

# **Le risposte del Ministero del lavoro agli interpelli in tema di collocamento ed inserimento lavorativo di disabili ed altre categorie svantaggiate (rassegna gennaio 2008-agosto 2009)**

di Anna Maria Silvestris

A dieci dalla pubblicazione e dopo un periodo di *vacatio legis* di ben trecento giorni, la l. 12 marzo 1999, n. 68, *Norme per il diritto al lavoro dei disabili*, non trova ancora una completa e soddisfacente applicazione. Probabilmente ciò dipende anche dal fatto che non si è ancora realizzata quella rivoluzione culturale in grado di supportare una convinta integrazione lavorativa e sociale dei disabili.

Le norme più disattese sono quelle relative alle convenzioni lavorative previste non solo dalla l. n. 68/1999 ma anche dall'art. 14 del d.lgs. n. 276/2003. Lo strumento convenzionale coinvolge un numero di operatori di diversa estrazione istituzionale, professionale, politica e culturale che rende difficile il confronto finalizzato alla stipula delle convenzioni. Ma anche in tal caso, non sembra azzardato riconoscere un retaggio culturale di emarginazione da parte di taluni operatori del mondo economico.

A fronte di un apparato sanzionatorio ben definito per tutelare il collocamento sì mirato ma ancora obbligatorio del disabile, maggiore applicazione sembrano registrare le norme relative alle quote di assunzioni obbligatorie, come dimostrato anche dal cospicuo numero di interpelli inviati al Ministero della lavoro, della salute e delle politiche sociali inerenti al computo della base occupazionale ai fini del calcolo della quota di riserva, le tipologie di contratto per l'assolvimento dell'obbligo di assunzione, i requisiti del prospetto informativo, le condizioni di sospensione degli obblighi occupazionali. L'accertamento della presenza del 30% di soggetti svantaggiati nelle cooperative sociali ex l. n. 381/1991 è oggetto di ulteriori interpelli.

Altri quesiti riguardano la corretta applicazione dei permessi ex art. 33 della l. 5 febbraio 1992, n. 104, *Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*.

Non solo la qualità dei soggetti familiari, ma anche la condizione del disabile ricoverato a tempo pieno e la persistenza della Cassa Integrazione Guadagni sono fattori che incidono sul riconoscimento o meno del diritto ai 3 giorni di permesso mensili per l'assistenza del disabile.

Il presente Bollettino riporta i documenti originali del Ministero in ordine cronologico con una breve introduzione esplicativa ed un titolo che ne sintetizzano l'argomento per agevolare la lettura ai *disability manager* ed a tutti gli operatori coinvolti nelle azioni di inclusione sociale dei diversamente abili.

*Anna Maria Silvestris*

Scuola internazionale di Dottorato in Diritto delle relazioni di lavoro  
Adapt – Fondazione Marco Biagi  
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia