



# ~~DIS~~ABILITÀ E LAVORO NEI PUBBLICI ESERCIZI

*L'ENTE BILATERALE NAZIONALE DEL TURISMO (EBNT), è un organismo paritetico costituito nel 1991 dalle organizzazioni sindacali nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative nel settore Turismo: Federalberghi, Fipe, Fiavet, Faita, Federreti, Filcams - CGIL, Fisascat - CISL, Uiltucs - UIL.*

*EBNT, è un ente senza fini di lucro e costituisce uno strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti stipulanti il CCNL Turismo in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali.*

*EBNT svolge e promuove attività di studio e ricerca, sperimentazione, documentazione, informazione e valutazione. Fornisce un supporto tecnico-scientifico e alla rete degli Enti Bilaterali Territoriali sulle politiche e sui sistemi della formazione e dell'apprendimento continuo, del mercato del lavoro e dell'inclusione sociale, ne coordina il lavoro e ne definisce le linee operative di indirizzo.*

*EBNT riveste un ruolo determinante nella creazione e consolidamento dell'occupazione di settore e ne studia l'evoluzione, anche in relazione al tema delle pari opportunità, promuovendo interventi mirati volti al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro.*

*L'impegno di EBNT, inoltre, è quello di offrire risposte alle situazioni di crisi congiunturali che si manifestano sul territorio nazionale, intervenendo con forme di sostegno al reddito a favore dei lavoratori dipendenti, salvaguardando l'occupazione e la professionalità degli addetti.*

*EBNT intende investire molto sul valore della bilateralità, ritenendo le relazioni tra l'impresa e il sindacato come una risorsa.*



EBNT - Via Lucullo, 3  
00187 Roma  
Tel. +39 06 42012372  
Fax +39 06 42012404  
info@ebnt.it  
www.ebnt.it

A cura di:



Soci EBNT:





~~dis~~**ABILITÀ E LAVORO  
NEI PUBBLICI ESERCIZI**



Tutti i BAMBINI DEL MONDO  
HANNO DIRITTO DI CRESCERE LIBERI  
**LA PEDOFILIA È UN REATO ANCHE IN VACANZA**

IMPRESA E SINDACATO CONTRO IL TURISMO SESSUALE CON I MINORI

## INDICE

<i>Introduzione</i>	pag.	5
<b>CAPITOLO 1. Disabilità e lavoro: inquadramento</b>	»	7
1.1. Disabilità e lavoro nel contesto internazionale	»	9
1.2. Disabilità: la genesi normativa nell'ordinamento italiano	»	16
1.3. Quadro definitorio: disabile, inabile, inidoneo, invalido	»	23
1.4. I lavoratori disabili: alcuni dati	»	27
1.5. La disabilità nel settore pubblici esercizi	»	32
<b>CAPITOLO 2. Il quadro normativo italiano per l'inclusione dei disabili al lavoro</b>	»	37
2.1. L'inserimento lavorativo dei disabili: il collocamento mirato	»	39
2.2. Permessi retribuiti e formazione professionale	»	47
2.3. Congedi emergenziali per lavoratori con figli disabili	»	50
2.4. Forme di flessibilità a sostegno della disabilità	»	52
2.5. L'accomodamento ragionevole	»	54
<b>CAPITOLO 3. La contrattazione collettiva a sostegno della disabilità: alcune buone pratiche</b>	»	59
3.1. Contrattazione collettiva e disabilità	»	61
3.2. Le previsioni dei CCNL	»	63
3.3. Le previsioni del CCNL Pubblici Esercizi	»	70
3.4. Spunti dalla contrattazione (sociale) territoriale	»	72
3.5. Buone pratiche dalla contrattazione aziendale	»	75
OSSERVAZIONI CONCLUSIVE	»	79
FONTI	»	85





# jobmatch

EBNT ISTITUISCE IL PORTALE PER  
L'INCONTRO **DOMANDA OFFERTA** DI LAVORO NEL TURISMO

**JOBMATCH** AIUTA I CANDIDATI A CERCARE LAVORO,  
UNA NUOVA OCCASIONE PROFESSIONALE O  
A REALIZZARE AL MEGLIO LE PROPRIE ASPIRAZIONI;  
CONTEMPORANEAMENTE SUPPORTA LE AZIENDE  
A TROVARE IN MODO RAPIDO ED EFFICIENTE  
I MIGLIORI TALENTI DISPONIBILI,  
GRAZIE A UNA VASTA BANCA DATI  
CAPACE DI SOSTENERE L'INTERO PROCESSO DI SELEZIONE  
E DI VALUTARE IL COLLOCAMENTO GEOGRAFICO.



[ebnt.it](http://ebnt.it)



[ebntjobmatch.it](http://ebntjobmatch.it)



# Introduzione

La ricerca vuole offrire un approfondimento sul tema dell'inserimento lavorativo e della gestione delle persone con disabilità nel mondo del lavoro, con particolare attenzione alle dinamiche del settore dei pubblici esercizi.

A livello metodologico l'analisi è stata condotta mediante uno studio della normativa e delle principali ricerche sul tema, completate da un'analisi delle statistiche sulla disabilità disponibili nelle principali banche dati e fonti statistiche *open access*.

Per la ricostruzione delle misure sviluppate nella contrattazione collettiva si è fatto riferimento alla banca dati *Fare contrattazione* di ADAPT che comprende, allo stato attuale, oltre 4.000 tra contratti collettivi nazionali e contratti decentrati di livello aziendale.

Venendo alla struttura di questa ricerca, il primo capitolo racchiude un inquadramento del tema da diverse prospettive. In particolare, dapprima, si è guardato all'evoluzione del concetto di disabilità entro il contesto internazionale ed italiano. La ricostruzione dello scenario è stata inoltre completata dalla rassegna di alcuni dati sui lavoratori disabili e sul sistema del collocamento mirato in Italia. Particolare riferimento è stato rivolto, in tal senso, alle attività dei pubblici esercizi. Il secondo capitolo è stato invece dedicato a sintetizzare gli strumenti normativi, presenti nel nostro ordinamento, volti a sostenere l'inclusione delle persone con disabilità nel mondo del lavoro. Tra queste hanno trovato particolare approfondimento lo strumento del collocamento mirato, i permessi di cui alla legge n. 104/1992 e altri istituti di flessibilità, anche nelle declinazioni emergenziali adottate a fronte della pandemia. A completamento del quadro sono stati ricostruiti i principali riferimenti normativi circa le disposizioni sull'accomodamento ragionevole.

Gli strumenti previsti dalla legge, come evidenziato infine nel terzo capitolo, sono ulteriormente integrati da quanto previsto dalla contrattazione collettiva che, anche a livello aziendale e territoriale, offre, con sempre maggior frequenza, esempi di buone pratiche mutuabili. Tuttavia, ad oggi, questi nuovi spunti trovano più ampio spazio solo in alcuni settori, mentre ancora faticano a trovare applicazione diffusa nella maggior parte dei comparti, tra cui quello dei pubblici esercizi, anche in ragione delle diversità di ciascun settore sia in termini di mansioni, cicli produttivi/economici e dimensioni aziendali sia in termini di azioni dei sistemi relazioni industriali.



CAPITOLO

# 1

Disabilità e lavoro:  
inquadramento



*ELEVA: La qualità professionale - ATTIVA: Interventi di sostegno al reddito*

*FAVORISCE: L'incontro tra domanda e offerta - ANALIZZA: Il mondo del turismo e formula proposte*



ENTE BILATERALE  
NAZIONALE TURISMO

Soci EBNT:



## 1.1. Disabilità e lavoro nel contesto internazionale

Il tema della disabilità ha acquisito un'attenzione crescente nel contesto internazionale a partire dalla pubblicazione, nel 1980 da parte dell'OMS<sup>1</sup>, dell'*International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps* (ICIDH), che ha fornito una definizione e una classificazione dei concetti di menomazione<sup>2</sup>, disabilità<sup>3</sup> e handicap<sup>4</sup>. Tuttavia, questo primo quadro definitorio, dall'approccio spiccatamente clinico, appare oggi in buona parte superato<sup>5</sup> a favore di un approccio alla disabilità che tiene maggiormente in considerazione delle difficoltà legate al contesto socio-culturale, che ne possono essere causa<sup>6</sup>.

A questa svolta sul tema, si è giunti solo dopo una lunga serie di iniziative, avviate proprio a partire dagli anni '80 nel contesto internazionale. Tra queste, merita di essere richiamata l'individuazione, da parte dell'Assemblea Generale delle Nazioni Unite, del 1981 come *Anno internazionale delle Persone con Disabilità*<sup>7</sup>. Annualità entro cui si intendeva promuovere, attraverso la definizione di un piano d'azione da parte degli Stati Membri, una più diffusa e approfondita conoscenza sui temi della disabilità, nell'ottica di sostenere l'inclusione delle persone disabili nella società e combattere le discriminazioni.

<sup>1</sup> Organizzazione Mondiale della Sanità.

<sup>2</sup> Menomazione: «qualsiasi perdita o anomalia della struttura o della funzione psicologica, fisiologica o anatomica» (ICIDH, 1980).

<sup>3</sup> Disabilità: «qualsiasi restrizione o mancanza (derivante da un impedimento) della capacità di svolgere un'attività nel modo o nell'ampiezza considerata normale per un essere umano» (ICIDH, 1980).

<sup>4</sup> Handicap: «uno svantaggio per un determinato individuo, derivante da una menomazione o da una disabilità, che limita o impedisce l'adempimento di un ruolo normale (a seconda dell'età, del sesso e di fattori sociali e culturali) per quell'individuo» (ICIDH, 1980).

<sup>5</sup> A tal proposito si veda la successiva classificazione ICF, ancora dell'OMS del 1991.

<sup>6</sup> A.D. Marra (2013), *Disability Studies e ricerca giuridica: cosa, come e perché*, in Aa.Vv., *Disability Studies*, Erickson, p. 152.

<sup>7</sup> Nel 1976 l'Assemblea Generale delle Nazioni Unite individuò il 1981 come l'*Anno internazionale delle Persone con Disabilità*.

In questo scenario, il 3 dicembre dello stesso anno, viene proclamata la *Giornata internazionale delle persone con disabilità*<sup>8</sup>.

Nell'anno successivo (1982), ancora l'Assemblea Generale delle Nazioni Unite emana il *Programma d'azione mondiale per le persone con disabilità* chiedendo ai governi per il decennio 1983-1992 di cooperare nell'implementazione delle politiche sulla disabilità, con particolare riferimento agli ambiti della prevenzione, della riabilitazione e delle pari opportunità.

Proprio su quest'ultimo tema, l'ONU ha continuato a insistere con l'adozione, nel 1993, delle *Regole per le pari opportunità delle persone disabili*. Tuttavia, tali disposizioni non risultavano giuridicamente vincolanti. Un ulteriore passo in avanti viene compiuto nel 2006 con l'adozione della *Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità*<sup>9</sup> che impone ai paesi aderenti il rispetto di precise regole per rendere effettivi i loro diritti<sup>10</sup>. La ratifica di tale Convenzione è avvenuta prima da parte dell'Italia, con la legge n. 18/2009<sup>11</sup> e, successivamente, da parte dell'Unione Europea (si veda *infra*).

A livello di Unione Europea, invece, il tema della disabilità comincia ad acquisire importanza dagli anni '90. Infatti, è nel 1993 che la Commissione Europea, sulla scorta di quanto fatto dieci anni prima a livello internazionale e in accordo con l'ONU, istituisce la *Giornata Europea delle Persone con Disabilità* (3 dicembre).

Ma è in particolare dagli anni duemila che a livello di Unione Europea si registrano gli interventi più importanti anche per quanto riguarda l'attenzione posta sull'ambito dell'inclusione nel mondo del lavoro.

<sup>8</sup> Data che, nel 1993, viene ripresa dalla Commissione Europea.

<sup>9</sup> La convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, [https://www.esteri.it/mae/resource/doc/2016/07/c\\_01\\_convenzione\\_onu\\_ita.pdf](https://www.esteri.it/mae/resource/doc/2016/07/c_01_convenzione_onu_ita.pdf).

<sup>10</sup> Normativa internazionale e comunitaria, <http://www.toscana-accessibile.it/normativa-internazionale>.

<sup>11</sup> Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/disabilita-e-non-autosufficienza/focus-on/Convenzione-ONU/Pagine/Convenzione%20Onu.aspx#:~:text=Con%20la%20Legge%203%20marzo%202009%2C%20n.&text=Scopo%20della%20Convenzione%2C%20che%20si,parte%20delle%20persone%20con%20disabilit%C3%A0>.

Tra questi, la Direttiva del Consiglio 2000/78/CE è intervenuta anche in materia di parità di trattamento dei lavoratori disabili introducendo il principio di *reasonable accommodation* (si veda, cap. 2, § 5), cui segue, nel 2003, la proclamazione dell'Anno europeo delle persone con disabilità.

Altro passaggio rilevante è segnato dalla ratifica, da parte dell'Unione Europea, della *Convenzione sui diritti delle persone con disabilità delle Nazioni Unite* (CRPD) – entrata poi in vigore nel 2011 – che si pone l'obiettivo di garantire l'inclusione sociale delle persone con disabilità in ogni area della società. Da segnalare come questo provvedimento, al di là del contenuto, assuma una rilevanza nell'ambito diritto comunitario per essere la prima convenzione sui diritti umani ratificata dall'UE.

Contestualmente la Commissione Europea ha definito la *Strategia Europea sulla disabilità (2010-2020)*<sup>12</sup> con cui sono state individuate otto aree – quali l'accessibilità, la partecipazione, l'uguaglianza, l'occupazione, l'istruzione e la formazione, la protezione sociale, la salute e le azioni esterne – verso cui rivolgere le azioni degli Stati Membri. Più nello specifico, risulta interessante sottolineare come, in fase di valutazione finale della suddetta iniziativa, l'occupazione è stata individuata come una tra le cinque politiche su cui agire, prioritariamente, in futuro.

Più recentemente, il Consiglio d'Europa ha poi lanciato la *Strategia per le persone con disabilità 2017-2023* che, in linea con il precedente Piano, si pone l'obiettivo di perseguire l'uguaglianza, la dignità e le pari opportunità per le persone con disabilità<sup>13</sup>.

<sup>12</sup> Commissione Europea, *Strategia europea per le persone con disabilità 2010-2020*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/it/TXT/?uri=LEGISUM%3Aem0047>.

<sup>13</sup> Cfr. Atti Parlamentari XVIII Legislatura – Camera dei Deputati, *Relazione sullo stato di attuazione della legge recante norme per il diritto al lavoro dei disabili (Anni 2016-2018)*, 12 gennaio 2021, p. 28-29, [https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/841/INAPP\\_MLPS\\_Nona\\_Relazione\\_Diritto\\_AI\\_%20Lavoro\\_Disabili\\_2016\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/841/INAPP_MLPS_Nona_Relazione_Diritto_AI_%20Lavoro_Disabili_2016_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Sul punto già con la Risoluzione n. 2258 del 2019, *Favorire l'inclusione dei disabili nel mondo del lavoro*<sup>14</sup>, l'Assemblea del Consiglio d'Europa ha invitato gli Stati membri a un impegno in tal senso elencando una serie di azioni da compiere<sup>15</sup>.

Inoltre, nel novembre 2017, si è arrivati all'elaborazione nel 2017 del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali<sup>16</sup> da parte della Commissione Europea, che ha ulteriormente ribadito come i principi di "parità di trattamento" e di "inclusione delle persone con disabilità" siano centrali nelle iniziative di politiche sociali promosse dall'Unione Europea.

---

<sup>14</sup> Risoluzione n. 2258/2019, <http://www.senato.it/leg/18/BGT/Schede/docnonleg/38066.htm>.

<sup>15</sup> Con la Risoluzione n. 2258/2019 agli Stati viene richiesto di: impegnarsi affinché l'inclusione delle persone con disabilità diventi una priorità (attraverso l'adozione di ampi piani d'azione nazionali sulle disabilità, e lo stanziamento di finanziamenti); adottare disposizioni specifiche o dare attuazione alle leggi presenti sulla prevenzione e la lotta alla discriminazione nell'accesso al lavoro e nell'impiego; assicurare l'accessibilità dei trasporti pubblici e degli edifici pubblici; sostenere un'educazione inclusiva per i bambini con disabilità; sostenere attività di sensibilizzazione della partecipazione delle persone con disabilità alla forza lavoro; creare un ambiente di lavoro inclusivo, accessibile e sicuro che garantisca condizioni di pari opportunità ai lavoratori con disabilità; investire in programmi specifici sull'accesso ai tirocini e al primo impiego per le persone; incoraggiare la creazione di servizi specifici di gestione delle risorse umane o di fondazioni, che forniscano un sostegno personalizzato (*coaching*) e realizzino progetti volti a promuovere l'occupabilità e sviluppo del potenziale delle persone con disabilità; fornire incentivi finanziari alle imprese, affinché realizzino spazi di lavoro accessibili e propongano a dirigenti ed eventuali colleghi di lavoro una formazione sugli ambienti di lavoro che tengono conto delle disabilità; proteggere le persone con disabilità dalla vulnerabilità del mercato del lavoro garantendo un supporto specializzato, anche a livello finanziario, sia quando già lavorano che quando sono in cerca di un lavoro; mettere a punto programmi di reintegrazione delle persone che abbiano sviluppato una disabilità mentre avevano già un lavoro; potenziare gli investimenti nelle tecnologie di assistenza per le persone con disabilità; raccogliere dati sull'impiego di persone con disabilità; valutare la possibilità di creare premi o etichette di inclusione per le società e le amministrazioni che sono proattive in relazione al reclutamento di persone con disabilità e promuovono ambienti di lavoro che tengono conto delle disabilità.

<sup>16</sup> Pilastro Europeo dei Diritti Sociali, [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_it](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_it).

Iniziative, che non sono solo di sostegno al reddito, ma si devono concretizzare anche tramite servizi che permettano alle persone disabili di partecipare al mercato del lavoro, alla società e a un ambiente di lavoro adeguato alle loro esigenze<sup>17</sup>.

È forse questa la svolta più rilevante sul tema negli ultimi anni: anche il tema del lavoro viene riconosciuto come un ambito centrale per favorire una piena inclusione della persona nella società<sup>18</sup>. Nello stesso periodo viene anche emanata la Risoluzione del Parlamento europeo *Attuazione della strategia europea sulla disabilità 2017/2127 (INI)*<sup>19</sup> (30 novembre 2017) con cui vengono fornite indicazioni sul rafforzamento di alcuni ambiti d'azione che riguardano l'accessibilità, la partecipazione, l'uguaglianza, l'occupazione, l'istruzione e la formazione, la protezione sociale, la salute e altre azioni esterne.

Sul punto, il 3 marzo 2021 la Commissione Europea ha presentato un Piano d'Azione<sup>20</sup> specifico per la traduzione in politiche attuative del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali.

<sup>17</sup> Il pilastro europeo dei diritti sociali in 20 principi: [https://ec.europa.eu/info/european-pillar-social-rights-0/european-pillar-social-rights-20-principles\\_it](https://ec.europa.eu/info/european-pillar-social-rights-0/european-pillar-social-rights-20-principles_it).

<sup>18</sup> Sul punto si vedano anche i numerosi interventi a livello di Unione Europea in materia di invecchiamento attivo e del ruolo che hanno le azioni volte a favorire la partecipazione al mercato del lavoro anche in età avanzata. Per quanto si tratti di un ambito diverso, i problemi legati all'invecchiamento della forza lavoro possono connettersi all'ambito della disabilità. Tra gli interventi più recenti della Commissione Europea si segnala la pubblicazione nel gennaio 2021 del Libro verde sull'invecchiamento demografico. Promuovere la solidarietà e la responsabilità fra le generazioni (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:52021DC0050>), nel quale si individua l'esigenza di coinvolgere un maggior numero di persone all'interno della forza lavoro favorendo un incremento dell'occupazione dei lavoratori anziani e delle persone con disabilità. Per un approfondimento si veda M. Dalla Sega, M.S. Ferrieri Caputi, E. Massagli (2021), *Invecchiamento della forza lavoro e pratiche di age-management nella cooperazione sociale del territorio di Bergamo*, ADAPT University Press.

<sup>19</sup> Commissione Europea, *Attuazione della strategia europea sulla disabilità*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017IP0474&from=IT>.

<sup>20</sup> Si veda, *The European Pillar of Social Rights Action Plan*, [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan/social-protection-and-inclusion\\_en](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan/social-protection-and-inclusion_en).

Se, più in generale, si auspicano azioni volte a rafforzare la promozione di standard adatti al futuro del lavoro, con specifico riferimento all'ambito dell'inclusione e delle pari opportunità, la Commissione incoraggia le imprese a mettere in atto meccanismi per combattere le pratiche discriminatorie nel reclutamento, nella selezione e negli avanzamenti di carriera e per promuovere la diversità sul posto di lavoro.

Inoltre, contestualmente al suddetto Piano d'Azione<sup>21</sup>, è stata adottata una nuova *Strategia sui diritti delle persone con disabilità per il periodo 2021-2030*<sup>22</sup>, che riserva attenzione anche al tema del lavoro, nel quadro della promozione di una qualità della vita decorosa e indipendente, facendo riferimento a iniziative in programma nel breve periodo. Sul punto per il 2021 è prevista la pubblicazione di una relazione sull'attuazione della direttiva dell'UE sull'uguaglianza in materia di occupazione e l'emanazione di un piano d'azione sull'economia sociale che includa un miglioramento delle opportunità legate alle persone con disabilità, mentre nel 2022 la Commissione presenterà un pacchetto di misure<sup>23</sup> per migliorare l'inclusione nel mercato del lavoro persone con disabilità attraverso la cooperazione con la *Rete Europea dei servizi pubblici per l'impiego*, parti sociali e organizzazioni di persone con disabilità.

---

<sup>21</sup> Ivi, p. 26.

<sup>22</sup> *Union of equality: Strategy for the rights of persons with disabilities 2021-2030*, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1484&langId=en>.

<sup>23</sup> *Union of equality: Strategy for the rights of persons with disabilities 2021-2030*, cfr. p. 14: «Il pacchetto sosterrà gli Stati membri nell'attuazione dei pertinenti orientamenti per l'occupazione durante il semestre europeo. Fornirà orientamento e sosterrà l'apprendimento reciproco per il rafforzamento delle capacità dei servizi di collocamento e integrazione, promuovendo prospettive di assunzione attraverso azioni positive e combattendo gli stereotipi, garantendo sistemazioni ragionevoli, garantendo salute e sicurezza sul lavoro e programmi di riabilitazione professionale in caso di malattie croniche o incidenti, esplorando posti di lavoro di qualità in condizioni di lavoro protetto e percorsi verso il mercato del lavoro aperto».

Tuttavia, occorre sottolineare come la strada per il raggiungimento di un'effettiva inclusione dei disabili del mercato del lavoro, e nella società, sembra essere ancora molto lunga<sup>24</sup>.

Questo emerge chiaramente anche dal confronto di alcuni dati sullo status occupazionale rilevati tra le persone “con” e tra le persone “senza” disabilità in Europa<sup>25</sup>: solo il 50,8% delle persone con disabilità è occupato contro il 75% delle persone senza disabilità; i disabili inattivi sono il 37,6%, contro il 17,6% dei non disabili; il 28,4% delle persone disabili sono a rischio di povertà ed esclusione sociale, per gli altri la percentuale scende al 18,4%<sup>26</sup>.

Per questo la Commissione ha sottolineato nella nuova strategia anche l'importanza di sviluppare nuove competenze per i nuovi lavori, tenendo in considerazione le specifiche esigenze delle persone disabili utilizzando l'apprendistato come strumento per l'inclusione sociale anche delle persone con disabilità<sup>27</sup>. Più in generale, si richiama l'attenzione sull'esigenza da parte degli Stati Membri di: aumentare l'occupazione delle persone disabili riducendo il gap con le persone senza disabilità; rafforzare le capacità dei centri per l'impegno e incrementare il lavoro con il supporto delle parti sociali e delle organizzazioni/associazioni delle persone con disabilità; sostenere il lavoro autonomo e l'imprenditorialità anche per le persone con disabilità intellettive e psicosociali offrendo l'opportuno sostegno.

---

<sup>24</sup> Si veda ILO, *Question on disability and work. Key issue on promoting employment of person with disabilities*, 2020, p. 8.

<sup>25</sup> M. Bottà, E. Seta (a cura di) (2020), *Inclusione Lavorativa Disabili. Una proposta*, ANDEL.

<sup>26</sup> Eurofound (2021), *Disability and labour market integration: Policy trends and support in EU Member States*, Research Report, p. 7, [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef20013en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20013en.pdf).

<sup>27</sup> *Union of equality: Strategy for the rights of persons with disabilities 2021-2030*, p. 12 e 13.

## 1.2. Disabilità: la genesi normativa nell'ordinamento italiano

Le prime disposizioni normative rivolte all'inserimento dei disabili nel mondo del lavoro trovano origine a seguito al primo conflitto mondiale dopo il quale era emerso, con particolare evidenza, il problema di trovare un collocamento lavorativo a tutte quelle persone invalide o mutilate di ritorno dalla guerra<sup>28</sup>.

Così anche nell'ordinamento italiano, si raccolsero gli spunti già proposti a livello internazionale nella IV Conferenza Interalleata, tenutasi nel 1920 a Bruxelles<sup>29</sup>. In questa sede, vennero prospettate alcune disposizioni da attuare dagli Stati Nazionali per la realizzazione di misure rivolte ai mutilati e agli invalidi di guerra, riconoscendo il principio dell'obbligo di impiego di questi soggetti all'interno delle pubbliche amministrazioni e delle imprese private. Nel contesto descritto, si arrivò, nell'ordinamento italiano, alla prima legge in materia (l. n. 1312/1921). Per quanto questo provvedimento si limitasse a prevedere un obbligo di assunzione degli invalidi di guerra, e non anche degli invalidi dalla nascita, è a questa legge che si deve l'introduzione del meccanismo delle quote per il calcolo dei lavoratori da assumere in relazione alle caratteristiche aziendali (dimensione e tipologia di datore di lavoro).

Successivamente, negli anni del regime fascista, anche gli orfani di guerra vengono compresi tra i beneficiari delle quote riservate al collocamento obbligatorio<sup>30</sup> mentre, più generale, sul versante della disabilità, si ricorda come il periodo in questione fu anche particolarmente drammatico a causa degli interventi volti a perseguire disabili e malati psichici, sulla scorta di quanto fatto dal regime tedesco<sup>31</sup>.

---

<sup>28</sup> Sul punto si veda il lavoro di ricostruzione condotto da G. Fumi (2002), *Politiche per il lavoro e portatori di handicap (1917-1968)*, ed. Vita e Pensiero.

<sup>29</sup> Si veda la ricostruzione contenuta in X Commissione, Lavoro, emigrazione, previdenza sociale, Senato della Repubblica, 11 maggio 1950, <https://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/DF/260882.pdf>.

<sup>30</sup> Come previsto dal R.D. n. 1642/1930. Cfr. G. Fumi (2002), *Politiche per il lavoro e portatori di handicap (1917-1968)*, cit.

<sup>31</sup> Drammatico fu nel 1939 l'avvio del piano Aktion T4 con cui il regime tedesco individuò nei disabili, bambini e adulti, delle persone da eliminare.

Ancora una volta, un passaggio fondamentale in materia è stato segnato dalla fine del (secondo) conflitto mondiale dopo il quale si è riaffermata l'esigenza di sviluppare provvedimenti che da un lato, in controtendenza alle ideologie nazi-fasciste dell'epoca, promuovano alcuni principi e diritti fondamentali della persona, dall'altro prevedano forme di sostegno per una società dilaniata dal conflitto.

Una svolta epocale si ha, quindi, con l'approvazione della Costituzione Italiana, in cui trovano riconoscimento i diritti inviolabili della persona (art. 2) e dei principi fondamentali di solidarietà<sup>32</sup> (art. 2), di uguaglianza formale e sostanziale (art. 3). Sono inoltre racchiuse nell'articolo 38<sup>33</sup> le fondamenta del sistema di welfare<sup>34</sup> basato sull'assistenza sociale e sulla previdenza con esplicito riferimento anche al diritto degli inabili, non solo in termini di mantenimento e accesso a forme di assistenza, ma anche di accesso all'educazione e partecipazione all'avviamento professionale. Con l'articolo 38 si configura dunque un diritto soggettivo all'inserimento lavorativo dei soggetti inabili<sup>35</sup>.

---

<sup>32</sup> Poco dopo, a livello internazionale l'Assemblea Generale delle Nazioni Unite emana la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (10 Dicembre 1948) che rafforza ancor più l'attenzione internazionale su questi principi.

<sup>33</sup> Art. 38 cost., «Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale. I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria. Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale. Ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato. L'assistenza privata è libera».

<sup>34</sup> ADAPT (2021), *Welfare for people. Terzo Rapporto sul welfare occupazionale e aziendale in Italia*, ADAPT University Press.

<sup>35</sup> Si veda B. Vimercati (2011), *La disabilità: politiche di inserimento lavorativo tra Stato e Regioni*, in L. Violini (a cura di), *Verso il decentramento delle politiche di welfare*, Giuffrè, p. 463-464.

Negli anni che seguono si registra una graduale, e frammentata, estensione delle previsioni sul collocamento obbligatorio verso altre categorie di beneficiari<sup>36</sup>, sino ad arrivare alla legge n. 375/1950, che riformando più in generale la precedente legge n. 1312/1921, arriva anche a ricomprendere le persone divenute inabili a seguito di lesioni o di infermità «dovute a fatti guerra». Di fatto, questo riferimento estende anche ai civili le disposizioni sul collocamento obbligatorio, che prima erano limitate ai soli militari.

Con i provvedimenti degli anni '50 e '60 si è ampliata ulteriormente la platea dei beneficiari del collocamento obbligatorio<sup>37</sup>, pur senza dare, almeno inizialmente, piena efficacia a quel diritto soggettivo previsto dall'articolo 38. Così gli invalidi civili<sup>38</sup> furono per la prima volta ricompresi con la legge n. 1539/1962. Tuttavia, i numerosi provvedimenti emanati, da cui si generavano quote assunzione differenziate, contribuirono a disegnare un quadro normativo intricato e un sistema disorganico anche dal punto di vista dei soggetti e degli enti competenti in materia<sup>39</sup>.

---

<sup>36</sup> Così: il d.lgs. n.1222/1947 che incluse i mutilati ed invalidi da lavoro ovvero «i lavoratori che non abbiano superato i 60 anni, se uomini, e i 55 se donne, i quali a causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, abbiano subito una riduzione permanente della capacità lavorativa non inferiore al 40%», [http://www.edizionieuropee.it/LAW/HTML/32/zn58\\_03\\_010.html](http://www.edizionieuropee.it/LAW/HTML/32/zn58_03_010.html); il d.lgs. n. 538/1948 includeva i lavoratori dimessi da luoghi di cura per guarigione clinica di affezione tubercolare, [http://www.edizionieuropee.it/LAW/HTML/32/zn58\\_03\\_012.html](http://www.edizionieuropee.it/LAW/HTML/32/zn58_03_012.html).

<sup>37</sup> Ulteriori ampliamenti dei beneficiari del collocamento obbligatorio riguardarono: i profughi (l. n. 137/1952); gli invalidi da servizio (l. n. 539/1950) ovvero dipendenti di Stato, enti locali e istituzioni pubbliche inabili per cause di servizio militare e civile; i sordomuti l. n. (308/1958); centralinisti telefonici ciechi (l. n. 594/1957); massaggiatori e massofisioterapisti ciechi (l. n. 686/1961). Si veda sul punto G. Pera (1965), *Assunzioni Obbligatorie e Contratti di Lavoro*, Giuffrè.

<sup>38</sup> La legge individuava gli invalidi civili come «coloro che non avendo superato il 55° anno di età, siano affetti da minoranze fisiche, che ne riducano la capacità lavorativa in misura non inferiore ad un terzo, esclusi tutti i lavoratori invalidi che hanno già diritto al collocamento obbligatorio in virtù di precedenti leggi» (art. 3, l. n. 1539/1962).

<sup>39</sup> G. Pera (1965), *Assunzioni Obbligatorie e Contratti di Lavoro*, Giuffrè.

Per una revisione organica della materia occorre aspettare l'intervento della legge n. 482/1968 con cui si individua una quota complessiva di assunzioni obbligatorie suddivisa percentualmente, se pur in modo differenziato, tra invalidi militari e civili, di diverse categorie<sup>40</sup>. Tuttavia, non solo alcuni soggetti continuarono a rimanere esclusi<sup>41</sup>, ma l'attenzione della legge rimaneva focalizzata sulle diverse tipologie di menomazioni, piuttosto che sul concetto di capacità lavorativa residua<sup>42</sup>. Da sottolineare, inoltre, come la competenza sul collocamento obbligatorio, prima suddivisa e frammentata tra diversi enti, passò a una commissione di livello provinciale. La legge poi prevedeva che agli invalidi destinatari delle assunzioni obbligatorie venissero destinati, nel settore privato, la metà dei posti di lavoro collegati a mansioni lavorative meno qualificate<sup>43</sup> limitando in parte il loro collocamento verso questa tipologia di figure e dunque una piena "inclusione" nel mondo del lavoro<sup>44</sup>.

Gli anni '70 e '80 si caratterizzano per una forte attenzione per interventi a favore dell'inabilità di tipo assistenzialista (si veda l'esplosione delle pensioni di inabilità) mentre a livello internazionale, come detto, si fa largo una più compiuta definizione del concetto di disabilità grazie cui si avvia un lungo processo di cambiamento culturale in materia.

---

<sup>40</sup> D. Garofalo (1982), La riforma del collocamento obbligatorio, in M.G. Garofalo, C. Lagala (a cura di), *Collocamento e mercato del lavoro*, De Donato.

<sup>41</sup> Coloro totalmente inabili al lavoro e le persone con minorazioni psichiche. Si veda I. Del Bagno (2021), *Da incapaci a disabili. Minorati sensoriali e cultura dei diritti*, Giappichelli.

<sup>42</sup> G. Zilio Grandi (2007), *Il collocamento. Il collocamento obbligatorio (o dei disabili)*, in P. Cendon, R. Torino, *Realizzazione personale e risarcimento del danno*, Giuffrè, pp. 1-28.

<sup>43</sup> Quali ad esempio custodi, portieri, magazzinieri, ascensoristi, addetti alla vendita dei biglietti nei locali di pubblico spettacolo, guardiani, ecc.

<sup>44</sup> P. Ichino (1982), *Il collocamento impossibile. Problemi e obiettivi della riforma del mercato del lavoro*, De Donato, Bari.

Gradualmente si è passati da un approccio<sup>45</sup> incentrato sulla “separazione”, ovvero su previsioni che limitavano l’inserimento dei disabili individuando specifiche mansioni o contesti lavorativi spesso distanti dal mondo del lavoro più produttivo, al concetto di inserimento. Quest’ultimo, pur ampliando il ventaglio di opportunità per la persona con disabilità, non si è associato ad un reale accoglimento della stessa e ciò è apparso evidente tanto nei contesti scolastici<sup>46</sup> quanto in quelli lavorativi. Da qui l’excursus culturale è proseguito sino ad arrivare al riconoscimento del principio di integrazione, sancito in particolare con la legge n. 104/1992 (si veda *infra*) e in, ultimo, a quello di inclusione<sup>47</sup> della persona disabile nei contesti di apprendimento<sup>48</sup>, di lavoro e più in generale nella società<sup>49</sup>.

Più compiutamente, nello scenario descritto, già sul finire degli anni ‘80<sup>50</sup> ma in particolare con gli anni ‘90, si registrano nuovi interventi normativi che ridisegnano le misure rivolte all’ambito della disabilità

---

<sup>45</sup> Per una ricostruzione dell’evoluzione di questi approcci sulla disabilità, con particolare riferimento al sistema educativo-scolastico, è rintracciabile in E. Massagli (2020), *Il sostegno didattico agli studenti con disabilità durante l’emergenza Covid-19: il tradimento della funzione inclusiva della scuola*, in M. Tiraboschi, F. Seghezzi (a cura di), *Volume IV Scuola, università e formazione a distanza*, in D. Garofalo, M. Tiraboschi, V. Fili, F. Seghezzi (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale*, ADAPT University Press, ADAPT LABOUR STUDIES e-Book series n. 92, pp. 21-40.

<sup>46</sup> *Ibidem*.

<sup>47</sup> Come detto tale principio è stato sancito con particolare forza nella *Convenzione sui diritti delle persone disabili* del 2006, in cui si afferma che «la piena ed effettiva partecipazione e inclusione nella società» è un vero e proprio «principio generale» (art. 3).

<sup>48</sup> L. Cottini (2019), *Didattica speciale e inclusione scolastica*, Carocci, pp. 30-32 e 47-50.

<sup>49</sup> In particolare negli ultimi anni è stata sottolineata l’importanza di adottare anche in questo ambito misure basate sul «capability approach». Si veda N. Bellanca, M. Biggeri, F. Marchetta (2009), *La disabilità nell’approccio delle capability*, Università degli Studi di Firenze, Dipartimento di Scienze Economiche, Working Paper Series, n. 5.

<sup>50</sup> Con la l. n. 13/1989, *Disposizioni per favorire il superamento e l’eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici privati*.

ed anche le competenze in materia da parte degli enti/organismi territoriali<sup>51</sup>.

Tra queste troviamo la legge n. 104/1992, *Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*, e la legge n. 68/1999 che definisce la nuova disciplina del collocamento obbligatorio<sup>52</sup>. Queste ultime (si veda *infra*, cap. 2, § 1 e § 2), come modificate nel corso di questi anni, rappresentano ancora i riferimenti principali in materia, cui si sono aggiunte ulteriori disposizioni più generali previste nella legge per alcuni oneri (si veda accomodamento ragionevole ex d.lgs. n. 216/2003) e altri istituti (si veda *infra*, cap. 2, § 3, § 4 e § 5).

Da ricordare che, dopo la ratifica della *Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità*<sup>53</sup> nel 2009 (l. n. 18/2009<sup>54</sup>), in Italia è nato l'*Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità*, con funzioni di supporto nella creazione di politiche a favore delle persone con disabilità. Tra queste è stato previsto un programma di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità, un'attività di monitoraggio, attraverso la raccolta di dati statistici, della condizione delle persone con disabilità e la promozione della realizzazione di studi e ricerche per individuare azioni e aree di intervento<sup>55</sup>.

A tal proposito, il più recente *Programma di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità*,

<sup>51</sup> Tra queste si ricorda che fu la Legge Bassanini (l. n. 59/1997) istituisce i Centri per l'impiego, che divennero competenti anche in materia di collocamento obbligatorio.

<sup>52</sup> Per un approfondimento G. Selleri (2001), *Legislazione e handicappati. Guida ai diritti civili degli handicappati*, Edizioni del Cerro.

<sup>53</sup> Per un approfondimento si veda anche S. Marchisio, R. Cera, V. Della Fina (a cura di) (2010), *La convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità*, Aracne.

<sup>54</sup> Con la l. n. 18/2009 il Parlamento italiano ha ratificato la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità e del relativo protocollo opzionale, sottoscritta dall'Italia il 30 marzo 2007 e approvata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 13 dicembre 2006.

<sup>55</sup> Osservatorio Nazionale sulla condizione delle persone con disabilità, <http://www.osservatoriodisabilita.gov.it/it/>.

adottato con d.P.R. il 12 ottobre 2017<sup>56</sup> in materia di lavoro ed occupazione, in continuità con il programma precedente, ha previsto una linea di intervento dedicata al tema Lavoro e occupazione (Linea intervento 5), le cui proposte si strutturano in tre ambiti di azione quali: (1) individuazione di interventi specifici di miglioramento e integrazione lavorativa (tra cui vi è la proposta di favorire il rafforzamento di strumenti di flessibilità per i lavoratori con disabilità); (2) interventi sull'attività del collocamento mirato (azioni di programmazione e coordinamento); (3) interventi di natura tecnica e organizzativa per il miglioramento dell'attività di collocamento mirato. Per quanto riguarda il primo ambito, tra le azioni specifiche da attuare, il programma suggerisce di rafforzare gli strumenti di flessibilità per i lavoratori con disabilità attraverso:

- la definizione di misure di sostegno e un sistema di incentivi per la contrattazione di primo e secondo livello in materia di flessibilità e conciliazione dei tempi di vita-cura-lavoro per le persone con disabilità, malattie gravi/croniche, o lavoratori *caregiver* di persone con gravi disabilità;
- l'estensione del diritto al part-time a tutti i lavoratori con handicap in condizione di gravità già previsto per i lavoratori affetti da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronicodegenerative ingradescenti, per i quali si riscontri una capacità lavorativa ridotta, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita;
- l'agevolazione del ricorso allo *smart-working* (lavoro agile) per le persone con disabilità garantendo che venga applicato in modo volontario ed in forma parziale rispetto all'orario di lavoro ed assicurando una piena inclusione nel contesto organizzativo.

Rispetto a questi tre punti, nel prosieguo, la ricerca offrirà un ulteriore approfondimento per comprendere a che punto siamo arrivati oggi, con particolare riferimento al cap. 2, § 4 per quanto riguarda le disposizioni su part-time e *smart-working* e al cap. 3 per quanto riguarda la contrattazione collettiva.

---

<sup>56</sup> Programma di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità" (d.P.R. 12 ottobre 2017).

### 1.3. Quadro definitorio: disabile, inabile, inidoneo, invalido

Nel frastagliato quadro normativo italiano è possibile rintracciare la presenza di diverse nozioni per riferirsi a persone con capacità lavorative ridotte quali: disabile, inabile, inidoneo e invalido. Le labili distinzioni tra questi concetti, spesso sfuggenti nel linguaggio comune, sono esplicative della frammentarietà di norme e disposizioni che regolano l'ambito della disabilità, qui intesa in termini generici, nel sistema economico e sociale. Anche per questo, preliminarmente, si è rintracciata l'esigenza di proporre, a seguire, una ricostruzione più puntuale.

Nella legislazione italiana, il riferimento con cui inquadrare la nozione di "disabile" è da rintracciarsi nella sussistenza di qualche tipo di handicap. Nello specifico, per persona handicappata si intende, ai sensi della legge n. 104/1992, articolo 3, comma 1, «colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione». L'accertamento di tale condizione compete all'ASL che opera attraverso una specifica Commissione composta da un medico specialista in medicina legale che assume le funzioni di presidente e da due medici di cui uno scelto prioritariamente tra gli specialisti in medicina del lavoro, integrata da un medico INPS quale componente effettivo, da un operatore sociale e da un esperto nei casi da esaminare.

Ai sensi della disciplina sul collocamento obbligatorio (art. 1, l. n. 68/1999) si può invece evincere una definizione di disabile, più ristretta, connessa alle tipologie di soggetti che la normativa prevede che possano essere assunti mediante le quote di riserva tra cui:

- invalidi civili con percentuale di invalidità dal 46% al 100%;
- invalidi del lavoro con percentuale di invalidità superiore al 33%;
- gli invalidi per servizio (ex dipendenti pubblici, compresi i militari);
- invalidi di guerra e civili di guerra (sopra una certa soglia di invalidità);
- i non vedenti e i sordomuti.

Ad ogni modo, è evidente anche la finalità assistenziale<sup>57</sup> di tale normativa che, coerentemente con le indicazioni delle organizzazioni internazionali e con il principio costituzionale di cui all'articolo 3, comma 2 della Costituzione Italiana, è volta a promuovere il reinserimento della persona con disabilità nella società e nelle formazioni in cui si articola, tra le quali riveste un ruolo di particolare importanza il lavoro<sup>58</sup>.

Proprio la legge n. 68/1999 richiama un altro concetto, che ricorre spesso in materia, quale quello di invalidità, già diffuso nel quadro normativo italiano. In particolare, con invalidi civili, ai sensi della legge n. 118/1971, si intendono i cittadini affetti da minorazioni congenite o acquisite, anche a carattere progressivo (compresi gli irregolari psichici per arresto congenito o precoce dello sviluppo dell'intelligenza o per insufficienze mentali derivanti da difetti sensoriali e funzionali), che abbiano subito una riduzione permanente della capacità lavorativa non inferiore ad un terzo. Anche l'invalidità civile è riconosciuta dall'ASL che decide in materia attraverso una specifica Commissione, cui partecipa anche un sanitario in rappresentanza dell'Associazione nazionale dei mutilati ed invalidi civili (ANMIC). L'accertamento della incapacità lavorativa non avviene rispetto alla mansione specifica ma rispetto alla possibilità generica di rendere una prestazione di lavoro.

È possibile, inoltre, individuare un'ulteriore distinzione tra invalidità civile<sup>59</sup>, prestazioni di tipo assistenziale, e invalidità INPS<sup>60</sup>, che si riferisce a un trattamento previdenziale.

---

<sup>57</sup> M. Persiani, M. D'Onghia (2019), *Fondamenti di diritto della previdenza sociale*, Giappichelli, p. 341.

<sup>58</sup> M. Cinelli (2020), *Diritto della previdenza sociale*, p. 479. Si veda, art. 1, c. 1, l. n. 68/1999.

<sup>59</sup> Ai fini del riconoscimento della pensione di invalidità civile, la percentuale minima di invalidità, inizialmente fissata ai due terzi, è stata poi elevata al 74%.

<sup>60</sup> Ai fini dell'invalidità INPS, sono considerati i lavoratori la cui capacità di lavoro sia ridotta in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale a meno di un terzo.

Per quanto i due istituti rimandino a situazioni di bisogno in parte sovrapponibili<sup>61</sup>, vi sono alcuni elementi che differenziano i concetti di invalidità civile e pensionabile.

Ai fini dell'invalidità INPS, è richiesto che il soggetto interessato abbia versato un determinato numero di contributi e si prende come riferimento la «capacità di lavoro in occupazioni confacenti alle attitudini dell'assicurato»<sup>62</sup>. L'invalidità civile, invece, non è connessa alla situazione contributivo-previdenziale della persona. Pertanto, viene qui presa in considerazione una capacità lavorativa "generica" del soggetto interessato. La differenza è tutt'altro che formale: se nel caso dell'invalidità civile rileva il dato meramente biologico, che rimanda alle difficoltà persistenti a svolgere compiti e funzioni propri di una determinata età, nel caso dell'invalidità INPS è necessario tenere in considerazione le condizioni del soggetto protetto (considerando età e formazione professionale) per poter valutare la possibilità concreta di continuare a svolgere le stesse mansioni oppure attività diverse ma coerenti con le proprie attitudini<sup>63</sup>.

<sup>61</sup> La norma fa riferimento a persone affette da malattie e menomazioni permanenti e croniche, siano esse di natura fisica, psichica ed intellettuale, che riducano significativamente la capacità lavorativa della persona interessata. Il rimando a questa situazione di bisogno riguarda sia le prestazioni di tipo assistenziale che previdenziale.

<sup>62</sup> Si veda M. Dalla Sega, M.S. Ferrieri Caputi, E. Massagli, *Invecchiamento della forza lavoro e pratiche di age-management nella cooperazione sociale del territorio di Bergamo*, cit. p. 48: «Ne consegue l'utilizzo di tabelle diverse ai fini della valutazione dell'invalidità: nel primo caso, si tratta di tabelle che stabiliscono un automatico confronto fra infermità o difetto fisico o mentale e la probabile conseguente riduzione della capacità di lavoro, mentre nel secondo occorre accertare l'effettiva riduzione della capacità subita dall'assicurato in relazione all'attività svolta, che può risultare tanto superiore che inferiore alla percentuale risultante dall'applicazione di una tabella di valutazione astratta (sul punto, tra le tante sentenze in merito, si vedano Cass. 3 aprile 2006, n. 7760; Cass. 4 ottobre 2013, n. 22737; Cass. 27 dicembre 2016, n. 733). Alla luce di tale riferimento puntuale alle specifiche esperienze di lavoro e alla sua specifica personalità professionale, è stato evidenziato come la verifica dell'invalidità possa essere maggiormente agevole con riferimento a una popolazione lavorativa anziana, per la quale si è presumibilmente verificata una stabilizzazione dell'esperienza professionale».

<sup>63</sup> Su ultimo punto si veda M. Persiani, M. D'Onghia, *Fondamenti di diritto della previdenza sociale*, cit., p. 233.

Si parla invece di “inabilità” qualora invece venga accertato che – a causa di infermità o difetto fisico o mentale – la persona interessata si trovi nella assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa<sup>64</sup>. Da un punto di vista pratico, il concetto di inabilità richiama un’incompatibilità strettamente collegata allo svolgimento di prestazioni di lavoro sia esso autonomo oppure subordinato.

Tuttavia, ai fini del collocamento mirato, la normativa in materia configura l’inabilità come una disabilità qualificata. Dunque, ai sensi dell’articolo 4, comma 4, legge n. 68/1999, qualora sopravvenga la condizione di inabilità del lavoratore, in conseguenza di un infortunio o di una malattia che abbia determinato una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60% oppure a causa dell’inadempimento da parte del datore di lavoro, vale l’impossibilità di computare i lavoratori divenuti inabili nelle quote di riserva. Oltre a non poter essere computati nella quota di riserva prevista dalla stessa legge, questi lavoratori “inabili” non possono neppure essere licenziati per giustificato motivo oggettivo, legato all’infortunio o alla malattia, nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti oppure, in assenza di queste ultime, a mansioni inferiori<sup>65</sup>.

---

<sup>64</sup> Sono due le prestazioni INPS rivolte agli inabili: 1. pensione di inabilità per gli invalidi civili ai quali sia riconosciuta una inabilità lavorativa totale (100%) e permanente (invalidi totali), di età compresa tra i 18 e i 67 anni che soddisfano i requisiti sanitari e amministrativi previsti dalla legge, si veda, INPS, <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=49987>; 2. Pensione di inabilità in favore dei lavoratori (dipendenti, autonomi e iscritti alla gestione separata) per i quali viene accertata l’assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa, si veda <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=50297#h3heading2>.

<sup>65</sup> Peraltro, nel caso di destinazione a mansioni inferiori, conservano il diritto al trattamento economico più favorevole corrispondente alle mansioni di provenienza e, qualora ciò non sia possibile, gli stessi vengono avviati, dagli uffici Competenti, presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative. Si veda il quadro normativo ricostruito nella ricerca M. Dalla Sega, M.S. Ferrieri Caputi, E. Massagli, *Invecchiamento della forza lavoro e pratiche di age-management nella cooperazione sociale del territorio di Bergamo*, cit.

Infine, per quanto riguarda la mansione specifica rileva invece il concetto di “inidoneità”<sup>66</sup>, per cui il medico competente può accertare che il lavoratore è inidoneo rispetto alla “mansione specifica”, e senza percentuali, a cui è stato adibito dal datore di lavoro. Qui è importante sottolineare come il tema dell’“inidoneità” si vada a intersecare con la materia del licenziamento<sup>67</sup>.

Come si può notare, dunque, le diverse nozioni presentate si ricollegano a istituti diversi previsti dalla legge ma che possono interessare, a diverso titolo, i lavoratori soggetti a limitazioni o a handicap.

#### 1.4. I lavoratori disabili: alcuni dati

Nel 2013 l’Istat stimava in circa 13 milioni le persone maggiori di 15 anni con limitazioni funzionali gravi o lievi, patologie croniche gravi o invalidità permanenti. Tra questi, solo il 44,0% delle persone con limitazioni e solo il 19,7% di coloro con limitazioni gravi risultavano occupati, contro il 55,1% del totale della popolazione<sup>68</sup>.

Più recentemente, ancora Istat<sup>69</sup>, ha rilevato che nel 2019 le persone con disabilità – intese qui come coloro che soffrono a causa di problemi di salute, di gravi limitazioni che impediscono loro di

<sup>66</sup> O. Bonardi (2018), *L’inidoneità sopravvenuta al lavoro e l’obbligo di adottare soluzioni ragionevoli in una innovativa decisione della Cassazione*, in *Questione giustizia*, n. 3, pp. 101.

<sup>67</sup> Si veda S. Giubboni, *Il licenziamento per sopravvenuta inidoneità alla mansione dopo la legge Fornero e il Jobs Act*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 261/2015, p. 4. Sul punto, oltre alla già citata l. n. 68/1999 in materia di diritto del lavoro dei disabili, è importante richiamare la parte del d.lgs. n. 81/2008 (*Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*), in cui sono regolati la sorveglianza sanitaria e i provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica e la disciplina generale del licenziamento individuale prevista dalla l. n. 604/1966.

<sup>68</sup> Istat, [https://www.istat.it/it/files//2015/07/Inclusione-sociale-persone-con-limitazioni-funzionali\\_def\\_240715.pdf](https://www.istat.it/it/files//2015/07/Inclusione-sociale-persone-con-limitazioni-funzionali_def_240715.pdf).

<sup>69</sup> Audizione dell’Istat presso il Comitato Tecnico Scientifico dell’Osservatorio Nazionale sulla condizione delle persone con disabilità, [https://www.istat.it/it/files//2021/03/Istat-Audizione-Osservatorio-Disabilit%C3%A0\\_24-marzo-2021.pdf](https://www.istat.it/it/files//2021/03/Istat-Audizione-Osservatorio-Disabilit%C3%A0_24-marzo-2021.pdf).

svolgere attività abituali – erano poco più di 3 milioni (5,2% della popolazione).

Inoltre, nella fascia di popolazione compresa tra i 15 e i 64 anni, risultava occupato solo il 31,3% di coloro che soffrono di gravi limitazioni, peraltro con un differenziale di genere abbastanza evidente (26,7% donne; 36,3% uomini)<sup>70</sup>. Per contro, la percentuale di persone senza limitazioni che risultavano occupate era del 57,8%<sup>71</sup>. Per quanto il dato risulti sensibilmente migliore, se paragonato a quello del 2013 (19,7%), rimane evidente il differenziale nelle percentuali occupazionali tra persone “con gravi” e “senza” limitazioni. Tanto più se si pensa che le persone in cerca di occupazione con limitazioni gravi sono percentualmente di più (18,1%) di quelle senza limitazioni (14,8%)<sup>72</sup>.

Rilevante, oltre al genere, è anche la variabile geografica con i lavoratori disabili del meridione che hanno più difficoltà a trovare un impiego (al Sud solo il 18,9% dei disabili sono occupati) rispetto a quanto avviene al Centro (42,2%) e al Nord (37,3%)<sup>73</sup>. Il livello di istruzione rappresenta una discriminante rilevante in quanto più è elevato il titolo di studio posseduto, più aumenta il tasso di occupazione delle persone disabili, sulla scorta di quanto rilevato per il resto della popolazione<sup>74</sup>.

---

<sup>70</sup> Istat, Conoscere il mondo della disabilità. Persone relazioni e istituzioni, 2019 <https://www.istat.it/it/files//2019/12/Disabilit%C3%A0-1.pdf>.

<sup>71</sup> *Ibidem*.

<sup>72</sup> Più in generale sulle difficoltà nel mondo del lavoro dei disabili, in termini di posizioni lavorative ricoperte, spesso dal basso profilo professionale e dai limitati sbocchi di carriera si veda A. Pretto (2016), *Prigionieri di una diagnosi. Punti di vista sulla disabilità*, ed. Nuovi Pensieri Libreria Universitaria.

<sup>73</sup> *Ivi*, p. 62.

<sup>74</sup> *Ivi*, si veda, p. 61 «Il livello di istruzione rappresenta poi – come noto – un forte discrimine per l’inserimento nel mercato del lavoro, e questo vale ovviamente anche per le persone con disabilità: è occupato [...] il 63,4% delle persone con alti titoli di studio, il 42,7% dei diplomati e solo il 19,5% tra chi detiene al massimo la licenza media».

Altra variabile significativa è rappresentata dall'età: i giovani (under 40) con disabilità più difficilmente risultano occupati, rispetto ai loro coetanei. Rapporto che si inverte per le classi d'età più mature (si veda, Fig. 1).

**Fig. 1 – Occupati con disabilità per fasce d'età, 2018 (%)**



Fonte: Fondazione studi consulenti del lavoro, *Inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Italia*, p. 13

Con più specifico riferimento ai dati sul collocamento mirato, la *Relazione sullo stato di attuazione della legge recante norme per il diritto al lavoro dei disabili (Anni 2016-2018)*<sup>75</sup> – presentata alla Camera dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali il 12 gennaio 2021 – registrava un positivo incremento del numero di avviamenti al lavoro rispetto al passato, peraltro crescente per tutto il periodo preso in considerazione (con 28.412 avviamenti nel 2016, 34.613 nel 2017 e 39.229 nel 2018)<sup>76</sup>.

<sup>75</sup> Atti Parlamentari XVIII Legislatura – Camera dei Deputati, *Relazione sullo stato di attuazione della legge recante norme per il diritto al lavoro dei disabili (Anni 2016-2018)*, 12 gennaio 2021.

<sup>76</sup> Ivi, p. 17 «Nella lettura di queste informazioni è opportuno considerare l'intervento della riforma introdotta dal D.Lgs. 151/2015, la quale ha reso obbligatoria, per i datori di lavoro privati che occupino da 15 a 35 dipendenti, l'assunzione di un lavoratore con disabilità. Tale obbligo è entrato in vigore proprio nel 2018, mentre precedentemente insorgeva solo in caso di nuove assunzioni».

Come si legge nella relazione, nel triennio il settore privato ha assorbito il 96% degli avviamenti.

**Fig. 2 – Aziende soggette a obbligo di assunzione di persone con disabilità per presenza o meno di scoperture, per classe di addetti e tipo di organizzazione (Anno 2018)**

CATEGORIA AZIENDA	Numero Dichiaranti Senza scoperture Disabili	Numero Dichiaranti Con scoperture Disabili	Totale Dichiaranti	Quota Riserva	Numero scoperture Disabili	
Imprese private	Da 15 a 35 dipendenti	35.417	23.533	58.950	58.719	23.338
	Da 36 a 50 dipendenti	7.091	4.379	11.470	22.939	5.937
	Oltre i 50 dipendenti	6.879	13.304	20.183	305.806	83.005
<b>Imprese private Totale</b>	<b>49.387</b>	<b>41.216</b>	<b>90.603</b>	<b>387.464</b>	<b>112.480</b>	
Organizzazioni pubbliche	Da 15 a 35 dipendenti	1.679	455	2.134	2.126	455
	Da 36 a 50 dipendenti	562	304	866	1.332	140
	Oltre i 50 dipendenti	1.014	1.050	2.064	110.958	32.252
<b>Organizzazioni pubbliche Totale</b>	<b>3.255</b>	<b>1.609</b>	<b>4.864</b>	<b>114.416</b>	<b>32.847</b>	
<b>Totale complessivo</b>	<b>52.642</b>	<b>42.825</b>	<b>95.467</b>	<b>501.880</b>	<b>145.327</b>	

Fonte: Relazione sullo stato di attuazione della legge recante norme per il diritto al lavoro dei disabili (Anni 2016-2018), p. 46

Complessivamente le quote di riserva presenti nell'annualità 2018, calcolabili dai prospetti informativi, erano 501.880 con 145.327 (29%) scoperture (si veda, Fig. 2). Le imprese private in cui era scaturito l'obbligo di assunzione di disabili sono state 90.603 per un totale di 387.464 quote di riserva. Tuttavia, 21.216 aziende (45,5%) non hanno adempiuto pienamente all'obbligo denunciando una scoperta di 112.480 posti (29%). Più contenuto è il numero di organizzazioni pubbliche tenute all'assunzione obbligatoria di disabili (4.864) per un totale di 114.416 quote di riserva. Anche qui molte organizzazioni, nello specifico 1.609 (33%), faticano a coprire interamente le quote per un totale di 32.847 scoperture (28,7%). Un aspetto che deve aprire una riflessione profonda riguarda il fatto che, sempre nel 2018, gli iscritti all'elenco del collocamento mirato erano 733.708 (Fig. 3): un numero superiore alle quote di riserva, eppure, come evidenziato, un terzo di questi posti è scoperto.

Indice, probabilmente, che occorre ancora investire non solo sulla creazione di nuove opportunità lavorative per le persone disabili ma anche sul miglioramento dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro sulle posizioni a loro riservate.

**Fig. 3 – Iscritti al collocamento mirato per tipologia di invalidità e genere (2016-2018)**

	2016		2017		2018	
	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne
Invalidi civili	525.426	242.508	553.515	248.520	495.117	321.308
Invalidi del lavoro	16.342	2.822	12.369	1.009	17.993	3.111
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	2.254	170	2.212	82	3.114	118
Non vedenti	1.623	690	1.566	674	2.065	900
Sordi	5.538	2.376	5.314	2.658	6.497	3.263
N.d.	6.889	3.719	7.806	3.800	8.962	4.348
<b>Totale</b>	<b>557.642</b>	<b>253.285</b>	<b>582.782</b>	<b>256.753</b>	<b>713.708</b>	<b>332.950</b>

Fonte: Relazione sullo stato di attuazione della legge recante norme per il diritto al lavoro dei disabili (Anni 2016-2018), p. 71

Guardando alla tipologia di invalidità dei soggetti iscritti agli elenchi di collocamento, si nota come, per la grande maggioranza, si tratti di invalidi civili seguiti dagli invalidi del lavoro. Residuali sono le altre categorie. Risultano poi maggiormente occupate le persone con percentuali di disabilità ridotte (fino al 66%) rispetto a coloro che presentano disabilità gravi o gravissime<sup>77</sup>.

<sup>77</sup> Ivi, cfr. p. 20.

## 1.5. La disabilità nel settore pubblici esercizi

Nell'eterogeneo scenario della attività economiche riconducibili al settore dei pubblici servizi, l'inserimento e la gestione di lavoratori con disabilità si scontrano con le peculiarità di un comparto la cui domanda di lavoro è estremamente dinamica e fluttuante, sia in relazione alla stagionalità di molte attività sia considerata la tipologia delle mansioni e le modalità con cui vengono organizzate le prestazioni lavorative.

Per prima cosa occorre definire l'ambito di riferimento. In tal senso, l'articolo 1 del CCNL *Pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo* – siglato l'8 febbraio 2018 da Fipe, Angem, Legacoop produzione e servizi, Federlavoro e Servizi, Confcooperative, Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs<sup>78</sup> – specifica quali attività rientrano nel settore dei pubblici esercizi. Per fare degli esempi, in questo settore collochiamo le attività di ristorazione, le attività di somministrazione di bevande e alimenti, gli alberghi, i bar, i ristoranti, gli stabilimenti balneari ma anche locali notturni, sale da ballo (e similari), sale da biliardo, sale bingo e altre sale giochi.

Peraltro, sono queste anche alcune delle attività maggiormente colpite dalla crisi economica legata alle chiusure forzate disposte per arginare la situazione emergenziale dovuta alla pandemia da Covid-19. Come noto, le chiusure forzate dettate dalle disposizioni emergenziali e la possibilità per bar e ristoranti di continuare ad operare solo mediante consegne a domicilio o asporto hanno ridotto il volume di lavoro di molte attività. Ancor di più hanno inciso, in generale, le limitazioni alla mobilità dei cittadini generate. Da un lato il ricorso massiccio al lavoro agile ha ridotto le esigenze di vitto e alloggio fuori casa per molti lavoratori<sup>79</sup>, dall'altro i divieti di

---

<sup>78</sup> CCNL Pubblici esercizi, <https://www.fipe.it/lavoro-welfare/ccnl-pubblici-esercizi-ristorazione-coll-e-comm-e-turismo/indice-ccnl-fipe.html>.

<sup>79</sup> Sul punto si veda anche quanto rilevato dall'Istat, *Report movimento turistico in Italia*, 29 gennaio, 2020: «Nei primi tre trimestri del 2020 diminuiscono drasticamente i viaggi svolti per motivi di lavoro dai residenti nel nostro paese (-59%) e, in misura minore ma comunque ampia, quelli per vacanze (-23%)».

spostamento per motivi turistici, più o meno stringenti a seconda del periodo e delle zone, hanno drasticamente ridotto l'indotto collegato<sup>80</sup>. Vi sono poi alcune attività del settore che nell'arco di questo anno di emergenza sono rimaste per lo più costantemente chiuse (si pensi ad esempio alle discoteche<sup>81</sup>).

Per un approfondimento sulle dinamiche occupazionali del settore si veda anche il XII Rapporto dell'*Osservatorio sul mercato del lavoro nel settore turismo*<sup>82</sup>, che rilevava nel 2019 la presenza nel turismo<sup>83</sup> di 1.300.512 di lavoratori dipendenti e di 200.388 imprese, con una dimensione media delle stesse di 6,5 dipendenti, ma con oscillazioni occupazionali notevoli entro l'annualità<sup>84</sup>. Con più specifico riferimento al comparto dei pubblici esercizi, dai dati è possibile osservare la presenza di 166.723 imprese che occupano 989.354 lavoratori, con mediamente 5,9 dipendenti per azienda. Risulta quindi evidente come vi siano nel comparto numerose imprese che, per dimensioni aziendali, non sono soggette agli obblighi di assunzione delle quote di riserva.

<sup>80</sup> Sul punto si veda anche quanto rilevato dall'Istat (*Report movimento turistico in Italia*, cit.) secondo cui nel periodo estivo luglio-settembre 2020 le presenze dei clienti negli esercizi ricettivi calate del 63,9% rispetto a quelle dell'anno precedente. Tale variazione è attribuibile in particolare alla minor presenza di clienti stranieri (soltanto il 39,7% rispetto allo stesso trimestre del 2019) e misura minore alla variazione di clienti italiani sono (86,2%).

<sup>81</sup> Sul punto FIPE nel Comunicato Stampa 15 marzo 2021 rileva come in termini di variazioni relative di forza lavoro tra il 2019 e il 2020 queste attività abbiano fatto registrare i dati più negativi con una flessione dell'occupazione dipendente di 3000 unità, pari al 57,4%.

<sup>82</sup> FIPE, *XII Rapporto dell'Osservatorio sul mercato del lavoro nel settore turismo*, settembre, 2020.

<sup>83</sup> Ai fini della presente rilevazione settore del turismo si articola in cinque comparti: 1. servizi ricettivi (alberghi e campeggi); 2. pubblici esercizi (bar, ristoranti, mense, discoteche e stabilimenti balneari); 3. intermediazione (agenzie di viaggi); 4. stabilimenti termali; 5. parchi divertimento.

<sup>84</sup> N. dipendenti min. / max.: 1.084.348 / 1.523.184; n. imprese 182.244 / 218.997.

Al di là della situazione di emergenza che stiamo attraversando, si tratta di un comparto che, per la tipologia di attività, risente tradizionalmente di una forte stagionalità, con ampie variazioni in termini di forza lavoro impiegata, in relazione a quelle che sono le dinamiche dei flussi turistici. Pertanto, nel settore si è da sempre fatto un largo uso di contratti a termine e stagionali. Proprio i lavoratori coperti da questa tipologia contrattuale, come noto, sono quelli ad avere risentito maggiormente della crisi, arrivando, in molti casi, alla scadenza contrattuale prevista senza possibilità di un rinnovo<sup>85</sup>.

Invece, sintomatico della crisi che sta vivendo il settore dei pubblici esercizi<sup>86</sup>, è proprio il dato sulla variazione degli occupati per cui nel 2020 si registrano circa 747.635 occupati, ovvero oltre 200 mila in meno rispetto al 2019 con dati particolarmente negativi per i giovani (7 lavoratori su 10 che hanno perso il lavoro sono under 40)<sup>87</sup>. È crollata, in particolare, la richiesta di figure quali cuochi, camerieri, barman con una variazione negativa anche per gli apprendisti (meno 20 mila)<sup>88</sup>.

Tuttavia, in questo scenario più generale, sono ancora poche le fonti e i dati che permettono oggi di rilevare la presenza di lavoratori disabili nel comparto specifico. Alcuni dati interessanti sono comunque contenuti nella ricerca *Inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Italia* della Fondazione Studi Consulenti del lavoro<sup>89</sup> che prende come riferimento i dati delle dichiarazioni del *Prospetto*

---

<sup>85</sup> Si veda FIPE, Comunicato Stampa 15 marzo 2021: «Il blocco dei licenziamenti ha scaricato gli effetti della crisi sul lavoro a tempo determinato e stagionale: 166 mila, il 54,9%, erano infatti lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, mentre il 40,7% erano contratti stagionali. Non si trattava di “lavoretti” perché in 6 casi su 10 l’orario di lavoro era a tempo pieno».

<sup>86</sup> Si considerano qui bar, ristoranti, discoteche e imprese di catering e banking.

<sup>87</sup> Si veda FIPE, Comunicato Stampa 15 marzo 2021.

<sup>88</sup> *Ibidem*.

<sup>89</sup> Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, *Inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Italia*, <https://www.disabili.com/images/pdf/Dossier-lavoro-disabili.pdf>.

*Informativo Disabili (PID)*<sup>90</sup>, rese disponibili dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Nello specifico la ricerca riporta i dati delle percentuali di scopertura delle quote di riserva obbligatorie per i disabili. Se sul totale delle scoperture rilevate in tutti i settori quelle del comparto alberghi e ristoranti rappresentano una quota marginale (3,2%), è in realtà guardando all'interno della specifica categoria che emerge un profilo di criticità per queste realtà. Se infatti consideriamo la totalità delle imprese, i posti che rimangono scoperti sono mediamente il 29%<sup>91</sup>. Molto più elevata è, invece, la percentuale riferibile ai posti scoperti all'interno del settore alberghi e ristoranti (40,9%), che riflette un'evidente difficoltà di adempiere agli obblighi normativi, risultando anche la percentuale più elevata nel confronto con gli altri settori (Fig. 4).

**Fig. 4 – Distribuzione dei posti non coperti dalle organizzazioni e tasso di scopertura di riserva per il settore di attività. 2018 (val.%)**

	Distribuzione % scoperture disabili	% posti scoperti su Quota di riserva
Agricoltura	0,7	39,2
Industria in senso stretto	35,3	30,6
Costruzioni	1,8	32,2
Commercio e riparazioni	13,0	30,1
Alberghi e ristoranti	3,2	40,9
Trasporti, comunicazioni, attività finanziarie ed altri servizi alle imprese	18,4	24,9
Altri servizi pubblici, sociali e personali	1,9	22,4
P.A., Istruzione e Sanità	25,7	28,7
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>29,0</b>

Fonte: Ricerca Inclusionelavorativa delle persone con disabilità in Italia, Tab. 15, p. 30.

<sup>90</sup> È un documento che le aziende con almeno 15 dipendenti, dimensione aziendale per cui sorge l'obbligo di effettuare assunzioni obbligatorie, sono tenute ad inviare entro il 31 gennaio di ciascun anno, salvo che l'organico aziendale non abbia subito variazioni, per determinare le quote di riserva coperte o scoperte, come previsto dalla normativa (l. n. 68/1999).

<sup>91</sup> La percentuale più elevata di scoperture rispetto al numero di quote di riserva per dimensione aziendale si trova nelle imprese 15-35 dipendenti (39,4%). Tuttavia, considerando le quote di riserva complessive, il numero maggior di posti scoperti si ha nelle imprese con oltre 50 dipendenti (79,3%). Si veda Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, Inclusionelavorativa delle persone con disabilità in Italia, <https://www.disabili.com/images/pdf/Dossier-lavoro-disabili.pdf>.

Analizzando le modalità contrattuali con cui vengono inseriti i disabili nel settore degli alberghi e ristoranti (Fig. 5 si evidenzia un'incidenza di part-time (71,6%) e di contratti flessibili (11,7%) elevate, addirittura circa doppie rispetto ai dati medi generali (rispettivamente 34,3% per i part-time e 6,3% per i contratti flessibili).

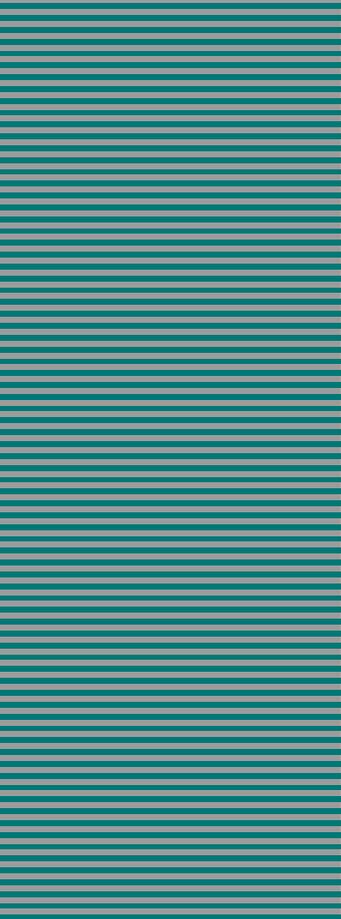
**Fig. 5 – Incidenza dei contratti flessibili e del part-time per settore degli occupati con disabilità, 2018 (val.%)**

	Incidenza contratti flessibili su totale	Incidenza part time su totale
Agricoltura	35,4	36,3
Industria in senso stretto	8,6	32,3
Costruzioni	7,2	25,4
Commercio e riparazioni	10,6	57,7
Trasporti, Comunicazioni, Attività finanziarie ed altri servizi alle imprese	5,5	33,5
Alberghi e ristoranti	11,7	71,6
Altri servizi pubblici, sociali e personali	8,8	32,8
Istruzione e Sanità	6,7	37,3
P.A., Istruzione e Sanità	0,6	22,9
<b>Totale</b>	<b>6,3</b>	<b>34,3</b>

Fonte: Ricerca *Inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Italia*, Tab. 5, p. 16

Emerge dunque una situazione in cui, alla difficoltà di adempiere efficacemente alla copertura delle quote di ricerca, si aggiunge il fatto che gli inserimenti dei disabili avvengono prevalentemente mediante contratti che non garantiscono una piena occupazione o che prevedono un inserimento a termine.

Ciò peraltro deve essere contestualizzato nell'ambito di un settore in cui, come detto, la maggior parte delle imprese del settore, vista la loro dimensione, non è soggetta agli obblighi di assunzione per cui è logico ritenere che non vi sia una cultura sufficientemente diffusa e approfondita in materia da parte degli operatori, ad eccezione di quelli delle grandi imprese.



Il quadro normativo italiano  
per l'inclusione dei disabili  
al lavoro

## 2.1. L'inserimento lavorativo dei disabili: il collocamento mirato

La principale via di inserimento al lavoro per le persone disabili è rappresentata dall'ambito del collocamento mirato inteso come l'insieme degli «strumenti 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 di lavoro e di relazione» (l. n. 68/1999, art. 2).

In tal senso, occorre ricordare che il principale riferimento normativo in materia è rappresentato dalla legge n. 68/1999, per come modificata da successivi interventi legislativi (tra cui si vedano in particolare il d.lgs. n. 151/2015, *Razionalizzazione e semplificazione complessiva e in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità*, e il d.lgs. n. 185/2016). Da qui deriva l'istituto delle assunzioni obbligatorie per cui i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze un certo numero di lavoratori appartenenti alle categorie specificate dalla legge anche definiti come "quote di riserva".

Più nello specifico, i soggetti che possono essere assunti nelle "quote di riserva" per i disabili sono:

1. gli invalidi civili (ovvero persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile) con percentuale di invalidità dal 46% al 100%;
2. gli invalidi del lavoro con percentuale di invalidità superiore al 33%;
3. gli invalidi per servizio (ex dipendenti pubblici, compresi i militari), invalidi di guerra e civili di guerra con minorazioni dalla prima all'ottava categoria di cui al d.P.R. n. 915/1978;

4. i non vedenti (ai sensi l. n. 381/1970)<sup>92</sup> e i sordomuti (ai sensi l. n. 381/1970)<sup>93</sup>.

L'obbligo di assunzione sorge<sup>94</sup> a partire da una dimensione aziendale minima di 15 dipendenti<sup>95</sup> ed è modulato in ragione della dimensione aziendale per cui le aziende dai 15 ai 35 dipendenti sono obbligate ad assumere un disabile, le aziende dai 36 ai 50 dipendenti sono obbligate ad assumere due disabili mentre le aziende oltre i 50 dipendenti devono riservare il 7% dei posti<sup>96</sup> a favore dei disabili (art. 4, l. n. 68/1999). Al 31 gennaio di ogni anno<sup>97</sup> le aziende con più di 15 dipendenti sono tenute a inviare il "prospetto informativo" da cui devono risultare: il numero complessivo dei lavoratori dipendenti in forza, il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva e i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori.

---

<sup>92</sup> Coloro che sono colpiti da cecità assoluta o hanno un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi, con eventuale correzione (l. n. 381/1970).

<sup>93</sup> Coloro che sono colpiti da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata (l. n. 381/1970).

<sup>94</sup> Al superamento della soglia occupazionale prevista dalla legge, l'azienda deve adempiere all'obbligo di assumere. Entro 60 giorni successivi a quello in cui è raggiunta la soglia occupazionale che fa scattare l'obbligo, il datore di lavoro deve presentare domanda di assunzione obbligatoria agli uffici competenti.

<sup>95</sup> Sul punto di rilievo è stato l'intervento del d.lgs. n. 151/2015. Precedentemente l'obbligo di assunzione scattava solo in caso di nuova assunzione.

<sup>96</sup> Sul punto l'intervento della l. n. 25/2011 ha fornito un'interpretazione autentica della norma vigente ribadendo che la quota del 7% prevista dall'art. 3 della l. n. 68/1999 è a esclusivo beneficio delle persone con disabilità e che le categorie mentre le categorie di lavoratori menzionate nell'art. 18 (c.d. categorie protette) devono rientrare nella quota dell'1% stabilita dall'art. 18 della l. n. 68/1999.

<sup>97</sup> Tuttavia, se rispetto all'ultimo prospetto inviato non avvengono cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, il datore di lavoro non è tenuto ad inviare nuovamente il prospetto (art. 9, l. n. 68/1999).

Attraverso il meccanismo della compensazione territoriale (l. n. 68/1999, art. 5, c. 8) è data la possibilità di assumere in un'unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima regione. Le imprese sono infatti tenute al rispetto degli obblighi di assunzione a livello nazionale<sup>98</sup> e la compensazione si applica anche a imprese dello stesso gruppo aventi sede in Italia per i datori di lavoro privati. Per il pubblico impiego, il meccanismo della compensazione resta possibile ma all'interno della stessa Regione e, solo eccezionalmente<sup>99</sup>, su scala interregionale.

A fini della determinazione della dimensione aziendale sono computati i lavoratori dipendenti assunti con un contratto superiore ai 6 mesi e, nel caso di contratti a tempo parziale, i lavoratori sono conteggiati rispetto alla quota di orario effettivamente svolto<sup>100</sup>.

Non sono invece computabili: i lavoratori occupati ai sensi della legge n. 68/1999; i lavoratori in apprendistato<sup>101</sup>; i lavoratori ammessi al telelavoro<sup>102</sup> che, qualora siano ammessi al telelavoro solo parzialmente, sono esclusi in proporzione all'orario di lavoro svolto in

<sup>98</sup> Si veda, art. 9, d.l. n. 138/2015.

<sup>99</sup> Qualora la disomogeneità di assunzioni obbligatorie tra regioni derivi dalla fase transitoria rispetto alla normativa precedente (Presidenza Consiglio dei Ministri, Direttiva 1/2019).

<sup>100</sup> A tal proposito, il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore (sul punto si veda la nota operativa del Ministero del Lavoro n. 17699 del 12/12/2012). Inoltre, il calcolo aritmetico si effettua sommando le ore di tutti i contratti part time e rapportando la somma così ottenuta al totale delle ore prestate a tempo pieno, in base al contratto collettivo di lavoro della categoria. Nel computo le frazioni percentuali superiori allo 0,50 sono considerate unità (l. n. 68/1999, art 4, c. 1 e 2, e Circolare del Ministero del Lavoro n. 41/2000).

<sup>101</sup> Si veda art. 47, d.lgs. n. 81/2015; Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nota n. 970/2016 e nota prot. n. 17699/2012.

<sup>102</sup> Si vedano art. 23, d.lgs. n.80/2015; Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nota n. 970/2016.

telelavoro, rapportato al tempo pieno; i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi<sup>103</sup>, i lavoratori assunti per ragioni sostitutive<sup>104</sup>; i soci di cooperative di produzione e lavoro; i dirigenti<sup>105</sup>; i lavoratori assunti con contratto di inserimento; i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore<sup>106</sup>; i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività<sup>107</sup>; i soggetti impegnati in lavori socialmente utili<sup>108</sup>; i lavoratori a domicilio; i lavoratori che aderiscono al programma di emersione<sup>109</sup>.

Occorre pertanto ricordare l'intervento di assoluto rilievo operato dal decreto legislativo n. 81/2015 che ha introdotto importanti novità dando la possibilità di ricomprendere i lavoratori disabili in somministrazione nel computo nella quota riserva dell'azienda utilizzatrice, purché con una missione non inferiore a 12 mesi<sup>110</sup>, ed escludendo dal computo per il calcolo della quota di riserva gli apprendisti<sup>111</sup>.

<sup>103</sup> Si veda eccezione del computo dei lavoratori stagionali occupati nel settore agricoltura. Per attività a carattere stagionale del settore agricolo si computano come dipendenti gli operai agricoli con 180 giornate lavorative (e non invece con un contratto di 6 mesi come normalmente previsto per gli altri settori) (INL nota n. 43/2018).

<sup>104</sup> Si veda Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, circ. n. 18/2012.

<sup>105</sup> Si veda Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nota prot. n. 17699/2012.

<sup>106</sup> Salvo quanto disposto dall'art. 34, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015.

<sup>107</sup> Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nota prot. n. 17699/2012.

<sup>108</sup> Assunti ai sensi dell'art. 7, d.lgs. n. 81/2000.

<sup>109</sup> Ai sensi dell'art. 1, c. 4-bis, l. 18 ottobre 2001, n. 383, e successive modificazioni.

<sup>110</sup> Si veda art. 34, c. 3 «Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68».

<sup>111</sup> Si veda art. 47, c. 3: «Fatte salve le diverse previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti».

Rispetto a queste regole, sono poi previste alcune particolarità circa le modalità di computo delle quote a seconda e/o del tipo di organizzazione, circa l'esclusione dall'obbligo di assunzione<sup>112</sup> e circa la possibilità di usufruire di un esonero parziale<sup>113</sup> dall'obbligo di assunzione a seconda dell'ambito produttivo<sup>114</sup>, a fronte del versamento di un contributo esonerativo per ciascuna unità non assunta. In via generale, però, il mancato rispetto delle c.d. quote di riserva<sup>115</sup> previste per le assunzioni obbligatorie prevede per l'azienda delle sanzioni. Ad ogni modo, la legge consente una sospensione temporanea degli obblighi al verificarsi di alcune condizioni quali la cassa integrazione guadagni straordinaria, l'amministrazione controllata, la sottoscrizione di un contratto di solidarietà, l'attivazione di procedure di mobilità, il licenziamento collettivo (con almeno cinque licenziamenti)<sup>116</sup>. Per altro, per il periodo emergenziale è stata riconosciuta la sospensione degli obblighi per i datori di lavoro che usufruiscono degli interventi di integrazione salariale per emergenza COVID – 19, comprese la cassa integrazione in deroga e ordinaria, fino al termine degli stessi<sup>117</sup>.

<sup>112</sup> Si veda art. 5, l. n. 68/1999.

<sup>113</sup> Si ricorda che non è ammissibile presentare contestualmente l'istanza di esonero parziale e la compensazione territoriale per le unità produttive dell'azienda (o le imprese del gruppo) che insistono sulla medesima sede provinciale (Ministero del Lavoro, nota n. 1630/M76 dell'11 ottobre 2001).

<sup>114</sup> Esonero a domanda: possibilità limitata ai datori di lavoro privati e per gli enti pubblici economici che, per le speciali condizioni della loro attività, non possono occupare l'intera percentuale dei disabili (art. 5, c. 3, l. n. 68/1999). Esonero tramite autocertificazione: possibilità limitata ai datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille (art. 5, c. 3-bis, l. n. 68/1999).

<sup>115</sup> Tali quote oltre ai lavoratori disabili possono includere anche altre "categorie protette".

<sup>116</sup> In questi casi gli obblighi sono sospesi per la durata dei programmi attivati, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e per il singolo ambito provinciale.

<sup>117</sup> Ministero del Lavoro, circ. n. 19 del 21 dicembre 2020.

Ad ogni modo, affinché i lavoratori disabili vengano computati correttamente nelle quote di riserva, possono essere inseriti in azienda mediante contratto a tempo indeterminato, contratto a tempo determinato con copertura per la durata del contratto (in questo caso l'azienda sarà coperta per la durata del contratto), contratto in somministrazione di lavoro (purché come detto le missioni non siano inferiori a dodici mesi) e tirocini finalizzati all'assunzione previsti dalle convenzioni di integrazione lavorativa stipulata con i Servizi pubblici per l'impiego (art. 11, c. 4, l. n. 68/1999).

Le modalità con cui la legge prevede che si possano effettuare le procedure di assunzione da parte delle aziende sono tre: la chiamata nominativa, il ricorso alle graduatorie provinciali (chiamata numerica) e la stipula di una convenzione con il centro per l'impiego. Con la chiamata numerica è il CPI a chiamare le persone da inserire sulla base della graduatoria e della compatibilità tra abilità del soggetto e mansioni disponibili. La chiamata nominativa permette invece al datore di lavoro di scegliere il lavoratore disabile da assumere alle proprie dipendenze attingendo alle liste del centro per l'impiego. Dunque, mediante la chiamata nominativa, l'iniziativa di assunzione è in capo al datore di lavoro, che provvede a effettuare i colloqui di selezione e a scegliere un candidato, individuando liberamente la persona da assumere e richiedendo il nulla osta al CPI competente per l'area territoriale di riferimento. Su richiesta dell'impresa, la chiamata nominativa può comunque essere preceduta da una preselezione delle persone con disabilità iscritte al collocamento mirato, svolta dagli uffici competenti e basata sulle qualifiche e sulle modalità concordate con il datore di lavoro<sup>118</sup>.

---

<sup>118</sup> Per il settore privato la richiesta agli uffici competenti di effettuare la preselezione delle persone con disabilità è adottata in una percentuale che oscilla nei diversi anni intorno al 10% dei casi, con i datori di lavoro delle regioni del Centro Italia che se ne avvalgono con maggiore frequenza. Cfr. Atti Parlamentari XVIII Legislatura – Camera dei Deputati, *Relazione sullo stato di attuazione della legge recante norme per il diritto al lavoro dei disabili (Anni 2016-2018)*, 12 gennaio 2021, p. 27, [https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/841/INAPP\\_MLPS\\_Nona\\_Relazione\\_Diritto\\_AI\\_%20Lavoro\\_Disabili\\_2016\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/841/INAPP_MLPS_Nona_Relazione_Diritto_AI_%20Lavoro_Disabili_2016_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Prima dell'intervento del decreto legislativo n. 151/2015, la chiamata nominativa era un meccanismo cui la legge riservava un'applicazione più limitata. Attualmente, invece, la ratio della norma è stata invertita e la chiamata nominativa è stata indicata come lo strumento di assunzione prioritario applicabile dalle aziende senza limitazioni e senza che sia subordinata a specifiche condizioni. Non è dunque un caso che, con riferimento agli anni 2016-2018, nel settore privato, il meccanismo principale di avviamento al lavoro delle persone disabili è stato rappresentato dalla chiamata nominativa (88,2%), mentre la chiamata numerica ha continuato ad essere lo strumento cui si è fatto più frequentemente ricorso nel settore pubblico (56%)<sup>119</sup>. Come detto però la legge prevede, oltre alla chiamata numerica, la possibilità che vengano attivate delle convenzioni (l. n. 68/1999, artt. 11, 12, 12-bis) tra imprese e centro per l'impiego volte all'inserimento dei lavoratori disabili. Le tipologie di convenzioni<sup>120</sup> che possono essere sottoscritte sono le:

- convenzioni di programma (l. n. 68/1999, art. 11, c. 1);
- convenzioni di integrazione lavorativa per l'avviamento di disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario (l. n. 68/1999, art. 11, c. 4);
- convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative (l. n. 68/1999, art. 12);
- convenzioni di inserimento lavorativo di disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario (l. n. 68/1999, art. 12-bis).

Nel caso delle convenzioni di programma e di integrazione lavorativa l'azienda e il centro per l'impiego stipulano un piano in cui sono stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di

---

<sup>119</sup> Atti Parlamentari XVIII Legislatura – Camera dei Deputati, Relazione sullo stato di attuazione della legge recante norme per il diritto al lavoro dei disabili (Anni 2016-2018), 12 gennaio 2021, p. 87, [https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/841/INAPP\\_MLPS\\_Nona\\_Relazione\\_Diritto\\_AI\\_%20Lavoro\\_Disabili\\_2016\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/841/INAPP_MLPS_Nona_Relazione_Diritto_AI_%20Lavoro_Disabili_2016_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

<sup>120</sup> Per una raccolta di dati sulla tipologia di convenzioni avviate per le annualità 2016, 2017 2018, si veda, ancora, Atti Parlamentari XVIII Legislatura – Camera dei Deputati, p. 87.

lavoro si impegna ad effettuare. Nei casi di convenzioni di inserimento lavorativo l'azienda conferisce delle commesse ai soggetti quali cooperative sociali e i loro consorzi, imprese sociali, datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo di assunzione per l'assunzione di persone disabili. Ulteriore tipologia, con cui le aziende possono assolvere parzialmente agli obblighi occupazionali del collocamento mirato, è quella della convenzione per l'inserimento lavorativo di persone con disabilità presso le cooperative sociali di tipo B, disciplinata dall'articolo 14, decreto legislativo n. 276/2003, anch'essa funzionante tramite il conferimento di commesse. In tutti i casi di convenzioni che prevedono il conferimento di commesse, la convenzione è sottoscritta dal Centro per l'impiego, dal soggetto conferente (ovvero datore di lavoro privato tenuto all'obbligo di assunzione) e i soggetti destinatari (coloro che ricevono la commessa). Solo nei casi di inadempienza agli obblighi da parte delle imprese viene attivato il meccanismo della chiamata numerica. Gli uffici competenti avviano i lavoratori sulla base delle graduatorie cui sono iscritte le persone disabili disoccupate, qualora nessuna delle due modalità – chiamata nominativa o stipula di convenzioni – portino ad alcun risultato occupazionale. In ultimo, occorre ricordare che sia a livello nazionale<sup>121</sup> che regionale<sup>122</sup> sono previsti degli incentivi all'assun-

---

<sup>121</sup> Fondo nazionale ex art. 13, l. n. 68/1999.

<sup>122</sup> Le risorse per queste agevolazioni provengono dal Fondo regionale per l'occupazione dei disabili (art. 14, l. n. 68/1999), istituito dalle Regioni. Le risorse del fondo sono destinate al finanziamento dei programmi regionali di inserimento lavorativo e dei relativi servizi. Il fondo è alimentato con l'importo delle sanzioni amministrative relative alla materia del collocamento obbligatorio ed eroga: contributi agli enti indicati nella presente legge, che svolgano attività rivolta al sostegno e all'integrazione lavorativa dei disabili; contributi per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento, incluso l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa della persona con disabilità, nonché per istituire il responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro) ogni altra provvidenza in attuazione delle finalità della presente legge. Le modalità di funzionamento e gli organi amministrativi del Fondo sono determinati con legge regionale, in modo tale che sia assicurata una rappresentanza paritetica dei lavoratori, dei datori di lavoro e dei disabili.

zione dei lavoratori disabili cui si aggiungono i contributi INAIL per il reinserimento e l'integrazione nell'attività lavorativa di persone che, a causa di un infortunio o di una malattia professionale, hanno bisogno di interventi mirati per consentire o agevolare la conservazione del loro posto di lavoro presso il medesimo datore di lavoro<sup>123</sup>, applicabili anche per l'assunzione di persone con disabilità da lavoro invalidatesi presso altro datore di lavoro. Inoltre, dal 2019, la retribuzione corrisposta dal datore di lavoro alla persona con disabilità da lavoro destinataria di un progetto di reinserimento mirato alla conservazione del posto di lavoro che, alla cessazione dello stato di inabilità temporanea assoluta non possa attendere al lavoro senza la realizzazione degli interventi individuati nell'ambito del predetto progetto, è rimborsata dall'INAIL al datore di lavoro nella misura del 60% di quanto effettivamente corrisposto<sup>124</sup>.

## 2.2. Permessi retribuiti e formazione professionale

Un importante riferimento normativo in materia di disabilità e non autosufficienza è rappresentato dalla legge n. 104/1992, *Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*. Come già richiamato (si veda, cap. 1, § 3), l'articolo 3 della suddetta legge offre una definizione di persona handicappata individuandola, inoltre, come l'avente diritto degli istituti previsti in suo favore dalla legge «in relazione alla natura e alla consistenza della minorazione, alla capacità complessiva individuale residua e alla efficacia delle terapie riabilitative».

<sup>123</sup> Si ricorda però che la stessa l. n. 68/1999 all'art. 4, c. 4, specifica che i lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia non possono essere computati nella quota di riserva delle assunzioni obbligatorie se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60 per cento o, comunque, se sono divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro.

<sup>124</sup> Come previsto dall'art. 1, c. 533, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. Per ulteriori chiarimenti si veda sul punto si veda circ. INAIL n. 6/2019.

Tra i principi generali affermati dalla legge, volti a sostenere i diritti della persona handicappata, è in particolare l'obiettivo della promozione del superamento di ogni forma di emarginazione e di esclusione sociale (art. 5, c. 1, *lett. m*) a rilevare anche rispetto alla dimensione lavorativa. Tanto più che la legge individua le «misure atte a favorire la piena integrazione nel mondo del lavoro, in forma individuale o associata, e la tutela del posto di lavoro anche attraverso incentivi diversificati» (art. 8, c. 1, *lett. f*) tra le azioni volte realizzare l'integrazione sociale della persona handicappata.

Pertanto, si attribuiscono alle Regioni compiti in materia di integrazione lavorativa (art. 18)<sup>125</sup> e formazione professionale<sup>126</sup> (art. 17), prevedendo l'istituzione di corsi per le persone handicappate che tengano conto delle loro diverse capacità e delle loro esigenze, la cui frequenza risulterà utile anche per le graduatorie del collocamento obbligatorio. Ma la legge n. 104/1992 è sicuramente più diffusamente conosciuta per le misure di permesso, di cui all'articolo 33, volte ad agevolare il mantenimento del lavoro per i lavoratori disabili e per i loro c.d. *caregiver*<sup>127</sup>.

<sup>125</sup> Si veda sul punto il ruolo delle regioni che «disciplinano l'istituzione e la tenuta dell'albo regionale degli enti, istituzioni, cooperative sociali, di lavoro, di servizi, e dei centri di lavoro guidato, associazioni ed organizzazioni di volontariato che svolgono attività idonee a favorire l'inserimento e l'integrazione lavorativa di persone handicappate. [...] Le regioni possono provvedere con proprie leggi: a) a disciplinare le agevolazioni alle singole persone handicappate per recarsi al posto di lavoro e per l'avvio e lo svolgimento di attività lavorative autonome; b) a disciplinare gli incentivi, le agevolazioni e i contributi ai datori di lavoro anche ai fini dell'adattamento del posto di lavoro per l'assunzione delle persone handicappate» l. n. 104/1992, art. 18.

<sup>126</sup> Richiamando gli ambiti di azione individuati dall'art. 8, c. 1, lett. l e m, l'art. 17 prevede che «Le regioni [...] realizzano l'inserimento della persona handicappata negli ordinari corsi di formazione professionale dei centri pubblici e privati e garantiscono agli allievi handicappati che non siano in grado di avvalersi dei metodi di apprendimento ordinari l'acquisizione di una qualifica anche mediante attività specifica nell'ambito delle attività del centro di formazione professionale tenendo conto dell'orientamento emerso dai piani educativi individualizzati realizzati durante l'iter scolastico. A tal fine forniscono ai centri i sussidi e le attrezzature necessarie».

<sup>127</sup> In questo caso intesi come coloro che assistano la persona con handicap in situazione di gravità.

Da qui, il riconoscimento di tre giorni mensili di permesso retribuito coperti da contribuzione figurativa, ai lavoratori maggiorenni con handicap in situazione di gravità e ai lavoratori dipendenti che assistono una persona disabile<sup>128</sup>. Al lavoratore beneficiario dei suddetti permessi, è inoltre data la possibilità di scegliere la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio o, nel caso dei prestatori di assistenza, a quello della persona disabile e non potrà essere trasferito senza il suo consenso. Questi permessi sono inoltre cumulabili con altre forme di congedo quali il congedo parentale ordinario e il congedo per la malattia del figlio.

La legge prevede inoltre la possibilità per i genitori con figli con handicap grave di usufruire di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino o, in alternativa, di poter usufruire di un prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa entro il dodicesimo anno di età del bambino (art. 33, d.lgs. n. 151/2001) a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

Sempre per quanto riguarda le misure di congedo, occorre ricordare che, oltre alle misure già citate, alle persone con una disabilità superiore al 50% certificata da autorità sanitarie competenti, il decreto legislativo n. 119/2011 offre la possibilità di usufruire di un congedo di 30 giorni all'anno per le cure.

Ulteriore istituto è quello della cessione solidale di ferie e permessi, come previsto dall'articolo 24 del decreto legislativo n. 151/2015. La normativa prevede la possibilità di cedere a titolo gratuito gli istituti, eccedenti quelli minimi previsti dalla legge, maturati dai lavoratori dipendenti presso lo stesso datore di lavoro, per consentire che ne possano usufruire colleghi con i figli minori, che per particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti.

---

<sup>128</sup> Siano essi il coniuge, un parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età. l'accesso a tali permessi non può essere riconosciuto per più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona ma resta possibile prestare assistenza a più persone. Tuttavia, nel caso di assistenza al figlio, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori che possono però fruirne alternativamente.

La disposizione però rinvia alla contrattazione collettiva per stabilire le modalità e le condizioni di accesso all'istituto, per cui, nella prassi della contrattazione, si è registrata un'apertura dell'istituto anche ad altre tipologie di lavoratori con particolari situazioni personali quali i disabili o le persone affette da malattie croniche (si veda infra).

Meritano, a margine, un richiamo le disposizioni emergenziali, attivate a seguito alla pandemia da Covid-19, e in, particolare, quella che ha riguardato l'estensione delle previsioni dei permessi previsti dall'articolo 33 della legge n. 104/1992. Mediante un primo provvedimento c.d. Cura Italia<sup>129</sup>, è stata estesa la durata di questi permessi, riconoscendo ulteriori dodici giorni, coperti con un'indennità pari alla retribuzione e da contribuzione figurativa, usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020 con la possibilità di utilizzarli anche in modo frazionato<sup>130</sup>. Successivamente sono intervenuti altri provvedimenti che hanno esteso la fruibilità di tali permessi ai mesi di maggio e giugno aggiungendo ulteriori dodici giorni<sup>131</sup>.

### 2.3. Congedi emergenziali per lavoratori con figli disabili

Complice la chiusura delle scuole nel periodo del primo *lockdown*, oltre alle giornate di permesso retribuite aggiuntive rispetto alle disposizioni della legge n. 104/1992, il Decreto Cura Italia (prima) e il Decreto Rilancio (poi) avevano introdotto – complessivamente per il periodo da 5 marzo al 31 luglio, poi prorogato al 31 agosto 2020 dal decreto-legge n. 83/2020 – la possibilità di usufruire di c.d. Congedi Covid. Nello specifico si trattava di 30 giorni di congedi parentali straordinari retribuiti al 50% della retribuzione con il riconoscimento della contribuzione figurativa per i genitori/lavoratori con figli fino a

---

<sup>129</sup> Si veda d.l. n. 18 del 17 marzo 2020, art. 24.

<sup>130</sup> Per il personale sanitario la fruizione di tali permessi sarà riconosciuta compatibilmente alle esigenze organizzative del Servizio Sanitario Nazionale delle strutture impegnate nel fronteggiare l'emergenza Covid-19.

<sup>131</sup> Il c.d. Decreto Rilancio, d.l. n. 34 del 19 maggio 2020.

12 anni<sup>132</sup> e, nel caso di figli disabili, senza limiti di età<sup>133</sup>, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale. Qualora poi si fossero esaurite le 30 giornate di congedo complessive, si dava comunque la possibilità di far ricorso a ulteriori giornate di congedo non retribuite.

Durante questo anno sono state introdotte ulteriori previsioni di congedo rivolte più in generale ai genitori. Ad esempio, il decreto-legge 8 settembre 2020, n. 111, ha introdotto il **congedo Covid-19 per quarantena scolastica dei figli** conviventi e minori di 14 anni per **periodi di quarantena ricompresi tra il 9 settembre e il 31 dicembre 2020**. Tali giornate di congedo venivano indennizzate al 50% e venivano riconosciute nei casi in cui i genitori non potessero svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile e comunque in alternativa a questa tipologia di svolgimento dell'attività lavorativa<sup>134</sup>. A queste previsioni si è aggiunto il decreto-legge n. 137 del 28 ottobre 2020 - convertito, con modificazioni, dalla legge n. 176 del 18 dicembre 2020 – che «ha previsto un congedo straordinario per i genitori dipendenti in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza delle classi seconde e terze delle scuole secondarie di primo grado situate nelle cosiddette zone rosse del territorio nazionale, e per i genitori di figli in situazione di disabilità grave, in caso di sospensione della didattica in presenza di scuole di ogni ordine e grado o in caso di chiusura dei centri diurni a carattere assistenziale, indipendentemente dallo scenario di gravità e dal livello di rischio in cui è inserita la regione dove è ubicata la scuola o il centro di assistenza»<sup>135</sup>.

<sup>132</sup> Il congedo poteva essere usufruito anche da genitori con figli dai 12 ai 16 anni ma in questo caso veniva non era retribuito.

<sup>133</sup> Purché in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, c. 1, l. 5 febbraio 1992, n. 104.

<sup>134</sup> Sul punto la circ. INPS n. 132 del 20 novembre 2020 ha ampliato i casi in cui è possibile fruire del congedo ricomprendendo la sospensione dell'attività didattica del figlio in presenza, e il contatto con un positivo avvenuto, non solo all'interno della scuola, ma anche nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base o di attività motoria (in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati) e all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche.

<sup>135</sup> Si veda INPS, *Congedi parentali e permessi legge*, n. 104/92.

Infine, il nuovo decreto-legge n. 130 del 13 marzo 2021, ha istituito un nuovo congedo parentale per i lavoratori dipendenti che abbiano figli affetti da Covid-19, in quarantena oppure nei casi di sospensione dell'attività didattica in presenza o, con specifico riferimento ai figli disabili, di chiusura dei centri diurni assistenziali. Si conferma la linea dell'indennizzazione di tali giornate di congedo al 50% della retribuzione per figli conviventi minori di quattordici anni. Requisito che, anche in questo caso, viene meno qualora si tratti di figli con disabilità grave. Le giornate sono usufruibili per il periodo che va da 13 marzo 2021 al 30 giugno 2021 con la possibilità di conteggiare anche le giornate già godute a partire dal gennaio 2021<sup>136</sup>.

#### 2.4. Forme di flessibilità a sostegno della disabilità

Il nostro ordinamento prevede per alcune categorie di lavoratori, quali i disabili o i lavoratori affetti da gravi e/o particolari patologie, di poter accedere con maggior facilità a forme contrattuali di lavoro, quali il lavoro agile e il contratto part-time, che garantiscano una maggiore flessibilità dei tempi di vita, dell'organizzazione e degli orari di lavoro.

Come noto, il lavoro agile rappresenta una modalità organizzativa di esecuzione del rapporto lavoro subordinato, introdotta abbastanza recentemente nella nostra legislazione (d.lgs. n. 81/2017, art. 18), per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro per cui è possibile (ma non necessario) far ricorso all'utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. L'esecuzione della prestazione lavorativa avviene, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. A questo istituto la normativa stessa riconosce tra le finalità quella, non solo di incrementare la competitività, ma anche di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

---

<sup>136</sup> Si veda INPS, *Lavoratori dipendenti: nuovo congedo parentale Covid-19*, 26 marzo 2021.

In linea con quest'ultimo punto l'intervento della Legge di Bilancio 2019 (l. n. 145/2018) ha introdotto un diritto di precedenza<sup>137</sup> per l'accesso al lavoro agile delle richieste formulate da alcune categorie di lavoratori quali le lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità (ex art. 16, d.lgs. n. 151/2001) e i lavoratori con figli in condizioni di disabilità (ex art. 3, c. 3, l. n. 104/1992).

Ancora, durante il periodo di crisi sanitaria, il legislatore ha concesso il più ampio ricorso alla modalità di lavoro agile, in deroga al requisito della presenza di un accordo scritto individuale tra impresa e lavoratore previsto dalla normativa ordinaria. La disciplina c.d. emergenziale sullo *smart-working* ha inoltre riconosciuto il diritto ad accedere a modalità di lavoro agile per i lavoratori disabili e per i lavoratori dipendenti che avessero nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità (di cui all'art. 3, c. 3, l. n. 104/1992)<sup>138</sup>. A questo si è aggiunta la previsione di una priorità di accesso allo smart-working per i lavoratori del settore privato affetti da gravi patologie. Tali previsioni sono state prorogate fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19 inizialmente prevista fino al 31 dicembre 2020. Più in generale, per i lavoratori c.d. fragili<sup>139</sup> il periodo di assenza dal servizio è stato equiparato al ricovero ospedaliero ed è stato inoltre previsto che tali lavoratori svolgano di norma la prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione definita nel CCNL, ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, oppure attraverso lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

<sup>137</sup> Si veda sul punto M. Menegotto (2019), *Legge di bilancio: (nuovi) diritti di precedenza sul lavoro agile. Prime riflessioni*, in *Bollettino ADAPT*, 7 gennaio.

<sup>138</sup> Nello specifico il Decreto Cura Italia, art. 39.

<sup>139</sup> Con lavoratori fragili si intendono «lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104». Si veda Decreto Cura Italia, art. 26, c. 2 e 2-bis.

Successivamente con altri provvedimenti – Legge di Bilancio 2021 (l. n. 178/2020 art. 1, c. 481) e Decreto Sostegni (d.l. n. 41/2021) – sono state prolungate le suddette disposizioni per i lavoratori fragili fino al 30 giugno 2021.

Per quanto riguarda il lavoro part-time, l'articolo 8 del decreto legislativo n. 81/2015 ha esteso il diritto di richiedere la trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, non più solo ai malati oncologici come già previsto dal decreto legislativo n. 273/2003, ma anche ai lavoratori con patologie croniche gravi o degenerative per le quali vi sia una riduzione della capacità lavorativa. Infine, al lavoratore con problemi di salute conclamati (es. certificati dal medico del lavoro o da strutture sanitarie pubbliche) il decreto legislativo n. 66/2003 riconosce la possibilità di non svolgere mansioni nei turni di notte.

## 2.5. L'accomodamento ragionevole

La Direttiva del Consiglio 2000/78/CE è intervenuta anche in materia di parità di trattamento dei lavoratori con disabilità dando un'accezione ampia della materia che può arrivare ricomprendere anche l'ambito dei lavoratori affetti da malattie croniche anche in assenza di un quadro normativo europeo specifico sul punto<sup>140</sup>.

In particolare, viene introdotto il principio di «reasonable accommodation» ovvero di «accomodamento ragionevole»<sup>141</sup> per cui «il datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire alle persone con

---

<sup>140</sup> Per un approfondimento sul tema si vedano anche le pubblicazioni prodotte da progetto europeo REWIR- Project No. VS/2019/0075, e, in particolare, I. Armaroli, M.S. Ferrieri Caputi, L.M. Pelusi (2021), *Shaping return to work policy: the role of industrial relations at national and company level. Country report for Italy*, REWIR Working Paper, [https://www.celsi.sk/media/datasource/National\\_Report-Italy-merged.pdf](https://www.celsi.sk/media/datasource/National_Report-Italy-merged.pdf).

<sup>141</sup> Per una definizione di «accomodamento ragionevole» si veda la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità del 2006, ratificata in Italia con l. n. 18/2009.

disabilità di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato. Tale soluzione non è sproporzionata allorché l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili»<sup>142</sup>. La Direttiva oltre all'affermazione di questo principio va oltre individuando l'obbligo di adottare misure adeguate da parte dei datori di lavoro, che dovrà essere previsto nelle legislazioni nazionali. Infine, lo stesso "Pilastro Europeo dei Diritti Sociali" elaborato nel 2017 dalla Commissione Europea, oltre al principio di "parità di trattamento" ribadisce il principio dell'"inclusione delle persone con disabilità" non solo in termini di sostegno al reddito ma anche tramite «servizi che consentano loro di partecipare al mercato del lavoro e alla società e a un ambiente di lavoro adeguato alle loro esigenze»<sup>143</sup>. In questo quadro, anche nel nostro ordinamento si sono inserite - se pur con un recepimento tardivo della Direttiva europea in materia<sup>144</sup> - le previsioni in materia di accomodamento ragionevole, con l'inserimento, nel 2013, dell'articolo 3, comma 3-*bis*, nel decreto legislativo n. 216/2003: «Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità, la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente».

<sup>142</sup> Direttiva del Consiglio 2000/78/CE.

<sup>143</sup> Il pilastro europeo dei diritti sociali in 20 principi, [https://ec.europa.eu/info/european-pillar-social-rights-0/european-pillar-social-rights-20-principles\\_it](https://ec.europa.eu/info/european-pillar-social-rights-0/european-pillar-social-rights-20-principles_it).

<sup>144</sup> Il legislatore italiano, dopo essere stato inizialmente silente sul punto specifico ha ricevuto una condanna da parte della Corte di giustizia dell'Unione Europea, si veda causa C-312/11, *Commissione europea contro Repubblica italiana*.

Da qui derivano anche importanti riflessi in materia di licenziamento<sup>145</sup>. Tale disposizione, infatti, rende legittima la risoluzione del rapporto da parte del datore di lavoro per sopravvenuta inidoneità della prestazione lavorativa solo qualora questi abbia adottato tutti gli adattamenti ragionevoli prescritti dalla legge<sup>146</sup>. Pertanto, non basterà più dimostrare il fatto che non sia possibile ricollocare, all'interno dell'organizzazione aziendale, il dipendente in mansioni equivalenti o inferiori ma si dovrà provare che l'adozione degli adattamenti organizzativi, che sarebbero necessari per consentire la ricollocazione del dipendente divenuto inidoneo, sarebbe nel concreto impraticabile, poiché comporterebbe un onere finanziario irragionevole. In tal senso, occorrerà valutare l'effettiva possibilità di attuare azioni quali la redistribuzione delle mansioni, il cambiamento di turni, l'adattamento dell'orario di lavoro, le modifiche alla postazione lavorativa<sup>147</sup>.

A supporto di tali soluzioni volte a realizzare il c.d. accomodamento ragionevole, è stato istituito il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, destinato a supportare le Regioni nel finanziamento, anche delle spese per questo tipo di interventi per i lavoratori che possiedono una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%<sup>148</sup>.

---

<sup>145</sup> R. Bono (2020), *La giurisprudenza nazionale a tutela del lavoratore disabile tra divieti di discriminazioni e obbligo di soluzioni ragionevoli*, in R. Del Punta, D. Gottardi, R. Nunin, M. Tiraboschi (eds.), *Salute e benessere dei lavoratori: profili giuslavoristici e di relazioni industriali*, ADAPT University Press, pp. 67-81.

<sup>146</sup> S. Giubboni (2015), *Il licenziamento per sopravvenuta inidoneità alla mansione dopo la legge Fornero e il Jobs Act*, WP CSDLE "Massimo D'Antona". IT – 261, p. 13.

<sup>147</sup> *Ibidem*.

<sup>148</sup> Art. 14, c. 4, lett. b, l. n. 68/1999. Sul punto, S. Bruzzone (2016), *L'inclusione lavorativa e gli "accomodamenti ragionevoli": prime riflessioni*, in *Bollettino ADAPT*, [http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2016/05/Articolo\\_bruzzone.pdf](http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2016/05/Articolo_bruzzone.pdf), ha criticato il limite previsto della riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, evidenziando come ciò rappresenti «un elemento di discriminazione di non poco conto» lontano dagli standard internazionali di classificazione e poco adatto a rappresentare «la funzionalità e la capacità delle persone».

Le risorse possono dunque sostenere interventi quali la predisposizione di tecnologie che consentano il telelavoro, la rimozione delle barriere architettoniche che possano limitare l'integrazione lavorativa della persona con disabilità o l'istituzione del responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro (anche c.d. *disability manager*).

Infine, nella direzione di rafforzare le opportunità da parte delle imprese di realizzare gli accomodamenti ragionevoli necessari, vanno lette anche le competenze affidate all'INAIL dalla legge<sup>149</sup> e delineate da alcuni atti di prassi<sup>150</sup>, finalizzate al reinserimento lavorativo e alla conservazione del posto di lavoro delle persone con disabilità da lavoro, che si esplicano in interventi relativi al superamento e all'abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro, interventi relativi all'adeguamento e all'adattamento delle postazioni di lavoro e interventi di formazione<sup>151</sup>.

<sup>149</sup> Art. 1, c. 166, l. n. 190/2014.

<sup>150</sup> Si vedano sul punto la determinazione presidenziale 11 luglio 2016, n. 258, con cui l'INAIL ha emanato il *Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro*, recentemente modificato e integrato con la determinazione presidenziale 19 dicembre 2018, n. 527, e le circ. INAIL n. 51/2016, INAIL n. 30/2017, INAIL n. 6/2019, INAIL n. 34/2020.

<sup>151</sup> Un'ampia disamina è contenuta sul sito dell'INAIL al seguente link: [https://www.inail.it/cs/internet/attivita/prestazioni/prestazioni-di-reinserimento-sociale-e-lavorativo/reinserimento\\_lavorativo-delle-persone-con-disabilit-da-lavoro.html](https://www.inail.it/cs/internet/attivita/prestazioni/prestazioni-di-reinserimento-sociale-e-lavorativo/reinserimento_lavorativo-delle-persone-con-disabilit-da-lavoro.html).

La contrattazione collettiva  
a sostegno della disabilità:  
alcune buone pratiche

### 3.1. Contrattazione collettiva e disabilità

Con sempre maggiore attenzione le relazioni industriali si stanno adoperando per inserire nella contrattazione collettiva specifiche previsioni, integrative rispetto a quelle già previste dalla legge, volte a sostenere i lavoratori con disabilità<sup>152</sup>, anche nel quadro della promozione del c.d. *diversity management*<sup>153</sup> e talvolta tramite iniziative unilaterali<sup>154</sup>. Sul punto un forte impulso è stato dato anche dagli indirizzi a livello internazionale e dai provvedimenti emanati dall'Unione Europea (si veda, cap. 1). Nello specifico occorre ricordare il ruolo rivestito dalle parti sociali nel quadro del dialogo sociale europeo, meccanismo che «consente alle parti sociali (rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori) di contribuire attivamente, anche mediante accordi, alla definizione della politica europea in materia sociale e occupazionale»<sup>155</sup>. Il dialogo sociale, per l'Unione Europea, rappresenta quindi un tassello centrale nella costruzione del c.d. modello sociale europeo e una fonte giuridica riconosciuta<sup>156</sup>,

<sup>152</sup> Per ulteriori approfondimenti si veda S. Stefanovichj (2014), *Disabilità e non autosufficienza nella contrattazione collettiva. Il caso italiano nella prospettiva della Strategia europea sulla disabilità 2010-2020*, ADAPT University Press, Labour Studies, n. 33.

<sup>153</sup> Si veda F. Malzani (2019), *Dal collocamento mirato al diversity management. Il lavoro dei disabili tra obbligo e inclusione nella prospettiva di genere*, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, n. 4, p. 725: «Si parla in generale di *diversity management*, non solo in riferimento alla disabilità, ossia di un sistema volto a gestire la diversità come risorsa all'interno dei contesti lavorativi, a cui si affianca il concetto di *disability management*».

<sup>154</sup> Sul punto si veda Istat (2020), *Il diversity management per le diversità lgbt+ e le azioni per rendere gli ambienti di lavoro più inclusivi*, che con riferimento ai dati del 2019 riportava che le imprese che adottano misure di *diversity management* (dm), non obbligatorie per legge nell'ambito della disabilità sono il 15,9% (il 15,2% di quelle tra 50 e 499 dipendenti e il 25,6% di quelle con 500 e più dipendenti).

<sup>155</sup> Parlamento Europeo, *Il dialogo sociale*, note tematiche sull'Unione Europea.

<sup>156</sup> Ciò emerge da una lettura combinata del disposto degli artt. 151-156, del TFUE. Per un approfondimento si veda anche D. Iodice (2020), *La contrattazione transnazionale nell'active ageing. Il quadro giuridico*, capitolo di libro in D. Iodice (a cura di), *Gap intergenerazionale e solidarietà tra lavoratori. La contrattazione inclusiva come leva del cambiamento nell'era digitale*, ADAPT University Press, pp. 1-14.

come previsto dal TFUE<sup>157</sup>, attraverso cui è possibile promuovere azioni per una maggiore inclusione dei disabili all'interno del mercato del lavoro.

Sul versante nazionale, a livello di Accordi Interconfederali<sup>158</sup>, il tema della disabilità viene per lo più trattato sia nell'ambito della tutela generale prevista per la totalità dei lavoratori<sup>159</sup> sia rispetto a quelle che sono misure di vantaggio più specifiche, quali istituti rivolti a soggetti con disabilità o *caregiver*<sup>160</sup> oppure misure per ridurre le difficoltà legate ai luoghi di lavoro<sup>161</sup>.

Tuttavia, guardando ai sistemi di relazioni industriali, il quadro che emerge in materia risulta essere ancora molto frammentato: con settori in cui si riscontra una maggior capacità di definire accordi in materia ed altri che ancora faticano.

<sup>157</sup> TFUE, C 326/47, 26/10/2012.

<sup>158</sup> Cfr. Istat (2019), *Conoscere il mondo della disabilità. Persone relazioni e istituzioni*, p. 75-76.

<sup>159</sup> *Ibidem*. Ad esempio si vedano, accordi volti a favorire la conciliazione vita-lavoro e misure di welfare: *Accordo quadro per il pubblico impiego*, del 30 novembre 2016 tra il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione e Cgil, Cisl, Uil; *Accordo interconfederale Confindustria e Cgil, Cisl, Uil del 28 febbraio 2018 - Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva*.

<sup>160</sup> Si veda la nota precedente. Cfr., anche, *Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004 di Recepimento dell'accordo Quadro Europeo sul Telelavoro concluso il 16 Luglio 2002 tra Unice/UEAPME, Ceep e Ces; Accordo tra Confapi e Cgil, Cisl, Uil del 5 giugno 2018 che prevede specifici contributi per l'assistenza sanitaria integrativa volta al sostegno della l. n. 104/1992 e per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità*.

<sup>161</sup> Sul punto, si veda il *Patto sulla Salute e Sicurezza, Attuazione del patto per la fabbrica*, tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil del 12 dicembre 2018. Il patto lato indica «l'esigenza di dare regole precise e tutele adeguate ai lavoratori coinvolti nelle forme più moderne di lavoro, non riconducibili al tradizionale binomio spazio-tempo» con esplicito rinvio al lavoro agile e alla l. 22 maggio 2017, n. 81. Inoltre dedica una apposita sezione agli ambiti del reinserimento lavorativo e dell'«accomodamento ragionevole» sottolineando l'esigenza di adottare soluzioni quali: «modifiche contrattuali il più possibile condivise (ad esempio, la riduzione dell'orario di lavoro o il part-time), di sistemazione delle postazioni di lavoro, di individuazione di attrezzature di lavoro funzionali, di intervento sui ritmi di lavoro, di introduzione di forme di lavoro innovative».

Infine, un altro aspetto che però spesso rimane sottovalutato e inesplorato, riguarda la connessione tra questo ambito e quello degli strumenti a sostegno dei lavoratori con gravi patologie<sup>162</sup> che, nei casi peggiori, possono portare anche a una disabilità<sup>163</sup>. Dunque, le previsioni specifiche sulla disabilità e quelle sulle patologie croniche possono risultare tra loro complementari<sup>164</sup>.

### 3.2. Le previsioni dei CCNL

A livello di CCNL non sono particolarmente diffuse disposizioni specifiche sulla disabilità e sui portatori di handicap. La maggior parte dei contratti, infatti, si limita a richiamare in modo generale la materia dell'inserimento lavorativo dei soggetti aventi diritto al collocamento mirato<sup>165</sup> o altre misure limitate<sup>166</sup>. Tuttavia, occorre segnalare che, sul punto, il CCNL Bancari e il CCNL Chimici mostrano una particolare sensibilità.

Il CCNL Chimici prevede un Osservatorio contrattuale a livello territoriale a cui assegna competenze nell'ambito dell'abbattimento delle barriere architettoniche e dell'inserimento lavorativo dei lavoratori, attribuendogli il compito di proporre progetti, anche in relazione alla utilizzabilità dei finanziamenti e alle modalità previste dalle leggi nazionali e regionali.

<sup>162</sup> M. Tiraboschi (2015), *Le nuove frontiere dei sistemi di welfare: occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 3, pp. 681-726.

<sup>163</sup> Riflessione su cui si è concentrate anche la ricerca nell'ambito del progetto europeo *REWIR* (Project No. VS/2019/0075). Per un approfondimento si rimanda a: I. Armaroli, M.S. Ferrieri Caputi, L.M. Pelusi (2021), *Shaping return to work policy: the role of industrial relations at national and company level. Country report for Italy*, cit.

<sup>164</sup> È questa anche la riflessione di S. Fernández Martínez, (2017), *L'evoluzione del concetto giuridico di disabilità: verso un'inclusione delle malattie croniche?*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 1, pp. 74-97.

<sup>165</sup> Così il CCNL Industria Metalmeccanica.

<sup>166</sup> Nel CCNL Distribuzione è inserita la possibilità di escludere i lavoratori disabili dal dover assicurare prestazioni domenicali.

Oltre a questo, si forniscono delle *Linee guida su Responsabilità sociale nella contrattazione di secondo livello*, tra cui si specifica che, uno degli obiettivi di queste azioni, deve essere quello di agevolare l'inserimento e la realizzazione professionale delle persone disabili nel contesto lavorativo, favorendone l'inclusione e contrastando forme di discriminazione. Tra le attività che in tal senso possono essere promosse dalla contrattazione di secondo livello, vengono individuate la formazione, le azioni di facilitazione per l'inserimento e l'interazione del personale, le convenzioni per l'avviamento, gli interventi volti a eliminare le barriere architettoniche e la costituzione di tavoli tecnici.

Ancor più evidente è l'attenzione al tema della disabilità nel CCNL Bancari in cui si raccomanda l'adozione di un'organizzazione aziendale *disability friendly*, eliminando ostacoli e barriere architettoniche in caso di ristrutturazioni. Si prevede, inoltre, anche la figura del *disability manager*<sup>167</sup> (si veda *infra*, Fig. 6) e l'istituzione di un Osservatorio nazionale paritetico che avrà anche il compito di sviluppare iniziative a favore dei disabili.

Attenzione alla disabilità che, al di là di alcune specifiche disposizioni, si rintraccia anche in modo trasversale rispetto ad altre materie quali il telelavoro – di cui se ne riconosce la funzione non solo di favorire l'efficienza e la produttività delle imprese ma anche di rispondere a esigenze sociali quali una più efficace integrazione nel mondo del lavoro dei disabili – e la formazione. Su quest'ultimo punto si specifica che la definizione di programmi, criteri, finalità, tempi e modalità dei corsi sarà oggetto di valutazione congiunta tra le parti con un incontro annuale e terrà conto delle esigenze del personale diversamente abile. Proprio nell'istituire questi momenti di confronto annuali il CCNL prevede anche la possibilità che, su richiesta degli organismi sindacali aziendali, l'azienda fornisca un'informativa su alcuni argomenti che saranno oggetto di valutazione fra le Parti

---

<sup>167</sup> Con *disability manager* si intende una figura professionale specializzata nell'inclusione nel mercato del lavoro di persone con disabilità. Per un approfondimento si rimanda a C. Roncallo, M. Sbolci (2011), *Disability manager. Gestire la disabilità sul luogo di lavoro*, ed. Ferrari Sinibaldi.

quali: posizioni di lavoro che possano essere assegnate in via sperimentale ai soggetti disabili e l'introduzione, in caso di innovazioni tecnologiche, di eventuali sussidi informatici e/o tecnici utili a ridurre le barriere alla comunicazione e all'informazione di soggetti disabili compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive. Per quanto, in generale, le previsioni dei CCNL rivolte specificatamente ai lavoratori disabili non siano dunque così ampie, occorre rilevare che sono più estesi e diffusi i riferimenti a misure di rivolte a lavoratori affetti da gravi patologie che, in alcuni spesso generano una condizione disabilità. Pertanto, nella ricostruzione che segue, meritano di essere considerate anche quest'ultime che, generalmente, si collocano negli ambiti del sostegno alle assenze per malattia, del periodo di comporto, della flessibilità degli orari di lavoro, dei congedi, dei permessi<sup>168</sup> e, con più specifico riferimento alla disabilità, nell'ambito dell'inserimento lavorativo.

Rispetto alle assenze per malattia, numerosi contratti prevedono, in caso di patologie gravi, ulteriori estensioni del comporto<sup>169</sup> anche, ad esempio, non conteggiando i giorni di assenza fruiti per terapie salvavita<sup>170</sup> oppure, nei casi più gravi in cui i lavoratori abbiano fatto domanda di pensione di inabilità, che il posto venga conservato fino alla decisione di accoglimento o rigetto della stessa<sup>171</sup>.

Generalmente i CCNL dispongono la possibilità di usufruire di un'aspettativa non retribuita una volta finiti i limiti di conservazione del posto qualora sussistano gravi patologie<sup>172</sup>, di cui poter usufruire in

<sup>168</sup> *Ibidem*, p. 77.

<sup>169</sup> Ovvero il periodo di assenza per malattia dal lavoro entro cui il lavoratore non può essere licenziato. Tra gli altri il CCNL Tessili; CCNL Vetro; CCNL Lapedei; CCNL Servizi ambientali; CCNL Bancari; CCNL Telecomunicazioni.

<sup>170</sup> Così: CCNL Industria Alimentare, CCNL Cooperative Sociali, CCNL Studi professionali.

<sup>171</sup> Così: CCNL Industria Alimentare.

<sup>172</sup> Aspettativa che si sostanzia: in un periodo massimo di 12 mesi nei CCNL Cemento e CCNL Industria Alimentare; in un periodo massimo di 6 mesi CCNL Cooperative Sociali, prorogabile di altri 6 mesi nel CCNL Autotrasporti; in un periodo di 4 mesi nel CCNL Tessili; in periodo di ulteriori 90 giorni oltre i normali 180 giorni nell'anno solare nel CCNL Studi professionali.

alcuni casi, ad esempio per la fruizione di terapie salvavita, anche in modo frazionato<sup>173</sup> e talvolta eliminando i normali requisiti di accesso (es. anzianità)<sup>174</sup>. Alcuni contratti inoltre prevedono un indennizzo per una parte dell'aspettativa fruita<sup>175</sup> o più genericamente del periodo di assenza<sup>176</sup>.

Rispetto al trattamento economico per malattia<sup>177</sup>, alcuni contratti escludono dal conteggio degli eventi di malattia, che riducono lo stesso, alcune situazioni legate, ad esempio, alla sussistenza di gravi patologie<sup>178</sup> come il ricovero ospedaliero, il day hospital, l'emodialisi, gli eventi morbosi con prognosi superiore ai 12 giorni, eventi collegati a sclerosi multipla o progressiva e altre gravi patologie certificate, gli eventi morbosi verificatesi per le lavoratrici durante il periodo di gravidanza<sup>179</sup>.

Altri riconoscono il trattamento economico intero per un periodo di tempo maggiore in caso di gravi patologie<sup>180</sup>.

---

<sup>173</sup> Così il CCNL Industria Metalmeccanica e il CCNL Bancari.

<sup>174</sup> CCNL Chimici.

<sup>175</sup> Il CCNL Terziario prevede un periodo di ulteriori 12 mesi di aspettativa per gravi patologie o terapie salvavita aggiuntivi rispetto agli altri giorni di aspettativa previsti (180 giorni più ulteriori 120 giorni per malattia certificata). Inoltre, per i lavoratori affetti da gravi patologie dispone che i primi 60 giorni di aspettativa sono indennizzati al pari di quanto previsto sul trattamento economico per malattia (100% retribuzione per i primi 3 giorni; 75% dal 4° al 20° giorno, 100% dal 21° giorno).

<sup>176</sup> Così il CCNL Elettrici per i lavoratori con gravi patologie prevede la conservazione del posto per assenze fino a 32 mesi di assenza su 36 ed è previsto un trattamento economico intero per 24 mesi e del 70% per il restante periodo (8 mesi).

<sup>177</sup> CCNL Energia e Petrolio circa il trattamento economico durante l'assenza causata da malattie extra-professionali prolungate di particolare gravità quali patologie oncologiche e degenerative dispone che l'azienda e le RSU si incontreranno per accordarsi su trattamenti individuali più favorevoli rispetto a quelli normalmente previsti dal CCNL.

<sup>178</sup> CCNL Industria Metalmeccanica.

<sup>179</sup> Così il CCNL Terziario.

<sup>180</sup> Il CCNL Elettrici riconosce il trattamento intero per 18 mesi (anziché 12) in caso di assenze per malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley, SLA o degenze ospedaliere.

Più rare sono le previsioni contrattuali che offrono la possibilità di ricorrere a ulteriori motivazioni, oltre a quelle previste per legge, per richiedere l'anticipazione del TFR includendo anche l'eventualità in cui si verificano gravi patologie<sup>181</sup>.

Largamente diffuse, nella maggior parte dei CCNL, sono invece le prestazioni di assistenza sanitaria integrativa<sup>182</sup> per cui, i lavoratori mediante l'iscrizione al fondo di riferimento del settore, beneficiano di tutta una serie di prestazioni sanitarie negli ambiti della cura di patologie, prevenzione, diagnostica e sostegno a invalidità e non autosufficienza.

Infine, molti contratti richiamano a una più ampia attenzione delle parti verso le disposizioni già previste dalla legge<sup>183</sup> quali quelle in materia di conversione del contratto in part-time per i malati oncologici o per gravi patologie<sup>184</sup> e di congedi ex legge n. 104/1992<sup>185</sup>. Oltre a questo, in alcuni casi, si specifica che verranno valutate misure di permesso aggiuntive e si prevedono specifiche disposizioni di flessibilità orario, in particolare per quanto riguarda orari di ingresso e di uscita<sup>186</sup>, e di copertura assicurativa per *long-term care* al verificarsi dello stato di non autosufficienza<sup>187</sup>.

<sup>181</sup> Così: il CCNL Industria Alimentare.

<sup>182</sup> ADAPT (2019), *Welfare for people. Secondo Rapporto sul welfare occupazionale e aziendale in Italia*, ADAPT University Press.

<sup>183</sup> Come specificato nel CCNL Industria Metalmeccanica.

<sup>184</sup> CCNL Terziario, CCNL Cooperative Sociali, CCNL Industria Metalmeccanica.

<sup>185</sup> Tra cui il CCNL Distribuzione, il CCNL Cooperative Sociali.

<sup>186</sup> Il CCNL Bancari riconosce ai lavoratori affetti da malattie oncologiche, gravi patologie cronico degenerative o sottoposti a terapie salvavita spettano flessibilità di orario d'ingresso e di uscita o permessi tramite una riduzione della prestazione giornaliera e successivo recupero con il prolungamento della stessa da effettuarsi non oltre 1 mese dalla fruizione di ciascun permesso.

<sup>187</sup> CCNL Bancari.

**Fig. 6 - Il disability manager**

### **Chi è il disability manager?**

È il responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro, con compiti di predisposizione di progetti personalizzati per le persone con disabilità e di risoluzione dei problemi legati alle condizioni di lavoro dei lavoratori con disabilità, in raccordo con l'INAIL per le persone con disabilità da lavoro (si veda d.lgs. n. 151/2015, art. 1). Questa figura ha il compito di facilitare l'inclusione dei lavoratori con disabilità nel contesto aziendale, individuando disagi o problematiche e proponendo soluzioni e accomodamenti per rendere sostenibile il loro lavoro e favorirne lo sviluppo professionale.

### **Da un punto di vista normativo...**

- Il decreto legislativo n. 151/2015, articolo 1, aveva previsto, nell'ambito degli interventi di razionalizzazione e semplificazione in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità, la promozione dell'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro (si veda supra).
- Tuttavia, relativamente al settore privato, la stesura di precise linee guida per il placement delle persone con disabilità, secondo principi ben definiti che includessero la promozione di figure professionali ad hoc, avrebbe dovuto essere implementata entro 180 giorni dall'entrata in vigore del decreto legislativo n. 151/2015. Attualmente però, questa previsione normativa non è stata attuata.
- L'introduzione di una figura professionale specializzata nell'inclusione nel mercato del lavoro di persone con disabilità è stata resa obbligatoria nelle pubbliche amministrazioni con più di 200 lavoratori (d.lgs. n. 165/2001, così come modificato dal d.lgs. n. 75/2017, art. 10). I compiti assegnati a questa figura sono: relazione con il centro per l'impiego e i servizi territoriali per l'inserimento mirato dei lavoratori disabili; relazione con il medico competente per proporre accorgimenti, accomodamenti e soluzioni volte alla facilitazione; verifica dell'attuazione del processo di inserimento e individuazione di difficoltà o situazioni di disagio.

### ***I primi riferimenti a queste figure professionali***

- *Libro bianco relativo all'accessibilità e la mobilità urbana, redatto dal comune di Parma in collaborazione con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2009).*
- *Programma di azione biennale per la promozione dei diritti e dell'inclusione di persone con disabilità (Prima e seconda edizione, 2013 e 2017).*

### ***Compiti generalmente assegnati al disability manager dalla contrattazione collettiva:***

- referente di supporto per il lavoratore con disabilità in tutte le fasi del rapporto di lavoro;
- gestione e intervento rispetto a possibili situazioni di disagio;
- risoluzione di eventuali controversie;
- elaborazione di soluzioni operative adeguate al contesto, anche con il coinvolgimento del lavoratore;
- supervisione e gestione degli aspetti tecnici ed ergonomici delle postazioni di lavoro;
- promozione della formazione degli addetti all'utilizzo di eventuali presidi appositamente predisposti per agevolare l'accesso ai luoghi di lavoro e lo svolgimento della prestazione lavorativa;
- monitoraggio e individuazione delle necessità di adozione di accomodamenti ragionevoli;
- verifica delle possibilità di accesso ai rimborsi attivabili presso l'INAIL o il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili;
- funzioni di monitoraggio dei percorsi individuali e dei cambiamenti del contesto organizzativo aziendale, con lo scopo di superare eventuali ostacoli e garantire un proficuo sviluppo professionale dei lavoratori;
- raccordo con le altre figure aziendali preposte alla gestione delle risorse umane e con gli addetti alla sicurezza e alla gestione degli infortuni;
- raccordo con l'osservatorio aziendale sull'inclusione lavorativa (dove presente);
- monitoraggio e produzione di reportistica sulle iniziative e attività;
- promozione della realizzazione di un sistema integrato per l'inclusione lavorativa con i soggetti pubblici e privati e i servizi territoriali competenti.

### 3.3. Le previsioni del CCNL Pubblici Esercizi

In materia, le previsioni del CCNL *Pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo*, sottoscritto da Fipe, Angem, Legacoop produzione e servizi, Federlavoro e Servizi, Confcooperative, Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs nel 2018<sup>188</sup> sono in linea con gli istituti più diffusi a livello di CCNL.

Tra queste, il periodo di conservazione del posto (art. 194), a seguito di malattia o infortunio, viene fissato in 180 giorni per anno al termine dei quali, qualora il personale non possa riprendere servizio per il protrarsi della malattia, il rapporto di lavoro si intenderà risolto. Beneficiano di questo istituto tutti i lavoratori che hanno superato il periodo di prova compreso il personale assunto a termine, tuttavia in quest'ultimo caso la conservazione del posto è comunque limitata al solo periodo di stagione/ingaggio o alla durata del contratto stesso.

È comunque data la possibilità ai lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro, in possesso di regolari certificati medici, di prolungare il periodo di assenza dal lavoro di ulteriori 120 giorni, purché non si tratti di malattie croniche e/o psichiche. La richiesta di questo ulteriore periodo che si configura come "aspettativa generica" (art. 195) senza retribuzione e senza diritto a maturazione di alcun istituto contrattuale. È inoltre necessario che il lavoratore non abbia già fruito dell'aspettativa in precedenza. Solo nel caso in cui si sia in presenza di malattie oncologiche (art. 196) è possibile prorogare il suddetto periodo oltre i 120 giorni. Specifiche disposizioni sono poi riservate ai lavoratori affetti da tubercolosi (art. 198) con un più ampio periodo di conservazione del posto di lavoro.

Occorre ricordare che, in virtù dell'articolo 186, si prevede che i lavoratori dipendenti del settore, con contratto a tempo indeterminato<sup>189</sup>,

---

<sup>188</sup> CCNL Pubblici esercizi, <https://www.fipe.it/lavoro-welfare/ccnl-pubblici-esercizi-ristorazione-coll-e-comm-e-turismo/indice-ccnl-fipe.html>.

<sup>189</sup> Disposizioni a parte in materia sono previste per i quadri (art. 153).

siano coperti dal fondo di assistenza sanitaria integrativa di settore (Fondo EST) che, con specifico riferimento all'ambito della disabilità, mette a disposizione in caso di invalidità permanente (uguale o superiore all'80%)<sup>190</sup> per eventi insorti durante il periodo della copertura sanitaria, un massimale di spesa con cui rimborsare le prestazioni relative all'invalidità<sup>191</sup>. È comunque data la possibilità ai lavoratori a tempo determinato, con contratto superiore a tre mesi, di iscriversi facendosi carico del contributo complessivo al fondo. Si segnala poi che, ai fini del collocamento mirato, l'articolo 108 specifica alcune tipologie di lavoratori esclusi dal computo delle quote di riserva. Al di là di quest'ultimo riferimento, la materia della disabilità risulta essere non così rilevante nell'impianto del CCNL. Infine, pur non essendo una misura prevista dal CCNL, è interessante richiamare l'iniziativa di Fipe-Confcommercio, associazione datoriale firmataria dello stesso, e Mondoffice<sup>192</sup> rivolta a sostenere dieci ristoranti inclusivi ovvero attività che impiegano prevalentemente persone con disabilità motoria o cognitiva. A tal proposito, è stata avviata una raccolta fondi tramite una piattaforma di *crowdfunding* in corrispondenza proprio del 3 dicembre (2020), in cui ricorre *La Giornata Internazionale delle Persone con Disabilità*.

<sup>190</sup> C I destinatari delle prestazioni sono coloro che, durante il periodo della copertura, hanno: 1. Invalidità derivante da infortunio sul lavoro o malattie professionali certificata dall'INAIL, di grado uguale o superiore all' 80%; 2. Invalidità per patologia certificata dall'INPS, di grado uguale o superiore all'80%. Si veda <http://www.fondoest.it/notizie/invalidita-permanente>.

<sup>191</sup> Tra queste vi sono (*Ibidem*): 1. Prestazioni sanitarie di tipo diagnostico/terapeutico e infermieristico, domiciliari e/o ambulatoriali, purché collegate alla patologia (cioè finalizzate al monitoraggio della patologia medesima o all'eventuale recupero funzionale) o, se svincolate dalla patologia, rese necessarie in forma domiciliare per deficit certificati; 2. Prestazioni di fisioterapia purché collegate alla patologia (cioè finalizzate all'eventuale recupero funzionale) o, se svincolate dalla patologia, rese necessarie in forma domiciliare per deficit certificati; 3. Presidi e ausili sanitari (acquistati e/o noleggiati); 4. Presidi finalizzati al supporto per deficit motori (es. servo scala, veicoli per supporto movimenti, etc.); 5. Consulenza psicologica effettuata da psicologo abilitato; sedute di psicoterapia; visita psichiatrica; visita neurologica; 6. Personale di supporto per le normali attività quotidiane (badanti, colf).

<sup>192</sup> Società italiana specializzata nella fornitura di prodotti e servizi.

Dunque, occorre tenere in considerazione come, per quanto nel settore vi siano previsioni sulla disabilità più limitate rispetto ad altri e per quanto permanga una difficoltà ad adempiere alle coperture previste dalla legge n. 68/1999, siano diversi gli esempi di attività, a volte definite come “ristorazione solidale” o “sociale”, che nascono proprio con la volontà di offrire opportunità occupazionali alle persone con disabilità.

### 3.4. Spunti dalla contrattazione (sociale) territoriale

A livello territoriale sono numerosi gli attori istituzionali – dai soggetti pubblici, alle agenzie per il lavoro, passando naturalmente anche da parti sociali e imprese – che partecipano a progetti di accompagnamento del lavoratore nelle transizioni verso nuovi posti di lavoro e programmi di inclusione e reinserimento<sup>193</sup>. Tuttavia (si veda, cap. 1, § 4 e § 5), si riscontrano ancora delle difficoltà nel dare piena attuazione alle previsioni in materia di collocamento mirato nonché a promuovere un’effettiva inclusione dei disabili nel mondo del lavoro. Segnale che, probabilmente, occorre investire ancora molto sul rafforzamento delle sinergie tra i diversi attori istituzionali e sulla promozione di azioni di rete.

Un esempio di *partnership* al riguardo è rappresentato dallo *Schema di Protocollo dell’8 gennaio 2020 Regione Lazio*, che ha visto l’ampia partecipazione, oltre che dell’ente pubblico regionale, di numerose parti sociali e associazioni e organismi di rappresentanza sulla disabilità quali ANMIL<sup>194</sup>, Fish Lazio<sup>195</sup>, Fand Lazio<sup>196</sup>.

---

<sup>193</sup> Cfr. M. Dalla Sega, M.S. Ferrieri Caputi, E. Massagli, *Invecchiamento della forza lavoro e pratiche di age-management nella cooperazione sociale del territorio di Bergamo*, cit., p. 63.

<sup>194</sup> Associazione nazionale fra lavoratori mutilati e invalidi del lavoro, <https://www.anmil.it/>.

<sup>195</sup> Federazione Italiana per il Superamento dell’Handicap, <https://www.fishonlus.it/>.

<sup>196</sup> Federazione Associazioni Nazionali dei Disabili, <http://www.fandnazionale.it/>.

Significativo, anche da un punto di vista simbolico, appare poi il fatto che l'accordo citato è stato siglato presso la sede di Merck Serono, una tra le aziende più attive nel realizzare azioni volte a supportare l'inserimento lavorativo di persone con disabilità<sup>197</sup>.

L'attenzione dell'accordo è rivolta alla promozione di progetti per la facilitazione dell'occupazione delle persone disabili e ad azioni volte a limitarne il rischio di esclusione dal mercato del lavoro. Pertanto, l'obiettivo è quello di sviluppare una collaborazione tra la rete territoriale di soggetti, che a vario titolo si occupano del tema (CPI, INAIL e la rete di soggetti firmatari dell'accordo), per la realizzazione degli accomodamenti necessari, per lo sviluppo di progetti personalizzati mirati e per la promozione della cultura del diritto al lavoro e dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità. Anche per questo, tra le azioni da sviluppare, individuate dall'accordo, vi è la valorizzazione della figura del *disability manager* (si veda fig. 6), la distribuzione di materiale informativo, la partecipazione a eventi e manifestazioni culturali organizzate dal territorio, il confronto tra gli interlocutori istituzionali, nonché specifiche iniziative formative rivolte ai rls/rlist e ai rappresentanti aziendali competenti in materia. Più nello specifico, si prevedono alcune attività finalizzate all'elaborazione di progetti di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone disabili potenzialmente beneficiarie del collocamento mirato e l'istituzione di un tavolo tecnico con compiti di raccordo e monitoraggio.

Da sottolineare come, in questo accordo, l'azione delle parti sociali guardi oltre al perimetro della singola impresa o dei confini settoriali per ricercare di sviluppare azioni che amplino le soluzioni a livello territoriale sul punto, secondo quella che appare essere un'azione più tipicamente inquadrabile come di contrattazione sociale<sup>198</sup>.

---

<sup>197</sup> Come rilevato nell'ambito del progetto Europeo REWIR - Project No. VS/2019/0075, <https://www.celsi.sk/en/projects/detail/64/>.

<sup>198</sup> ADAPT (2021), *Welfare for people. Terzo Rapporto sul welfare occupazionale e aziendale in Italia*, ADAPT University Press.

Talvolta queste intese territoriali, specie quando richiedono la *partnership* delle aziende per lo sviluppo più specifico di alcune progettualità, vengono richiamate anche all'interno della contrattazione collettiva aziendale<sup>199</sup>. Sul punto un esempio è rappresentato *Insieme per il lavoro*, progetto istituito in collaborazione con il Comune di Bologna, la Città metropolitana di Bologna, la Arcidiocesi di Bologna e Fondazione San petronio, che vede la partecipazione della Regione Emilia-Romagna e il coinvolgimento di associazioni datoriali e sindacati<sup>200</sup>, volto a sostenere il reinserimento lavorativo di persone scarsamente autonome, anche attraverso progetti di autoimprenditorialità e innovazione sociale, e formazione.

Infine, altro piano da tenere in considerazione, è quello della contrattazione collettiva territoriale per cui, su alcuni territori e per alcuni settori, si rintracciano accordi che integrano le disposizioni in materia di disabilità previste dai CCNL.

È questo il caso, ad esempio, dell'*Accordo area metropolitana di Bologna 2018/2020 Cooperative Sociali*, in cui è stata inserito un *Protocollo per il personale con limitazioni* per cui si prevedono dei confronti tra le singole cooperative e un *Comitato misto paritetico*, per discutere delle criticità legate alla ricollocazione di lavoratori con limitazioni psico-fisiche permanenti o temporanee e valutare le relative opportunità di formazione/riqualificazione e sinergie con la cooperazione sociale di tipo B ovvero finalizzate all'inserimento nel mondo del lavoro di soggetti svantaggiati. A ciò si aggiungono previsioni aggiuntive sul periodo di comporto, già previsto dal CCNL di riferimento, per coloro che sono affetti da patologie gravi e invalidanti<sup>201</sup>.

<sup>199</sup> Si veda *infra*, il caso di Lamborghini (2019) che aderisce al progetto Insieme per il lavoro.

<sup>200</sup> Protocollo di Intesa, [https://www.insiemeperilavoro.it/Engine/RAServeFile.php/f/Protocollo\\_Insieme\\_per\\_il\\_lavoro\\_2021.pdf](https://www.insiemeperilavoro.it/Engine/RAServeFile.php/f/Protocollo_Insieme_per_il_lavoro_2021.pdf).

<sup>201</sup> Viene esteso da 12 a 18 mesi nell'arco dell'ultimo triennio, configurandosi come un'aspettativa non retribuita.

### 3.5 Buone pratiche dalla contrattazione aziendale

Per quanto riguarda il livello di contrattazione aziendale gli accordi più rilevanti in materia di disabilità sono quelli delle grandi imprese<sup>202</sup>. Non è un caso che, in linea con quanto sottolineato in precedenza, i casi più interessanti, si rintraccino nei settori bancario e chimico<sup>203</sup>.

Nel settore chimico due esperienze di contrattazione collettiva in cui la disabilità ha rappresentato una materia di particolare attenzione e innovazione all'interno dell'accordo che meritano di essere richiamate sono quella di Merck Serono (2017) e Johnson & Johnson (2019)<sup>204</sup>.

Entrambi gli accordi hanno previsto l'istituzione di un osservatorio aziendale sulla disabilità e l'individuazione del *disability manager* con il compito di monitorare le condizioni lavorative delle persone disabili e favorire l'inclusione lavorativa proponendo nuove soluzioni organizzative rimuovendo gli ostacoli in tal senso. Queste azioni vengono promosse anche cercando di creare un sistema di rete (pubblico/privata).

Con un'ulteriore previsione, contenuta invece nell'accordo Johnson e Johnson, è offerta la possibilità, tramite accordo di prossimità, che i contratti a tempo determinato per i soggetti disabili possano essere stipulati, prorogati e rinnovati per un massimo di 40 mesi, in deroga all'applicazione della causale e alle necessità previste articolo 19, decreto legislativo n. 81/2015.

<sup>202</sup> Per un approfondimento sulle soluzioni sviluppate dalla contrattazione collettiva si rimanda ai rapporti annuli ADAPT tra cui l'ultimo ADAPT (2021), *VII Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia (2020)*, Adapt University Press.

<sup>203</sup> M. Aimò, D. Izzi (2018), *Disability and Employee Well-being in Collective Agreements: Practices and Potential*, in *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, n. 3, pp. 105 ss.

<sup>204</sup> Per un approfondimento di questi casi aziendali si veda, anche, S. Stefanovichj (a cura di) (2017), *Disability Management, welfare e permessi solidali. Analisi di casi aziendali e contrattuali che affrontano la sfida della disabilità e gravi patologie*, Edizioni Lavoro.

Una grande attenzione per la materia della disabilità è però rintracciabile anche in molti accordi aziendali del settore del credito. Tra questi l'accordo Unicredit 2018 che, similmente agli accordi citati in precedenza istituisce la figura del *disability manager* e un *Osservatorio sulle disabilità* per supportare l'inclusione dei lavoratori disabili.

Una contrattazione di particolare interesse per è quella del gruppo Intesa San Paolo (2014-2018) in cui si istituiscono gruppi di lavoro specificatamente dedicati alla risoluzione delle problematiche legate al mondo della disabilità e/o della malattia. Molto estese sono le previsioni di mobilità, sia territoriale che professionale, con un diritto di priorità per il personale affetto da gravi patologie, anziano o con handicap. Agli stessi soggetti, è riconosciuto il diritto ad accedere a modalità di lavoro flessibili, integrando i criteri di precedenza indicati dalla contrattazione collettiva nazionale di settore con anche la previsione di pause lavorative.

Spostando l'attenzione anche su realtà di altri settori, emerge come gli ambiti della flessibilità degli orari di lavoro e dell'organizzazione volta a facilitare l'inserimento dei disabili sono al centro anche di numerosi altri accordi.

Tra questi l'accordo Luxottica 2019 prevede l'esenzione dal sabato di flessibilità per i lavoratori disabili, che possono utilizzare i permessi retribuiti o non retribuiti, la possibilità di concedere ulteriori deroghe a lavoratori con particolari situazioni personali, l'esenzione dal lavoro a turni, l'istituzione di un tutor in ciascun stabilimento per facilitare l'inserimento dei disabili e forme di integrazione al 100% del reddito in caso di malattia.

Altro accordo, in cui si rileva un'attenzione al tema, in azienda è quello Lamborghini 2019 in cui, per favorire l'inclusione di soggetti diversamente abili affetti da ipoacusia, si prevede la presenza di Interpreti del linguaggio dei segni (LIS) durante i principali eventi aziendali e sindacali con l'azienda che finanzia corsi di formazione a tal proposito per le Rsu.

Con lo stesso accordo, l'azienda aderisce come partner al progetto *Insieme per il lavoro* (si veda *supra*) prevedendo attività di formazione e tutoraggio.

In generale, è sempre più frequente l'istituzione di "banche del tempo"<sup>205</sup>, anche implementando l'istituto previsto per legge sulla cessione solidale di ferie e permessi (ex d.lgs. n. 151/2015, art. 24, si veda supra, cap. 2, § 2), per la necessità di assentarsi a fronte di eventi urgenti ed eccezionali<sup>206</sup>. A ciò si aggiungono misure ulteriori di permesso sia per soggetti con gravi patologie<sup>207</sup>, destinatari della legge n. 104/1992<sup>208</sup>, sia per necessità personali di prevenzione<sup>209</sup> o di terapie collegate al benessere<sup>210</sup>.

Con più specifico riferimento al settore dei pubblici esercizi è significativo richiamare la contrattazione di Nuova Sidap, e in particolare l'accordo del 30 gennaio 2019, che dedica particolare attenzione al tema della disabilità in azienda prevedendo la definizione di un'apposita procedura aziendale per favorire l'inserimento lavorativo dei disabili in azienda e valutare le mansioni a loro più adatte. Si specifica che, tale procedura, coinvolgerà anche la struttura medica aziendale ai fini di effettuare la visita propedeutica mirata all'inserimento, indentificando le modalità più adatte di svolgimento della prestazione lavorativa (sia in termini di mansione che di orario di lavoro). Inoltre, si dichiara la volontà di promuovere attività di sensibilizzazione sulla disabilità e specifici interventi formativi. Nel contratto sono infine previste altre disposizioni per quanto riguarda i lavoratori affetti da gravi patologie. Peraltro, la promozione dell'inserimento nel ciclo produttivo dei lavoratori deboli è una tra le azioni richiamate anche nella parte sulla responsabilità sociale di impresa.

<sup>205</sup> Sistemi di banche ore solidali con la possibilità di cessioni ferie e riposi si ritrovano anche in accordi di altri settori come Adare Pharmaceuticals 2016. Per una più ampia ricostruzione si veda S. Stefanovichj (a cura di) (2017), *Disability Management, welfare e permessi solidali. Analisi di casi aziendali e contrattuali che affrontano la sfida della disabilità e gravi patologie*, cit.

<sup>206</sup> Sul punto: l'accordo Unicredit 2018 prevede una banca del tempo fruibile per portatori di handicap o destinatari di altre previsioni della l. n. 104/1992; gli accordi UBI 2017-2018 prevedono una banca del tempo usufruibile dal personale con gravi e accertate esigenze familiari o personali.

<sup>207</sup> Si veda: Intesa San Paolo 2014-2018.

<sup>208</sup> Si veda: UBI 2017-2018.

<sup>209</sup> In Lamboghini 2019, si prevedono iniziative di prevenzione per corretti stili di vita in collaborazione con Airc e sensibilizzazione su temi della posturologia.

<sup>210</sup> Banca BPM, 2017.

Altre previsioni di particolare interesse, che si stanno diffondendo in alcune esperienze aziendali, riguardano il diritto di accesso prioritario allo smart-working per i soggetti disabili (o con gravi patologie)<sup>211</sup> e al telelavoro<sup>212</sup>.

Infine, anche per quanto riguarda le misure per i lavoratori affetti da malattie croniche, si segnala una diffusione non così estesa e comunque limitata ai casi aziendali di alcune grandi realtà. La gestione di questa tipologia di lavoratori è per lo più affrontata tramite previsioni contrattuali che disciplinano i casi in cui le loro gravi patologie determinino assenze più o meno prolungate<sup>213</sup>. Sul punto diversi accordi focalizzano l'attenzione sulla concessione di un periodo di comporto ulteriore<sup>214</sup>, sull'esclusione di questo tipo di assenze per il conteggio di alcuni istituti<sup>215</sup>, sulla previsione di permessi aggiuntivi<sup>216</sup> e su misure di indennità e integrazione al reddito per i periodi di assenza<sup>217</sup>.

Rileva dunque sottolineare come, più in generale, tali misure integrino e rafforzino ulteriormente parte delle disposizioni già incluse a livello di CCNL<sup>218</sup> mentre ancora limitate sono le previsioni su iniziative di formazione per accompagnare il rientro al lavoro<sup>219</sup>.

<sup>211</sup> Tra questi Ubi 2017-2018; Credit Agricole Cariparma 2017.

<sup>212</sup> Lottomatica 2017.

<sup>213</sup> Si vedano, ad esempio, nel settore chimico FIS Termoli, Chimico 2015; Adare Pharmaceuticals 2016; nel settore alimentare Ferrarelle 2015 e Grandi Salumifici Italiani 2018; nel settore metalmeccanico Telespazio e e-Geos 2017.

<sup>214</sup> Si vedano, EasyJet, 2018; IKEA 2015; Telespazio e-Geos 2017; nel caso di Gucci Retail 2017 il dipendente affetto da gravi malattie oncologiche, o sottoposto a terapia salvavita tali da determinare una invalidità temporanea, assoluta beneficia della conservazione del posto fino ad avvenuta guarigione.

<sup>215</sup> Ad esempio, sul premio di risultato si vedano Faital 2018, Luxottica 2019, Nuova Sidap 2019; su conteggio eventi ai fini del conteggio del congedo di malattia Gucci Retail 2017, Nuova Sidap 2019.

<sup>216</sup> Si vedano, Telespazio e-Geos 2017; Gucci Retail 2017; Star 2017.

<sup>217</sup> EasyJet 2018; Gucci 2017.

<sup>218</sup> Su questi rileva sottolineare come l'accordo Gucci 2017 preveda l'esclusione dalla prestazione lavorativa domenicale di quei lavoratori affetti da gravi patologie in linea con le disposizioni del CCNL Distribuzione.

<sup>219</sup> Nell'accordo Ferrero 2018 si prevedono percorsi formativi rivolti a lavoratori assenti per lungo periodo, non necessariamente affetti da gravi patologie, per migliorarne reinserimento.



# Osservazioni conclusive

Negli ultimi venti anni, l'attenzione sull'ambito dell'inclusione lavorativa dei disabili è cresciuta esponenzialmente in Italia, anche a seguito delle forti spinte provenienti dal contesto internazionale.

In generale, rispetto alla materia "disabilità" si è andati definitivamente verso un approccio multidimensionale spostando il focus sulla dimensione socio-culturale. Da qui, i continui richiami sull'importanza di realizzare politiche e interventi volti ad attenuare le difficoltà di inclusione delle persone disabili nella società, mettendo in campo azioni volte a favorire le opportunità di accesso e partecipazione a tutte le sfere della vita.

Un'inclusione che passa, *in primis*, dalla possibilità per i disabili di accedere a opportunità formative adeguate e a un lavoro dignitoso e sostenibile<sup>220</sup>.

Per quanto riguarda gli strumenti volti a sostenere l'inclusione lavorativa, il quadro d'insieme che abbiamo oggi di fronte in materia, si compone di frammentate previsioni legislative che, tuttavia, o faticano a trovare piena applicazione, oppure risultano comunque non pienamente sufficienti a tutelare questi lavoratori.

A testimonianza di questo, guardando al meccanismo del collocamento mirato, rileva sottolineare come siano ancora cospicue le scoperture da parte delle imprese, nonostante tra i disabili si riscontri un tasso di occupazione ancora critico.

Dai dati rilevati sul comparto alberghi e ristorazione, si osserva come questo settore, se pur solo in parte sovrapponibile a quello dei pubblici esercizi, sia uno tra quelli con le maggiori difficoltà di adempiere agli obblighi normativi in termini di coperture delle quote di riserva. A ciò, si aggiunge il fatto che gli inserimenti dei disabili avvengono prevalentemente mediante contratti che non garantiscono una piena occupazione o che prevedono un inserimento a termine. In generale, la materia del collocamento dei disabili – dai primi istituti di collocamento obbligatorio alle più recenti revisioni della normativa sul collocamento mirato – ha mostrato una tendenza evolutiva,

---

<sup>220</sup> ILO (2020), *Question on disability and work. Key issue on promoting employment of person with disabilities.*

che ha gradualmente riconosciuto l'importanza, da parte del mondo del lavoro, di riuscire a offrire ai lavoratori disabili concrete opportunità di sviluppo professionale e realizzazione personale, e non più solo l'assegnazione a un generico "posto di lavoro", come era in passato.

A sua volta, la piena attivazione delle persone disabili nel mercato del lavoro, può essere una risorsa per le imprese italiane. Questo anche in ragione delle tendenze demografiche che suggeriscono come nel futuro crescerà, non solo la quota di lavoratori anziani, ma, con essa, anche la permanenza nel mercato del lavoro di persone con una qualche disabilità o malattia cronica<sup>221</sup>.

È dunque fondamentale, in tal senso, riuscire a dare piena attuazione alle disposizioni normative sul collocamento mirato. Ma come? È evidente che occorre rafforzare il coordinamento sui territori dei diversi attori che sono coinvolti nei processi di assunzione dei lavoratori disabili, che possono rivestire un ruolo centrale anche in termini promozionali e attuativi dell'istituto.

Sarebbe totalmente fuorviante, però, focalizzare l'attenzione solo sulla fase di inserimento del lavoratore nel contesto di lavoro. Più rilevante appare sottolineare come, affinché tali lavoratori possano risultare effettivamente coinvolti nella creazione di valore aziendale, è necessario ragionare, ed agire, su quegli strumenti che possano favorire la prosecuzione delle loro carriere e lo svolgimento della mansione lavorativa. È su questo punto che gli strumenti previsti dalla legge appaiono oggi insufficienti, frammentati e talvolta troppo rigidi nell'adattarsi a un mercato del lavoro in continua evoluzione. Sul punto, è interessante però sottolineare come la pandemia abbia accelerato le evoluzioni sulla declinazione di alcuni istituti – quali, ad esempio, quello del lavoro agile – su cui si era già auspicata, nell'ultimo *Programma di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità*, la possibilità di facilitarne l'accesso per le persone con disabilità.

---

<sup>221</sup> M. Tiraboschi (2015), *Le nuove frontiere dei sistemi di welfare: occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 3, pp. 681-726.

Per quanto si tratti adesso di una previsione normativa emergenziale i nuovi spunti potrebbero essere consolidati in futuro, non solo per il tramite del legislatore, ma anche per la volontà delle parti sociali. Anche per questo, la materia è sempre più frequentemente oggetto dei tavoli di trattativa sindacale a tutti i livelli, con le parti sociali che in alcuni casi sui territori agiscono anche secondo logiche concertative orientate alla costruzione di *partnership* per la promozione dell'occupazione dei lavoratori disabili.

Tuttavia, la materia "disabilità" rimane per lo più, ad oggi, ancora limitata alla contrattazione di alcuni settori e ai casi aziendali di qualche grande realtà che ha istituito, ad esempio osservatori aziendali sulla disabilità, *disability manager*, forme solidali di banche ore, istituti di flessibilità e ulteriori permessi.

Così, anche nel sistema dei pubblici esercizi, la contrattazione in materia di disabilità sembra non essere ancora molto estesa, né a livello di CCNL né a livello aziendale. Tuttavia, anche qui, in alcuni grandi gruppi si sta sviluppando una certa sensibilità sul tema in particolare sviluppando procedure apposite per favorire l'inserimento lavorativo dei disabili in azienda e valutare le mansioni a loro più adatte nonché interventi formativi.

Peraltro, si tratta, nel caso specifico, di uno dei settori che più di altri ha subito l'impatto negativo della pandemia in termini occupazionali per cui è logico aspettarsi che le difficoltà pre-esistenti delle imprese in materia di inserimento lavorativo si accentueranno ulteriormente. Ma perché le aziende ancora faticano sul punto? Molto è legato sicuramente alle peculiarità del settore, in termini di tipologia di mansioni, dimensioni aziendali, e forte stagionalità di cui risentono le attività economiche.

Tra le difficoltà ad operare inserimenti in un settore così dinamico, e una conoscenza del tema probabilmente non molto diffusa tra gli operatori, può essere invece costruttivo guardare alle numerose realtà che, operando negli ambiti dell'accoglienza e della ristorazione, fanno dell'inserimento lavorativo dei disabili proprio la loro principale attività. Con le dovute differenze, è possibile raccogliere da queste realtà qualche spunto pratico e organizzativo circa l'attività lavorativa svolta dalle persone con disabilità da poter attuare nelle altre attività del settore.

Infine, rileva sottolineare come spesso disabilità e malattie croniche continuino essere considerati come due ambiti totalmente separati quando, invece, le connessioni – sia rispetto a quelli che sono i bisogni delle persone, sia rispetto a quelle che sono le tutele previste dalla legge e dai sistemi di contrattazione collettiva – risultano evidenti, considerato che da alcune patologie croniche può determinarsi una situazione di disabilità. In questo senso, le previsioni specifiche sulla disabilità e quelle sulle patologie croniche possono risultare tra loro complementari e necessiterebbero, auspicabilmente di una trattazione, pur tenendo conto di diversità e specificità, organica all'interno degli schemi contrattuali<sup>222</sup>.

Infine, a più riprese gli organismi internazionali, tra cui ILO, hanno sottolineato l'esigenza di promuovere un "lavoro dignitoso" che implichi dignità, uguaglianza, un reddito equo, diritti sul lavoro e sicurezza sul lavoro. Sul punto, però, i disabili hanno riscontrato, storicamente, notevoli difficoltà, complici anche le barriere e gli stereotipi legati alla loro condizione che ne hanno frenato aspirazioni personali e lavorative relegandoli spesso, purtroppo, a ruoli marginali nei contesti lavorativi<sup>223</sup>. È proprio su questo punto che si rende necessario uno sforzo di sistema, anche da parte delle relazioni industriali, per affrontare una delle nuove sfide della grande trasformazione del lavoro.

---

<sup>222</sup> È questa anche la riflessione di S. Fernández Martínez (2017), *L'evoluzione del concetto giuridico di disabilità: verso un'inclusione delle malattie croniche?*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 1, pp. 74-97.

<sup>223</sup> ILO, *Question on disability and work. Key issue on promoting employment of person with disabilities*, 2020.



## Fonti

## BIBLIOGRAFIA

ADAPT (2021), *Welfare for people. Terzo Rapporto sul welfare occupazionale e aziendale in Italia*, ADAPT University Press

ADAPT (2021), *VII Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia (2020)*, Adapt University Press

ADAPT (2019), *Welfare for people. Secondo Rapporto sul welfare occupazionale e aziendale in Italia*, ADAPT University Press

Aimo M., Izzi D. (2018), *Disability and Employee Well-being in Collective Agreements: Practices and Potential*, in E-Jour int. com. Lab. Stud., n. 3, pp. 105 ss.

Armaroli I., Ferrieri Caputi M.S., Pelusi L.M. (2021), *Shaping return to work policy: the role of industrial relations at national and company level. Country report for Italy*, REWIR Working Paper, gen. 2021, [https://www.celsi.sk/media/datasource/National\\_Report-Italy-merged.pdf](https://www.celsi.sk/media/datasource/National_Report-Italy-merged.pdf)

Bellanca N., Biggeri M., Marchetta F. (2009), *La disabilità nell'approccio delle capability*, Dipartimento di Scienze Economiche, Università degli Studi di Firenze, Working Paper Series, WP n. 5

Bonardi O. (2018), *L'inidoneità sopravvenuta al lavoro e l'obbligo di adottare soluzioni ragionevoli in una innovativa decisione della Cassazione*, in *Questione giustizia*, n. 3, pp. 101

Bono R. (2020), *La giurisprudenza nazionale a tutela del lavoratore disabile tra divieti di discriminazioni e obbligo di soluzioni ragionevoli*, in Del Punta R., Gottardi D., Nunin R., Tiraboschi M. (eds.), *Salute e benessere dei lavoratori: profili giuslavoristici e di relazioni industriali*, ADAPT University Press, pp. 67-81

Bottà M., Seta E. (a cura di) (2020), *Inclusione Lavorativa Disabili. Una proposta*, ANDEL

Bruzzone S. (2016), *L'inclusione lavorativa e gli "accomodamenti ragionevoli": prime riflessioni*, in *Bollettino ADAPT*, [http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2016/05/Articolo\\_bruzzone.pdf](http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2016/05/Articolo_bruzzone.pdf)

Cottini L. (2019), *Didattica speciale e inclusione scolastica*, Carocci editore

Dalla Sega M., Ferrieri Caputi M.S., Massagli E. (2021), *Invecchiamento della forza lavoro e pratiche di age-management nella cooperazione sociale del territorio di Bergamo*, ADAPT University Press

Del Bagno I. (2021), *Da incapaci a disabili. Minorati sensoriali e cultura dei diritti*, Giappichelli

Fernández Martínez S., (2017), *L'evoluzione del concetto giuridico di disabilità: verso un'inclusione delle malattie croniche?*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 1, pp. 74-97

FIPE (2020), *XII Rapporto dell'“Osservatorio sul mercato del lavoro nel settore turismo”*, Settembre

Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, *Inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Italia*, <https://www.disabili.com/images/pdf/Dossier-lavoro-disabili.pdf>

Fumi G. (2002), *Politiche per il lavoro e portatori di handicap (1917-1968)*, ed. Vita e Pensiero

Garofalo D. (1982), *La riforma del collocamento obbligatorio*, in Garofalo M.G., Lagala C. (a cura di), *Collocamento e mercato del lavoro*, De Donato

Giubboni S. (2015), *Il licenziamento per sopravvenuta inidoneità alla mansione dopo la legge Fornero e il Jobs Act*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 261

Ichino P. (1982), *Il collocamento impossibile. Problemi e obiettivi della riforma del mercato del lavoro*, De Donato

ILO, *Question on disability and work. Key issue on promoting employment of person with disabilities*, 2020

Iodice D. (2020), *La contrattazione transnazionale nell'active ageing. Il quadro giuridico*, in Iodice D. (a cura di) (2020), *Gap intergenerazionale e solidarietà tra lavoratori. La contrattazione inclusiva come leva del cambiamento nell'era digitale*, ADAPT University Press, pp. 1-14

Istat (2019), *Conoscere il mondo della disabilità. Persone relazioni e istituzioni*, <https://www.istat.it/it/files//2019/12/Disabilit%C3%A0-1.pdf>

Istat (2020), *Il diversity management per le diversità lgbt+ e le azioni per rendere gli ambienti di lavoro più inclusivi*, <https://www.istat.it/it/files//2020/11/Diversity-e-inclusion-management-nelle-imprese-in-Italia-2019.pdf>

Malzani F. (2019), *Dal collocamento mirato al diversity management. Il lavoro dei disabili tra obbligo e inclusione nella prospettiva di genere*, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, n. 4, pp. 717-740

Marchisio S., Cera R., Della Fina V. (a cura di) (2010), *La convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità*, ed. Aracne

Marra A.D. (2013), *Disability Studies e ricerca giuridica: cosa, come e perché*, in AA.VV., *Disability Studies*, Erickson, p. 152

Massagli E. (2020), *Il sostegno didattico agli studenti con disabilità durante l'emergenza Covid-19: il tradimento della funzione inclusiva della scuola*, in Tiraboschi M., Seghezzi F. (a cura di), *Volume IV Scuola, università e formazione a distanza*, in Garofalo D., Tiraboschi M., Fili V., Seghezzi F. (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale*, ADAPT University Press, ADAPT LABOUR STUDIES e-Book series n. 92

Menegotto M. (2019), *Legge di bilancio: (nuovi) diritti di precedenza sul lavoro agile. Prime riflessioni*, in *Bollettino ADAPT*, 7 gennaio

Pera G. (1965), *Assunzioni Obbligatorie e Contratti di Lavoro*, Giuffrè

Persiani M., D'Onghia M. (2019), *Fondamenti di diritto della previdenza sociale*, Giappichelli,

Pretto A. (2016), *Prigionieri di una diagnosi. Punti di vista sulla disabilità*, ed. Nuovi Pensieri Libreria Universitaria

Roncallo C., Sbolci M. (2011), *Disability manager. Gestire la disabilità sul luogo di lavoro*, ed. Ferrari Sinibaldi

Selleri G. (2001), *Legislazione e handicappati. Guida ai diritti civili degli handicappati*, Edizioni del Cerro

Stefanovichj S. (2014), *Disabilità e non autosufficienza nella contrattazione collettiva. Il caso italiano nella prospettiva della Strategia europea sulla disabilità 2010-2020*, ADAPT University Press, ADAPT Labour Studies, n.33

Stefanovichj S. (a cura di) (2017), *Disability Management, welfare e permessi solidali. Analisi di casi aziendali e contrattuali che affrontano la sfida della disabilità e gravi patologie*, Edizioni Lavoro

Tiraboschi M. (2015), *Le nuove frontiere dei sistemi di welfare: occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 3, pp. 681-726.

Vimercati B. (2011), *La disabilità: politiche di inserimento lavorativo tra Stato e Regioni*, in Violini L. (a cura di), *Verso il decentramento delle politiche di welfare*, Giuffrè, p. 463-464

Violini L. (a cura di) (2011), *Verso il decentramento delle politiche di welfare*, Giuffrè

WHO (1980), *International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps (ICIDH)*, World Health Organization

Zilio Grandi G. (2007), *Il collocamento. Il collocamento obbligatorio (o dei disabili)*, in Cendon P., Torino R., *Realizzazione personale e risarcimento del danno*, Giuffrè, pp. 1-28

## SITOGRAFIA UTILE

Fipe, <https://www.fipe.it/>

Fisascat, <https://www.fisascat.it/>

ILO Stat, <https://ilostat.ilo.org/data/>

Istat, <https://www.istat.it>

Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità, <http://www.osservatoriodisabilita.gov.it/it/>

Progetto Terziario, <https://www.progettoterziario.it>

## ALTRI DOCUMENTI

Atti Parlamentari XVIII Legislatura – Camera dei Deputati, *Relazione sullo stato di attuazione della legge recante norme per il diritto al lavoro dei disabili (Anni 2016-2018)*, 12 gennaio 2021, p. 28-29, [https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/841/INAPP\\_MLPS\\_Nona\\_Relazione\\_Diritto\\_AI\\_%20Lavoro\\_Disabili\\_2016\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/841/INAPP_MLPS_Nona_Relazione_Diritto_AI_%20Lavoro_Disabili_2016_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Audizione dell'Istat presso il Comitato Tecnico Scientifico dell'Osservatorio Nazionale sulla condizione delle persone con disabilità, [https://www.istat.it/it/files//2021/03/Istat-Audizione-Osservatorio-Disabilit%C3%A0\\_24-marzo-2021.pdf](https://www.istat.it/it/files//2021/03/Istat-Audizione-Osservatorio-Disabilit%C3%A0_24-marzo-2021.pdf)

Commissione Europea (2021), *Libro verde sull'invecchiamento demografico. Promuovere la solidarietà e la responsabilità fra le generazioni*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:52021DC0050>

Commissione Europea, *Strategia europea per le persone con disabilità 2010-2020*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/it/TXT/?uri=LEGISSUM%3Aem0047>

Commissione Europea, *Attuazione della strategia europea sulla disabilità*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017IP0474&from=IT>

Commissione Europea, *Il pilastro europeo dei diritti sociali in 20 principi*, [https://ec.europa.eu/info/european-pillar-social-rights-0/european-pillar-social-rights-20-principles\\_it](https://ec.europa.eu/info/european-pillar-social-rights-0/european-pillar-social-rights-20-principles_it)

Consiglio d'Europa, *Strategia per le persone con disabilità 2017-2023*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/it/TXT/?uri=LEGISSUM%3Aem0047>

Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, [https://www.esteri.it/mae/resource/doc/2016/07/c\\_01\\_convenzione\\_onu\\_ita.pdf](https://www.esteri.it/mae/resource/doc/2016/07/c_01_convenzione_onu_ita.pdf)

Direttiva del Consiglio 2000/78/CE, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=EN>

Eurofound (2021), *Disability and labour market integration: Policy trends and support in EU Member States*, Research Report, [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef20013en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20013en.pdf)

Programma di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità, <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/12/12/17A08310/sg>

Risoluzione n. 2258/2019, <http://www.senato.it/leg/18/BGT/Schede/docnonleg/38066.htm>

TFUE, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=IT>

The European Pillar of Social Rights Action Plan, [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan/social-protection-and-inclusion\\_en](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan/social-protection-and-inclusion_en)

Union of equality: Strategy for the rights of persons with disabilities 2021-2030, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1484&langId=en>

X Commissione Lavoro, emigrazione, previdenza sociale, Senato della Repubblica, 11 maggio 1950, <https://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/DF/260882.pdf>

## ELENCO CCNL CITATI:

**CCNL Autotrasporti**, *Contratto collettivo nazionale di lavoro del 3 dicembre 2017 tra Aiti, Assoespressi, Assologistica, Fedespedi, Fedit, Fisi, Confetra, Aite, Fai, Federtraslochi Federlogistica, Fiap/L, Unitai, Confrasperto, Agci Servizi, Anita, Clai, Confartigianato Trasporti, Federlavoro E Servizi - Confcooperative, Sna-Casartigiani, Fita-Cna, Legacoop Servizi, Trasportounito – Fiap, Assotir, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti*

**CCNL Bancari**, *Contratto collettivo nazionale di lavoro bancari del 19 dicembre 2019 tra Abi, Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Unità sindacale Falcri-Silcea-Sinfub*

**CCNL Cemento**, *Contratto collettivo nazionale di lavoro Cemento, calce e gesso del 29 maggio 2019 tra Federmaco e Fillea-Cgil, Filca-Cisl, Feneal-Uil*

**CCNL Chimici**, *Contratto collettivo nazionale di lavoro Chimica Industria, del 19 luglio 2018, tra Federchimica, Farindustria, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil*

**CCNL Cooperative sociali**, *Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori e le lavoratrici delle cooperative sociali del 21 maggio 2019 tra Agci Solidarietà, LegaCoop Sociali, Confcooperative – Federsolidarietà, Fp Cgil, Fps Cisl, Fisascat Cisl, Uil Fpl, Uiltucs*

**CCNL Distribuzione**, *Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende della Distribuzione Moderna Organizzata, del 19 dicembre 2018 tra Federdistribuzione, Filcams Cgil, Fisacat Cisl, Uiltucs Uil*

**CCNL Elettrici**, *Contratto collettivo nazionale di lavoro elettrici del 25 gennaio 2017 tra Assoelettrica, Utilitalia, Enel S.p.a., Gse, So.g.i.n., Terna S.p.A, Energia Concorrente e Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil*

**CCNL Energia e Petrolio**, *Contratto collettivo nazionale di lavoro Energia e Petrolio del 18 settembre 2019 tra Confindustria Energia Filctem-Cgil, Femca Cisl, Uiltec-Uil*

**CCNL Industria Alimentare**, *Contratto collettivo nazionale di lavoro Industria Alimentare 31 luglio 2020 tra Federalimentare, Ancit, Anicav, Assalzo, Assica, Assistol, Assobibe, Assobirra, Assocarni, Assolatte, Federvini, Italmopa, Mineracqua, Unione Italiana Food, Unionzuccheri e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil*

**CCNL Industria Metallmeccanica**, *Contratto collettivo nazionale di lavoro industria metallmeccanica del 26 novembre 2016 tra Federmeccanica, Assital e Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil*

**CCNL Lapidei**, *Contratto collettivo nazionale di lavoro 29 ottobre 2019 tra Confindustria Marmomacchine, A.N.E.P.L.A., Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil*

**CCNL Pubblici esercizi**, *Contratto collettivo nazionale pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo del 8 febbraio 2018 tra Fipe, Angem, Legacoop produzione e servizi, Federlavoro e Servizi, Confcooperative, Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs*

**CCNL Servizi ambientali**, *Contratto collettivo nazionale di lavoro del 10 luglio 2016, tra Utilitalia, Cisambiente, Legacoop produzione e servizi, A.G.C.I., Confcooperative lavoro e servizi, FP-Cgil, FIT-Cisl, Uil Trasporti, Fiadel*

**CCNL Studi professionali**, *Contratto collettivo nazionale di lavoro del 17 aprile 2015 tra Confprofessioni e Filcams-Cisl, Fisacat-Cisl, Uiltucs-Uil*

**CCNL Telecomunicazioni**, *Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione, 12 novembre 2020, tra Assotelecomunicazioni - Asstel e Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil*

**CCNL Tessili**, *Contratto collettivo nazionale di lavoro del 2 agosto 2019 tra SMI Sistema Moda Italia, Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil*

**CCNL Terziario**, *Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi del 30 marzo 2015 tra Confcommercio, Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil*

**CCNL Vetro**, *Contratto collettivo nazionale di lavoro del 27 luglio 2016 tra Associazione Nazionale degli industriali del Vetro, Filctem-Cgil, Femca-Cisl Nazionale, Uiltec-Uil*

## ELENCO ACCORDI/CONTRATTI E INTESE TERRITORIALI CITATI:

**Accordo area metropolitana di Bologna 2018/2020 Cooperative Sociali, del 6 aprile 2018** *tra Agci Bologna, Confcooperative Bologna, LegaCoop bologna e Imola, Fp Cisl, Fisascat Cisl, Fp Cgil, Fpl Uil*

**Schema di Protocollo del 8 gennaio 2020 tra Regione Lazio**, Inail Direzione Lazio, Anmil Lazio (Associazione nazionale fra lavoratori mutilati e invalidi del lavoro), Commissione regionale Abi del Lazio, Agci Lazio, Casartigiani Lazio, Cdo Roma, Cna Lazio, Coldiretti Lazio, Confapi Lazio, Confartigianato Imprese Lazio, Confcommercio Lazio, Confcooperative Lazio, Confesercenti Lazio, Confetra Lazio, Confprofessioni Lazio, Federalberghi Lazio - Federlazio - Legacoop Lazio, Unindustria Unione Degli Industriali e delle Imprese di Roma, Frosinone, Latina, Rieti E Viterbo, F.i.s.h. Lazio (Federazione Italiana per il Superamento dell'Handicap), F.a.n.d. Lazio (Federazione Associazioni Nazionali dei Disabili), Cgil Roma e Lazio, Cisl Lazio, Uil Lazio, Ugl Lazio, Cisl Lazio

**Protocollo di Intesa di Insieme per il lavoro, del 3 marzo 2021, Comune di Bologna**, Città Metropolitana di Bologna, Arcidiocesi di Bologna, Fondazione di San Petronio, Regione Emilia- Romagna, Alleanze delle cooperative italiane – Bologna, CNA Bologna, Confartigianato Imprese Bologna e Imola, Confcommercio ASCOM Bologna, Confesercenti Bologna, Confindustria Emilia area Centro, CGIL Bologna, CISL Area Metropolitana Bologna, Uil Bologna.

#### ELENCO ACCORDI/CONTRATTI AZIENDALI CITATI:

**Adare Pharmaceuticals**, Chimico, 2016, Femca Cisl, Filctem Cgil, Uiltec Uil, Ugl

**Banca BPM**, Credito e Assicurazioni, 2017, Fisac-Cgil, First-Cisl, Uil Uilca, Fabi, Unisin, Ugl, Sinfub

**Credit Agricole Cariparma**, Credito e Assicurazioni, 2017, Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca-Uil, Fabi, Unisin, Ugl, Sinfub

**EasyJet**, Trasporti, 2018, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uil Trasporti

**Ferrarelle**, Alimentare, 2015, Confindustria, Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil

**Ferrero**, Alimentare, 2018, tra Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil, RSU

**Faital**, Metalmeccanico, 2018, tra Fim Cisl, Fiom Cgil, RSU

**FIS Termoli**, Chimico, 2015, Rsu

**Grandi Salumifici Italiani**, Alimentare, 2018, Modena, tra Grandi Salumifici Italiani, RSU, Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil

**Gucci Retail**, Commercio, distribuzione, servizi, 2017, Filcams Cgil, Fisacat Cisl, UilTucs, Rsa/Rsu

**IKEA**, Terziario, Distribuzione, Servizi, 2015, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil

**Intesa San Paolo**, Credito e Assicurazioni, 2014-2018, Fisac-Cgil, First-Cisl, Sin-fub,Ugl, Uilca-Uil, Fabi, Unisin

**Johnson & Johnson Medical Spa**, Chimico, 2019, Unindustria Roma, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, Rsa/Rsu

**Lamborghini**, Metalmeccanico, 2019, Fiom Cgil, Fim Cisl, Rsu

**Lottomatica**, Metalmeccanico, 2017, Fiom-Cgil, Fismic, Unindustria, Rsu

**Luxottica**, Occhialeria, 2019, Femca Cisl, Filctem Cgil, Uiltec Uil

**Merck Serono**, Chimico, 2017, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil

**Nuova Sidap**, Pubblici esercizi, 2019, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, Rsa/Rsu

**STAR**, Agro-Alimentare Industria, 2017, Flai-Cgil, Fai-Cisl, Ui-la-Uil, Rsu

**Telespazio e-Geos**, Metalmeccanico, 2017, Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil, Unindustria, Rsu

**UBI**, Gruppo, Credito e Assicurazioni, 2017-2018, Fabi, Fisac-Cgil, First-Cisl, Uil.Ca, Unità sindacale Falcri Silcea Sin-fub

**Unicredit**, Credito e Assicurazioni, 2018, Fabi, Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca-Uil, Ugl Credito, Sinfub, Unisin.

## ELENCO FIGURE

**Fig. 1** – Occupati con disabilità per fasce d'età, 2018 (%)

**Fig. 2** – Aziende soggette a obbligo di assunzione di persone con disabilità per presenza o meno di scoperture, per classe di addetti e tipo di organizzazione (Anno 2018)

**Fig. 3** – Iscritti al collocamento mirato per tipologia di invalidità e genere (2016-2018)

**Fig. 4** – Distribuzione dei posti non coperti dalle organizzazioni e tasso di copertura di riserva per il settore di attività. 2018 (val.%)

**Fig. 5** – Incidenza dei contratti flessibili e del part-time per settore degli occupati con disabilità, 2018 (val.%).

**Fig. 6** - Il *disability manager*.

**Stampa**

Romana Editrice S.r.l.

Via dell'Enopolio, 37

00030 San Cesareo (Roma)

[info@romanaeditrice.it](mailto:info@romanaeditrice.it) - [www.romanaeditrice.it](http://www.romanaeditrice.it)

Finito di stampare nel mese di Novembre 2021

