

Lavoratori con disabilità, la doppia strada Ue tra incentivi e sanzioni

Il quadro comparato. La richiesta di assunzioni da parte delle aziende è in crescita ma in Italia solo una persona su due con difficoltà è occupata

Serena Uccello



C'è chi ha scelto la strada dell'obbligatorietà in base alla dimensione aziendale, prevedendo anche sanzioni e incentivi, chi invece ha optato per il non intervento e chi infine per un approccio a metà. L'Europa dell'inserimento al lavoro delle persone con disabilità sceglie strategie plurime per favorire l'occupazione di questi lavoratori. Con un tratto comune, pur nelle differenze, ovvero contemplare la materia nei propri ordinamenti differenziandosi così da molti altri Paesi nel resto del mondo, dall'Argentina all'Australia, in cui la scelta è stata quella di esprimersi per l'assenza di vincoli.

I numeri

Il punto di partenza per un inquadramento numerico è la settima edizione dell'European Human rights report dal titolo "The Right to Work: The employment situation of persons with disabilities in Europe" che analizza nei diversi il tasso di persone con disabilità occupate. Scopriamo così che «solo il 51,3% delle persone con disabilità nell'Unione Europea - spiega il report - è impiegato, rispetto al 75,6% delle persone senza disabilità. Per le donne con disabilità la cifra è ancora più bassa, con un tasso di occupazione medio di solo il 49 per cento. I giovani con disabilità di età compresa tra

20 e 29 anni hanno un tasso di occupazione medio di solo il 47,4%». Profondi i divari tra i Paesi: l'Italia (294mila occupati nel 2023, dati del ministero del Lavoro) con il suo 51,6% di persone con disabilità in età lavorativa che ha un lavoro retribuito si colloca al di sopra della media europea, abbastanza in linea con i Paesi più virtuosi come Danimarca (60,1%), Lettonia (60,8%), Estonia (64,9%), Olanda (56,3%), Francia (56,9%), Germania (53,3%), Austria (54,6%) e molto al di sopra dei Paesi che sono in coda come Irlanda (32,6%), Grecia (32,6%) e Croazia (37%). A questa istantanea deve aggiungersi un altro elemento specifico per l'Italia e che è stato registrato dalla società di recruitment Hays Italia: nel 2023 nelle aziende la richiesta di lavoratori con disabilità è cresciuta del +54% sul 2022.

Le regole

Sul piano normativo un'analisi dello Studio legale Daverio&Florio, specializzato nel diritto del lavoro e nel diritto della previdenza Sociale, che in Italia rappresenta il network internazionale Innangard, ha rilevato che in molti Paesi, tra questi Italia, Francia, Germania, Spagna, Turchia, le imprese sono tenute ad assumere i lavoratori con disabilità, anche se con modalità differenti, di conseguenza i relativi Governi hanno anche adottato politiche incentivanti per le aziende (sgravi fiscali, bonus, sussidi eccetera). Poi ci sono Paesi come l'Olanda che impone le assunzioni solo se non si raggiungeranno degli obiettivi fissati dal Governo. E infine Paesi come il Regno Unito e l'Irlanda che hanno invece lasciato libera scelta agli imprenditori.

Dunque, cominciamo dall'**Italia**. La legge stabilisce il numero dei lavoratori con disabilità che l'impresa è tenuta ad assumere in base alle dimensioni aziendali: un lavoratore disabile per aziende con 15 dipendenti; due per aziende con più di 35 dipendenti e il 7% dei lavoratori occupati per aziende con più di 50 dipendenti. In caso di inadempienza, la sanzione amministrativa è pari a 153,20 euro per ogni giorno lavorativo di ritardo nell'assunzione. Le aziende che assumono le categorie protette beneficiano di agevolazioni e incentivi fiscali.

In **Francia**, tutti i datori di lavoro con almeno 20 dipendenti sono tenuti a impiegare persone con disabilità per almeno il 6% della loro forza lavoro totale. In caso del mancato rispetto della legge, le sanzioni sono diverse: si va dalla possibilità che le associazioni a difesa degli interessi dei lavoratori con disabilità avviino un'azione civile fino all'esclusione per gli imprenditori dalle procedure per l'accesso a un appalto pubblico. È previsto un contributo annuale all'Agefiph (associazione che gestisce il fondo per l'integrazione professionale dei lavoratori con disabilità).

Anche in **Germania** tutti i datori di lavoro con almeno 20 dipendenti sono obbligati a occupare almeno il 5% di questi posti con persone con gravi disabilità. Il datore di lavoro deve versare un contributo compensativo per ogni posto di lavoro obbligatorio non occupato.

In **Spagna** le aziende sono tenute a garantire che almeno il 2% dei lavoratori siano persone con disabilità solo a partire da 50 dipendenti. Le aziende possono essere esentate da questo obbligo, in parte o del tutto, attraverso accordi nella contrattazione

collettiva settoriale a livello nazionale. In caso di inadempienza, le sanzioni vanno da 751 euro a un massimo di 7.500 euro. Sono previsti anche qui bonus fiscali. Stesso limite in **Turchia**: i datori di lavoro del settore privato che impiegano 50 o più lavoratori sono tenuti ad assumere persone con disabilità in una percentuale del 3% della forza lavoro totale, mentre nel pubblico questa percentuale è del 4 per cento. In caso di mancata assunzione, il datore di lavoro riceve una sanzione amministrativa e il ricavato viene utilizzato per alcune iniziative a favore dei disabili, come avviare un'attività in proprio, la fornitura di tecnologie di supporto per facilitare il loro inserimento lavorativo, l'assistenza nell'inserimento lavorativo e la garanzia del loro adattamento al posto di lavoro.

Ma l'obbligo di inserimento di risorse appartenenti alle categorie protette non esiste dappertutto. In **Olanda** attualmente non c'è un obbligo per le imprese di assumere persone con disabilità, anche se il Governo ha richiesto che le aziende forniscano almeno 100mila posti di lavoro entro il 2026. Il Governo dovrà invece crearne almeno 25mila. Se gli imprenditori non si adegueranno, potranno essere obbligati ad assumere una percentuale di persone con disabilità professionale (da definire), e in caso di rifiuto potranno essere sanzionati.

Un altro esempio riguarda il **Regno Unito**, dove L'Equality Act 2010 non prevede obblighi di assunzione ma fornisce protezione contro la discriminazione sul posto di lavoro in tutte le fasi dell'impiego, compresa l'assunzione, e non sono previsti incentivi alle aziende. In **Irlanda** invece i datori di lavoro non hanno nessun obbligo, oltre a non essere previsti incentivi fiscali o bonus per le imprese. E volendo guardare fuori dal perimetro arrivano due indicazioni singolari, una dall'**Argentina** dove l'obbligo è rivolto solo al settore pubblico. L'altra dall'**Australia** in cui non c'è un obbligo per evitare di imporre un obbligo relativo a una categoria specifica di persone.

© RIPRODUZIONE RISERVATA