

Contratto di inserimento ed assunzione di persone portatrici di handicap

Il Ministero del lavoro, con l'interpello n. 17 del 2008 (in *Boll. Adapt*, 2008, n. 21), risponde al quesito posto dal Consiglio nazionale dei Consulenti del lavoro, teso ad ottenere chiarimenti su assunzione con contratto di inserimento e disabili. Il quesito trae origine dal fatto che l'articolo 54, comma 1, lett. f del d.lgs. n. 276 del 2003, nel prevedere la possibilità di assumere con contratto di inserimento "persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico", non indica il grado di riduzione di capacità lavorativa cui far riferimento. Quindi, al Ministero è stato chiesto se per procedere all'assunzione con contratto di inserimento sia sufficiente una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, come stabilito dall'articolo 1 della l. n. 68 del 1999, o se la percentuale di riduzione deve essere superiore come quella prevista per beneficiare delle agevolazioni, ai sensi dall'articolo 13 della stessa legge.

Nella risposta fornita, il Ministero, richiamata la definizione di disabile data dall'articolo 54, comma 1, lett. f del d.lgs. n. 276 del 2003, precisa che le fonti normative sono costituite dalla l. n. 104 del 1992, dalla l. n. 68 del 1999, dal d.P.C.M. 13 gennaio 2000 e dal Regolamento CE 2204/2002, in materia di aiuti di Stato per favorire l'occupazione.

Proprio partendo dalla definizione di lavoratore disabile contenuta nella Regolamento CE 2004 del 12 dicembre 2002: «qualsiasi persona riconosciuta disabile ai sensi della legislazione nazionale o qualsiasi persona affetta da un grave handicap mentale o psichico», il Ministero ritiene che il rinvio operato dalla normativa comunitaria all'ordinamento nazionale, porta a considerare come normativa nazionale di riferimento, la legge n. 68 del 1999 e non la l. n. 104 del 1992.

A sostegno di tale tesi, si evidenzia che la l. n. 68 del 1999 ha la finalità specifica di promuovere l'inserimento e l'integrazione nel mondo del lavoro delle persone disabili, mentre la l. n. 104 del 1992 ne mira a garantire, su un piano più generale, l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti.

Pertanto, "il referente normativo" per individuare i soggetti con cui è possibile stipulare contratti di inserimento è rappresentato dall'articolo 1 della l. n. 68 del 1999, «ossia *le persone in età lavorativa affette da minorazione fisiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettivo che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento accertata*

dalle apposite commissioni mediche istituite presso le Unità Sanitarie Locali».

I tecnici del Ministero, nell'elaborare l'interpello, colgono l'occasione per richiamare gli elementi caratterizzanti del contratto di inserimento. In particolare si evidenzia che:

- è un contratto a tempo determinato di durata non inferiore a nove mesi e non superiore ai diciotto mesi, durata che può essere estesa fino a trentasei mesi nel caso di assunzione di portatori di handicap;
- è richiesta la forma scritta *ad substantiam*;
- è finalizzato, attraverso un progetto individuale a integrare le competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo specifico;
- è mirato all'inserimento o reinserimento di categorie di lavoratori socialmente deboli, indicate dall'articolo 54, comma 1, del d.lgs. n. 276 del 2003;
- non trattandosi di un contratto a causa mista, la formazione eventualmente effettuata deve essere finalizzata al concreto adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso allo specifico contesto lavorativo con o senza la somministrazione di formazione teorica.

Luciano Schiavo

Dottorando di ricerca

Scuola internazionale di Alta formazione in Relazioni industriali e di lavoro

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Adapt – Fondazione Marco Biagi