

Il diritto al lavoro delle persone con disabilità ed il telelavoro

I datori di lavoro privati che ricorrono al telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro possono escludere i lavoratori ammessi al telelavoro dalla base di computo per la determinazione della quota di riserva di lavoratori con disabilità da assumere. Non è invece possibile l'esclusione dei lavoratori agili come previsto dall'interpello del Ministero del Lavoro n. 3/2021

L'art. 4 – comma 3 della legge 68/99 prevede che il datore di lavoro possa computare ai fini della copertura della quota di riserva i lavoratori con disabilità dipendenti occupati a domicilio o con modalità di telelavoro, ai quali l'imprenditore affida una quantità di lavoro atta a procurare loro una prestazione continuativa corrispondente all'orario normale di lavoro. La legge 68/99 obbliga al rispetto della disciplina prevista dal contratto collettivo nazionale applicato ai lavoratori dell'azienda.

L'art. 9 - comma 5 del Decreto Legge n. 179/2012 (Decreto sviluppo bis) convertito con modificazioni dalla Legge n. 221/2012 ha modificato l'art. 4 – comma 3 della legge 68/99. E' stato così introdotto un riferimento alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità prevedendo che, il telelavoro e il lavoro a domicilio vengano predisposti a favore dei lavoratori con disabilità anche attraverso accomodamenti ragionevoli ai sensi dell'articolo 27, paragrafo 1, lettera (i), della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità adottata dall'Assemblea generale il 13 dicembre 2006, ratificata e resa esecutiva dalla legge 3 marzo 2009, n. 18. L'articolo 27, paragrafo 1, lettera (i), della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità prevede, infatti, di “garantire che alle persone con disabilità siano forniti accomodamenti ragionevoli nei luoghi di lavoro”.

Esclusione dal calcolo per la determinazione della quota di riserva L'art. 23 – comma 1 del Decreto Legislativo n. 80/2015, emanato in attuazione della legge n. 183/2014 (Jobs Act), prevede che i datori di lavoro privati che facciano ricorso all'istituto del telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in forza di accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono escludere i lavoratori ammessi al telelavoro dalla base di computo per la determinazione della quota di riserva di lavoratori con disabilità da assumere.

L'esclusione presuppone che i lavoratori siano ammessi al telelavoro per l'intero orario pertanto se siano ammessi al telelavoro solo parzialmente, sono esclusi in proporzione all'orario di lavoro svolto in telelavoro, rapportato al tempo pieno (Nota Ministero del Lavoro n. 970/2016). L'interpello del Ministero del Lavoro n. 3 del 9 giugno 2021 chiarisce che questa norma non è applicabile ai lavoratori impiegati in modalità agile che non possono essere esclusi dalla base di computo per la determinazione della quota di riserva in quanto, secondo il Ministero, i casi di esclusione contemplati dall'articolo 4, comma 1, della legge n. 68/1999, avendo carattere tassativo, non sono suscettibili di interpretazione analogica o estensiva.

Accomodamenti ragionevoli L'articolo 11 del Decreto Legislativo 151/2015, emanato in attuazione della legge n. 183/2014 (Jobs Act), ha modificato l'art. 14 della legge n. 68/99. Sostituendo la lettera b del comma 4 si prevede che il Fondo regionale alimentato dalle sanzioni amministrative eroghi contributi per il rimborso forfettario parziale delle spese necessarie: all'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, incluso l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche che limitino in qualsiasi modo l'inclusione lavorativa; all'istituzione del responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro. Pertanto, il rimborso parziale delle spese sostenute per l'adattamento del posto di lavoro non viene più fatto valere sul Fondo nazionale per il diritto al lavoro delle persone con disabilità di cui all'art. 13 della legge n. 68/99, ma sui singoli Fondi regionali per l'occupazione delle persone con disabilità di cui all'art. 14 della legge n. 68/99.

La domanda per questa tipologia di incentivo non deve essere presentata all'inps e il datore di lavoro dovrà rivolgersi al servizio per il collocamento mirato delle persone con disabilità della Provincia o Città Metropolitana in cui ha sede l'azienda. Incentivi L'art 22 – comma 5 della legge 12 novembre 2011, n. 183 (Legge di stabilità 2012) prevede misure per incentivare l'assunzione di donne, lavoratori in mobilità e persone con disabilità mediante il telelavoro. Tra le misure per agevolare l'inserimento dei lavoratori con disabilità è previsto che: gli obblighi di assunzione di

persone con disabilità e di rispetto delle quote di riserva possono essere adempiuti anche utilizzando la modalità del telelavoro; fra le modalità di assunzioni che possono costituire oggetto delle convenzioni e delle convenzioni di integrazione lavorativa previste dall'art. 11 della legge n. 68/99, sono incluse le assunzioni con contratto di telelavoro. In questa sede si ricorda brevemente che la legge n. 68/99 prevede all'art. 11 la possibilità per i datori di lavoro di stipulare con il Centro per l'Impiego convenzioni finalizzate all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. Si tratta di accordi che prevedono, tra l'altro di effettuare l'assunzione con chiamata nominativa, di accedere alle agevolazioni, di determinare i tempi e le modalità delle assunzioni delle persone con disabilità.

Alcune misure previste dalla nuova legge richiamano, confermandole, norme già contenute nella legge 68/99. Le nuove norme della legge 183/2011 smarriscono però il richiamo al rispetto della disciplina prevista dai contratti collettivi di lavoro. Ciò non è di secondaria importanza in quanto, molti contratti collettivi, hanno applicato, e talvolta ampliato, l'accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002 e siglato il 9 giugno 2004 dalle organizzazioni sindacali e associazioni imprenditoriali in cui si stabiliscono alcuni principi molto importanti attinenti alla libertà di scelta e, tra questi, il carattere reversibile, volontario e consensuale del telelavoro. Pertanto, il datore di lavoro non è obbligato ad adibire il lavoratore al telelavoro così come non può imporre al lavoratore di svolgere il telelavoro. Il telelavoro è il risultato di una scelta condivisa tra datore di lavoro e lavoratore.

L'accordo-quadro sul telelavoro ribadisce inoltre che ai telelavoratori si applicano gli stessi diritti in materia di salute, sicurezza, le stesse opportunità di accesso ad occasioni formative e di avanzamento di carriera e le stesse tutele di chi svolge l'attività lavorativa tradizionale. Così come i carichi di lavoro dovranno essere equivalenti a quelli di chi lavora in azienda, ma soprattutto prevede che il datore di lavoro "garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda, come l'opportunità di incontrarsi regolarmente con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda".

Si ricorda inoltre che, parallelamente alle aziende private, anche per quanto riguarda gli enti pubblici, in data 23 marzo 2000 è stato sottoscritto tra l'ARAN e le organizzazioni sindacali l'accordo quadro nazionale sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni in attuazione della legge n. 191/98 – art. 4 e del D.P.R. n. 70/99. Sicuramente l'intento di agevolare il telelavoro è importante ed incontra le aspettative di molte persone con disabilità. E' altresì importante che questa modalità di impiego migliori la qualità del lavoro offrendo alle persone con disabilità più ampie opportunità di reale integrazione nel mercato del lavoro. Si ricorda infine che l'art. 14 della legge n. 124/2015 (riforma della P.A.) prevede che le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile) che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità senza alcuna penalizzazione ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.