



FIRST CISL
Milano Metropoli

LEGGE 12 MARZO 1999, N. 68

NORME PER IL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI

L'**invalidità civile** è una condizione, prevista dal nostro ordinamento giuridico, riferita alla riduzione della capacità lavorativa delle persone.

La **legge n.68 del 12 marzo 1999** e successive modifiche disciplina l'inserimento e l'integrazione delle persone disabili nel mondo del lavoro avendo ***“come finalità la promozione dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato”***.

Tale norma introduce il **concetto chiave di “collocamento mirato”**, inteso come *“quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione”*.

La Legge 68/99 si applica:

- a) alle persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, accertata dalle competenti Commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile nonché alle persone nelle condizioni di cui [all'articolo 1, comma 1, della legge 12 giugno 1984, n. 222](#);
- b) alle persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33%, accertata dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL) in base alle disposizioni vigenti;
- c) alle persone non vedenti o sordomute;
- d) alle persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio.

La Legge distingue i **lavoratori appartenenti alle categorie protette** in disabili” e “altre categorie”.

I lavoratori delle categorie protette sono coloro che sono riconosciuti disabili civili con percentuale minima di invalidità **pari o superiore al 46%**. La legge prevede, per questa tipologia di lavoratori, che siano riservate loro nelle aziende pubbliche e private delle quote di assunzione nella seguente misura:

- a) 7% dei lavoratori, se occupano più di 50 dipendenti;
- b) 2 lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- c) 1 lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.



FIRST CISL
Milano Metropoli

L'azienda interessata potrà procedere all'assunzione consultando l'elenco delle categorie protette presso gli uffici provinciali dedicati; pertanto, **i lavoratori - tramite i CAF - dovranno iscriversi alle liste di Collocamento Mirato presso gli uffici provinciali preposti nel proprio comune di residenza.**

Per iscriversi alle categorie protette è necessario, oltre al riconoscimento della percentuale minima del 46% di invalidità, aver compiuto quindici anni, non aver ancora raggiunto l'età pensionabile ed essere disoccupati.

Ai lavoratori assunti a norma della presente legge si applica il trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi.

Qualora l'azienda rifiuti l'assunzione del lavoratore invalido, la Direzione Provinciale del Lavoro redige un verbale da trasmettere agli uffici competenti e all'autorità giudiziaria.

Le assunzioni nelle categorie protette avvengono mediante chiamata numerica dalle apposite liste di collocamento, direttamente attraverso gli uffici provinciali competenti.

Se il lavoratore, senza giustificato motivo, per due volte consecutive non risponde alla convocazione o rifiuta il posto di lavoro offerto, la Direzione Provinciale del Lavoro dispone la **decadenza dal diritto all'indennità di disoccupazione** ordinaria e la **cancellazione dalle liste di collocamento** per un periodo di 6 mesi.

Una volta che il disabile viene assunto, **il datore di lavoro non può richiedere una prestazione non compatibile con le sue minorazioni.** In caso di aggravamento delle condizioni di salute o di variazioni significative dell'organizzazione del lavoro, il lavoratore potrà chiedere di verificare la compatibilità delle mansioni affidategli con il proprio stato di salute. Se l'aggravamento è tale da impedire la prosecuzione dell'attività lavorativa o del ruolo, il lavoratore avrà diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro fino a quando l'incompatibilità persiste. Nello stesso periodo, il lavoratore potrà essere impiegato in tirocinio di carattere formativo.

Il rapporto di lavoro potrà essere risolto qualora, nonostante la riorganizzazione lavorativa e gli sforzi profusi, una Commissione accerti la definitiva impossibilità di reinserire il lavoratore all'interno dell'organico aziendale; in tal caso, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione agli uffici competenti nel termine di 10 giorni e si procederà all'assunzione di un altro lavoratore avente diritto.

Ricordiamo che l'invalidità non corrisponde all'**handicap e non va confusa con quest'ultimo**; il riconoscimento dell'handicap, infatti, è regolato dalla **Legge 104** e indica una condizione giuridica che si aggiunge allo stato d'invalidità civile; la Legge 104 dà diritto a benefici fiscali e agevolazioni lavorative diverse (per gli approfondimenti, vi rimandiamo al precedente articolo).



FIRST CISL
Milano Metropoli

Le **provvidenze per l'invalidità** – come indicheremo di seguito - variano in base alla riduzione della capacità lavorativa; in ogni caso, indipendentemente dalla percentuale d'invalidità, per chi ha una ridotta capacità motoria, sul verbale redatto dalla commissione medica potrà essere indicato il diritto al contrassegno per usufruire dei **parcheggi per disabili**. Con tale certificazione ci si può rivolgere all'ufficio preposto nel Comune di residenza e secondo le istruzioni fornite, richiedere il permesso per il parcheggio disabili che è valido in tutta Europa (anche su questo punto, vi invitiamo a consultare l'articolo già pubblicato).

Vengono previste specifiche agevolazioni e benefici in base alla percentuale di invalidità solo a partire da una percentuale di riduzione della capacità lavorativa superiore al 33%.

Vediamo nel dettaglio i benefici:

Percentuale di invalidità

Agevolazioni

> 45%

Possibilità di usufruire del c.d. "**collocamento mirato**", ovvero la iscrizione nelle liste speciali dei Centri per l'Impiego allo scopo di godere di una forma di assunzione agevolata; gli interessati devono recarsi al centro per l'impiego, presentando il Verbale di invalidità e la Relazione conclusiva rilasciata dalla Commissione Medica. I lavoratori con tale livello di invalidità **possono inoltre essere posti dall'azienda nelle cosiddette "quote di riserva"** relative alla legge sul collocamento obbligatorio, purché assunti con un contratto part-time del 50% più un'ora (per esempio, considerando un orario di 40 ore settimanali, saranno sufficienti 21 ore la settimana).

> 51%

Diritto al **congedo per cure** relative all'infermità riconosciuta, per un periodo non superiore a 30 giorni l'anno; i costi sono a carico dell'azienda, motivo per cui la possibilità di assicurarsi il permesso per invalidità va verificato all'interno del contratto collettivo di riferimento.

> 60%

Possibilità di **essere inserito nella "quota di riserva"** dell'azienda nella quale è già assunto, **a prescindere dall'orario del contratto**. Il beneficio non è riconosciuto se l'inabilità è stata causata da un inadempimento del datore di lavoro.



> 66%

Gode di **esenzione totale dal ticket sulle prestazioni specialistiche e di diagnosi strumentale** (alcune leggi regionali pretendono, per alcune prestazioni, pagamenti obbligatori a latere, anche da chi è esente, come nel caso della Toscana, che impone un ticket di 10 euro fino a tre volte nel corso dell'anno solare per ogni esame strumentale: Raggi X, risonanze, TAC ecc. per la digitalizzazione delle immagini). Usufruiscono **inoltre di un'agevolazione per il pagamento dei medicinali prescritti con ricetta medica.**

> 74%

Diritto a un assegno di assistenza, concesso dai 18 ai 65 anni, il cui importo è di **534,41 euro** ed è **corrisposto per 13 mensilità**, con un **limite di reddito personale annuo pari a 5.725,46 euro.**

In sede di prima liquidazione, ai fini dell'accertamento del requisito reddituale si considerano i redditi dell'anno in corso dichiarati dall'interessato. Per le pensioni degli anni successivi si considerano i redditi percepiti nell'anno solare di riferimento, mentre per le altre tipologie di redditi gli importi percepiti negli anni precedenti.

In condizioni particolari di reddito, l'importo dell'assegno può essere incrementato su base mensile secondo quanto stabilito dalla legge (cd. maggiorazione sociale).

L'**assegno d'invalidità civile** non richiede, come l'assegno d'invalidità ordinaria, il pagamento di un minimo di contributi all'Inps; la prestazione è incompatibile con qualsiasi pensione diretta d'invalidità a carico dell'assicurazione generale obbligatoria e con tutte le prestazioni pensionistiche d'invalidità per causa di guerra, di lavoro o di servizio, comprese le rendite INAIL. L'interessato può comunque optare per il trattamento più favorevole.

> 75%

Previsti dei **benefici pensionistici**, tanto che **per ogni anno lavorato sono accreditati 2 mesi di contributi in più, sino ad un massimo di 5 anni** per un totale di 10 mesi. Questa agevolazione può essere riconosciuta a partire dal 2002.

> 80%

Previsto l'**accesso anticipato alla pensione di vecchiaia**; la Legge di Bilancio 2024 riconosce il diritto alla pensione anticipata al raggiungimento, nel 2024, di un'età anagrafica di almeno 62 anni e di un'anzianità contributiva minima di 41 anni.



FIRST CISL
Milano Metropoli

100%

Possono usufruire dei seguenti benefici:

- **esenzione dal ticket** per le prestazioni mediche specialistiche, diagnostiche e sui medicinali (salvo le deroghe previste da leggi regionali come l'esempio precedentemente citato)
- **pensione d'inabilità**, di 333,33 euro mensili corrisposti per 13 mensilità, con un limite reddituale individuale di 19.461,12 euro (compatibile, sino al limite di reddito, con l'assegno ordinario d'invalidità o la pensione d'invalidità mensile)

Si ha diritto all'**indennità di accompagnamento**, pari a 531,76 euro per 12 mensilità, è esente da Irpef e quindi non è tassata. L'assegno è riconosciuto, indipendentemente dal reddito, a chi ha difficoltà a compiere gli atti quotidiani della vita o a chi non può deambulare senza l'aiuto di un'altra persona

Milano, 3 dicembre 2024

Comunicazione
Staff Welfare, Disabilità e Terzo Settore

First Cisl
Milano Metropoli