Via IV Novembre, 28
86100 Campobasso
tel. e fax: (0874) 62686
e-mail: aipdcb@tiscalinet.it

9. CASERTA

Via Ferrarece, 159 - 81100 Caserta
tel. e fax: (0823) 442132
sito internet: www.aipd.ivylogic.it
e-mail: aipd@ivylogic.it

10. CASTELLI ROMANI

c/o Sig. Domenico Ritorto
Via Portogallo, 16
00040 Cecchina (Roma)
tel.: (338)2556719
e-mail: aipd.castelliromani@tiscali.it

11. CATANIA

Via del Bosco, 266 - 95125 Catania
tel. e fax: (095) 414191
e-mail: aipdct@tiscali.it

12. COSENZA

c/o Centro di Neuroriabilitazione ASL 4
Contra da Serraspiga - 87100 Cosenza

tel. e fax: (0984) 483232

sito internet:
web.tiscali.it/aipdowncosenza
e-mail: personedowncosenza@libero.it
aipdpc@tiscalinet.it

13. MACERATA

c/o Famiglia Simoncini
Via Bramante, 62
62027 San Severino Marche (MC)
tel.: (0773) 638922
e-mail: aipd.macerata@libero.it

14. MATERA

Via Dante, 84 A - 75100 Matera
tel.: (0835) 381901 - 207212
e-mail: mario.melfi@tiscali.it

15. MILAZZO

c/o prof. Cannata
Via Acqueviola, 161
98057 Milazzo (ME)
tel.: (090) 9281796

16. NARDÒ

Via Montessori n. 1
73048 Nardò (LE)
tel. e fax: (0833) 564203
sito internet: www.comenoi.it
e-mail: mteresa.calignano@libero.it

17. NUORO

Via Cavalier Zuddas n. 13
08100 Nuoro
tel.: (0784) 202626
e-mail: eliografiacarboni@libero.it

18. ORISTANO

Via Martiri di Belfiore, 33
09170 Oristano
tel.: (0783) 216018
tel. e fax: (0783) 217016
e-mail: aipd.oristano@tiscali.it

19. PAVIA

Via Gramsci, 14
27051 Cava Manara (PV)
tel.: (0382) 454275
e-mail: cdauno@tin.it

20. PERUGIA

Via G. Santini n. 8 - 06123 Perugia
tel. e fax: (075) 5847162
e-mail: aipdpg@inwind.it

21. PISA-LIVORNO

Via Cesare Battisti, 55 - 56100 Pisa
tel. e fax: (050) 48689
sito internet: aipdpili.interfree.it
e-mail: aipdpili@interfree.it

22. POTENZA

c/o Provincia - Piazza Emanuele
Gianturco - 85100 Potenza
tel.: (0971) 34475
e-mail: aipdpz@interfree.it

23. REGGIO CALABRIA

c/o Santuario S. Antonio
Via Collina degli Angeli
89124 Reggio Calabria
tel.: (0965) 23619 - 329410
e-mail: aipdrc@libero.it

24. ROMA

Viale delle Milizie, 106
00192 Roma
tel.: (06) 3700235
fax: (06) 37351749
sito internet: www.downroma.org
e-mail: aipd.sezionediroma@tiscalinet.it

25. SALUZZO, SAVIGLIANO E FOSSANO

c/o Sig.ra M. Pretto Bersano
Via Don Soleri n. 4/A
12037 Saluzzo (CN)
tel.: (0175) 46656
fax: (0175) 475300
e-mail: aipd_ssf@libero.it

26. SUDPONTINO

Viale Oceania, I trav. sin., 7
04024 Gaeta (LT)
tel.: (0771) 471312
fax: (0771) 740861
sito internet: www.aipdsudpontino.it
e-mail: info@aipdsudpogyfave@tiscali.it

27. TARANTO

Via Calabria, 75 - 74100 Taranto
tel. (099) 735 4580 fax: (099) 7351253
sito internet: www.down.it
e-mail: info@down.it - segreteria@down@virgilio.it

28. TERAMO

Via Diaz, 2 - 64100 Teramo
tel.: (0861) 248828
e-mail: aipddownteramo@virgilio.it

29. TRENTO

c/o Roberta Pizzinini
Via ai Comuni, 17 - 38100 Trento
(loc. Romagnano)
tel.: (0461) 349031
e-mail: aipd.trentino@libero.it

30. VENEZIA

Giudecca, 95 - 30123 Venezia
tel.: (041) 2770217
e-mail: aipdvenezia@virgilio.it

31. VITERBO

Via C. Cattaneo, 54/C
01100 Viterbo
tel. e fax: (0761) 345030
sito internet: digilaniabl.it/aipdv
e-mail: aipdviterbo@beactive.it

Telefono D

Risponde al numero 06/3720891

Viale delle Milizie n. 106

00192 Roma

e-mail: telefonod@aipd.it

Associazione Italiana Persone Down

Viale delle Milizie n. 106

00192 Roma

Telefono 06/3723909

Telefono e fax: 06/3722510

Indirizzo Internet: www.aipd.it

e-mail: aipd@aipd.it

Questa pubblicazione è stata realizzata grazie al contributo di
FONDAZIONE UMANA-MENTE
(attraverso il finanziamento al “*Polo per l’età adulta*” dell’AIPD
sez. di Roma)

REGIONE LAZIO

(attraverso il “Progetto di informazione e sensibilizzazione
per l’inserimento lavorativo delle persone con sindrome di Down”,
ex legge 24/83 per l’anno 2003).

Si ringraziano per la collaborazione:

il servizio di inserimento lavorativo dell’AIPD – Sez. Roma,

il servizio Telefono D e in particolare Patrizia Danesi e Andrea Sinno

SINDROME DOWN NOTIZIE

Periodico quadrimestrale - anno III - n. 1 - Poste Italiane S. PA. - Spedizione in Abbonamento Postale
D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) - Art. 1, Comma 2, DCB BERGAMO - ISSN: 1122-147X



L'inserimento lavorativo delle persone con sindrome di Down

Informazioni utili per aziende, lavoratori e famiglie

a cura di
Alessandra Buzzelli
Anna Contardi

Questo quaderno verrà inserito integralmente nel sito dell'Associazione www.aipd.it nella voce "Sportello Informativo", dove sarà periodicamente aggiornato.

Per informazioni rivolgersi a:

AIPD – Osservatorio sul mondo del lavoro

Tel 06/3723909



Nata a Roma nel 1979, l'Associazione Italiana Persone Down Onlus si pone quale punto di riferimento per le famiglie e per gli operatori sociali, sanitari e scolastici su tutte le tematiche riguardanti la sindrome di Down. Il suo scopo è tutelare i diritti delle persone con sindrome di Down, favorirne il pieno sviluppo fisico e mentale, contribuire al loro inserimento scolastico, lavorativo e sociale a tutti i livelli, sensibilizzare sulle loro reali capacità, divulgare le conoscenze sulla sindrome.

L'Associazione Italiana Persone Down Onlus ha 31 sezioni su tutto il territorio nazionale ed è composta prevalentemente da genitori e da persone con questa sindrome.

Per le attività e i servizi dell'associazione vedi: <http://www.aipd.it>

Indice

Presentazione	pag.	3
----------------------------	------	---

PER LE AZIENDE

Chi sono le persone con la sindrome di Down?

La sindrome di Down	“	5
Luoghi comuni e realtà sulle persone con la sindrome di Down	“	9

È possibile un inserimento lavorativo per le persone con la sindrome di Down?

Le persone con sindrome di Down al lavoro. Esperienze dell’AIPD e riflessioni ..	“	11
Testimonianze di giovani lavoratori con sindrome di Down	“	18
Consigli utili per i colleghi di lavoro	“	27

La legge 12 marzo 1999, n. 68

“Norme per il diritto al lavoro dei disabili”

Principi e beneficiari.....	“	28
Il collocamento mirato	“	28
I beneficiari della legge	“	29
Che cosa le aziende devono sapere.....	“	30
Le aziende obbligate	“	30
Il prospetto informativo	“	31
Sospensione temporanea dagli obblighi	“	32
Limitazione della base di computo ed esclusione dalla base di computo	“	33
Esonero parziale per i datori di lavoro e per gli enti pubblici ed economici	“	34
Compensazioni territoriali	“	34
Ottemperanza agli obblighi di assunzione	“	35
Avviamento al lavoro.....	“	36
Le convenzioni	“	38
Agevolazioni per i datori di lavoro	“	41
Fondo nazionale	“	42
Fondo regionale	“	43
Sanzioni	“	43
I Servizi per l’inserimento lavorativo delle persone con disabilità	“	44

PER LE FAMIGLIE

Le persone con la sindrome di Down e il mondo del lavoro

Le opportunità offerte dalla legge, il ruolo delle famiglie	pag. 47
Adulti e lavoratori.....	“ 48

Il percorso formativo e gli adempimenti

Il percorso scolastico-formativo al termine della scuola dell'obbligo	“ 51
L'iscrizione ai centri per l'impiego (ex ufficio di collocamento)	“ 53

Il lavoro in cooperativa sociale

Che cosa è una cooperativa sociale?.....	“ 59
Perché il lavoro in cooperativa sociale?	“ 60

Inserimento lavorativo: alcune domande ricorrenti

Una persona titolare di indennità di accompagnamento può lavorare?	“ 62
Chi lavora perde il diritto alle provvidenze economiche?	“ 63
Il diritto alla pensione di reversibilità è compatibile con lo svolgimento di un'attività lavorativa?.....	“ 65
Un lavoratore con disabilità può ottenere il diritto alla pensione con un numero di anni inferiore agli altri lavoratori?	“ 67
Sono previste delle agevolazioni sul posto di lavoro per i lavoratori con disabilità?	“ 69
Il genitore di un lavoratore con disabilità mantiene le agevolazioni sul posto di lavoro previste per i genitori?	“ 70
Un lavoratore con disabilità in situazione di gravità e il genitore possono usufruire contemporaneamente dei permessi della legge 104/92?	“ 71
Una persona interdetta può lavorare?	“ 72
Che tipo di contratto di lavoro ha un lavoratore con disabilità?.....	“ 73

Appendice

Legge 68/69 e sue applicazioni.....	“ 74
Altra normativa di riferimento	“ 77

Bibliografia	“ 78
---------------------------	------

Presentazione

Nel 1999 dopo 31 anni dall'approvazione della precedente normativa sul collocamento obbligatorio (L.482/68) e molti anni di elaborazioni e richieste di sue modifiche, è stata approvata la L.68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" che introduce, finalmente per legge, il principio del collocamento mirato.

In questi 30 anni molte cose sono cambiate nel mercato del lavoro e nella realtà delle persone con sindrome di Down. Oggi oltre 25.000 persone con questa disabilità sono già adulte e, grazie alle famiglie, all'inserimento scolastico, alla riabilitazione e ad un mutato atteggiamento nei confronti della loro capacità di esprimere nuove abilità, molti di loro sarebbero in grado di inserirsi nel mondo del lavoro. Purtroppo oggi il numero delle persone con sindrome di Down che lavorano è ancora molto basso e sicuramente inferiore a quello di chi ne avrebbe le potenzialità, ciò a causa di molti pregiudizi e della ancora incerta applicazione della legge.

Questo quaderno vuole essere uno strumento per aiutare aziende, lavoratori e famiglie a capire che l'inserimento lavorativo è una sfida possibile, come si possono utilizzare le norme vigenti e come organizzare un percorso educativo e di inserimento a tale scopo.

Diviso in due parti, la prima dedicata alle aziende e la seconda alle famiglie, offre informazioni sulla normativa e la sua applicazione, indicazioni operative e il racconto delle esperienze già realizzate e dei motivi del loro successo.

È uno strumento operativo, il cui aggiornamento sarà costantemente garantito attraverso il sito www.aipd.it, che offriamo a lettori diversi perché ognuno possa trovarne utili spunti per la propria azione quotidiana.

“Un viaggio di mille miglia comincia con un passo solo” dice un proverbio cinese, mettiamoci in cammino.

PER LE AZIENDE

Chi sono le persone con la sindrome di Down?

LA SINDROME DI DOWN

Fino a pochi anni fa l'idea più diffusa sulle persone con la sindrome di Down era quella di persone con una disabilità intellettiva, che sarebbero state per sempre dipendenti dai loro genitori.

Oggi è possibile incontrare bambini con la sindrome di Down nelle scuole e nei parchi, ragazzi con sindrome di Down che si muovono da soli fuori casa per incontrare i loro amici e perfino qualche adulto sul posto di lavoro. Qualcosa sta cambiando.

Che cos'è la sindrome di Down?

La sindrome di Down è una condizione genetica caratterizzata dalla presenza di un cromosoma in più nelle cellule: invece di 46 cromosomi nel nucleo di ogni cellula ne sono presenti 47, vi è cioè un cromosoma n. 21 in più; da qui anche il termine Trisomia 21.

Genetico non vuol dire ereditario, infatti nel 98% dei casi la sindrome di Down non è ereditaria.

La conseguenza di questa alterazione cromosomica è una disabilità caratterizzata da un variabile grado di difficoltà nello sviluppo mentale, fisico e motorio.

Le anomalie cromosomiche nella sindrome di Down

Esistono tre tipi di anomalie cromosomiche nella sindrome di Down; il loro effetto finale è comunque identico: nelle cellule dei vari organi i geni del cromosoma 21 sono in triplice dose.

L'anomalia più frequente è la Trisomia 21 libera completa (95% dei casi): in tutte le cellule dell'organismo vi sono tre cromosomi 21 invece di due; ciò è dovuto al fatto che durante le meiosi delle cellule germinali la coppia dei 21 non si è disgiunta come avrebbe dovuto.

Più raramente si riscontra la Trisomia 21 libera in mosaicismo (2% dei ca-

si): nell'organismo della persona con la sindrome sono presenti sia cellule normali con 46 cromosomi sia cellule con 47 cromosomi (la non disgiunzione della coppia 21 in questo caso si è verificata alle prime divisioni della cellula uovo fecondata).

Infine, il terzo tipo di anomalia, anch'essa rara, è la Trisomia 21 da traslocazione (3% dei casi): il cromosoma 21 in più (o meglio una parte di esso, almeno il segmento terminale) è attaccato ad un altro cromosoma di solito il numero 14, 21, o 22.

Le cause della sindrome di Down

Non conosciamo affatto quali siano le cause che determinano le anomalie cromosomiche in generale.

Sappiamo però che:

- a) le anomalie cromosomiche, soprattutto le trisomie, sono un evento abbastanza frequente che interessa circa il 9% di tutti i concepimenti (alla nascita però solo lo 0,6% dei nati presenta un'anomalia cromosomica a causa dell'elevatissima quota di embrioni che va incontro ad un aborto spontaneo);
- b) l'incidenza delle anomalie cromosomiche in generale, e quelle della Trisomia 21 in particolare, è assolutamente costante nelle diverse popolazioni, nel tempo e nello spazio;
- c) tutte le possibili ipotesi eziologiche fino ad oggi formulate (agenti chimici, radiazioni ionizzanti, infezioni virali, alterazioni metaboliche o endocrine materne) non sono state mai avvalorate dalle molte ricerche condotte.

In definitiva si ritiene che l'insorgenza delle anomalie cromosomiche sia un fenomeno "naturale", in qualche modo legato alla fisiologia della riproduzione umana, e anche molto frequente.

La presenza della sindrome di Down è diagnosticabile nel neonato, oltre che con un'analisi cromosomica fatta su un prelievo di sangue, attraverso una serie di caratteristiche facilmente riscontrabili dal pediatra, di cui la più nota è il taglio a mandorla degli occhi.

Il nome "sindrome di Down" viene invece dal nome del dott. Langdon Down, che per primo nel 1866 riconobbe questa sindrome (sindrome vuol dire insieme di tratti) e ne identificò le principali caratteristiche.

Si può fare qualcosa per prevenirla?

Le cause precise che determinano l'insorgenza della sindrome di Down sono ancora sconosciute.

Numerose indagini epidemiologiche hanno comunque messo in evidenza che l'incidenza aumenta con l'aumentare dell'età materna:

ETÀ MATERNA	INCIDENZA
inferiore a 30 anni	1 su 1500
30-34 anni	1 su 580
35-39 anni	1 su 280
40-44 anni	1 su 70
oltre 45 anni	1 su 38

Anche se il rischio cresce con l'avanzare dell'età materna, questo non esclude che nascano bambini con sindrome di Down anche da donne giovani, ma una donna più anziana ha maggiori probabilità. L'altro fattore di rischio dimostrato è avere avuto un precedente figlio con la sindrome di Down.

Come viene diagnosticata

La sindrome di Down può essere diagnosticata anche prima della nascita intorno alla 16^a-18^a settimana di gestazione con l'amniocentesi (prelievo con una siringa di una piccola quantità del liquido amniotico, che avvolge il feto all'interno dell'utero) o tra la 12^a e la 13^a settimana con la villocentesi, esame svolto meno comunemente e che consiste in un prelievo di cellule da cui si svilupperà la placenta, i villi coriali appunto.

Queste analisi vengono proposte di solito alle donne considerate a rischio (età superiore ai 37 anni o con un precedente figlio con sindrome di Down) ed eseguite senza ricovero. Sono allo studio nuove tecniche di prelievo, o di cattura, delle cellule fetali nel sangue materno o nella vagina che dovrebbero essere meno invasive e più sicure delle attuali.

Il Tri-test è un esame del sangue materno eseguito tra la 15^a e la 20^a settimana di età gestazionale per dosare tre sostanze particolari (alfa-fetoproteina, estriolo non coniugato e frazione beta della gonadotropina corionica). L'elaborazione statistica dei livelli ematici di queste tre sostanze, combinata con il rischio di sindrome di Down legato all'età della donna e ad altri fattori, fornisce una risposta che indica la stima della probabilità che il feto abbia una trisomia 21 oppure no. Il Tri-test non ha alcun valore diagnostico, ma serve per definire il rischio di una specifica gravidanza e a fornire quindi indicazioni per l'effettuazione di una diagnosi precoce con amniocentesi; un valore elevato di rischio al Tritest è una indicazione più precisa rispetto alla sola età materna.

Quante sono le persone con Sindrome di Down?

Attualmente in Italia 1 bambino su 1200 nasce con questa condizione, questo vuol dire che nascono quasi due bambini con sindrome di Down al giorno. Grazie allo sviluppo della medicina e alle maggiori cure dedicate a queste persone la durata della loro vita si è molto allungata così che si può ora parlare di un'aspettativa di vita di 62 anni, destinata ulteriormente a crescere in futuro.

Si stima che oggi vivano in Italia circa 38.000 persone con sindrome di Down, delle quali il 61% ha più di 25 anni.

Chi sono e come crescono i bambini con sindrome di Down?

Lo sviluppo del bambino con sindrome di Down avviene più lentamente, ma secondo le stesse tappe degli altri bambini.

I bambini con sindrome di Down crescendo possono raggiungere, sia pure con tempi più lunghi, conquiste simili a quelle di tutti i bambini: cammineranno, inizieranno a parlare, a correre, a giocare.

Rimane invece comune a tutti un variabile grado di difficoltà di apprendimento che si manifesta anche nella difficoltà di linguaggio frequente tra le persone con sindrome di Down.

Dal punto di vista riabilitativo non si tratta di compensare o recuperare una particolare funzione, quanto di organizzare un intervento educativo globale che favorisca la crescita e lo sviluppo del bambino in una interazione dinamica tra le sue potenzialità e l'ambiente circostante. È importante ricordare che ogni bambino è diverso dall'altro e necessita quindi di interventi che rispettino la propria individualità e i propri tempi.

Dal punto di vista medico, vista la maggiore frequenza, rispetto al resto della popolazione, di problemi specialistici, in particolare malformazioni cardiache (la più frequente è il cosiddetto canale atrioventricolare comune, ma possono presentarsi anche difetti intestinali, disturbi della vista e dell'udito, disfunzioni tiroidee, problemi odontoiatrici), è opportuno prevedere col pediatra una serie di controlli di salute volti a prevenire o a correggere eventuali problemi aggiuntivi.

Che cosa possono imparare le persone con sindrome di Down e qual è il loro inserimento sociale?

La maggior parte delle persone con sindrome di Down può raggiungere un buon livello di autonomia personale, imparare a curare la propria persona, a cucinare, a uscire e fare acquisti da soli.

Possono fare sport e frequentare gli amici, vanno a scuola e possono imparare a leggere e scrivere.

I giovani e gli adulti con sindrome di Down possono apprendere un mestiere e impegnarsi in un lavoro svolgendolo in modo competente e produttivo. È impossibile avere oggi dei dati statistici sul numero delle persone con sindrome di Down che lavorano, ma grazie all'impegno degli operatori e delle famiglie ci sono già molte esperienze positive. Ci sono lavoratori con sindrome di Down tra i bidelli, gli operai, i giardinieri ed altre mansioni semplici; stanno nascendo inoltre anche alcune prime esperienze in lavori più complessi come l'immissione dati in computer o altri impieghi in ufficio.

Le persone con sindrome di Down sanno fare molte cose e ne possono imparare molte altre. Perché queste possibilità diventino realtà occorre che tutti imparino a conoscerli e ad avere fiducia nelle loro capacità.

LUOGHI COMUNI E REALTÀ SULLE PERSONE CON LA SINDROME DI DOWN

STEREOTIPO: sono tutte uguali (affettuose, amanti della musica, bionde ecc.)

REALTÀ: non è così. Le uniche caratteristiche che hanno in comune sono un cromosoma in più rispetto agli altri (47 invece che 46), un deficit mentale e alcuni aspetti somatici. Per il resto, ogni persona con sindrome di Down è diversa dall'altra. Le differenze dipendono da fattori costituzionali, dal tipo di educazione ricevuta in famiglia e a scuola, dalla presenza o meno di servizi specifici sul territorio.

STEREOTIPO: sono sempre felici e contente

REALTÀ: è lo stereotipo più comune. Come per chiunque altro, la serenità di un bambino, di un adolescente, di un adulto con sindrome di Down è legata al suo carattere, all'ambiente e al clima familiari, alle sue attività sociali e dunque alla qualità della sua vita. Una persona con sindrome di Down manifesta in modo molto esplicito le sue emozioni (felicità, tristezza, gratitudine, ostilità, tenerezza ecc.) e qualsiasi comportamento affettivo.

STEREOTIPO: esistono forme lievi e forme gravi di sindrome di Down

REALTÀ: il grado di difficoltà di apprendimento non dipende dal tipo di trisomia (anche se esiste una forma rarissima – “mosaicismo” – in cui il ritardo può, ma non sempre, essere lieve). Le differenze tra una persona con sindrome di Down e l'altra dipendono dai fattori di cui sopra.

STEREOTIPO: non vivono a lungo

REALTÀ: la durata della vita è aumentata enormemente. Oggi, grazie al progresso della medicina, l'80% delle persone con sindrome di Down raggiunge i 55 anni e il 10% i 70 anni. Si stima che in un prossimo futuro la sopravvivenza raggiungerà quella della popolazione generale.

STEREOTIPO: possono eseguire solo lavori ripetitivi che non implicino responsabilità

REALTÀ: sono sempre più numerosi gli esempi di persone con sindrome di Down che – grazie a un inserimento mirato – possono svolgere lavori su macchinari complicati, possono risolvere problemi nuovi con creatività e mantenere il posto al di là di ogni precedente aspettativa.

STEREOTIPO: sono ipersessuati oppure etemi bambini privi di interessi sessuali

REALTÀ: gli adolescenti con sindrome di Down non differiscono sostanzialmente dagli altri né per quel che riguarda l'età d'inizio della pubertà né per l'anatomia degli organi sessuali. Provano desideri e hanno fantasie sessuali come gli altri loro coetanei. Vi sono ancora incertezze sulla capacità ripro-

duttiva delle persone con sindrome di Down di sesso maschile, sappiamo che la loro fertilità è molto ridotta. Le donne sono per lo più fertili.

STEREOTIPI: hanno genitori anziani

REALTÀ: attualmente il 75% circa dei neonati con sindrome di Down ha genitori sotto i 35 anni (il dato è legato alla differente distribuzione dei nati nella popolazione: nascono in assoluto più bambini da donne giovani che da donne anziane, quindi anche se il rischio di avere un bambino con sindrome di Down per una donna giovane è più basso, in numeri assoluti ci sono più bambini con sindrome di Down figli di coppie giovani).

STEREOTIPO: sono incapaci di avere rapporti interpersonali che possano portare ad amicizia, fidanzamenti o matrimoni

REALTÀ: l'affettuosità delle persone con sindrome di Down è selettiva e intelligente. L'inserimento scolastico nel nostro paese ha permesso un inserimento sociale soprattutto nell'età in cui le amicizie vengono, almeno in parte, gestite dai genitori. Tuttavia, l'adolescenza coincide con il periodo della vita di un giovane con sindrome di Down nel quale i compagni, gli amici e anche i fratelli cominciano ad allontanarsi e a includerlo sempre meno nelle loro attività: quando desidera (e avrebbe bisogno) di staccarsi dal suo nucleo familiare, la sua unica alternativa è di stare a casa o uscire solo con i genitori. In questa età è più facile che rapporti affettivi e amicizia possano nascere in condizioni "alla pari", con interessi e capacità di comunicazioni simili. È stato verificato che tra persone con sindrome di Down o con problemi analoghi, possono nascere amicizie e fidanzamenti. Ci sono alcuni casi, anche se molto rari, di matrimonio in cui la coppia è in grado di vivere da sola in modo relativamente autonomo.

STEREOTIPO: non sanno di essere handicappati

REALTÀ: un bambino con sindrome di Down è in grado di capire fin da quando è piccolo la propria diversità rispetto ai compagni e ai fratelli. Il suo rapporto con la propria disabilità sarà tanto più sereno quanto più i genitori riusciranno ad affrontare con lui il discorso sui problemi connessi alla sindrome, sottolineando le sue capacità e i suoi limiti ed aiutandolo ad acquisire un senso di autostima.

STEREOTIPO: dovranno sempre vivere con i genitori e poi con i fratelli

REALTÀ: una persona con sindrome di Down desidera fin dall'adolescenza rapporti alternativi a quelli esclusivi con i familiari. È necessario quindi potenziare le iniziative di aggregazione volte a favorire l'affermazione di una vita adulta relativamente autonoma dalla famiglia quali, ad esempio, comunità alloggio e case famiglia, ancora molto scarse in tutto il territorio nazionale.

È possibile un inserimento lavorativo per le persone con la sindrome di Down?

LE PERSONE CON SINDROME DI DOWN AL LAVORO. ESPERIENZE DELL'AIPD E RIFLESSIONI

L'**Associazione Italiana Persone Down-Onlus** è un'associazione di famiglie e di persone con la sindrome di Down che si pone come punto di riferimento per i genitori e per tutti coloro che si occupano di persone con questa disabilità.

Svolge attività di informazione, consulenza, promozione e negli ultimi anni ha sviluppato un'attenzione crescente alle esigenze e i problemi dell'età adulta.

Il fenomeno dell'allungamento della vita delle persone con sindrome di Down che ha caratterizzato gli ultimi anni, apre problemi ed attenzioni nuove che hanno indotto l'associazione anche a cambiare nome da Associazione Bambini Down a Associazione Italiana Persone Down e ad attivare iniziative e servizi in tal senso.

Si è così cominciato a lavorare sullo **sviluppo delle autonomie sociali** (uso del denaro, orientamento in strada, uso di mezzi e servizi) nella convinzione di affrontare un tema importante, sia nell'ottica dell'inserimento sociale in genere, sia nella costruzione dei prerequisiti di un inserimento lavorativo che, se non è proponibile per tutte le persone con sindrome di Down, lo è certamente per molte di esse.

Non esiste in Italia nessun censimento che ci permetta di dire quante sono oggi le persone con sindrome di Down che lavorano, né gli attuali elenchi dei Servizi per l'impiego possono disporre di dati per patologie.

Sappiamo però per esperienza diretta, dal mondo delle Associazioni, 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 con la sindrome di Down sono in grado di esprimere una capacità produttiva o di inserirsi facilmente nel libero mercato. Sicuramente dobbiamo pensare che nell'universo delle persone adulte con sindrome di Down ci sia una parte di esse inseribile al lavoro in azienda, una parte che

si può esprimere e realizzare in un contesto di lavoro protetto ed una terza parte che ha bisogno invece di risposte assistenziali adeguate.

Fermandoci però ora a riflettere sui lavoratori o potenzialmente tali è interessante fare qualche considerazione sul lavoro svolto in tal senso dall'Associazione Italiana Persone Down, in particolar modo nel contesto romano, ma non solo.

Un'indagine recente e in parte ancora in corso ci ha permesso di individuare a Roma, su 249 persone con sindrome Down tra i 18 e i 50 anni in contatto con l'associazione, 51 lavoratori regolarmente assunti dei quali 27 con un rapporto di lavoro a tempo pieno e 24 part time.

Come già in altre indagini si era sottolineato, non è particolarmente significativa la tipologia dei lavori svolti che è prevalentemente indotta dalle caratteristiche del mercato del lavoro e ci fa quindi trovare la maggior parte dei casi a Roma impegnata nel terziario, quanto piuttosto l'**organizzazione del lavoro**:

- mansioni semplici e ben organizzate
- chiarezza del sistema gerarchico e dei ruoli
- considerazione del lavoratore con disabilità come un vero lavoratore

sono gli elementi che determinano il successo o le difficoltà nel realizzarsi di un'esperienza e ne condizionano i livelli di produttività esprimibile.

L'esperienza dell'AIPD relativa all'inserimento lavorativo di persone con sindrome di Down nasce nei primi anni Novanta, quando abbiamo cominciato a contattare direttamente alcune aziende per concordare con loro una modalità di inserimento che fosse di reciproca soddisfazione.

Nell'andare ad osservare le poche esperienze già esistenti di inserimento lavorativo nel 1992 (v. Danesi, Sampaolo "Un posto per tutti" ed. Del Cerro) si vedeva come alla base del successo di questi inserimenti erano da una parte il possesso di buone capacità di autonomia dei lavoratori, dall'altra alcune caratteristiche dell'iter formativo e di assunzione che potremmo riassumere in quelle che sono diventate ormai le formule chiave degli ultimi anni: **formazione in situazione** e **collocamento mirato**.

Per questo l'Associazione se da una parte ha concentrato i suoi sforzi nel promuovere l'autonomia degli adolescenti e dei giovani con sindrome di Down, dall'altra ha cercato nel suo piccolo di stimolare nuove assunzioni proprio con questo spirito.

Nell'applicazione della L.482/68 (la normativa sul collocamento al lavoro dei disabili in vigore fino al 1999) abbiamo visto come molte aziende disattendevano il loro obbligo o cercavano di non assumere persone con disabilità intellettive per paura della difficoltà dell'inserimento o perché si credeva che queste persone non potessero essere produttive.

In gran parte ciò è dovuto a pregiudizi, ma anche al fatto che in tale legge non era previsto un "collocamento mirato" cioè la scelta del lavoratore

adatto per il posto disponibile e la sua formazione specifica per quel lavoro. L'esperienza ci ha dimostrato che anche da parte di molte aziende, si sentiva la necessità di passare da un collocamento assistenziale ad un **collocamento produttivo** e che quindi la possibilità di fare “**buoni progetti**” per permettere di inserire positivamente lavoratori speciali possa trovare degli alleati e aiutarci ad abbattere qualche pregiudizio.

Sono state così realizzate le prime esperienze positive di inserimento lavorativo, centrate sul principio di collocamento mirato e al tempo stesso di una modalità di collaborazione tra servizi e azienda.

Negli ultimi anni la normativa in merito all'inserimento lavorativo delle persone disabili è stata fortemente modificata dall'approvazione della **legge 12 marzo 1999, n. 68 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”** che ha finalmente recepito il principio del “**collocamento mirato**”.

La scelta fatta dalla legge è di superare una normativa solo vincolistica e di puntare al coinvolgimento delle parti sociali a partire dai datori di lavoro, prevedendo incentivi per l'accoglienza dei disabili considerati più gravi nelle strutture produttive e organizzando una rete di servizi a sostegno dei percorsi di inserimento.

Proprio per l'assenza di Servizi per l'inserimento lavorativo sul territorio, se si esclude l'esperienza direttamente condotta a Roma da alcuni centri di formazione professionale, negli ultimi anni l'associazione ha cominciato a seguire direttamente alcuni inserimenti fino a strutturare a partire dal 2000 un apposito servizio. Questa attività si è articolata su 3 direttrici:

- sensibilizzazione e informazione di aziende e istituzioni
- costruzione di profili e curricula
- sostegno all'inserimento

Negli ultimi anni, utilizzando lo **strumento** della **Convenzione** (ex art. 11, L.68/99) sono stati organizzati alcuni inserimenti lavorativi in attività produttive diverse.

Puntando alla qualità e al successo dell'esperienza abbiamo scelto di proporre sempre orari di lavoro tra le 20 e le 25 ore, su 5 giorni settimanali; anche se a scapito della retribuzione, ciò ci permette di puntare ad una più alta resa produttiva riducendo i problemi di affaticamento e facilitando il lavoro del tutor interno nell'individuazione delle mansioni.

L'azienda assolve così il proprio obbligo, al tempo stesso non percepisce una situazione di appesantimento, ma è in grado di valorizzare il nuovo lavoratore.

In alcuni casi le aziende hanno preferito far precedere l'assunzione da un tirocinio, in altri si è proceduto subito all'assunzione a tempo indeterminato. In entrambi si è però manifestata la necessità di un supporto all'azienda e al lavoratore nei primi mesi che, non essendoci un servizio pubblico in grado di offrire, è stata garantita dall'Associazione.

Le modalità con cui è stato realizzato il **sostegno** sono state diverse da caso a caso, secondo un progetto concordato insieme ed eventualmente adeguato in corso d'opera.

Gli interventi previsti sono stati di vario tipo:

- **sul posto di lavoro**

- osservazione e analisi del posto di lavoro da parte di un operatore AIPD per l'individuazione delle mansioni
- consulenza ai colleghi e ai dirigenti sia nell'organizzazione generale che all'emergere di particolari problemi
- osservazioni nascoste per attività di verifica
- verifiche periodiche con i dirigenti

- **in associazione**

- colloqui di sostegno e analisi dei problemi col lavoratore
- colloqui con la famiglia

La fase di sostegno più attiva va da sei mesi ad un anno dal momento dell'inserimento, secondo il progetto individuale. Viene comunque mantenuta la disponibilità ad intervenire anche successivamente, sia nei confronti dell'azienda, sia nei confronti del lavoratore e della sua famiglia.

Laddove è stata stipulata una Convenzione con i Servizi per l'impiego, l'Associazione si configura come ente di formazione, negli altri casi è stato stipulato un accordo direttamente con l'azienda.

Negli inserimenti lavorativi fin qui realizzati, all'interno dell'accordo con l'azienda, l'Associazione Italiana Persone Down ha assunto il compito delle selezioni dei potenziali lavoratori da candidare ogni qualvolta si rendeva disponibile un posto di lavoro. È stata particolarmente importante l'esperienza dei corsi di educazione all'autonomia realizzati dall'Associazione. Quasi tutti i ragazzi selezionati hanno frequentato tali corsi che si sono rivelati utili, sia per il possesso di specifiche abilità sia per la capacità di relazionarsi con colleghi e dirigenti.

Nel primo periodo dopo l'assunzione, laddove era stato concordato un tutoraggio esterno, un operatore dell'associazione (tutor) è presente spesso nel posto di lavoro per seguire la formazione e rinforzare nel giovane con sindrome di Down il ruolo di lavoratore e la sua capacità di eseguire correttamente il compito affidatogli. L'iter formativo prevede la possibilità per i giovani con sindrome di Down di assumere gradualmente tutti i ruoli previsti nella propria qualifica, anche se i tempi e la successione di essi può variare. Inizialmente si parte dalle mansioni più semplici per aumentare nei ragazzi l'autostima e quindi il desiderio di lavorare. Si passa poi a mansioni più complesse.

Dopo i primi tempi, sempre in base a progetto individuale, il tutor si allontana dal ragazzo, mantenendo una presenza sul posto di lavoro in media di una vol-

ta a settimana o ogni 15 giorni, stimolando così nel giovane l'assunzione di una sempre maggiore autonomia, pur restando per lui un punto di riferimento. Sin dal primo giorno si chiede al ragazzo di rendersi conto che il suo è un lavoro serio e che ci si aspetta da lui puntualità, rispetto delle regole e dei colleghi, subordinazione ai coordinatori, gentilezza con eventuali clienti, efficienza nello svolgere i suoi compiti. Ci si aspetta cioè che lui contribuisca realmente all'attività dell'azienda come gli altri lavoratori.

Se queste riflessioni ci possono aiutare a capire come sostenere le persone con sindrome di Down nel cammino verso il lavoro, ci sono poi alcune considerazioni che emergono dal **rapporto con le aziende** e che costituiscono un elemento di ulteriore riflessione.

Per quanto riguarda i rapporti con l'azienda l'Associazione interviene soprattutto nei primi tempi per aiutare i colleghi a capire che il giovane con sindrome di Down è un lavoratore come gli altri e a comprendere eventuali specifiche difficoltà. All'inizio viene distribuita ai colleghi una breve nota contenente "**consigli utili**" e spunti di riflessione (v. scheda "*Consigli utili per i colleghi di lavoro*", pag. 27) affinché l'inserimento della persona con sindrome di Down possa essere soddisfacente per se stessa e per l'azienda.

Nelle esperienze già realizzate dall'AIPD, i rapporti con i colleghi di lavoro sono nel complesso buoni, in alcuni casi ottimi. In una recente relazione un datore di lavoro riferisce "*nonostante abbia avuto in passato alcune esperienze negative di lavoratori con disabilità, ho deciso, avvalendomi del supporto dell'AIPD, di avviare una nuova esperienza con Monica. Monica attualmente svolge il suo lavoro con grande serietà e scrupolosità. Sappiamo che possiamo contare su di lei come un vero lavoratore fra gli altri*".

Dal punto di vista del rendimento lavorativo, un'azienda – con cui abbiamo realizzato 8 inserimenti – ha svolto sui lavoratori con la sindrome di Down una valutazione di produttività (utilizzando parametri aziendali) e ha registrato valori tra il 70 e l'80% rispetto agli altri lavoratori.

Crediamo che si tratti di un risultato molto importante e che giustifica pienamente le scelte metodologiche che caratterizzano tali inserimenti, al tempo stesso smentisce ampiamente gli stereotipi che vedono l'inserimento lavorativo di una persona con disabilità come una azione assistenziale.

Riassumendo le azioni previste per promuovere e seguire gli inserimenti sono le seguenti:

- **Informazione e sensibilizzazione aziende sulla sindrome di Down e le potenzialità delle persone con questa sindrome.**
Ciò si realizza con l'invio di materiale informativo, organizzazione di incontri con i responsabili delle risorse umane, presenze in convegni e sui mass media, contatti con organizzazioni di datori di lavoro. Per questo motivo è stato realizzato anche un filmato su esperienze lavorative in corso di giovani con la sindrome di Down.

- **Informazione alle famiglie e agli interessati sui diritti e le agevolazioni previste dalle leggi.**
Per questo vengono predisposti materiali appositi (opuscoli, schede sul sito internet dell'AIPD e sulla rivista) e organizzati incontri a tema separati con i giovani e le famiglie.
- **Accompagnamento delle famiglie nella presa di coscienza di che cosa vuol dire per i loro figli andare a lavorare, come promuovere e riconoscere la loro condizione adulta.**
Per molti genitori di persone con disabilità intellettiva è difficile riconoscere adulti i loro figli e può esserci il rischio di una ricerca del lavoro come "modo per tenerli occupati" senza una reale fiducia nelle loro capacità produttive. Può anche succedere che vengano inviati messaggi contraddittori del tipo "va a lavorare, ma lo stipendio lo ritiro io e poi gli do la paghetta come quando era bambino". Per questo è importante un lavoro di accompagnamento che si realizza attraverso colloqui individuali e discussioni di piccolo gruppo coi i genitori.
- **Percorso educativo con le persone con sindrome di Down nella comprensione del ruolo di lavoratore, nella preparazione a colloqui di lavoro. Anche questo lavoro viene fatto con colloqui individuali e incontri di gruppo di vario tipo:**
 - *omogeneo: tra non lavoratori per analizzare e comprendere le "parole" del mondo del lavoro (orario, salario, busta paga, ferie, ecc.);*
 - *misto: tra persone con la SD che già lavorano e persone che non lavorano, basati sullo scambio di esperienze.*
- **Individuazione di aziende disponibili.**
Le aziende vengono individuate con criteri diversi, in base a segnalazioni di agenzie, autocandidature dopo il lavoro di sensibilizzazione ed altro.
- **Segnalazione di un posto disponibile.**
- **Individuazione da parte dell'Associazione del possibile candidato (uno o più di uno).**
Il candidato viene individuato all'interno della banca dati del Servizio di Inserimento Lavorativo dell'AIPD che raccoglie i profili dei potenziali lavoratori. È stata elaborata un'apposita scheda che contiene elementi di storia del potenziale lavoratore ed un quadro delle sue competenze. La scheda viene compilata sulla base di un colloquio col giovane e con i suoi familiari, la raccolta di documentazione su esperienze formative e lavorative precedenti, l'osservazione diretta dell'operatore AIPD in alcuni contesti significativi. Dalla scheda viene estratto un sin-

tetico curriculum utile per la presentazione della candidatura ad un eventuale posto di lavoro.

- Incontro di selezione presso l'azienda.
Questo di solito è un normale incontro di selezione al quale però partecipa anche un rappresentante dell'Associazione
- Espletamento delle formalità burocratiche e definizione delle modalità dell'inserimento.
L'AIPD concorda con l'azienda le modalità dell'inserimento, valutando la possibilità di tirocini preassunzione e la stipula di convenzioni (L.68/99), la tipologia del contratto, l'eventuale adozione di un part-time ecc. tenendo presenti le caratteristiche del lavoratore e le esigenze dell'azienda e del posto di lavoro, nonché l'individuazione delle mansioni più idonee.
- Tirocinio finalizzato all'assunzione o assunzione (a seconda del progetto personale).
- Sostegno all'inserimento nei primi mesi (monitoraggio o tutoraggio a seconda del progetto personale).
Ogni inserimento viene monitorato attraverso un costante contatto (colloqui diretti e/o telefonici, materiale informativo...) con il datore di lavoro, i colleghi, il lavoratore e la famiglia e attraverso osservazioni (dichiarate o nascoste nei confronti del tirocinante/lavoratore) sul posto di lavoro, per permettere la lettura delle competenze, del comportamento e l'interpretazione dei cambiamenti del tirocinante.
Laddove questo venga richiesto, si formula un programma di tutoraggio attraverso una presenza sul posto di lavoro di un educatore Aipd. Tale presenza viene prevista per un numero di ore, stabilito caso per caso, che si riduce progressivamente nel tempo; la funzione dell'educatore è di supporto al lavoratore nella comprensione delle "regole" del luogo di lavoro, di aiuto all'azienda e ai colleghi nell'individuazione delle mansioni e nell'acquisizione delle modalità di relazione più adeguate. Vengono inoltre previsti momenti periodici di verifica con l'azienda e col lavoratore. I nuovi lavoratori vengono incontrati periodicamente fuori dal posto di lavoro, sia da soli sia in gruppo, per permettere loro di raccontare la loro esperienza e di evidenziare ed analizzare con gli operatori eventuali momenti di disagio. Momenti particolarmente significativi nel primo anno che vengono seguiti con particolare attenzione, sono la prima busta paga e la prima richiesta di ferie.
- Disponibilità a consulenze per il datore di lavoro e per i colleghi senza limite di tempo.

Quanto finora espresso ci permette di fare alcune **considerazioni**:

- L'inserimento lavorativo delle persone con sindrome di Down in Italia è possibile e può dare buoni risultati sia per il lavoratore che per l'azienda
- Un lavoratore con la sindrome di Down è un lavoratore, adulto, con la sindrome di Down e ne va promossa la crescita in termini di identità e di abilità
- È indispensabile procedere ad un collocamento mirato
- La flessibilità è un elemento importante per poter fare progetti adeguati alle persone

Oggi molte delle 31 sezioni che l'AIPD ha su territorio nazionale (vedi "Elenco sezioni AIPD", v. III^a pagina di copertina) stanno concentrando la propria attenzione e i propri sforzi per promuovere l'inserimento lavorativo di giovani e adulti con la sindrome di Down, condividendo un linguaggio e uno stile comune messi a punto sulla base delle esperienze positive realizzate qua e là negli ultimi anni.

Ma ci sono in giro ancora molti pregiudizi che vedono l'inserimento di una persona con disabilità, soprattutto intellettuale, solo e soltanto come un peso per l'azienda e questo è il principale nodo da affrontare. Affrontarlo vuol dire lavorare per creare le condizioni perché davvero le persone con disabilità possano esprimere le proprie capacità.

La legge 68/99 che ha introdotto molte innovazioni, tra cui il principio del collocamento mirato e gli incentivi per le aziende, ci dà oggi degli strumenti in più, ma bisogna rimboccarsi le maniche, puntando al coinvolgimento di tutte le parti sociali, a partire dai datori di lavoro.

TESTIMONIANZE DI GIOVANI LAVORATORI CON SINDROME DI DOWN

Gli interventi sono stati riportati nella forma originale nella quale sono stati elaborati dai protagonisti

ALFREDO NEL 1996 DICEVA:

Mi chiamo Alfredo Scarlata, ho 21 anni, ho fatto un corso di informatica alla Finsiel che è una società di computer e mi hanno dato un diploma della Regione Lazio.

Ora ne sto facendo un altro Corso di informatica per ragioneria d'azienda e spero di trovare un posto di lavoro sempre nell'ambito del computer. Vado anche agli Scout e mi trovo bene in loro compagnia e ogni tanto facciamo delle gite soltanto il fine settimana.

Da tre anni frequento un corso di autonomia a Roma. In questo corso di autonomia si fanno tante attività del tipo: si esce a fare acquisti, si va a mangiare per fare merenda, inoltre si va al cinema oppure a giocare al bowling. Quando usciamo prendiamo i mezzi pubblici, autobus o metropolitana.

Tutte queste attività ci servono per diventare autonomi. Per me essere autonomo significa fare tutto da solo e diventare indipendente nella vita. Io, non essendo più un bambino, sono diventato adulto e non ho il bisogno dei miei genitori, nel senso che io anziché farmi accompagnare preferisco andare da solo perché ormai queste cose che sto facendo le faccio bene anche da solo. Essere autonomi significa anche che i ragazzi e le ragazze Down possono gestirsi la loro vita e anche essere indipendenti. Per me essere Down non significa che non possiamo autogestirci la nostra vita, ma significa che possiamo avere le chiavi di casa e questa è una cosa molto importante perché i ragazzi e le ragazze che hanno le chiavi di casa hanno la loro responsabilità.

Io auguro alle persone che mi stanno seguendo di mandare i figli in Associazione per frequentare il corso di autonomia.

Arrivederci a tutti

Convegno Internazionale *“La persona Down verso il 2000: un nuovo soggetto sociale”*

Roma 23/24/25 ottobre 1996

OGGI ALFREDO RACCONTA:

Io lavoro presso Mc Donald's di Piazza di Spagna da sei anni ed ho un contratto Part-time di 20 ore settimanali suddivise in 4 ore per cinque giorni. L'attività principale che io svolgo è di tenere in ordine il magazzino, ad esempio mettere al loro posto le salse, il formaggio, le insalate, la carne, ecc. Praticamente, in poche parole, io sistemo tutto ciò che serve avere a portata di mano.

Inoltre lavoro in cucina dove preparo i panini, ciascuno con il condimento richiesto. Da un po' di tempo sono diventato capo magazziniere ed ho, quindi, delle mie responsabilità.

I miei colleghi di lavoro con me sono gentili e affettuosi ed il direttore ha molta stima nei miei riguardi ed io nei suoi.

Secondo me il lavoro è molto importante perché mi fa capire il senso del dovere e perché mi permette di stare in contatto con il pubblico.

Quando, alla fine del mese, ricevo la busta paga, sono contento perché i soldi che ricevo sono il frutto del mio impegno e mi servono per le mie spese personali e per il mio futuro. Io spero di lavorare sempre con impegno e di dare il meglio di me stesso.

Alfredo Scarlata
(Roma, febbraio 2004)

MAURO NEL 1998 DICEVA:

Mi chiamo Mauro, ho 24 anni e sono qui per parlare delle mie esperienze di lavoro.

Ho frequentato regolarmente le scuole statali, fino alla terza media.

Mi sono diplomato con “buono” a 14 anni.

Ho frequentato poi dei corsi professionali della regione Lazio e del comune di Roma.

Ho l’attestato di: steno-dattilografo, operatore computer, addetto uffici e segreterie e operatore in videoscrittura (quest’ultimo è un corso di secondo livello).

Cominciamo con le esperienze di lavoro.

Con le graduatorie dell’ufficio collocamento categorie protette, nel maggio 1993 ho ottenuto il nulla-osta per la concessionaria automobilistica Rosati Lancia, la quale mi ha assunto il 18 ottobre, ma l’11 novembre mi ha licenziato per non aver superato il periodo di prova.

Tutto legale e permesso, ma dopo questa esperienza io non mi fido più del collocamento.

Nel Marzo 1994 l’Associazione Persone Down ha ottenuto un lavoro di 4 mesi dalla Finsiel.

Eravamo un gruppo di 6 ragazzi e abbiamo registrato in una banca dati delle pubblicazioni, la maggior parte in inglese.

A dicembre 1994 la Finsiel ha cominciato un corso di operatori di computer per ragazzi Down e io ho fatto l’assistente ai professori.

Il corso è durato tre mesi, è stato seguito da 2 mesi di tirocinio pratico negli uffici, io sono stato assegnato alla segreteria generale.

Per tutti e due questi lavori ho ricevuto una borsa di studio.

Da ottobre 1995 a novembre 1997 ho partecipato, con un gruppo di ragazzi disabili, a un tirocinio pratico nell’ufficio tecnico della XVI circoscrizione.

L’orario di lavoro era dalle 8.30 alle 13.30 per 5 giorni a settimana.

I compiti assegnati: piccoli lavori di segreteria, fotocopie, firma presenze e circolari, centralino ecc.

Per il primo anno ho ricevuto il rimborso della tessera auto il secondo anno no, perchè il comune non aveva più fondi.

Dal 2 dicembre 97 ho ottenuto una borsa di lavoro dal Comune di Roma presso una cooperativa che si occupa della ristorazione dell’Università. Lavoro 5 ore al giorno per 5 giorni a settimana nell’ufficio amministrazione e contabilità.

Le mie mansioni sono: aiuto nei lavori d’ufficio, consegna pratiche nei vari locali distaccati, versamenti e raccomandate all’ufficio postale.

La borsa ha la durata di 10 mesi, dopo non si sa!

Voglio parlare anche della mia esperienza di attore.

Sono stato scelto, forse perchè fotogenico, per girare 2 spots della

Presidenza del Consiglio dei Ministri: uno per la campagna disabili e l'altro per Mare Pulito.

Ho lavorato con una troupe cinematografica: regista, truccatrice, operatori.

Abbiamo ripetuto le scene più volte, abbiamo mangiato al sacco, tutto come gli attori veri.

Per il primo spot ho ricevuto anche un premio, che sono andato a ritirare a Milano e che mi è stato consegnato da Simona Ventura.

È stata una bellissima esperienza, fare l'attore mi piace molto anche se è un lavoro faticoso e non continuativo.

Concludendo per la mia giovane età ho fatto già molte esperienze, ma ho preso pochi soldi.

Il lavoro è un diritto di tutti i cittadini, noi però questo diritto ce lo dobbiamo ancora conquistare.

Abbiamo ottenuto il diritto allo studio, la nostra integrazione nella scuola è ormai totale e sembra essere riuscita abbastanza bene.

Ora si tratta di integrarci nel mondo del lavoro e per questo io sono d'accordo con lo spot:

“METTETEVI ALLA PROVA!”

(Conferenza stampa presso la “CNA di Roma”, 8/4/98)

OGGI MAURO RACCONTA:

Ho 30 anni e da luglio 2003 sono stato assunto alla ASL – RME di Roma, con la qualifica di operatore video terminal office.

Lavoro nell'ufficio CAD, che si occupa di Assistenza Domiciliare, con 3 infermiere, una caposala, 3 impiegati e una Dottoressa responsabile di tutto l'ufficio.

Il mio lavoro consiste nel prenotare i prelievi a domicilio, avvertire per telefono quando le analisi sono pronte, aggiornare al computer le schede dei pazienti, e aiutare le colleghe nei vari lavori d'ufficio.

L'orario è di 36 ore settimanali (7.30-13.30 con la flessibilità di 30 minuti per sei giorni alla settimana).

Per la legge 104 posso usufruire di 3 giorni al mese di permesso retribuito. L'ufficio si trova nel vecchio ospedale di Santa Maria della Pietà, per raggiungerlo devo prendere alla stazione di Trastevere il treno diretto a Viterbo, e che passa ogni 30 minuti.

Di questo lavoro sono molto contento, anche se debbo alzarmi la mattina alle 6; con le colleghe mi trovo veramente a mio agio: loro cercano sempre di aiutarmi ed io faccio del mio meglio perché siano soddisfatte di me.

Mauro Ursella

(Roma, febbraio 2004)

TESTIMONIANZA DI MONICA:

Mi chiamo Monica ho 29 anni, sono una ragazza Down.

Da piccola ho frequentato tutte le scuole dell'obbligo, ho diversi attestati di frequenza, come assistente all'infanzia e corsi d'informatica. Presso l'AIPD ho frequentato il corso di autonomia.

Ho praticato tanti sports come il nuoto, la danza e lo sci.

Tutto questo non era sufficiente ero insoddisfatta e triste.

Il mio sogno nel cassetto era quello di trovare un lavoro, per essere autonoma, indipendente e gestire uno stipendio, ma soprattutto mi mancavano gli amici e per questo il mio desiderio era quello di stare insieme ad altre persone e vivere nella società per essere considerata una persona normale.

Tutto questo grazie a Dio si è realizzato per mezzo dell'associazione che io frequento.

Infatti circa un anno fa sono stata assunta a tempo indeterminato presso la Mac Donald's di Via Appia Nuova, 118 dopo aver effettuato tre mesi di formazione.

Lavorare in questo ambiente gioioso mi piace molto, perché il rapporto fra i colleghi e il datore di lavoro è stupendo e meraviglioso, anche se il lavoro è faticoso io sono felice perché tutti mi rispettano, sono soddisfatti del mio lavoro e del mio comportamento.

Finalmente ho realizzato il mio sogno, posso gestirmi lo stipendio, comprando vestiti, andando dal parrucchiere, andare in vacanza e fare tanti regali ai miei nipotini che sono i miei gioielli.

Monica Marchetti

(Roma, febbraio 2004)

TESTIMONIANZA DI DIEGO:

Io mi chiamo Diego Puntel e ho 24 anni, sto lavorando al circolo sottufficiali della Marina Militare di Venezia, in Riva degli Schiavoni.

Le mie mansioni sono di preparare le tavole in sala da pranzo apparecchiando bene, parlando di meno e facendo più i fatti.

Adesso racconto la mia storia.

Io ho frequentato il Barbarico facendo Scuola Lavoro, poi ho fatto stage.

Ho lavorato a Mestre alla Magnosfera, ho lavorato in cucina facendo i bei piatti di vari tipi sia con la carne e con gli altri alimenti.

Ho lavorato anche alla Mensa della Telecom, ho imparato a cucinare:

1. Insalate tricolori.
2. Tagliare i pomodori.
3. Bucare le bustine delle mozzarelle.
4. Quando sporcavo pulivo i tavoli del lavoro.

Mi fa tanto piacere che il 10 di ogni mese il Signor Nati mi porta la bu-

sta paga con l'assegno, io poi vado in Banca a San Marco a cambiarlo.

I soldi non li do alla mamma, ma li metto nel mio cassetto e ci pago l'A.T.L., la piscina e mi compro quello che mi serve.

Io sono fortunato perché lavoro, spero che anche gli altri ragazzi trovino presto il lavoro, perché è molto importante.

Diego Puntel

(Venezia, febbraio 2004)

TESTIMONIANZA DI FRANCESCO:

Sono Francesco Cutrera e ho 24 anni sono operatore in un fast-food (Mac Donald's) a Napoli in via Lepanto.

Preparo i panini, pulisco i vassoi, le pareti, e i tavoli e i pavimenti sto in cucina e preparo le bibite e metto in ordine le bustine delle salse e preparo anche i toast.

Vado d'accordo con i miei colleghi che mi vogliono bene.

Per me è importante lavorare perché guadagno dei soldi che mi servono per avere una casa e sposarmi.

Ed inoltre mi sento impegnato come gli altri ragazzi della mia età che lavorano e non sto a casa a perdere tempo.

Francesco Cutrera

(Napoli, febbraio 2004)

TESTIMONIANZA DI DANIELE:

Io Daniele Corsetti ho cominciato a lavorare a Mac Donald's il 20 giugno 2002 a via del Corso, io sto in cucina, io preparo le colazioni, al mattino, collaboro con i miei colleghi di lavoro.

Mi trovo molto bene, perché mi sono tutti simpatici, e io sto andando fortissimo, io ho una divisa blu con una M gialla, e anche quadretti gialli.

Io lavoro tantissimo, a seconda dei giorni, dal lunedì al giovedì, dalle 8.00 alle 13.00 e venerdì dalle 8.00 alle 12.00, anche tutti i miei colleghi, e la direttrice se la cavano bene.

Questo lavoro è un posto molto frequentato, e lo consiglio a tutti.

Ho un grandissimo rapporto con i miei colleghi, e loro apprezzano il mio lavoro, e mi aiutano a lavorare bene.

Con tutto il mio cuore, vorrei rimanere a lavorare lì per tutto il resto della mia vita, e mettere tutta la mia anima nel lavoro, e sogno di diventare manager e salire di un grado per diventare direttore.

Io Daniele Corsetti Persona Down di Roma, posso dire a tutti i Ragazzi della Associazione che lavoro è importante.

Daniele Corsetti

(*"Il giornale del Club dei ragazzi"*,

Roma, dicembre 2002)

TESTIMONIANZA DI GLORIA:

Ho 22 anni, dopo la scuola media ho frequentato il centro di formazione professionale di Capodarco, poi ho fatto tre tirocini, in asilo nido con i bambini piccoli poi alla mensa del senato poi alla scuola elementare.

Ho fatto una riunione con il dottor Romanazzi della Food Italia, ho riempito un foglio, ho fatto tutti i documenti e il diciassette febbraio 1997 ho firmato il contratto con la Food Italia per andare a lavorare al Mac Donald's di piazza di Spagna.

Il primo giorno di lavoro era lunedì alle quattro, ho visto il locale con il manager, ho misurato la divisa, ho conosciuto i colleghi.

Ero emozionata.

Il lunedì, il giovedì il venerdì e la domenica lavoro dalle quindici alle diciannove, il mercoledì dalle dieci alle due (perché il pomeriggio vado in piscina), il martedì e il sabato riposo.

Tutte le volte timbro il cartellino appena entro e anche quando finisco il turno prima di andare via.

Con i colleghi tutto bene, loro fanno diversi turni, anche il turno di notte. Il lavoro lo faccio da sola, quando ho bisogno mi aiutano.

Preparo tutti i tipi di panini, faccio il training casse: il manager mi aiuta e mi spiega come funziona la cassa, preparo le bibite, le patatine, i gelati, le torte di mele, faccio anche lo shake e il sunday che è un tipo di gelato, e anche il cono con la crema.

Quando lavoro la mattina faccio il salad bar dove si vendono le insalate, prendo le ordinazioni, le metto nel piatto, prendo i soldi alla cassa. Prendo la busta paga con l'accredito in banca, perché i soldi li tengo in banca; quando finisco i soldi, li prendo con il bancomat.

Compro un pò di cose per me: vestiti eleganti, scarpe con il tacco, giacche e camicie, vado a teatro, al cinema oppure a mangiare una pizza con i miei amici.

Da quando lavoro la mia vita è cambiata in meglio: ho cambiato personalità, sono diventata grande, sono cresciuta, sono diventata una signora.

Da quando lavoro ho fatto tre interviste: a Domenica in con Mara Venier, a Supertre una televisione privata e poi dentro il locale dove mi hanno ripreso con le telecamere. conosco gli altri ragazzi che lavorano negli altri locali, diversi dal mio: Italo, Livia, Francesco, Massimiliano, Alfredo.

Quando ci incontriamo ci raccontiamo del lavoro e dei divertimenti, con qualcuno ci telefoniamo a casa. Se non lavorassi mi annoierei, io lavoro e mi diverto a lavorare.

Gloria Pallucchini

(Convegno "Handicap: autonomia e inserimento lavorativo")

Capolona - Arezzo, 21/3/98)

(intervento pubblicato su "Sindrome Down Notizie" n. 1-2/1999)

TESTIMONIANZA DI ITALO:

Mi chiamo Italo Maddalena, ho 24 anni, sono nato a Napoli e vivo a Roma ormai da quattro anni.

Ho fatto le elementari a Casalpalocco.

La mia famiglia, per ragioni di lavoro si è trasferita a Milano e quindi lì ho fatto la scuola media e poi il politecnico del commercio di aiuto cuoco e pasticciere.

Intanto, col mio insegnante, ho fatto dei tirocini alla mensa dell'ospedale San Giuseppe di Milano e ad un ristorante (Papà Francesco), ho fatto anche un tirocinio di lavoro presso la Campari dove poi sono stato assunto.

Dopo un pò di tempo (verso i vent'anni) mio papà ha chiesto il trasferimento per tornare a Roma e anch'io ho chiesto di essere trasferito alla Campari di Roma, dove sono rimasto per altri sei mesi.

Purtroppo ci sono stati molti problemi per la Campari di Roma che ha dovuto chiudere e i dipendenti sono stati trasferiti a Sulmona.

Sono stato comunque un anno in mobilità (cioè pagato senza lavorare).

Finito l'anno di mobilità dopo un periodo di tempo, tramite l'Aipd ho fatto un colloquio di lavoro per entrare alla Mc Donald's dove lavoro da oltre un anno.

Il ristorante dove lavoro sta in via Giolitti, vicino alla stazione Termini, un posto molto frequentato, e quindi il lavoro non manca.

All'inizio del rapporto di lavoro, ero seguito da Giovanni Lodico, che è un job coach, un allenatore di lavoro, del quale la Food Italia si serve per la formazione del personale dei Mac Donald's di Roma.

Lui per un bel pò di tempo mi ha spiegato il lavoro e mi ha aiutato ad organizzarmi per bene, perché era un lavoro che non conoscevo.

Il mio lavoro mi piace perché ho avuto dei buoni consigli su come lavorare in cucina e perciò non mi riesce difficile.

Io lavoro part-time per quattro ore al giorno, gli orari di lavoro sono: 10,30-14,30 nei giorni di lunedì, martedì, giovedì e sabato.

In questo periodo sono addetto alla preparazione della sala e mi occupo delle pulizie, ma il mio lavoro cambia di settimana in settimana, così la prossima sarò in cucina.

Per me è uguale.

Mi trovo bene, i miei colleghi sono gentili, ho fatto amicizia praticamente con tutti.

Il fatto di lavorare e di avere uno stipendio tutto mio mi dà tanta soddisfazione e mi dà la sensazione che posso fare tante cose, tra le quali, e non è una cosa da niente, posso togliermi tanti sfizi.

Italo Maddalena

(Tavola rotonda di "Mi piace lavorare", convegno organizzato dall'Associazione Down Padova, 11/6/98)

TESTIMONIANZA DI CRISTINA:

Sono Cristina Acquistapace e ho 25 anni.

Vivo in Valtellina e da 4 anni lavoro part-time in una scuola materna come aiuto-cuoca e ne sono felice. Faccio 2 ore al giorno e lavoro 5 giorni alla settimana.

Con Angela, la cuoca che aiuto, mi trovo benissimo, anche con le insegnanti e con i bambini c'è un buon rapporto.

Io faccio un pò di tutto: aiuto Angela in cucina, apparecchio la tavola, vado a fare la spesa, ho la responsabilità della lavastoviglie e faccio anche molte altre cose.

Il mio lavoro è per me qualcosa di molto importante perchè da 4 anni mi dà tanto e continua tuttora a darmi tanto: sicurezza, autonomia, soddisfazioni: io sono felice.

Mi trovo bene in questa scuola materna e sono molto soddisfatta, orgogliosa e serena. Spero con tutto il cuore che questi inserimenti lavorativi siano per tanti altri ragazzi che come me desiderano solo sentirsi utili e ben accettati nel mondo del lavoro e nella società.

La cooperativa che mi ha assunta si chiama "Il Sentiero" e ha sede a Morbegno; là ci sono persone esperte e attente ai bisogni di tutti, sono tutti miei amici che sono felice di avere. L'amicizia è molto importante per me e credo che se ora ho molti più amici di prima lo devo al mio lavoro.

Grazie a tutti.

Cristina Acquistapace

(Tavola rotonda di "Mi piace lavorare", convegno organizzato dall'Associazione Down Padova, 11/6/98)

CONSIGLI UTILI PER I COLLEGHI DI LAVORO

“Nel luogo in cui lavorate sarà inserito un nuovo collega. Si tratta di un ragazzo con la sindrome di Down; ci permettiamo di offrirvi alcuni spunti di riflessione perché il suo inserimento lavorativo sia soddisfacente per lui e per il locale stesso. Gli atteggiamenti fondamentali di cui crediamo si debba tenere conto nel lavoro sono:

- Utilizzare con lui un linguaggio semplice e comprensibile, sia nella conversazione sia nelle richieste. Spesso la mancata risposta di una persona con disabilità intellettuale ad una nostra richiesta può essere frutto di non comprensione e non di incapacità o mancanza di volontà. A volte usiamo parole che sottintendono significati impliciti che non sempre sono tali. Infatti può capitare di dare un comando vago come ad esempio “Pulisci in fretta il locale!”, aspettandoci che vengano compresi tutti i messaggi sottintesi (pulire i tavoli, pulire il pavimento, fare il lavoro velocemente ma contemporaneamente farlo bene, ecc.). Altre volte può capitare che facciamo in una sola frase 2 o 3 domande o usiamo in modo retorico toni negativi per indicare un messaggio affermativo (“Non vuoi andare al cinema, vero?” per chiedere “Vuoi andare al cinema?”) Tutto ciò rende più difficile il capirci.
- Imparare ad osservare ed a riconoscere le conquiste del ragazzo attraverso i piccoli cambiamenti e dar loro la giusta importanza. È importante gratificare il ragazzo per le sue conquiste ed analizzare con lui gli insuccessi, è anche questo che aiuta a prendere coscienza delle proprie capacità ed alimenta la voglia di imparare.
- Cercare di creare un rapporto con il ragazzo basato sulla verità: ciò vuol dire dare sempre motivazioni reali e facilmente comprensibili per le attività proposte. Nel rapporto personale vorrà dire prendere il ragazzo sul serio ed aiutarlo a non scollarsi dalla realtà, ma ad affrontarla. Ad esempio nei confronti del ragazzo che dice alla collega “mi sono innamorato di te, ti voglio sposare” rispondere ad esempio “no, non sono innamorata di te, ma possiamo essere amici” e non illuderlo oppure, per fare un altro esempio, non accettare senza obiezioni racconti di esperienze impossibili. Comportarsi in genere nel modo più naturale possibile.
- Cercare di coinvolgere attivamente i ragazzi nella scelta e nella gestione delle attività e, anche laddove questo non è del tutto possibile, stimolare il ragazzo ad esprimere il suo parere (“ti piace, non ti piace?”). Durante il lavoro non sostituirsi mai a lui e controllare la propria voglia di essere di aiuto.
- Dare la giusta considerazione al suo “essere grande” e riconoscere esplicitamente tale ruolo, anche come rinforzo verso l’acquisizione di ulteriori autonomie. Considerarlo per quello che è realmente, cioè un adulto, evitando comportamenti infantilizzanti come ad esempio prenderlo per mano o utilizzare un linguaggio non adeguato alla sua età.
- Tenere sempre presente che la sua presenza è quella di un lavoratore, sia pure un po’ speciale. Aiutatelo ad esprimere le sue capacità. Non è lì solo per passare il tempo.

Speriamo che questi consigli possano essere utili e Vi auguriamo “Buon Lavoro.”

La legge 12 marzo 1999, n. 68

“Norme per il diritto al lavoro dei disabili”

PRINCIPI E BENEFICIARI

Il collocamento mirato

La **legge 12 marzo 1999, n. 68 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”**, acquisendo come principi ispiratori l’integrazione sociale e la valorizzazione della persona disabile, ha come finalità la promozione dell’inserimento e della integrazione lavorativa delle persone con disabilità nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato.

“Per collocamento mirato dei disabili si intende quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nella loro capacità lavorative e di inserirle nel posto più adatto, attraverso l’analisi dei posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzione dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione” (art. 2).

In tale legge viene quindi affermato il *diritto al lavoro*, a percorsi individualizzati e mirati, ai servizi territoriali di mediazione.

La legge 68/99 abroga la legge 2 aprile 1968, n. 482 (*“Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private”*), tentando di superarne l’impianto coercitivo, e disciplina il diritto al lavoro delle persone con disabilità a partire dal 18 gennaio 2000. Essa rimanda la definizione delle modalità per la piena attuazione del collocamento mirato a numerosi interventi regolamentari e legislativi delegati rispettivamente alle Autorità di Governo e alle Regioni (vedi appendice *“Produzione normativa in materia di assunzioni obbligatorie, a norma della legge 12 Marzo 1999, n. 68”*).

La piena attuazione dei principi contenuti dalla legge dipende quindi, oltre che dalla normativa nazionale secondaria, anche dallo stato – più o meno avanzato – di quella regionale.

I Beneficiari della legge (Art.1, c.1, L.68/99)

Per poter godere dei benefici previsti dalla legge n. 68/99, il lavoratore interessato deve essere iscritto in un apposito elenco dei lavoratori disabili, istituito presso i Servizi per l'Impiego della Provincia, e rientrare nei beneficiari definiti dalla stessa legge.

Possono iscriversi agli elenchi dei lavoratori con disabilità le persone che sono in età lavorativa (tra i 15 anni e l'età pensionabile, come precisato dal Regolamento di esecuzione della legge 68/99, DPR 10/10/2000, n. 333, art.1) e che possiedono i requisiti riportati nella sottostante tabella.

Beneficiari	Requisiti di accesso ai benefici	Tipo di attestazione	Organismo certificante
Disabili fisici, psichici, sensoriali, intellettivi	Riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.	Invalità civile	Commissione medica ex art.1, legge 295/90 (c/o ASL)
	Condizione di disabilità	Condizione di disabilità	Commissione medica integrata ex art.4, legge n.104/92 (c/o ASL)
Non vedenti (L. 27/05/1970, n. 382)	Cecità assoluta o cecità parziale (residuo visivo non superiore a 1/10 in entrambi gli occhi, con eventuale correzione).	Non vedente	Commissione medica ex art.1, legge 295/90 (c/o ASL)
	Condizione di disabilità	Condizione di disabilità	Commissione medica integrata ex art.4 legge n.104/92 (c/o ASL)
Sordomuti (L. 26/05/1970, n. 381)	Sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata.	Sordomuto	Commissione medica ex art.1, legge 295/90 (c/o ASL)
	Condizione di disabilità	Condizione di disabilità	Commissione medica integrata ex art.4 legge n.104/92 (c/o ASL)
Invalidi del lavoro	Grado di invalidità superiore al 33%	Invalità del lavoro	Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL)
Invalidi di guerra, civili di guerra e per servizio	Minorazioni comprese dalla I alla VIII categoria di cui al DPR 23.12.1978 n. 915 e successive modificazioni	Invalità di guerra, civile di guerra, per servizio	Commissione militare

CHE COSA LE AZIENDE DEVONO SAPERE

Le aziende obbligate (art. 3, L. 68/99)

I datori di lavoro sono tenuti ad avere alle loro dipendenze un numero di lavoratori disabili secondo quote prestabilite.

Tutti i datori di lavoro pubblici e privati con più di 14 dipendenti sono tenuti alla riserva di posti.

In particolare:

Dimensioni dell'azienda	Obbligo di assunzione di lavoratori disabili	Note
Datori di lavoro che occupano da 1 a 14 dipendenti:	Nessun obbligo	
da 15 a 35 dipendenti	1 disabile	(entro 12 mesi dalla prima nuova assunzione o contestualmente alla seconda nuova assunzione)
da 36 a 50 dipendenti	2 disabili	
oltre 50 dipendenti	7% di disabili	

Base di computo della quota di riserva (art. 4, L. 68/99; art. 3, DPR 333/00)

L'individuazione dell'organico dell'azienda su cui calcolare la quota di riserva (base di computo) si ottiene considerando l'intero insieme di lavoratori dipendenti dell'azienda, a esclusione di:

- a) lavoratori occupati in base all'obbligo previsto dalla legge 68/99;
- b) lavoratori impiegati con contratto a tempo determinato fino a nove mesi (calcolati sulla base delle corrispondenti giornate lavorative);
- c) dirigenti;
- d) soci di cooperative di produzione e lavoro;
- e) lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia, se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%, a meno che l'inabilità non sia stata determinata dall'inosservanza da parte del datore di lavoro, pubblico o privato, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza e igiene del lavoro;
- f) lavoratori assunti con contratti di formazione lavoro, di apprendistato, di reinserimento, di lavoro temporaneo presso l'impresa utilizzatrice e di lavoro a domicilio, nonché i lavoratori assunti per attività da svolgersi esclusivamente all'estero, per la durata di tale attività, e infine i soggetti di cui all'art.18, comma 2 (orfani e coniugi superstiti di coloro che sono deceduti per cause di lavoro, di guerra o di servizio), nei limiti della percentuale ivi prevista.

Modalità per calcolare la scopertura

Il grado di scopertura dell'obbligo (lavoratori disabili che si è tenuti ad assumere e non ancora assunti) è dato dalla differenza tra la quota di riserva cui è tenuto il datore di lavoro e il numero dei lavoratori disabili impiegati ai sensi della legge 68/99 presso il medesimo datore di lavoro, compresi:

- a) i disabili occupati a domicilio o con telelavoro ai quali l'imprenditore affida una quantità di lavoro atta a procurare loro una prestazione continuativa corrispondente all'orario normale di lavoro in conformità a quanto previsto dal secondo comma dell'articolo 11 della legge 18 dicembre 1973, n. 877, e a quella stabilita dal contratto collettivo nazionale applicato ai lavoratori dell'azienda che occupa il disabile a domicilio o attraverso il telelavoro (art. 4, c. 3, L. 69/99);
- b) lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia, se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%, a meno che l'inabilità non sia stata determinata dall'inosservanza da parte del datore di lavoro, pubblico o privato, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza e igiene del lavoro (art. 4, c. 4, L. 68/99);
- c) i massaggiatori, i massofisioterapisti e i terapisti della riabilitazione ciechi nonché i centralinisti non vedenti assunti ai sensi delle rispettive leggi (art. 3, c. 7, L. 68/99);
- d) i soggetti già assunti ai sensi delle precedenti norme sul collocamento obbligatorio anche se superano il numero delle unità da occupare in base alle aliquote stabilite dalla legge 68/99 (art. 18, c. 1, L. 68/99).

Nel calcolo dei lavoratori impiegati, per quelli occupati a tempo parziale è considerata la quota di orario effettivamente svolto. Il numero di unità lavorative impiegate risulterà dal rapporto tra la somma dell'orario giornaliero effettivamente svolto dai lavoratori a tempo parziale e l'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Le frazioni percentuali superiori allo 0,50 sono considerate unità (Circ. Min. Lavoro n. 41/00).

Per quanto riguarda invece il computo dei lavoratori disabili occupati part-time a copertura della quota di riserva, dovrà considerarsi singolarmente l'orario prestato da ciascun lavoratore, rapportato al normale orario a tempo pieno, con arrotondamento ad unità qualora l'orario previsto sia superiore al 50% dell'orario ordinario (Circ. Min. Lavoro n. 41/00).

I datori di lavoro pubblici o privati che occupano dai 15 ai 35 dipendenti, che assumono un lavoratore disabile, con invalidità superiore al 50%, con contatto a tempo parziale, possono computare il lavoratore medesimo come unità, a prescindere dall'orario svolto (DPR 333/00, art. 3, c. 5).

Il prospetto informativo (art. 9, c. 6, L. 68/99)

Le aziende soggette agli obblighi della L.68/99, **entro il 31 gennaio** di ciascun anno, sono tenute ad **inviare un prospetto informativo** dal quale risulti il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili.

I datori di lavoro sono tenuti a presentare per la prima volta il prospetto informativo entro 60 giorni dall'insorgenza dall'obbligo (art. 9, c.1, L. 68/99). I prospetti devono essere trasmessi al Servizio presso cui sono istituiti gli elenchi dei lavoratori disabili.

I datori di lavoro che occupano da **15 a 35 dipendenti** ed effettuano una **nuova assunzione**, devono darne comunicazione all'Ufficio competente attraverso

so l'invio del prospetto informativo entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo, cioè dalla data della prima nuova assunzione (DPR 333/00, art. 2, c. 4). Analogamente tutte le aziende che, variando il proprio organico, transitano da una fascia di obbligo ad un'altra (superiore o inferiore) devono darne comunicazione all'Ufficio competente entro 60 giorni; in questo caso non è necessario inviare un nuovo prospetto informativo.

I datori di lavoro che hanno sedi in più province della stessa regione, o di regioni diverse, trasmettono i prospetti per ciascuna sede aziendale separatamente al servizio territorialmente competente, e complessivamente al servizio competente per il territorio in cui si trova la sede legale. I prospetti sono pubblici e i Servizi per l'Impiego dispongono la loro consultazione nelle proprie sedi. Il prospetto informativo vale anche quale richiesta di avviamento al lavoro di disabili per la quota di scoperture. La richiesta di avviamento al lavoro si intende quindi presentata attraverso l'invio agli uffici competenti dei prospetti informativi da parte dei datori di lavoro.

Il prospetto informativo deve contenere (DM 22/11/99, art.3):

- a) il numero complessivo dei lavoratori dipendenti;
- b) il numero dei lavoratori su cui si computa la quota di riserva;
- c) il numero ed i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva, senza distinzioni riferite al titolo invalidante, con l'indicazione del sesso, dell'età, della qualifica di appartenenza e della data di inizio del rapporto di lavoro;
- d) il numero dei lavoratori computabili nella quota di riserva assunti con contratto a termine, con contratto di formazione e lavoro, con contratto di apprendistato, con contratto di fornitura di lavoro temporaneo o con contratto di reinserimento, nonché il numero dei lavoratori occupati a domicilio con modalità di telelavoro;
- e) il numero complessivo dei lavoratori dipendenti appartenenti alle categorie di cui all'art 18, c. 2 della legge 68/99 (orfani e vedove di guerra, profughi);
- f) i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili;
- g) limitatamente ai datori di lavoro privati, il numero delle convenzioni in corso, stipulate ai fini dell'inserimento occupazionale dei disabili o con finalità formative, anche se non dirette ad instaurare un rapporto di lavoro, e il numero delle unità lavorative coinvolte, distinte per sesso e per età;
- h) la fruizione di autorizzazioni concesse o richieste a titolo di esonero parziale o di gradualità degli avviamenti, limitatamente ai datori di lavoro privati, nonché di compensazione territoriale, con l'indicazione delle sedi in cui si assume, rispettivamente, in eccedenza o in riduzione, in base alla disciplina vigente nonché la fruizione della sospensione degli obblighi occupazionali.

Sospensione temporanea dagli obblighi (art. 3, c. 5, L.68/99; art. 4, DM 333/00)

Gli obblighi di assunzione sono sospesi temporaneamente per le imprese che versano nelle seguenti situazioni:

- personale in cassa integrazione (per la durata dei programmi contenuti nella relativa richiesta di intervento, integrazione in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e per il singolo ambito provinciale);
- amministrazione controllata;

- contratto di solidarietà;
- apertura delle procedure di mobilità e di licenziamento collettivo (per la durata della procedura e, nel caso in cui la procedura si concluda con almeno 5 licenziamenti, per il periodo in cui permane il diritto di precedenza all’assunzione).

La comunicazione al competente servizio provinciale, cui dovrà allegarsi copia del provvedimento amministrativo che riconosce la sussistenza di una delle condizioni individuate dalla legge, è sufficiente per l’accesso alla sospensione, che opera per un periodo pari alla durata dei menzionati trattamenti. In attesa del provvedimento di ammissione ai trattamenti che consentono la sospensione, il datore di lavoro può ugualmente chiedere di fruire della sospensione al servizio competente che, valutata la situazione dell’impresa, può autorizzare la sospensione temporanea per un periodo non superiore a tre mesi, rinnovabile una sola volta.

Limitazione della base di computo ed esclusione dalla base di computo

Limitazione ed esoneri predefiniti (art. 3, cc. 3 e 4, L. 68/99; art. 5, c. 2, L. 68/99)

Per alcune tipologie di datori di lavoro è possibile escludere dalla base di computo determinate categorie di lavoratori o limitarla solo al personale impiegato in particolari funzioni.

Tipo di datore di lavoro	Norme contenenti le limitazioni	Descrizione delle limitazioni
Partiti politici – Organizzazioni sindacali – Organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell’assistenza e della riabilitazione – IPAB	Limitazione (art. 3, comma 3, L. 68/99)	La quota è computata esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative, in base alle norme contrattuali e regolamenti applicati da tali organismi (art. 2, c. 5, DPR 333/2000)
Servizi di polizia, della protezione civile e della difesa nazionale	Limitazione (art. 3, comma 4)	L’obbligo è riferito solo ai servizi amministrativi.
Datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre.	Esclusione (art.5, c. 2, L. 68/99), come modificato dall’art.78, c.9, L388/00	Personale viaggiante e navigante
Datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore dell’autotrasporto.	Esclusione (art. 5, c. 2, L. 68/99) come modificato dall’art 1, L.27/00	Personale viaggiante
Datori di lavoro pubblici e privati del settore degli impianti a fune	Esclusione (art. 5, c. 2, L. 68/99)	Personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell’attività di trasporto.

Limitazioni ed esclusioni per la pubblica amministrazione ed enti pubblici non economici (art. 5, c. 1, L. 68/99)

L’art. 5, c. 1 della legge 68/99 prevede che con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri vengano individuate le mansioni che in relazione all’attività svolta dalle pubbliche amministrazioni e dagli enti pubblici non economici, non consentono o limitano l’occupa-

zione di lavoratori disabili. Il decreto avrebbe dovuto essere emanato entro 120 giorni dalla data di pubblicazione della legge 68/99 sulla Gazzetta Ufficiale. A tutt'oggi il decreto non è ancora stato emanato.

Esonero parziale per i datori di lavoro privati e per gli enti pubblici economici (art. 5, c. 3, L. 68/99; D. Min. Lav. 357/00)

Oltre ai casi di limitazione ed esclusione predefiniti, i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che, per le *speciali condizioni della loro attività lavorativa*, non possono occupare l'intera percentuale di disabili prevista, possono essere parzialmente esonerati dall'obbligo di assunzione, a condizione che versino al Fondo regionale per l'occupazione una somma pari a € 12,91 per ciascun lavoratore disabile non occupato e per ciascuna giornata lavorativa non prestata. In caso di mancato o inesatto versamento del contributo sono previste sanzioni, mentre la persistente inadempienza del versamento comporta la decadenza dell'autorizzazione all'esonero. In caso di omissione parziale o totale del versamento dei contributi esonerativi, la somma dovuta può essere maggiorata, a titolo di sanzione amministrativa, dal 5% al 24% su base annua. Il Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale 7 luglio 2000, n. 357 ha disciplinato i procedimenti relativi agli esoneri parziali dagli obblighi occupazionali, nonché i criteri e le modalità per la loro concessione, che avviene solo in presenza di adeguata motivazione. L'obbligo di pagamento del contributo al Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili decorre dal momento della presentazione della domanda di autorizzazione all'esonero parziale, e le Regioni stabiliscono criteri e modalità per il pagamento di tali contributi. Si precisa che l'Istituto dell'esonero è concesso per un periodo determinato ed è di tipo parziale, ovvero non può consentire al datore di lavoro di venire meno agli obblighi di assunzione. Quindi, dall'Istituto dell'esonero sono esclusi i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti.

La misura percentuale massima di esonero è pari al 60% (80% per le aziende operanti nel settore della vigilanza, della sicurezza e del trasporto privato) della quota di riserva, a seconda della rilevanza delle caratteristiche dell'attività aziendale. La domanda di esonero parziale va presentata al Servizio per l'Impiego del territorio presso cui ha sede l'impresa; nel caso la domanda interessi più unità produttive dislocate in diverse province è presentata al servizio del territorio presso cui il datore di lavoro ha sede legale.

Per ottenere l'esonero è necessaria la presenza di almeno uno dei seguenti requisiti:

- *pericolosità* connaturata al tipo di attività, derivante anche da condizioni ambientali nelle quali si svolge l'attività stessa;
- *gravosità* della prestazione lavorativa richiesta;
- particolare *modalità* di svolgimento dell'attività lavorativa.

Compensazioni territoriali (art. 5, c. 8, L. 68/99; art. 5, DPR 333/00)

Le aziende, pubbliche e private, che svolgano la loro attività in più sedi o stabilimenti possono essere autorizzati, su loro motivata richiesta, ad assumere in uno di questi un numero di lavoratori disabili superiori a quello prescritto, a compensazione del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima regione.

Per i datori di lavoro privati la compensazione può essere operata in riferimento a unità produttive ubicate in regioni diverse (art. 5, c. 8, L. 68/99).

I datori di lavoro pubblici possono effettuare la compensazione limitatamente al territorio regionale e in via automatica (art. 5, c. 4, DPR 333/00).

Per ottenere l'autorizzazione alla compensazione territoriale nell'ambito della stessa regione, i datori di lavoro privati presentano ai servizi per l'impiego della Provincia in cui sono ubicate le unità produttive per le quali si richiede il provvedimento, la domanda corredata dalle motivazioni.

La valutazione della domanda e la concessione dell'autorizzazione sono effettuate, in relazione alla situazione organizzativa dell'azienda e al numero degli iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio in ciascun ambito provinciale, dal servizio provinciale presso il quale è stata effettuata la richiesta.

Questo, entro 150 giorni dal ricevimento della domanda, emana il provvedimento, attivando le opportune forme di raccordo con i servizi provinciali interessati.

Trascorso il predetto termine senza che l'amministrazione abbia emanato il provvedimento, la domanda si intende accolta.

L'autorizzazione alla compensazione territoriale che interessa unità produttive situate in diverse regioni è di competenza della Direzione generale per l'Impiego del Ministero del Lavoro cui va rivolta la domanda, adeguatamente motivata e corredata dall'ultimo prospetto informativo.

L'ufficio provvede ad acquisire le necessarie informazioni dalle Regioni sul numero degli iscritti al collocamento obbligatorio in ciascuna provincia e su altri profili ritenuti utili ai fini della decisione.

I datori di lavoro che occupano fino a 50 dipendenti non sono interessati a ricorrere all'istituto della compensazione territoriale in quanto possono effettuare le assunzioni nelle unità produttive che ritengono maggiormente idonee a soddisfare la finalità dell'inserimento mirato, in funzione degli assetti aziendali (Circ. Min. Lav. 36/00).

Ottemperanza agli obblighi di assunzione (art. 17 L.68/99; Circ. Min. Lav. 10/2003)

I datori di lavoro, qualora partecipino a bandi per appalti pubblici o intrattengano rapporti convenzionali o di concessione con pubbliche amministrazioni, sono tenuti, pena l'esclusione, ad essere in regola con gli obblighi previsti dalla legge 68/99. A tal riguardo l'art. 17 della legge 68/99 prevedeva come condizione preventiva per le imprese, sia pubbliche sia private, l'obbligo di presentare la *certificazione di ottemperanza* alle norme contenute nella legge stessa, rilasciata dagli uffici competenti (servizio per l'impiego dove ha sede legale il datore di lavoro).

Con DPR 333/00, art. 8, c. 5, venivano poi declinati i tempi di validità e le modalità per ottenere tale certificazione.

L'obbligo di certificare l'avvenuto adempimento degli obblighi di assunzione è venuto meno per effetto della disposizione contenuta nella legge 16/1/2003, n. 3, capo II, recante norme di semplificazione in materia di documentazione amministrativa.

Quindi, allo stato attuale, le aziende che intendono partecipare a gare per l'assegnazione di appalti pubblici, sono tenute a presentare unicamente una dichiarazione del legale rappresentante, che attesti l'ottemperanza agli obblighi di assunzione; sarà cura delle amministrazioni interessate effettuare, nei confronti dell'azienda che risulterà aggiudicataria, i necessari accertamenti presso i servizi provinciali che esercitano le funzioni di collocamento.

I datori di lavoro privati che occupano meno di 15 dipendenti e quelli che occupano da 15 a 35 dipendenti e non hanno effettuato nuove assunzioni dopo il 18 gennaio 2000, se intendono partecipare a gare di appalto, non essendo soggetti agli obblighi derivanti dalla L. 68/99, possono autocertificare, mediante il legale rappresentante, la loro condizione di non assoggettabilità agli obblighi di assunzione obbligatoria. In tal caso la dichiarazione di responsabilità non necessita di verifica da parte delle amministrazioni interessate in quanto i servizi provinciali non custodiscono alcuna documentazione concernente la loro situazione (Circ. Min. Lav. 10/2003).

Avviamento al lavoro (art. 7, L. 68/99)

Uno degli elementi più innovativi della legge 68/99 è il principio del collocamento mirato che si realizza soprattutto attraverso la possibilità di chiamata nominativa.

L'art. 7 stabilisce in che percentuale i datori di lavoro possono utilizzare la chiamata nominativa che si affianca, senza sostituirla completamente, alla chiamata numerica:

Tipo di datore di lavoro	Richieste nominative	Richieste numeriche
Datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti (art. 7, c.1, l. a, L. 68/99)	100% della riserva (=1 lavoratore disabile)	–
Datori di lavoro che occupano da 35 a 50 dipendenti (art. 7, c. 1, l. b, L.68/99)	50% della riserva (=1 lavoratore disabile)	50% della riserva (1 lavoratore disabile)
Datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti (art. 7, c. 1, l. c, L.68/99)	60% della riserva	40% della riserva
Partiti politici, organizzazioni sindacali e sociali, enti da loro promossi (art. 7, c.1, l. a, L. 68/99; v. anche art. 6, c. 3, DPR 333/2000)	100% della riserva	–

Modalità di avviamento e assunzione presso i datori di lavoro privati

Richiesta di avviamento

I datori di lavoro sono tenuti a presentare la richiesta di assunzione entro 60 giorni dal momento in cui insorge l'obbligo (art.9, c.1, l. 68/99). La richiesta va effettuata in riferimento sia alle chiamate numeriche, sia alle chiamate nominative.

In relazione al tipo di datore di lavoro, l'obbligo insorge al verificarsi della scoperta o al momento in cui l'azienda procede ad una nuova assunzione dopo che si è verificata una scoperta.

Dal momento dell'insorgenza dell'obbligo, il datore di lavoro ha un periodo di tempo predefinito per richiedere al servizio competente l'avviamento.

Datore di lavoro	Insorgenza dell'obbligo (art.3, L.68/99)	Termine per la richiesta di avviamento (art.9, c.1, L69/99; art.2, DPR n.333/00)
Datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti	In presenza di una nuova assunzione successiva al verificarsi della scoperta	Entro i 12 mesi dall'insorgenza o contestualmente alla seconda nuova assunzione
Datori di lavoro che occupano oltre 35 dipendenti	Al verificarsi della scoperta	Entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo
Partiti politici – Organizzazioni sindacali – Organizzazioni senza scopo di lucro che operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza, della riabilitazione – IPAB	In presenza di nuove assunzioni successive al verificarsi della scoperta	Entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo

I datori di lavoro privati assumono i lavoratori:

- mediante richiesta di avviamento su base numerica (graduatoria dell'elenco provinciale) ai Servizi per l'impiego

In caso di chiamata numerica saranno i Servizi per l'impiego della Provincia a individuare il lavoratore e avviarlo presso il datore di lavoro. L'ufficio competente invia il primo lavoratore in graduatoria con la qualifica richiesta dai datori di lavoro. In mancanza di lavoratori con tali qualifiche vengono avviati quelli con qualifiche simili secondo l'ordine di graduatoria; possono essere in tal caso concordati periodi di addestramento e tirocinio anche presso cooperative sociali attraverso le modalità previste dall'art. 12 L.68/99 (art.9, c.2, L. 68/99).

Relativamente agli avviamenti su base numerica, gli uffici competenti possono determinare procedure e modalità di avviamento mediante chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro; la chiamata per avviso pubblico può essere definita anche per singoli ambiti territoriali e per specifici settori (art. 9, c. 5, L. 68/99).

- mediante richiesta con chiamata nominativa su scelta del datore di lavoro o su proposta dei Servizi per l'impiego

Per poter effettuare la chiamata nominativa il datore di lavoro può sia consultare l'elenco contenente la graduatoria unica degli aventi diritto (la lista è pubblica e consultabile, fatto salvo il diritto alla privacy degli iscritti), sia selezionare tra coloro che autonomamente si candidano presso l'azienda stessa. In caso di chiamata nominativa i Servizi per l'impiego della Provincia provvederanno a dare il relativo nullaosta all'assunzione.

- mediante sottoscrizione di convenzione ai sensi dell'art.11, L. 68/99

Qualora il datore di lavoro sia intenzionato a sottoscrivere una convenzione ai sensi dell'art. 11 della legge 68/99, al posto della richiesta di avviamento egli potrà richiedere la sottoscrizione di una convenzione. I Servizi per l'impiego valuteranno l'opportunità di procedere o meno alla stipula della convenzione; qualora la valutazione sia negativa il datore di lavoro dovrà presentare la richiesta di assunzione.

I disabili psichici vengono avviati sempre su richiesta nominativa mediante le convenzioni di cui all'art. 11.

Modalità di avviamento e assunzione presso i datori di lavoro pubblici

La legge 68/99 prevede che i datori di lavoro pubblici effettuino le assunzioni di lavoratori disabili in conformità a quanto previsto dall'art. 36 del Decreto legislativo n. 29/93 (come modificato dall'art. 22, c. 1, del decreto legislativo n. 80/98) in tema di procedure per le assunzioni presso le pubbliche amministrazioni, cioè tramite:

- **procedure selettive concorsuali** (art. 7, c. 2, L. 68/99)
Per le assunzioni per le quali è richiesta la prova selettiva (concorso pubblico) si deve riservare fino al 50% dei posti messi a concorso nei limiti della complessiva quota d'obbligo alle persone disabili iscritte nelle liste speciali. Le persone con disabilità possono partecipare a tutti i concorsi per il pubblico impiego, da qualsiasi amministrazione pubblica siano banditi. A tal fine i bandi di concorso prevedono speciali modalità di svolgimento delle prove di esame per consentire alle persone disabili di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri. Salvi i requisiti di idoneità specifica per singole funzioni, sono abrogate le norme che richiedono il requisito della sana e robusta costituzione.
- **avviamento a selezione con chiamata numerica** da parte dei Servizi per l'impiego per le qualifiche e i profili per cui è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo. (D.Lgs. 165/2001, art. 35, c. 2, Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione)
Per le assunzioni che non richiedono il concorso la pubblica amministrazione procede con chiamata numerica con verifica della compatibilità dell'invalità con le mansioni da svolgere.
- **sottoscrizione di apposita convenzione ai sensi dell'art. 11 della legge n. 68/99** (art. 7, c. 2, L. 68/99; art. 7, c. 4, DPR 333/2000; D. Lgs. 165/2001, art. 39) che consente di sostituire con chiamata nominativa concordata con i servizi per l'impiego, l'avviamento a selezione con chiamata numerica.
I datori di lavoro pubblici che vogliono adempiere all'obbligo tramite convenzione devono inoltrare richiesta entro 60 giorni dalla trasmissione di una proposta di convenzione. La possibilità di effettuare una chiamata nominativa è limitata al caso della stipula della convenzione. I datori di lavoro pubblici effettuano le assunzioni con chiamata nominativa delle persone disabili solo nell'ambito delle convenzioni stipulate ai sensi dell'art. 11 della L. 68/99. Le convenzioni sono improntate a criteri di trasparenza delle procedure di selezione dei soggetti segnalati dai servizi competenti.

N.B. LE SU-ELENDATE MODALITÀ RIGUARDANO GLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI. AGLI ENTI PUBBLICI ECONOMICI SI APPLICA LA DISCIPLINA PREVISTA PER I DATORI DI LAVORO PRIVATI.

Le convenzioni (artt.11 e 12, L. 68/99)

Al fine di favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità i Servizi per l'Impiego possono stipulare con i datori di lavoro convenzioni miranti a facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Le convenzioni rappresentano lo strumento più efficace per la realizzazione del collocamento mirato, in quanto permettono di inserire il lavoratore nel posto più confacente alle sue attitudini con un beneficio sia per la produttività

dell'azienda, sia per realizzazione personale e professionale delle persone con disabilità. È evidente il forte ruolo che devono avere i Servizi per l'impiego per la determinazione delle convenzioni e quindi dei programmi d'inserimento lavorativo mirati; essi svolgono una funzione di mediazione fra il mondo del lavoro e il lavoratore disabile. Da un adeguato utilizzo delle Convenzioni dipende gran parte dell'operatività della legge, anche perché queste regolano l'accesso alle agevolazioni economiche previste dalla legge (art. 13, L. 68).

In particolare la legge 68/99 declina tre tipologie di convenzioni:

a) Convenzioni di programma (art. 11, c.1) **(PUBBLICHE PRIVATI)**

Sono stipulate tra i Servizi per l'Impiego e il datore di lavoro, previo parere della Commissione provinciale per il lavoro.

Mirano alla determinazione di un programma aziendale d'impiego di lavoratori disabili, durante il quale il lavoratore assolve agli obblighi di assunzione.

Nella Convenzione devono quindi essere indicati (art. 11, c. 2):

- i tempi delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare
- le modalità delle assunzioni:
 - facoltà di scelta nominativa,
 - svolgimento di tirocini con finalità formativa o di orientamento (durante l'eventuale periodo di tirocinio finalizzato all'assunzione l'azienda adempie alla copertura dell'obbligo),
 - l'assunzione con contratto di lavoro a termine,
 - lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo,
 - l'adozione di deroghe ai limiti di età e di durata dei contratti di formazione lavoro (contratti di inserimento) e di apprendistato

b) Convenzioni di integrazione lavorativa (art. 11, c 4) **(PUBBLICHE PRIVATI)**

I Servizi per l'impiego possono stipulare con il datore di lavoro convenzioni di integrazione lavorativa per l'avviamento di disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento. Le convenzioni di integrazione lavorative riguardano quindi accordi per la realizzazione di percorsi mirati ed individuali di inserimento lavorativo.

In questo caso, oltre a quanto previsto nella convenzione di programma, la convenzione deve indicare:

- l'indicazione dettagliata delle mansioni attribuite al lavoratore
- le forme di sostegno, consulenza e tutoraggio, da parte degli appositi servizi regionali o dei centri di orientamento professionale o degli organismi indicati dall'art. 18 della legge 104/92 (enti, istituzioni, cooperative sociali, di lavoro, di servizi, e dei centri di lavoro guidato, associazioni ed organizzazioni di volontariato);
- la previsione di verifiche periodiche sull'andamento del percorso formativo.

c) Convenzioni di inserimento lavorativo
(art. 12, L.68/99; art. 10 DPR 333/2000) **(SOLO PRIVATI)**

I Servizi per l'impiego possono stipulare con i datori di lavoro privati e le cooperative sociali di tipo B o disabili liberi professionisti convenzioni di inserimento lavorativo per impiegare temporaneamente il lavoratore con disabilità presso la cooperativa sociale o il disabile libero professionista, con la finalità di realizzare un percorso formativo che permetta al lavoratore disabile di sviluppare le competenze necessarie al suo impiego presso il datore di lavoro.

La durata della convenzione non può eccedere i dodici mesi, prorogabili di ulteriori dodici mesi dai servizi per l'Impiego, sentito il parere del Comitato tecnico.

Il datore di lavoro si impegna per tutta la durata dell'inserimento temporaneo ad affidare alla cooperativa o al disabile libero professionista che impiegano il lavoratore disabile commesse di lavoro, il cui ammontare deve essere di importo non inferiore agli oneri loro spettanti che sono oneri retributivi, previdenziali e assistenziali dall'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali riferiti al disabile. Nella fase di stipula della convenzione viene coinvolto l'INPS per la corretta determinazione degli oneri previdenziali relativi al rapporto di lavoro.

Nella convenzione sono disciplinate le modalità della prestazione lavorativa svolta dal disabile, la cui formazione deve essere orientata all'acquisizione di professionalità adeguate a quelle che dovrà svolgere presso il datore di lavoro privato che lo ha assunto. Le cooperative sociali e i liberi professionisti devono possedere alcuni requisiti di garanzia:

- la cooperativa sociale deve essere iscritta da almeno un anno all'albo regionale delle cooperative sociali e deve dimostrare di avere in corso lo svolgimento di altre attività oltre a quelle oggetto della commessa;
- il libero professionista deve dimostrare di essere iscritto al relativo albo professionale da oltre un anno.

Al lavoratore si applica il CCNL del settore di lavoro che assume il lavoratore disabile.

Il titolare del rapporto di lavoro resta il datore che ha assunto il disabile, ma per la gestione dell'orario, delle assenze e dei riposi il lavoratore sarà soggetto di diritti e di doveri nei confronti della cooperativa che temporaneamente lo utilizza.

I datori di lavoro privati soggetti agli obblighi, le cooperative sociali ed i disabili liberi professionisti interessati alla stipula delle convenzioni comunicano ai Servizi per l'impiego la propria disponibilità ad avvalersi di tale strumento.

Il datore di lavoro privato che stipula la convenzione è tenuto contestualmente ad assumere il lavoratore disabile a tempo indeterminato e deve, con questa assunzione coprire l'intera quota d'obbligo.

La convenzione può interessare un disabile se l'azienda ha meno di 50 dipendenti oppure il 30% dei lavoratori da assumere se ha più di 50 dipendenti. A proposito delle convenzioni di inserimento lavorativo con cooperative sociali di tipo B va ricordato che l'art.14 del decreto di attuazione (d. lgs. 10/09/2003, n. 276) della legge Biagi (legge 14/02/2003, n. 30) introduce la possibilità che i datori di lavoro, attraverso convenzioni quadro su base territoriale, possano conferire commesse di lavoro alle cooperative sociali di tipo B nelle quali siano inseriti lavoratori svantaggiati e disabili che vivono particolari difficoltà di inserimento. In questo caso i datori di lavoro potranno essere esonerati dagli obblighi di assunzione previsti dalla legge 68 in relazione all'ammontare annuo delle commesse e al numero di persone svantaggiate inserite nelle cooperative. L'applicazione di tali disposizioni è però subordinata all'adempimento degli obblighi di assunzione di lavoratori disabili ai fini della copertura della restante quota d'obbligo a loro carico.

I limiti di percentuali massime di copertura della quota d'obbligo da realizzare con lo strumento della convenzione sono stabilite nella convenzione quadro. Si ricorda che la convenzione quadro viene redatta su base provinciale dai servizi competenti.

LE CONVENZIONI POSSONO ESSERE STIPULATE DAGLI UFFICI COMPETENTI CON I DATORI DI LAVORO CHE SONO OBBLIGATI ALL'ASSUNZIONE AI SENSI DELLA LEGGE 68/99, MA ANCHE CON I DATORI DI LAVORO CHE NON SONO OBBLIGATI, AL FINE DI PROMUOVERE OGNI INIZIATIVA UTILE A FAVORIRE L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ.

Agevolazioni per i datori di lavoro (art. 13, L. 68/99)

I Servizi per l'impiego possono, attraverso le Convenzioni previste dall'art. 11, concedere agevolazioni ai datori di lavoro privati che assumono persone disabili (art. 13, c. 1, L. 68/99). La legge prevede agevolazioni sotto forma di sgravi contributivi in proporzione al grado di invalidità e di rimborso forfetario delle spese necessarie all'adattamento del posto di lavoro. Le agevolazioni sono estese anche ai datori di lavoro che, pur non essendo soggetti agli obblighi della presente legge, procedono all'assunzione di disabili.

Tipo ed entità dell'agevolazione	Destinatari delle agevolazioni	Requisiti dei lavoratori disabili
Fiscalizzazione totale dei contributi previdenziali e assistenziali per massimo otto anni	Datori di lavoro privati che hanno stipulato convenzioni ai sensi dell'art.11, legge 68/99 Cooperative sociali (art. 1, L. 381/91) Consorzi (art. 8, L. 381/91)	Lavoratori con invalidità superiore al 79% Lavoratori con handicap intellettuale e psichico indipendentemente dal grado di invalidità
Fiscalizzazione parziale (50%) dei contributi previdenziali e assistenziali per massimo cinque anni	Datori di lavoro privati che hanno stipulato convenzioni ai sensi dell'art.11, legge 68/99 Cooperative sociali (art. 1, L. 381/91) Consorzi (art. 8, L. 381/91)	Lavoratori con invalidità compresa tra il 67% e il 79%
Rimborso forfetario delle spese (l'importo è definito dai Servizi per l'impiego) per: - trasformazione del posto di lavoro - apprestamento di tecnologie di telelavoro - rimozione delle barriere architettoniche	Datori di lavoro privati che hanno stipulato convenzioni ai sensi dell'art.11, legge 68/99 Cooperative sociali (art. 1, L. 381/91) Consorzi (art. 8, L. 381/91)	Lavoratori con invalidità superiore al 50%
Oneri assicurazioni INAIL e R.C. nei tirocini (rimborso totale dei costi sostenuti per l'intero periodo di tirocinio)	Datori di lavoro privati e pubblici che hanno stipulato convenzioni ai sensi dell'art.11, legge 68/99 Cooperative sociali (art. 1, L. 381/91) Consorzi (art. 8, L. 381/91)	Lavoratori che effettuano un tirocinio sulla base di una convenzione di integrazione lavorativa (ex art. 11, c.4, L.68/99)

Rispetto alla possibilità di cumulare i benefici contributivi ex art. 13 legge 68/99 con altre agevolazioni contributive previste dal nostro ordinamento (quali ad esempio quelle previste per i Contratti formazione lavoro o per l'assunzione di lavoratori collocati in mobilità) la Direzione Centrale delle Entrate Contributive dell'INPS si esprime negativamente con messaggio n. 337 del 27 settembre 2002, specificando che, nel momento in cui l'avviamento al lavoro abbia luogo attraverso le procedure previste per il collocamento mirato dei disabili (procedure legge 68/99), il datore di lavoro non

ha diritto a fruire, per i medesimi lavoratori, di alcuna altra agevolazione contributiva. La questione è stata tuttavia oggetto di approfondimenti da parte del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali. Quest'ultimo ha recentemente precisato (nota ufficio legislativo n. prot. 90655/16/99 del 24 giugno 2003 e nota D.G. per l'impiego n. prot. 1567/01.12 del 3/12/2003) che "in presenza dei prescritti requisiti oggettivi e soggettivi e nei limiti stabiliti dalle norme che rispettivamente li contemplano, non sussistono elementi ostativi alla possibilità di ritenere cumulabile – in capo al medesimo lavoratore – il regime di agevolazioni contributive previsto per l'inserimento lavorativo delle persone disabili con altri regimi di aiuto, concessi a diverso titolo e correlati ad altre forme di incentivazione alla creazione di nuova occupazione, purché per tale via non si acceda al 100% dell'onere contributivo a carico del datore di lavoro" (messaggio INPS n. 151, del 17/12/2003).

Fondo nazionale (art. 13, c. 4, L. 68/99)

È istituito presso il Ministero del Lavoro e della previdenza sociale il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili.

Iter per l'assegnazione delle agevolazioni (Decreto Min. Lavoro 13 gennaio 2000, n. 91). I criteri e le modalità per la ripartizione fra le regioni delle disponibilità del Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili e le procedure per la concessione delle agevolazioni sono definite nel regolamento del Fondo (Decreto Min. Lavoro 13 gennaio 2000, n. 91).

- Entro il 1° marzo di ciascun anno il Ministero del lavoro ripartisce tra le singole Regioni le risorse del Fondo per l'anno in corso.
- A loro volta la Regione ripartisce tra le singole Province le risorse (non c'è un termine prestabilito)
- Entro il 30 giugno di ciascun anno i datori di lavoro presentano un programma (degli inserimenti lavorativi relativi all'anno in corso) con la quale richiedono l'erogazione degli incentivi
- Entro il 29 agosto i Servizi per l'Impiego delle Province ammettono alle agevolazioni i programmi presentati, nei limiti delle risorse disponibili e secondo specifici criteri di priorità
- Entro il 31 ottobre, qualora avanzino risorse, i Servizi per l'impiego delle Province ammettono alle agevolazioni i programmi presentati anche dopo il termine del 30 giugno.
- Entro il 30 novembre di ciascun anno la Regione rendiconta al Ministero del Lavoro l'entità e le caratteristiche dei programmi presentati.

Criteri per l'ammissione agli incentivi (art. 6, Decreto Min. Lavoro 13 gennaio 2000, n. 91) Nel Decreto Min. Lavoro 13 gennaio 2000, n. 91, art. 6 sono fissati i criteri di priorità con cui il Servizio per l'impiego della Provincia, nell'ambito delle disponibilità assegnate dalle Regioni, ammette agli incentivi i programmi degli inserimenti lavorativi presentati dai datori di lavoro. In particolare (D. 13/1/2000, art. 6, c.2) sono privilegiati i programmi diretti all'avviamento lavorativo dei disabili che presentano particolari difficoltà di inserimento (lavoratori con handicap intellettuale e psichico).

Fondo regionale (art. 14, L. 68/99)

Oltre al Fondo nazionale è prevista la costituzione da parte di ogni Regione di un fondo regionale per l'occupazione dei disabili. Le Regioni determinano con legge le modalità di funzionamento e gli organi amministrativi di gestione del Fondo, in modo tale che sia assicurata una rappresentanza paritetica dei lavoratori, dei datori di lavoro e dei disabili.

Il Fondo regionale è alimentato da:

- risorse statali
- sanzioni amministrative previste dalla legge 68/99
- contributi versati dai datori di lavoro in relazione agli esoneri parziali
- contributi di fondazioni, enti di natura privata e soggetti comunque interessati

Il fondo eroga:

- contributi agli enti indicati nella legge stessa che svolgano attività rivolta al sostegno e all'integrazione lavorativa dei disabili (servizi sanitari, educativi e formativi del territorio, art. 6, c.1, L. 68/99).
- contributi aggiuntivi ai rimborsi forfetari per l'adeguamento delle postazioni di lavoro
- ogni altra provvidenza in attuazione delle legge 68/99

Sanzioni (art. 15, L.68/99)

Per le imprese private e gli enti pubblici economici:

Natura ed entità delle sanzioni	Inadempienze
E 516,5	Ritardato invio prospetto informativo
E 25,8	Per ogni giorno di ulteriore ritardo nell'invio del prospetto informativo
E 51,6	Per ogni giorno di mancata assunzione per ciascun lavoratore da assumere

Per gli enti pubblici non economici:

Ai responsabili ai sensi della legge 7 agosto 1990 n. 241, di inadempienze di pubbliche amministrazioni alle disposizioni della presente legge, si applicano le sanzioni penali, amministrative e disciplinari previste dalle norme sul pubblico impiego.

Le sanzioni amministrative previste dalla presente legge sono disposte dalle direzioni provinciali del lavoro e i relativi introiti sono destinati al fondo regionale per l'occupazione dei disabili.

L'attività ispettiva in materia di assunzioni obbligatorie è esercitata dalla direzione provinciale del lavoro territorialmente competente, anche su segnalazione del servizio preposto al collocamento.

I SERVIZI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

Gli organismi incaricati di realizzare concretamente l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità e in particolare il collocamento mirato vanno individuati incrociando le norme della legge 68/99 con quelle del Decreto Legislativo 23 dicembre 1997, n. 469 "*Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro*", avente ad oggetto l'attuazione del decentramento di competenze in materia di mercato del lavoro.

La Commissione provinciale per le politiche del lavoro (art. 6, cc.1 e 2, d. lgv. 469/97)

Alla commissione provinciale per il lavoro è affidato un ruolo di indirizzo delle politiche per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. Per questa specifica funzione la commissione garantisce la presenza dei rappresentanti delle categorie di beneficiari della legge 68/99.

Il Comitato Tecnico (art. 6, c.2, L. 68/99)

Nell'ambito della Commissione provinciale per le politiche del lavoro è previsto un Comitato Tecnico composto da funzionari ed esperti

- del settore sociale
- del settore medico-legale
- degli Organismi individuati dalle regioni (Servizi per l'Impiego).

Il Comitato Tecnico ha compiti di:

- valutazione delle residue capacità lavorative

Il Comitato Tecnico stabilisce uno stretto collegamento con la commissione per l'accertamento della disabilità che danno diritto ad accedere al sistema di inserimento lavorativo della ASL (Commissioni mediche integrate di cui all'art. 4 della legge n. 104/92)

- definizione degli strumenti e delle prestazioni atti all'inserimento

Il Comitato Tecnico:

- redige, per ogni persona iscritta all'elenco dei lavoratori disabili, un'apposita scheda nella quale annota le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni, la natura e il grado della menomazione;
- ha facoltà di approvare la ripetibilità delle convenzioni ai sensi dell'art.12, comma 1 della legge n.68/99
- formula alla Commissione provinciale per le politiche del lavoro, utilizzando la relazione conclusiva trasmessa dalla ASL, una proposta sintetica d'inserimento lavorativo.

- predisposizione di controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di inabilità

Il Comitato Tecnico:

- riceve la relazione conclusiva dell'accertamento della condizione di disabilità da parte della commissione 104;
- trasmette alla commissione per l'accertamento della disabilità ogni informazione utile a illustrare il profilo lavorativo del disabile e una relazione periodica di aggiornamento sul percorso d'inserimento lavorativo della persona disabile;

- richiede alla Commissione per l'accertamento della disabilità, su propria autonoma valutazione o su indicazione dell'azienda presso la quale il disabile è inserito, le visite sanitarie di controllo circa la permanenza dello stato invalidante e la misura delle capacità residue già accertate;
- attiva un nuovo accertamento della disponibilità su richiesta della persona inserita o del datore di lavoro, qualora insorgano particolari difficoltà alla prosecuzione dell'inserimento lavorativo;
- fornisce una parere in merito all'accertamento della compatibilità delle mansioni svolto dalla Commissione

Dunque al Comitato Tecnico è affidato il compito di rapportarsi con la commissione preposta alla valutazione della disabilità (ex lege 104/92, art. 4) e con gli altri organismi che nel territorio intervengono a sostegno del percorso di crescita della persona e che possono accompagnarla nel suo progetto di inserimento lavorativo.

I Servizi per l'Impiego della Provincia

I Servizi per l'Impiego sono servizi volti a facilitare, attraverso varie attività, l'accesso al mondo del lavoro. Tali servizi sono ubicati presso le strutture provinciali denominate “Centri per l'Impiego”. I Servizi per l'impiego hanno compiti di: programmazione, attuazione, verifica degli interventi di inserimento lavorativo dei disabili; avvio al lavoro; tenuta delle liste; rilascio delle autorizzazioni, degli esoneri e delle compensazioni territoriali; stipula delle convenzioni; attuazione del collocamento mirato. Tali organismi devono operare in raccordo con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio.

In particolare tra questi ultimi l'**ASL** concorre a realizzare il sistema territoriale per l'inserimento lavorativo con due funzioni:

- la commissione per l'accertamento delle condizioni di disabilità che danno diritto ad accedere al sistema per l'inserimento lavorativo dei disabili;
- il Servizio per l'Integrazione Lavorativa.

In alcune ASL del paese operano, sia pure con modalità differenziate a seconda dei contesti territoriali, i servizi denominati in genere SIL.

ALCUNI ELEMENTI IMPORTANTI INTRODOTTI DALLA LEGGE 68/99 PENSANDO IN MODO SPECIFICO ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON SINDROME DI DOWN:

- LA POSSIBILITÀ DI UN COLLOCAMENTO MIRATO E LA CHIAMATA NOMINATIVA
- LE AGEVOLAZIONI ALLE AZIENDE IN MODO PARTICOLARE NEL CASO DI LAVORATORI CON DISABILITÀ INTELLETTIVA (FISCALIZZAZIONE TOTALE DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI PER MASSIMO OTTO ANNI)
- LA PRESENZA DI POSTI DISPONIBILI ANCHE IN PICCOLE AZIENDE PIÙ PRESENTI SU TUTTO IL TERRITORIO E PIÙ “VIVIBILI” DA PARTE DEL LAVORATORE
- LO STRUMENTO DELLE CONVENZIONI CHE, ATTRAVERSO L'OPPORTUNITÀ DEI TIROCINI, PERMETTE DI RECUPERARE ANCHE MOMENTI FORMATIVI MANCATI.

In caso di mancato recapito restituire a: Associazione Italiana Persone Down
Viale delle Milizie, 106 - 00192 ROMA - tel. 06/3723909 - fax 06/3722510

LE SEZIONI DELL'AIPD

1. ALTA GALLURA

Via Sandro Pertini n. 11
07029 Tempio Pausania (SS)
tel. e fax: (079) 671178

2. L'AQUILA

Via Gaglioffi, 7 - 67100 L'Aquila
tel.: (0862) 24031

3. AREZZO

c/o Giovanni Fatucchi
Via Tarlati, 106/17 - 52100 Arezzo
tel.: (0575) 351597
e-mail: ingfatucchi@interfree.it

4. AVELLINO

Rione Mazzini snc - 83100 Avellino
tel. e fax: (0825) 73315
e-mail: aipd.00@virgilio.it

5. BARI

Via Archita, 15 - 70125 Bari
tel. e fax: (080) 5559522
e-mail: aipdbari@libero.it

6. BELLUNO

c/o Sig. G. Cappellari
Via Manzoni, 12
32034 Pedavena (BL)
tel.: (0439) 300952
fax: (0439) 305026
e-mail: aipdbelluno@libero.it

7. BRINDISI

Via Seneca n. 60 - 72100 Brindisi
tel. e fax: (0831) 523073
sito internet: www.downiamoci.it
e-mail: aipdbri@tiscalinet.it - giamario@libero.it

8. CAMPOBASSO

Via IV Novembre, 28
86100 Campobasso
tel. e fax: (0874) 62686
e-mail: aipdcb@tiscalinet.it

9. CASERTA

Via Ferrarece, 159 - 81100 Caserta
tel. e fax: (0823) 442132
sito internet: www.aipd.ivylogic.it
e-mail: aipd@ivylogic.it

10. CASTELLI ROMANI

c/o Sig. Domenico Ritorto
Via Portogallo, 16
00040 Cecchina (Roma)
tel.: (338)2556719
e-mail: aipd.castelliromani@tiscali.it

11. CATANIA

Via del Bosco, 266 - 95125 Catania
tel. e fax: (095) 414191
e-mail: aipdct@tiscali.it

12. COSENZA

c/o Centro di Neuroriabilitazione ASL 4
Contra da Serraspiga - 87100 Cosenza

tel. e fax: (0984) 483232

sito internet:
web.tiscali.it/aipdowncosenza
e-mail: personedowncosenza@libero.it
aipdpc@tiscalinet.it

13. MACERATA

c/o Famiglia Simoncini
Via Bramante, 62
62027 San Severino Marche (MC)
tel.: (0773) 638922
e-mail: aipd.macerata@libero.it

14. MATERA

Via Dante, 84 A - 75100 Matera
tel.: (0835) 381901 - 207212
e-mail: mario.melfi@tiscali.it

15. MILAZZO

c/o prof. Cannata
Via Acqueviola, 161
98057 Milazzo (ME)
tel.: (090) 9281796

16. NARDÒ

Via Montessori n. 1
73048 Nardò (LE)
tel. e fax: (0833) 564203
sito internet: www.comenoi.it
e-mail: mteresa.calignano@libero.it

17. NUORO

Via Cavalier Zuddas n. 13
08100 Nuoro
tel.: (0784) 202626
e-mail: eliografiacarboni@libero.it

18. ORISTANO

Via Martiri di Belfiore, 33
09170 Oristano
tel.: (0783) 216018
tel. e fax: (0783) 217016
e-mail: aipd.oristano@tiscali.it

19. PAVIA

Via Gramsci, 14
27051 Cava Manara (PV)
tel.: (0382) 454275
e-mail: cdauno@tin.it

20. PERUGIA

Via G. Santini n. 8 - 06123 Perugia
tel. e fax: (075) 5847162
e-mail: aipdpg@inwind.it

21. PISA-LIVORNO

Via Cesare Battisti, 55 - 56100 Pisa
tel. e fax: (050) 48689
sito internet: aipdpili.interfree.it
e-mail: aipdpili@interfree.it

22. POTENZA

c/o Provincia - Piazza Emanuele
Gianturco - 85100 Potenza
tel.: (0971) 34475
e-mail: aipdpz@interfree.it

23. REGGIO CALABRIA

c/o Santuario S. Antonio
Via Collina degli Angeli
89124 Reggio Calabria
tel.: (0965) 23619 - 329410
e-mail: aipdrc@libero.it

24. ROMA

Viale delle Milizie, 106
00192 Roma
tel.: (06) 3700235
fax: (06) 37351749
sito internet: www.downroma.org
e-mail: aipd.sezionediroma@tiscalinet.it

25. SALUZZO, SAVIGLIANO E FOSSANO

c/o Sig.ra M. Pretto Bersano
Via Don Soleri n. 4/A
12037 Saluzzo (CN)
tel.: (0175) 46656
fax: (0175) 475300
e-mail: aipd_ssf@libero.it

26. SUDPONTINO

Viale Oceania, I trav. sin., 7
04024 Gaeta (LT)
tel.: (0771) 471312
fax: (0771) 740861
sito internet: www.aipdsudpontino.it
e-mail: info@aipdsudpogyfave@tiscali.it

27. TARANTO

Via Calabria, 75 - 74100 Taranto
tel. (099) 735 4580 fax: (099) 7351253
sito internet: www.down.it
e-mail: info@down.it - segreteria@down@virgilio.it

28. TERAMO

Via Diaz, 2 - 64100 Teramo
tel.: (0861) 248828
e-mail: aipddownteramo@virgilio.it

29. TRENTO

c/o Roberta Pizzinini
Via ai Comuni, 17 - 38100 Trento
(loc. Romagnano)
tel.: (0461) 349031
e-mail: aipd.trentino@libero.it

30. VENEZIA

Giudecca, 95 - 30123 Venezia
tel.: (041) 2770217
e-mail: aipdvenezia@virgilio.it

31. VITERBO

Via C. Cattaneo, 54/C
01100 Viterbo
tel. e fax: (0761) 345030
sito internet: digilaniabl.it/aipdv
e-mail: aipdviterbo@beactive.it

Telefono D

Risponde al numero 06/3720891

Viale delle Milizie n. 106

00192 Roma

e-mail: telefonod@aipd.it

Associazione Italiana Persone Down

Viale delle Milizie n. 106

00192 Roma

Telefono 06/3723909

Telefono e fax: 06/3722510

Indirizzo Internet: www.aipd.it

e-mail: aipd@aipd.it

Questa pubblicazione è stata realizzata grazie al contributo di
FONDAZIONE UMANA-MENTE
(attraverso il finanziamento al “*Polo per l’età adulta*” dell’AIPD
sez. di Roma)

REGIONE LAZIO

(attraverso il “Progetto di informazione e sensibilizzazione
per l’inserimento lavorativo delle persone con sindrome di Down”,
ex legge 24/83 per l’anno 2003).

Si ringraziano per la collaborazione:

il servizio di inserimento lavorativo dell’AIPD – Sez. Roma,

il servizio Telefono D e in particolare Patrizia Danesi e Andrea Sinno