



RELAZIONE AL PROGETTO DI LEGGE  
**“INCLUSIONE LAVORATIVA  
DELLE PERSONE CON DISABILITÀ”**

Il nuovo modello di riferimento per le politiche in materia di disabilità promosso dalla Convenzione delle Nazioni Unite del 2006 sui diritti delle persone con disabilità, ratificata dalla Repubblica di San Marino nel 2008, pone al centro il tema dell’uguaglianza dei diritti e delle opportunità e prescrive di orientare le proprie azioni verso la rimozione delle barriere fisiche e sociali che impediscono la partecipazione delle persone con disabilità a tutti gli aspetti della vita sociale, economica e culturale.

**UN CAMBIO DI PARADIGMA**

La nuova prospettiva inclusiva della Convenzione richiama l’International Classification of functioning, disability and health (I.C.F., 2001) e quello che indica riguardo ai contesti: un contesto facilitante non potrà ridurre il deficit, ma aiuterà a contenere gli elementi che vanno ad aggravarlo, cioè quelli handicappanti. La classificazione della World Health Organization guarda con estrema attenzione all’interazione tra la persona disabile e il suo ambiente; tale incontro, tra la persona disabile con le sue caratteristiche – quindi, anche con un eventuale deficit - e i fattori contestuali, può produrre un handicap, inteso come barriera, pregiudizio, mancanza di servizi ecc. In tal senso, lavorare per l’inclusione significa anche lavorare per la riduzione dell’handicap, cercando di individuare le variabili presenti nell’incontro tra un giovane con deficit e il contesto, per chiarire quali possano costituire un ostacolo al pieno sviluppo delle sue potenzialità e quali, invece, lo facilitino.

**MODIFICA LEGISLATIVA**

Sulla spinta dei nuovi principi sanciti dalla Convenzione, la Repubblica di San Marino ha avviato una opportuna revisione delle norme preesistenti a partire dalla nuova Legge quadro n. 28 del 2015 che andava a modificare e sostituire la n. 141 del 1990 e delle successive norme relative all’inserimento scolastico e all’assistenza socio sanitaria, rispettivamente integrate ed aggiornate attraverso il Decreto Delegato 20 maggio 2015 n.77 “Normativa sul diritto all’educazione, istruzione, formazione e inclusione scolastica delle persone con disabilità” ratificato in data 1 luglio 2015 n. 105 e il Decreto Delegato n.14 del 1 febbraio 2018 “Prevenzione della disabilità, salute e riabilitazione delle persone con disabilità, sostegno alla persona con disabilità e al nucleo familiare”.

Non si è ancora proceduto invece ad allineare ai nuovi principi sanciti dalla Convenzione ONU la normativa relativa all’inserimento lavorativo, attualmente regolamentato dalla Legge 29 maggio 1991 n.71 “Inserimento lavorativo degli invalidi e dei portatori di deficit” e da altre normative più settoriali come il Decreto numero 37 del 15/02/2006 “Modalità e criteri per l’inserimento lavorativo degli invalidi e portatori di deficit nei gruppi integrativi e di supporto dell’AASP, nelle aziende pubbliche, nella pubblica amministrazione e negli enti autonomi dello Stato”, La Legge 21 settembre 2010 n.160 e il Decreto Delegato n. 99 del 27 luglio 2012 sulle Cooperative Sociali e ulteriori norme e accordi relativi ad ammortizzatori sociali, norme previdenziali, ecc..

Il lavoro può presentarsi come risposta a un bisogno di socialità e di partecipazione, in contrasto ai rischi di isolamento sociale e di solitudine, come possibilità di poter esprimere i propri diritti di cittadinanza e di partecipazione sociale.

La pratica lavorativa, è da considerarsi come un diritto e un dovere sociale, attraverso la quale si realizza la partecipazione all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese e si manifesta come uno dei diritti fondamentali tutelati dalla Convenzione ONU.

Si tratta di una dimensione che richiama l'attenzione sull'essere un cittadino e, in quanto tale, portatore di bisogni di normalità e di diritti, tra cui quello al lavoro retribuito.

L'introduzione di una remunerazione al lavoro permette di restituire una contrattualità sociale, oltre alla percezione e, spesso, alla certezza di una propria autonomia e rende le persone con disabilità in grado di non lasciarsi determinare dai propri limiti.

Il lavoro, così, rappresenta un'occasione unica di espressione di sé che consente di aumentare il proprio empowerment, all'interno del quale assumono importanza le dimensioni dell'efficacia e della responsabilità, entrambi elementi imprescindibili nella promozione del benessere e della partecipazione alla vita sociale.

In relazione agli ambienti lavorativi, da diversi anni ormai si sente parlare di specifiche mansioni legate alla gestione delle diversità all'interno delle aziende, in riferimento a quell'insieme di pratiche di intervento volte a riconoscere e a valorizzare attivamente le diversità, all'interno dei luoghi di lavoro. Queste fanno riferimento a questioni relative al genere, all'identità e all'orientamento sessuale, all'etnia, alla diversa appartenenza religiosa, alle relazioni intergenerazionali o alle abilità fisiche/psichiche verso cui si mostra necessaria una politica di intervento che sappia valorizzare le caratteristiche eterogenee del contesto e si mostri capace di intervenire sui quei processi che ostacolano l'equità e la piena partecipazione alle attività.

L'introduzione di queste policy, quindi, vogliono essere un richiamo alle più recenti teorie di contrasto alle discriminazioni e una spinta a intendere il 'diverso' come un valore aggiuntivo e un'opportunità di crescita per l'organizzazione, piuttosto che una problematica da dover gestire. Oltre a essere importanti da un punto di vista etico, l'integrazione e il rispetto delle diversità costituiscono punti di forza anche a livello di Employer Branding –in quanto migliorano l'immagine dell'azienda all'esterno – e di business poiché in un ambiente in cui tutti si sentono a proprio agio e possono esprimere la propria diversità, i lavoratori sono sottoposti a minore stress e contribuiscono al meglio alla mission aziendale. Non solo, la gestione delle diversità contribuisce all'innovazione e al cambiamento perché dà modo di sfruttare punti di vista differenti. Ed è anche sulla base di questi principi che si stanno consolidando queste pratiche, ovvero un sistema finalizzato alla valorizzazione delle persone con disabilità che lavorano in azienda e che si estende e si connette anche alle iniziative intraprese dall'azienda rispetto allo sviluppo sostenibile, alla responsabilità sociale d'impresa, al welfare aziendale e alla progettazione universale.

Gli obiettivi individuati dal documento redatto dall'OIL (Code of practice on managing disability in the workplace) del 2001, mirano a garantire pari opportunità nei luoghi di lavoro; migliorare le prospettive occupazionali facilitando il reclutamento o il mantenimento del posto di lavoro, nonché l'opportunità di avanzare di carriera; promuovere la sicurezza, l'accessibilità e la salute nei luoghi di lavoro; gestire la disabilità senza che questa si riveli essere un costo eccessivo per i datori di lavoro e, infine, massimizzare i contributi che i lavoratori con disabilità possono apportare all'azienda.

In questo senso, queste nuove mansioni gestionali intendono affermarsi come cambiamento culturale e organizzativo che mira a creare un ambiente inclusivo in cui le caratteristiche degli

individui non siano fonte di discriminazione, ma oggetto di reale attenzione e ascolto. Una nuova azione operativa capace di rimodellare l'organizzazione aziendale al fine di renderla maggiormente accessibile sulla base delle caratteristiche dei propri lavoratori, permettendo di esprimere le proprie capacità professionali, in ottemperanza ai principi sanciti dalla Convenzione ONU e che richiama la necessità di un intervento rivolto verso i contesti, senza tralasciare, però, l'importanza di un approccio maggiormente relazionale che veda la persona al centro del suo Progetto di Vita. L'approccio metodologico auspicato è il cosiddetto 'Metodo delle tre A': Ascolto della persona e dei lavoratori aziendali, secondo un rapporto a due; Analisi del contesto relazionale, culturale e fisico, al fine di promuovere un cambio di paradigma organizzativo; la ricerca di Alleanze, sia interne sia esterne all'azienda, in modo da favorire un cambiamento di paradigma volto alla reale inclusione lavorativa.

Questa evoluzione culturale è sostenuta anche dai principi e dai valori contenuti nel nostro ordinamento a partire dalla nostra carta dei diritti che all'articolo 9 definisce il lavoro come un "diritto e dovere di ogni cittadino". Uno strumento quindi di partecipazione attiva alla comunità, di definizione e affermazione di diritti e doveri fondamentali in grado di costruire una piena e legittima identità sociale e di cittadinanza consapevole. Lavoro come diritto che la Repubblica riconosce a tutti i cittadini, promuovendo le condizioni che lo rendono effettivo, lavoro come dovere che ogni cittadino è chiamato ad adempiere svolgendo un'attività o una funzione che contribuisca al progresso materiale o spirituale della società, secondo le proprie possibilità e inclinazioni.

Il ruolo della Repubblica è quello di perseguire questo obiettivo attraverso l'opera congiunta della collettività e dei pubblici poteri.

L'obiettivo di questo nuovo provvedimento normativo quindi è quello di promuovere l'inclusione lavorativa e l'assunzione di persone con disabilità individuando una serie di strumenti tecnici e di supporto per la valutazione bio-psico-sociale della disabilità, che permettano di valutare adeguatamente le capacità lavorative delle persone, così da creare un effettivo incontro tra domanda e offerta di lavoro anche con il supporto e il ruolo attivo della rete integrata dei servizi socio sanitari.

## **GLI STRUMENTI**

Le persone con disabilità che risultano disoccupate e aspirano ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, si potranno iscrivere nell'apposita graduatoria gestita dagli uffici competenti. Viene a crearsi un nuovo servizio di collocamento mirato, nel rispetto delle abilità e attitudini delle persone più fragili, 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.

Ulteriore elemento innovativo rispetto alla normativa in vigore è quello dell'istituzione e del finanziamento di un fondo per la disabilità destinato a coprire gli oneri per incentivi e sgravi, programmi di formazione e obblighi occupazionali a carico dello Stato.

I datori di lavoro del settore privato e di quello pubblico saranno chiamati a partecipare attivamente al perseguimento dell'obiettivo della piena occupazione delle persone più fragili, sia attraverso un contributo economico, ma soprattutto con la volontà di dare concretezza e continuità a progetti di vita individualizzati in grado di realizzare una piena e dignitosa inclusione lavorativa.

L'Istituto per la Sicurezza Sociale sarà chiamato a svolgere un ruolo fondamentale di analisi, monitoraggio e supporto all'intero sistema di inclusione lavorativa.

Gli articoli 8 e 23 della Legge N.28 del 10 marzo 2015 "Legge quadro per l'assistenza, l'inclusione sociale e i diritti delle persone con disabilità", disponevano una specifica delega per intervenire sull'impianto normativo che disciplina l'attività della Commissione degli accertamenti sanitari individuali (CASI).

Il contenuto della delega prevedeva che gli accertamenti relativi a disabilità e potenzialità positive residue potessero essere effettuati da personale socio-sanitario competente nell'individuare menomazioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali, con l'impiego di strumenti di classificazione riconosciuti a livello internazionale e relativi a qualsiasi forma di disabilità, sia mentale che fisica e poi

Questo nuovo modello ci permetterà di definire un quadro e un profilo della persona, capace di cogliere tutte le situazioni di fragilità, la sua storia clinica, le sue abilità residue, le sue relazioni sociali. In altre parole ci potrà permettere di prendere decisioni più mirate, più efficaci, più idonee a soddisfare la richiesta di aiuto e sostegno che viene posta all'attenzione dei servizi e delle istituzioni.

Per chi ha il dovere e il compito di offrire soluzioni a richieste di aiuto sempre più complesse e articolate, avere a disposizione un modello come questo rappresenta sicuramente uno strumento utile che potrà determinare una positiva ricaduta sul tutto il sistema.

Attraverso tale innovativo approccio si guarda alla persona con disabilità non più in termini di prestazioni e accesso ai singoli servizi, ma si pone l'attenzione alle sue esigenze, ai suoi interessi e alle sue potenzialità da alimentare e promuovere.

**Il Progetto Individuale di Vita, infatti, è un atto di pianificazione che si articola nel tempo** e sulla cui base le Istituzioni, la persona, la famiglia e la rete territoriale possono e devono cercare di creare le condizioni affinché quegli interventi, quei servizi e quelle azioni positive si possano effettivamente compiere.

L'importanza e la centralità della redazione del progetto individuale è oggi ampiamente ribadita nel diritto alla vita indipendente ed all'inclusione nella comunità per tutte le persone con disabilità. *La norma quindi istituisce una Unità di Valutazione* composta da figure esperte in grado di accertare la specificità della disabilità attraverso una diagnosi funzionale che descriva in maniera analitica le capacità globali attuali e potenziali della persona con disabilità e le conseguenze derivanti dalle minorazioni in relazione all'apprendimento, alla vita di relazione e all'integrazione lavorativa. L'Unità di Valutazione sulla base di questo approccio globale elabora una relazione conclusiva unitamente a tutta la documentazione acquisita e redatta nel corso della vita della persona da inoltrare preventivamente alla CASI che dovrà valutarne l'invalidità.

Il Comitato Esecutivo individua le figure professionali che compongono l'Unità di Valutazione per la presa in carico delle persone con disabilità e per la definizione del Progetto Individuale di Vita (PIV), come indicato nell'art.6 del Decreto Delegato n.14 del 18 febbraio 2018, che descrive le finalità e gli interventi in un'ottica progettuale rispettosa degli obiettivi di vita della persona con disabilità, promuovendone i vari piani di azione e d'intervento, con la partecipazione diretta, se possibile, della stessa persona con disabilità e della sua famiglia. Finalità del PIV è personalizzare

gli interventi in un'ottica progettuale rispettosa degli obiettivi di vita della persona con disabilità, promuovendone i vari piani di azione e d'intervento.

## **DETTAGLIO DELL'ARTICOLATO**

Titolo I - Inserimento lavorativo di persone con disabilità o temporaneamente svantaggiate

Capo I - Disposizioni Generali

Art. 1 - Finalità

Questo articolo indica i riferimenti alla legge n. 141 del 1990, n. 28 del 2015 e chiarisce lo scopo e le finalità delle stesse in ordine all'introduzione di strumenti e procedure utili all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

Art. 2 - Definizioni

Persona con disabilità, Persona svantaggiata, Certificazione di invalidità, Collocamento mirato, Azienda, Amministrazione, Datore di lavoro, Lavoratore, Operatore, Tutor, Accomodamenti ragionevoli

Art. 3 - Ambito di applicazione

Si applica alle persone con disabilità in età da lavoro affette da deficit fisici, psichici o sensoriali e ai portatori di disabilità intellettive che comportino una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 45%, riconosciuto dalla CASI. Anche alle persone svantaggiate.

Capo II - Inserimento lavorativo mirato e assistito delle persone con disabilità

Art. 4 - Iscrizione obbligatoria

Qualora sia riconosciuta una inabilità pari o superiore al 45%, per poter accedere all'avvio dello svolgimento di una attività lavorativa è prevista l'iscrizione alle liste di avviamento al lavoro.

Art. 5 - Anagrafe per l'inserimento al lavoro delle persone con disabilità

Viene istituita l'anagrafe delle persone con disabilità. Con l'iscrizione a tale anagrafe, le persone con disabilità si rendono disponibili ad essere occupati. Oltre ai dati anagrafici contiene le competenze specifiche, le professionalità accertate dalla Unità di Valutazione.

Art. 6 - Lista di avviamento al lavoro delle persone con disabilità

È una lista di avviamento al lavoro regolata come le altre liste presenti all'ULPA-CFP e inserita nella piattaforma LABOR già in uso.

Art. 7 - Avvio al lavoro delle persone con invalidità pari o superiore al 65%

In questo articolo si prevede l'avvio al lavoro per le persone con il 65% o più di invalidità e che siano titolari di pensione. La pensione viene sospesa per il periodo di lavoro.

Qualora la retribuzione sia inferiore alla pensione percepita, viene garantita la differenza a carico dell'I.S.S. L'iscrizione alla lista di avviamento al lavoro non è incompatibile con il percepimento della pensione, anche per le pensioni ordinarie.

Art. 8 - Servizi di sostegno

Vengono garantiti il monitoraggio e l'assistenza da parte di un operatore dei servizi socio sanitari dell'I.S.S. e, qualora necessario, il trasporto per e dal luogo di lavoro.

Art. 9 - Part-time

Deve essere di almeno 18 ore settimanali perché si possa considerare assolto l'obbligo di assunzione di persone con disabilità previsto dall'articolo 11.

Art. 10 - Strumenti formativi

Con questo articolo viene stabilita la possibilità di predisporre percorsi formativi per persone con disabilità al fine di creare le competenze necessarie ad un loro inserimento lavorativo. Il costo viene posto a carico del capitolo di bilancio “Spese per formazione professionale”.

Capo III - Collocamento mirato delle persone con disabilità nel settore privato

Art. 11 - Obbligo di assunzione nel settore privato

Vengono definiti i parametri sulla base dei quali le aziende pubbliche e private devono adempiere all’assunzione delle persone con disabilità. Dal rispetto o meno di tali parametri dipendono, a cascata, l’applicazione di eventuali oneri economici previsti dalla presente norma.

Art. 12 - Modalità di assunzione nel settore privato

Le regole per l’assunzione delle persone con disabilità equivalgono a quelle di tutti gli altri aspiranti ad una occupazione lavorativa. Qualora un’azienda richieda una assunzione, nominativa o numerica e non sia in regola con gli adempimenti di cui all’art. 11, l’ULPA-CFP, nel caso vi siano figure professionali idonee iscritte alla lista di avviamento al lavoro per le persone disabili, darà priorità a queste ultime.

Art. 13 - Non iscritti alle liste di avviamento al lavoro

Anche le persone con disabilità non iscritte alla lista di avviamento al lavoro assunte vengono considerate ai fini degli obblighi di cui all’art. 11.

Art. 14 - Incentivi alle assunzioni

Per le persone con disabilità assunte sia a tempo determinato che a tempo indeterminato sono previsti degli abbattimenti della retribuzione a carico del datore di lavoro. Questi saranno inversamente progressivi, a seconda che l’assunzione sia a tempo determinato o a tempo indeterminato. Della parte non a carico del datore di lavoro si fa carico il Fondo Disabilità.

Art. 15 - Sopravvenuta inidoneità alla mansione specifica

Qualora sopraggiunga una inidoneità alla mansione svolta, vengono previsti alcuni passaggi per ovviare a tale circostanza. Una volta verificata l’impossibilità di assegnare altre mansioni al lavoratore con disabilità, si devono esperire tutte le verifiche al fine di trovare degli accomodamenti ragionevoli. In altre parole l’adozione di tutti gli accorgimenti, che non impegnino economicamente in modo eccessivo il datore di lavoro, al fine di abbattere tutte le barriere materiali e sensoriali che impediscano al lavoratore di svolgere appieno la propria mansione lavorativa.

Art. 16 - Sanzioni Amministrative

Vengono previste sanzioni amministrative nei confronti delle persone fisiche e giuridiche che contravvengono alle disposizioni e agli obblighi prescritti dalla presente legge.

Capo IV - Collocamento mirato delle persone con disabilità nell’Amministrazione Pubblica e nelle società di diritto privato a partecipazione pubblica esclusiva

Art. 17 - Obbligo di assunzione nel settore pubblico

Per il settore pubblico allargato viene stabilito l’obbligo di assunzione di persone con disabilità nel numero 1 ogni 20 dipendenti.

Art. 18 - Collocamento di persone con disabilità nell’ Amministrazione Pubblica ed in società di diritto privato a partecipazione pubblica esclusiva

Nel fabbisogno dell’AASLP verranno previsti PDR per figure ausiliarie fino al terzo grado, sia a tempo pieno che a part time. Le assunzioni avvengono dalle liste di avviamento al lavoro alle quali le persone con disabilità devono essere obbligatoriamente iscritte.

Verificata la capienza finanziaria del Fondo Disabilità il Settore Pubblico Allargato può procedere alle assunzioni delle persone con disabilità anche oltre alla proporzione di uno a venti di cui all'articolo 17.

I Contratti Terapeutici Riabilitativi dopo due anni, verificata l'idoneità, possono essere trasformati in rapporto di lavoro subordinato.

**Art. 19 - Speciali modalità di svolgimento delle prove concorsuali**

A seconda delle capacità intellettive delle persone con disabilità partecipanti a bandi di concorso per profili di ruolo nel settore pubblico allargato, vengono definite modalità di partecipazione agli stessi. È prevista la possibilità di utilizzo di ausili, determinazione di tempistiche diverse e l'affiancamento di operatori a supporto.

**Capo V - Inserimento lavorativo formativo e terapeutico temporaneo**

**Titolo II – Inclusione nel mercato del lavoro di persona con disabilità o svantaggiata**

**Capo I - Inserimento lavorativo formativo e terapeutico temporaneo**

**Art. 20 - Contratto Terapeutico Riabilitativo**

Strumento utile ad agevolare l'ingresso nel mondo del lavoro per il raggiungimento degli obiettivi del Progetto di Vita individuale. L'attività svolta ha una connotazione terapeutica riabilitativa ed è finalizzata a sviluppare competenze e autonomie comportamentali, relazionali, sociali e abilità professionali.

Destinatari di questo contratto sono persone con disabilità e quelle temporaneamente svantaggiate seguite dai servizi sociali dell'I.S.S. proprio per fornire un aiuto a superare il disagio sociale patito.

**Art. 21 - Destinatari del Contratto terapeutico riabilitativo**

Si specifica che i soggetti di cui all'articolo 20 possono essere destinatari di questo contratto anche se titolari di pensione di invalidità di qualsiasi natura.

**Art. 22 - Stipula del Contratto Terapeutico Riabilitativo**

È in ogni caso l'I.S.S. che propone la stipula del Contratto Terapeutico Riabilitativo attraverso i propri servizi sociali. Sia che il datore di lavoro sia un servizio del Settore Pubblico Allargato o una azienda privata. Sempre l'I.S.S. sottoscrive insieme al datore di lavoro e il lavoratore il contratto. Ai fini dello svolgimento dell'attività prevista dal contratto è necessaria la stipula di una assicurazione a copertura dei rischi inerenti lo svolgimento dell'attività stessa e il trasferimento da casa al lavoro e viceversa.

**Art. 23 - Avvio al lavoro delle persone con Contratto Terapeutico Riabilitativo**

È possibile trasformare il Contratto Terapeutico Riabilitativo in avvio al lavoro subordinato al termine dei due anni o comunque quando viene riconosciuta l'idoneità lavorativa. Per procedere a tale trasformazione è necessaria l'iscrizione alle liste di avviamento al lavoro.

**Art. 24 - Durata del Contratto Terapeutico Riabilitativo**

La durata del contratto è di due anni prorogabile fino a quattro. Se al termine si riscontra il compimento degli obiettivi del Piano Individuale di Vita, si può procedere all'assunzione.

**Art. 25 - Compenso del Contratto Terapeutico Riabilitativo**

Se l'orario di lavoro è inferiore alle 30 ore settimanale il compenso è commisurato al 25% del trattamento minimo pensionistico. Se l'orario settimanale è superiore alle 30 ore il compenso è commisurato al 45% dello stesso trattamento minimo.

Per gli svantaggiati in particolari condizioni familiari economiche il compenso può arrivare anche al 100%.

**Art. 26 - Incentivi per l'assunzione di lavoratori con Contratto Terapeutico Riabilitativo**

Se al termine del contratto il datore di lavoro assume la persona disabile o svantaggiata, usufruisce di un abbattimento della retribuzione dovuta, abbattuta per i primi tre anni rispettivamente del 30%, del 20% e del 10%. Le retribuzioni corrisposte alle persone assunte godono di uno sgravio contributivo del 50%.

**Art. 27 - Adempimenti del Servizio Socio-Sanitario ISS per il periodo di validità del Contratto Terapeutico Riabilitativo**

Il servizio socio sanitario dell'I.S.S. concorda con il datore di lavoro le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa delle persone sottoscriventi un contratto. Segue con visite in loco ed incontri con il lavoratore e il datore di lavoro l'andamento dell'inserimento. Comunica all'Ufficio Attività Economiche la stipula del contratto.

**Capo II - Strutture di Accoglimento per Lavoro Protetto**

**Art. 28 - Lavoro protetto per persona con grave disabilità o persona gravemente svantaggiata**

Possono essere attivati progetti formativi mirati alla formazione per la riabilitazione lavorativa. Chi li organizza, pubblico o privato che sia, deve formulare un progetto da sottoporre al Comitato Esecutivo dell'ISS. Ottenuta l'autorizzazione può accedere ad un incentivo di € 2.000,00 a carico del Fondo Disabilità.

**Capo III - Riabilitazione al lavoro per detenuti e affidamenti in prova**

**Art. 29 - Riabilitazione al lavoro**

Prescrive le modalità di attivazione della riabilitazione per detenuti in carcere e l'affidamento in prova, ai fini dell'adempimento di cui agli articoli 18 e 18bis della Legge 29 aprile 1997 n. 44 e successive modifiche e integrazioni.

**Titolo III – Contributi a sostegno dell'inserimento delle persone con disabilità**

**Art. 30 - Contributo di solidarietà a sostegno dell'inserimento delle persone con disabilità**

È istituito un contributo pari allo 0,2% a carico di tutti i datori di lavoro, pubblici o privati, da calcolarsi sull'imponibile previdenziale delle retribuzioni erogate. I versamenti così effettuati vanno a costituire il Fondo Disabilità. Ne sono esentati quei datori di lavoro che abbiano assunto alle proprie dipendenze un numero di persone disabili superiore a quello previsto dall'articolo 11. Per la PA il limite è del 5% del numero dei dipendenti del settore pubblico allargato.

**Art. 31 - Contributo mensile a sostegno dell'inserimento delle persone con disabilità**

È un ulteriore onere per le aziende che non adempiono agli obblighi di cui all'articolo 11. Prevede il versamento su base mensile, al Fondo Disabilità. Viene definito in forma percentuale come rapporto fra il numero totale di persone con disabilità iscritte nella lista di avviamento al lavoro, di cui all'articolo 6, comprese le persone con Contratto Terapeutico Riabilitativo in essere ancorché sospese, ai sensi dell'articolo 20, e il numero totale di persone con disabilità che dovrebbero essere presenti negli organici aziendali delle imprese sammarinesi, da calcolarsi come da scaglioni stabiliti al comma 2.

**Art. 32 - Destinazione dei contributi a sostegno dell'inserimento delle persone con disabilità**  
Vengono destinati al Fondo Disabilità.

**Art. 33 - Esonero dall'obbligo di pagamento dei contributi di cui all'articolo 30**

Vengono previsti elementi di salvaguardia e quindi di esonero dal versamento degli oneri di cui all'articolo 30 e 31, per le aziende che versano in gravi condizioni economiche a causa di crisi conclamata.

**Art. 34 - Disposizioni aggiuntive relative al Compenso per Contratto Terapeutico Riabilitativo**

Al fine di fare rientrare i contratti nei parametri di cui all'articolo 11, il datore di lavoro può erogare alla persona disabile o svantaggiata un compenso di € 150,00 e di € 350,00 al Fondo Disabilità. O, se il sottoscrittore versa in particolari condizioni di difficoltà economica, € 350,00 a questi ed € 150,00 al Fondo.

**Art. 35 - Fondo a sostegno dell'inserimento delle persone con disabilità**

Viene costituito nell'ambito della Cassa Ammortizzatori Sociali, gestito dall'ISS.

Ad esclusione del primo anno di funzionamento, per il quale è previsto un contributo da parte del Bilancio dello Stato per dare risorse alle funzioni previste dal presente progetto di legge, che deve essere recuperato negli anni successivi, il Fondo non prevede ulteriori oneri da parte dell'ISS o del Bilancio dello Stato.

**Art. 36 - Finalità del Fondo a sostegno dell'inserimento delle persone con disabilità**

La costituzione del Fondo è finalizzata al sostegno degli oneri delle assunzioni nel settore pubblico allargato (previsti esclusivamente dai commi 9 e 10 dell'art. 18) e di tutti gli sgravi e incentivi previsti dalla presente legge.

**Titolo IV – Modalità di accertamento della disabilità da parte della Commissione degli Accertamenti Sanitari Individuali (CASI) e istituzione dell'Unità di Valutazione**

**Art. 37 - Unità di Valutazione**

Per le finalità previste dalla presente legge l'Unità di Valutazione coadiuva la CASI per valutare le capacità globali, potenziali e residue dei disabili.

**Art. 38 - Competenze e Composizione dell'Unità di Valutazione**

L'Unità di Valutazione viene attivata su richiesta della Medicina Legale e Fiscale. Finalizza le proprie valutazioni in una relazione per la CASI.

È composta da:

1. Medico di medicina Generale
2. Assistente sociale o Psicologo se la persona disabile è un minore
3. Esperto di settore: Sanitario o Socio Sanitario

L'Unità di Valutazione può essere integrata da:

1. Specialista in medicina del lavoro
2. Specialista in medicina legale
3. Funzionario dell'ULPA-CFP

Sono tutti nominati dal Comitato Esecutivo dell'ISS fra i suoi dipendenti, ad esclusione del funzionario dell'ULPA-CFP.

**Art. 39 - Attività dell'Unità di Valutazione**

L'attività è finalizzata alla formulazione del Progetto Individuale di Vita e del Piano Educativo Individualizzato, tenuto conto delle compromissioni funzionali e delle competenze.

**Art. 40 - Accertamento della disabilità**

La CASI anche mediante la relazione dell'Unità di Valutazione acquisisce tutti gli elementi utili a formulare la Diagnosi Funzionale. Viene istituita la trasmissione trimestrale, da parte dell'ISS, di informazioni relative ai numeri della disabilità ai fini statistici.

**Art. 41 - Inserimento lavorativo e collocamento mirato**

Vengono prescritte le modalità e i contenuti con le quali l'Unità di Valutazione redige la propria relazione: eventuali forme di sostegno e gli strumenti tecnici da fornire per l'inserimento lavorativo.

**Art. 42 - Modifica dell'articolo 3 della Legge 10 marzo 1988 n.355**

Questo articolo contiene un adeguamento della norma costitutiva della CASI ai disposti della presente legge.

**Titolo V – Accomodamento ragionevole per l’accesso al lavoro e per il mantenimento dell’occupazione e provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica**

**Art. 43 - Accomodamento ragionevole**

Nella sostanza vengono fatti propri tutti gli atti e le azioni, previsti e definiti dalla Convenzione dell’ONU sui diritti dei disabili.

Azioni che mirano all’abbattimento delle barriere architettoniche o sensoriali per permettere l’integrazione lavorativa dei disabili.

**Art. 44 - Comportamento e licenziamento discriminatorio**

Vengono definite le casistiche nelle quali si può parlare di comportamento che discrimina i lavoratori disabili. A titolo di esempio quando un aggiustamento ragionevole è praticabile in termini di tempo e di risorse impiegate e non si pratica per volontà.

**Art. 45 - Riduzione o rimodulazione degli orari di lavoro**

Tramite un accordo da stipularsi fra il datore di lavoro e il Responsabile dell’inserimento, è possibile procedere ad una rimodulazione dell’orario di lavoro al fine di attuare le migliori condizioni di lavoro.

**Art. 46 - Competenze diverse**

Viene prevista la possibilità di cambio delle mansioni delle persone disabili, nel qual caso, le regole per la definizione della retribuzione sono le medesime applicate a tutti i lavoratori dalle norme contenute nei contratti collettivi di lavoro.

**Art. 47 - Disposizioni sul Lavoro agile delle persone con disabilità**

Lo svolgimento del lavoro agile, da parte della persona disabile, deve seguire le indicazioni previste dal Progetto Individuale di Vita, anche e soprattutto in termini di flessibilità.

**Titolo VI – Disabilità e lavoro autonomo, attività libero professionali e imprenditorialità**

**Art. 48 - Disposizioni a tutela del lavoratore autonomo e al libero professionista con disabilità**

Anche i soggetti che vogliono intraprendere una attività lavorativa autonoma o libero professionale possono servirsi dei servizi messi a disposizione dall’I.S.S. per essere orientati verso l’attività individuata. Possono usufruire di consulenze degli stessi servizi per addivenire ad accomodamenti ragionevoli e adeguamenti ergonomici al fine di agevolare lo svolgimento della loro attività economica. Anche in questi casi è previsto il sostegno degli assistenti socio sanitari e il trasporto gratuito, qualora si renda necessario.

Inoltre è previsto uno sgravio contributivo del 50% per l’assunzione di collaboratori che, se disabili a loro volta, possono accedere agli incentivi di cui all’articolo 14 comma 3.

**Titolo VII – Disposizioni in materia di assunzioni di persone con disabilità e svantaggiate nelle cooperative sociali e di servizio**

**Art. 49 - Inserimento lavorativo nelle cooperative sociali**

Per lo svolgimento delle proprie attività, la cooperativa sociale, deve avere un numero minimo di dipendenti qualificabili come persone svantaggiate e/o disabili pari almeno al 60% del totale.

Fra i dipendenti possono essere computati anche i Contratti Terapeutici Riabilitativi per un numero massimo pari al 40% del totale e per un massimo di due anni. Al termine del periodo, se considerati idonei, i contratti devono essere trasformati in rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Anche le Cooperative Sociali devono essere iscritte al registro pubblico delle cooperative.

#### Art. 50 - Disposizioni relative all'affidamento di appalti e commesse

Le Cooperative sociali sammarinesi, le aziende profit presenti sul territorio sammarinese, l'Amministrazione pubblica, l'Università degli Studi, sono impegnate a creare una rete solidale di collaborazione finalizzata alla collocazione delle persone con disabilità in un quadro di attività e servizi, richiesti dal mercato, alla portata delle caratteristiche professionali dei lavoratori impiegati dalle Cooperative Sociali. Verificare la possibilità di individuare settori per i quali sia possibile emettere gare d'appalto che permettano la partecipazione da parte delle cooperative sociali.

#### Art. 51 - Disposizioni relative all'Affidamento di Appalti pubblici a Cooperative sociali in forma riservata o preferenziale, ai sensi della Legge n.160/2010

Il Congresso di Stato può individuare tipologie di beni e servizi da riservare al lavoro delle cooperative sociali. Condizione necessaria affinché si possa addivenire a tale soluzione, è che la maggioranza dei lavoratori coinvolti nella esecuzione sia composta da lavoratori disabili o soggetti con Contratto Terapeutico Riabilitativo.

#### Art. 52 - Convenzione quadro

Vengono qui indicate le condizioni che permettono alla cooperativa sociale la stipula del contratto con la stazione appaltante.

#### Art. 53 - Sostegni alla costituzione delle cooperative sociali, aiuti economici a fondo perduto ed in conto interessi e riduzione del costo del lavoro per le gravi disabilità

Oltre agli sgravi contributivi e agli incentivi previsti dalla presente legge, per le cooperative sociali sono previsti aiuti economici per massimo € 5.000,00 per spese in c/capitale per l'acquisto di beni strumentali e € 7.000,00 per l'affitto di una sede.

#### Art. 54 - Convenzioni fra Cooperative sociali e aziende

Le aziende private possono stipulare convenzioni lavoro con cooperative sociali per l'affidamento di commesse di lavoro. In questo caso l'azienda che non abbia ottemperato all'obbligo di assunzione di persone disabili previsto dall'articolo 11, per il periodo di durata della convenzione, fermo restando la durata minima di sei mesi, si ritiene in regola con tali obblighi.

#### Titolo VIII - Disposizioni finali e transitorie

##### Art. 55 - Disposizioni transitorie

In questo articolo vengono indicate le modalità di verifica delle attestazioni di disabilità rilasciate prima dell'entrata in vigore della presente legge. All'entrata in vigore della legge il medico del lavoro dell'ISS avvia le verifiche del rispetto degli obblighi di assunzione delle persone con disabilità, secondo le prescrizioni di cui all'art. 11, da parte delle aziende. Sono previsti 90 giorni di tempo, dalla verifica, per mettersi in regola rispetto a tali assunzioni.

##### Art. 56 Norma transitoria di pubblico impiego

È introdotta la possibilità, per il settore pubblico allargato, dopo 4 (quattro) anni dall'inizio del Contratto Terapeutico Riabilitativo, esclusivamente in presenza di certificazione attestante rispettivamente la permanenza delle abilità sociali e dell'autonomia lavorativa, di trasformare il rapporto di lavoro in subordinato a tempo determinato o indeterminato.

L'assunzione può avvenire con inquadramento in PDR di ausiliario entro il terzo grado. Qualora tali assunzioni determinino il superamento della quota minima del 5% di persone disabili alle dipendenze del settore pubblico allargato, l'onere della retribuzione è a carico del Fondo Disabilità.

##### Art. 57 - Disposizioni transitorie per i Contratti Terapeutici Riabilitativi e le Convenzioni in essere ai sensi del Titolo II della Legge 29 maggio 1991 n.71

Le prerogative che hanno dato luogo alla stipula di un Contratto Terapeutico Riabilitativo, prima dell'entrata in vigore della presente legge, rimangono tali fino alla verifica effettuata dalla CASI.

**Art. 58 - Disposizioni transitorie per l'Unità di Valutazione**

Fino alla nomina dei componenti dell'Unità di Valutazione, la CASI può avvalersi di professionisti dell'I.S.S. per la formulazione delle valutazioni delle capacità globali delle persone disabili.

**Art. 59 - Disposizioni transitorie per i soggetti con disabilità certificata in data antecedente alla pubblicazione della presente legge**

Le persone con disabilità già accertata all'entrata in vigore della presente legge verranno iscritte all'anagrafe di cui all'art. 5 e alla lista di avviamento al lavoro di cui all'art. 6 previa valutazione da parte dell'Unità di Valutazione.

**Art. 60 - Abrogazioni**

**Art. 61 - Entrata in vigore**

**CONCLUSIONI**

La stesura di questo progetto di legge è il frutto di un percorso molto articolato e complesso che ha visto origine dall'impegno governativo di alcuni membri di Libera nella passata legislatura. Ha visto la collaborazione attiva delle parti sociali e degli uffici dell'ISS e della Pubblica Amministrazione e, da ultimo, del gruppo di lavoro interno al nostro partito.

La presente proposta di legge si pone come obiettivo quello di dotare il nostro paese di una normativa moderna e allineata ai principi internazionali, finalizzata alla piena occupazione delle persone con disabilità, siano esse in forma permanente o provvisoria.

Essa è aperta al contributo di tutti coloro che vorranno impegnarsi insieme a noi per il raggiungimento di questo fondamentale obiettivo.

PER IL GRUPPO CONSIGLIARE (LIBERA)  
