

*GUIDA NORMATIVA AL COLLOCAMENTO MIRATO DEI DISABILI*

*IL SERVIZIO  
DEL COLLOCAMENTO MIRATO DEI DISABILI ALLA LUCE DELLE  
LEGGI DI RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO*

## I SERVIZI PER L'IMPIEGO ED I COMITATI TECNICI

Come è noto le competenze del collocamento in generale, ivi comprese quelle comunemente note come collocamento obbligatorio per le persone disabili, in un quadro di riordino e di innovazione delle leggi in materia di governo del mercato del lavoro che risulta essere del tutto stravolto, sono state trasferite dal Ministero del Lavoro alle Regioni ed alle Province (D.Lgs.469/97).

In particolare, la legge 12 marzo 1999, n°68 ha previsto l'istituzione a livello regionale e provinciale dei servizi per l'inserimento lavorativo dei lavoratori disabili, cui sono affidati i compiti, in raccordo con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, secondo le specifiche competenze loro attribuite, relativi alla programmazione, all'attuazione ed alla verifica degli interventi volti a favorire l'inserimento lavorativo dei soggetti beneficiari della legge 68/99.

In tale ottica, dunque, i servizi competenti per l'inserimento lavorativo dei lavoratori disabili devono curare, essenzialmente:

- a) L'avviamento lavorativo;
- b) La tenuta delle graduatorie dei beneficiari della legge 68/99;
- c) Il rilascio delle autorizzazioni relative agli esoneri parziali e alle compensazioni territoriali;
- d) La stipula delle convenzioni e l'attuazione del collocamento mirato.

In applicazione dei dettati del Decreto Legislativo n° 469/97, alle Regioni erano riservate le competenze in materia di politica attiva del lavoro (anche se nella realtà Regionale Sarda vi sono alcune differenze e non di poco conto) e in particolare :

- a) programmazione e coordinamento di iniziative volte ad incrementare l'occupazione e ad incentivare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro anche con riferimento all'occupazione femminile;
- b) collaborazione alla elaborazione di progetti relativi all'occupazione di soggetti tossicodipendenti ed ex detenuti;
- c) programmazione e coordinamento di iniziative volte a favorire l'occupazione degli iscritti alle liste di collocamento con particolare riferimento ai soggetti destinatari di riserva di cui all'articolo 25 della legge 23 luglio 1991, n.223;
- d) programmazione e coordinamento delle iniziative finalizzate al reimpiego dei lavoratori posti in mobilità e all'inserimento lavorativo di categorie svantaggiate;
- e) indirizzo, programmazione e verifica dei tirocini formativi e di orientamento e borse di lavoro;
- f) indirizzo, programmazione e verifica dei lavori socialmente utili ai sensi delle normative in materia;

- g) compilazione e tenuta della lista di mobilità dei lavoratori previa analisi tecnica.

In Sardegna, così come sancito dalla Legge Regionale 05 dicembre 2005 n° 20, è programmaticamente affidata alla Regione l'incombenza di promuovere azioni idonee a garantire l'inserimento e la permanenza nel mercato del Lavoro dei soggetti diversamente abili ecc ( articolo 3, comma II, lettera g), anche attraverso la Commissione regionale per i servizi e le politiche del Lavoro, e di definire e coordinare le politiche per favorire la crescita dell'occupazione, anche dei lavoratori disabili, affidando alle Province un ruolo del tutto nuovo e senza dubbio difficile e complicato quale quello relativo al cd il collocamento mirato.

La competenza del collocamento è stata affidata alle province. I servizi per l'impiego provinciali si avvalgono di un Ufficio provinciale per l'inserimento lavorativo dei lavoratori disabili (art. 6), a cui fanno riferimento specifici servizi tecnici denominati comitati tecnici (uno o più "comitati tecnici" presenti in numero differente secondo le risorse ed esigenze delle singole province).

I comitati tecnici, composti da funzionari ed esperti del settore sociale e medico-legale, coadiuvati da una commissione tripartita della quale fanno parte i sindacati dei Lavoratori e le Associazioni dei datori, nonché le associazioni delle persone portatrici di disabilità, operano sulla base dei profili sociolavorativi e delle diagnosi funzionali elaborati dalla commissione di accertamento della L 104/92, istituite presso le ASL (art. 1 DPCM del 13.1.2000) ed, in raccordo con i servizi territoriali, per aggiornare le informazioni utili ai fini della definizione di un progetto individualizzato per ogni persona iscritta alle liste del collocamento provinciale.

Il comitato tecnico, in particolare, deve:

- a) valutare le residue capacità e potenzialità lavorative dei lavoratori disabili, anche sulla base degli opportuni accertamenti;
- b) definire gli strumenti atti all'inserimento lavorativo ed al collocamento mirato;
- c) predisporre un piano di sostegno e tutoraggio all'inserimento lavorativo, in raccordo con i servizi competenti;
- d) orientare i lavoratori disabili verso formazioni o aggiornamenti professionali utili;
- e) orientare i datori di lavoro sulle opportunità e le metodologie per l'inserimento lavorativo di lavoratori disabili in azienda;
- f) predisporre, in raccordo con la commissione di accertamento di cui al DPCM 13.1.2000, i controlli sui luoghi di lavoro sull'andamento degli inserimenti

lavorativi in rispondenza agli obiettivi del collocamento mirato aventi per finalità la verifica della permanenza dello stato invalidante e delle capacità già accertate nonché la validità dei servizi di sostegno e di collocamento mirato;

- g) collaborare alla raccolta di informazioni per la formulazione del profilo socio-lavorativo della commissione di accertamento di cui al DPCM 13.1.2000;
- h) collaborare alla stesura dei programmi di formazione e di riqualificazione professionale dei lavoratori disabili.

## LO STRUMENTO DELLA CONVENZIONE

Per favorire il raccordo tra le esigenze delle aziende e quelle dei lavoratori disabili sono previsti appositi strumenti denominati convenzioni (Vedi. artt. 11 e 12 della legge n° 68/99 e le linee programmatiche per la stipula delle convenzioni del 2.3.2001).

Attraverso le convenzioni, sottoscritte dalle parti interessate (lavoratori, datori di lavoro, uffici provinciali per l'inserimento lavorativo dei lavoratori disabili e enti che possono favorire l'integrazione lavorativa) è possibile definire un programma personalizzato di interventi, per risolvere nella maniera più efficace gli ostacoli che si incontrano nell'inserimento sui luoghi di lavoro. Le convenzioni perseguono l'obiettivo prioritario di assicurare il più possibile la stabilizzazione, seppure progressiva, del rapporto di lavoro.

Esistono tre tipi di convenzioni:

- a) Convenzioni ordinarie, che prevedono la determinazione di un programma per favorire un efficace inserimento lavorativo senza accedere alle agevolazioni previste dalla legge (art. 11 comma 1 e 2);
- b) Convenzioni di integrazione lavorativa per l'avviamento di lavoratori disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, che permettono di accedere alle agevolazioni previste dalla legge (art. 11 comma 4);
- c) Convenzioni con cooperative sociali o liberi professionisti disabili, che permettono di identificare un percorso formativo personalizzato per lavoratori non in grado di accedere direttamente al mercato del lavoro aperto.

I primi due tipi di convenzione (art. 11) sono stipulati tra uffici provinciali per l'inserimento lavorativo di lavoratori disabili, imprese pubbliche e private e lavoratori disabili.

Esse possono essere attivate qualora si valuti che il lavoratore richieda particolari interventi di sostegno per favorire il suo inserimento lavorativo e rimuovere gli ostacoli che si presentano in azienda.

I contenuti della convenzione vengono stabiliti anche sulla base di una valutazione tecnica della struttura preposta agli interventi del collocamento mirato (cioè del comitato tecnico che lavora all'interno dei Comitati provinciali per l'impiego), che ha competenza nel valutare il tipo di sostegno da mettere in campo in modo da rispondere alle esigenze dell'azienda e del lavoratore disabile. I lavoratori disabili psichici vengono avviati su richiesta nominativa solo mediante le convenzioni. Secondo la legge le convenzioni devono indicare:

- Le generalità dei contraenti e responsabili;
- I tempi e le modalità delle assunzioni;
- Le mansioni a cui adibire le persone con disabilità e le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa;
- I piani personalizzati su cui misurare l'efficacia degli interventi del collocamento mirato;
- Gli interventi di mediazione da mettere in atto e rispettive competenze ed impegni finanziari;
- Le forme di sostegno, di consulenza e di tutoraggio da parte degli appositi servizi;
- Le modalità e le procedure per le verifiche periodiche;
- Gli eventuali accordi con enti pubblici e privati ed i rispettivi impegni di risorse e di scadenze.

È poi possibile una ulteriore personalizzazione delle convenzioni sulla base di specifiche esigenze motivate e verificate.

La legge infatti prevede che "tra le modalità che possono essere convenute vi sono anche la facoltà della scelta nominativa, lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento, l'assunzione con contratto di lavoro a termine, lo

svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo, purché l'esito negativo della prova, qualora sia riferibile alla menomazione da cui è affetto il soggetto, non costituisca motivo di risoluzione del rapporto di lavoro". il comitato tecnico, per "specifici progetti di inserimento mirato", "può proporre a seguito di richiesta l'adozione di deroghe ai limiti di età e di durata dei contratti di formazione lavoro e di apprendistato" da inserire nelle convenzioni. Le assunzioni previste nella convenzione possono essere programmate secondo scansione temporale predefinita, nel corso dell'intero periodo di validità delle convenzioni, anche indicando il numero percentuale degli avviamenti previsti per ciascun periodo di riferimento.

Le convenzioni possono essere stipulate anche da aziende non soggette all'obbligo di assunzione, cioè con meno di 15 dipendenti: in tal caso le aziende contraenti possono usufruire delle agevolazioni previste dalla legge.

Gli uffici provinciali per l'inserimento lavorativo dei lavoratori disabili possono stipulare un terzo tipo di convenzione (art. 12) con i datori di lavoro privati soggetti all'obbligo di assunzione e con le cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, e con i disabili liberi professionisti, anche se operanti con ditta individuale.

Tali convenzioni sono finalizzate all'inserimento temporaneo dei lavoratori disabili presso le cooperative sociali stesse, ovvero presso i citati liberi professionisti, ai quali i datori di lavoro si impegnano ad affidare commesse di lavoro.

Questa convenzione viene attivata solo in presenza di una accertata difficoltà ad inserire il lavoratore disabile direttamente in azienda, perché si valuta che abbia bisogno di interventi formativi propedeutici all'inserimento lavorativo vero e proprio. Si tratta di casi in cui si valuta che il lavoratore presenti disabilità di base che non gli permetta di svolgere autonomamente attività necessarie ed indispensabili all'autonomia personale (mancanza di abilità nell'igiene personale, nell'orientamento, etc.) e/o all'assegnazione di una mansione (difficoltà agli apprendimenti in situazione, difficoltà di concentrazione, orientamento delle abilità manuali, etc.). In questo caso, dietro parere motivato del comitato tecnico del collocamento mirato, si identifica un percorso formativo propedeutico al lavoro che viene svolto in una cooperativa sociale (o presso disabili liberi professionisti, anche se operanti con ditta individuale) che sia in condizione di realizzare questo percorso formativo. La stipula della convenzione

impegna la cooperativa sociale identificata ad accogliere il lavoratore disabile per un periodo di 12 mesi prorogabile di ulteriori 12 mesi da parte dei competenti servizi provinciali.

La legge prevede espressamente che la convenzione sia subordinata alla sussistenza dei seguenti requisiti:

- a) contestuale assunzione a tempo indeterminato del disabile da parte del datore di lavoro;
- b) copertura dell'aliquota d'obbligo da parte dell'azienda;
- c) impiego del disabile presso la cooperativa sociale ovvero presso il libero professionista, con oneri retributivi, previdenziali e assistenziali a carico di questi ultimi, per tutta la durata della convenzione;
- d) indicazione nella convenzione dei seguenti elementi:
  1. l'ammontare delle commesse che il datore di lavoro si impegna ad affidare alla cooperativa ovvero al libero professionista; tale ammontare non deve essere inferiore a quello che consente alla cooperativa stessa ovvero al libero professionista di applicare la parte normativa e retributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro, ivi compresi gli oneri previdenziali e assistenziali, e di svolgere le funzioni finalizzate all'inserimento lavorativo dei disabili;
  2. nominativi dei soggetti da inserire;
  3. indicazione del percorso formativo personalizzato.

Tali convenzioni, non ripetibili per lo stesso soggetto, non possono riguardare più di un lavoratore disabile, se il datore di lavoro occupa meno di 50 dipendenti, ovvero più del 30 per cento dei lavoratori disabili da assumere ai sensi dell'articolo 3 della legge n.68/99, se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti.

Gli uffici provinciali per l'inserimento lavorativo dei lavoratori disabili infine possono stipulare con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi e con le cooperative sociali apposite convenzioni finalizzate all'inserimento lavorativo temporaneo dei detenuti disabili. durante il periodo di vigenza della convenzione, i servizi competenti non procedono ad avviamenti d'ufficio (numerico) ai sensi della normativa in materia di assunzioni obbligatorie, per le unità lavorative dedotte in convenzione e per l'intera durata del programma. in caso di mancato adempimento degli obblighi assunti in convenzione per fatto imputabile al datore di lavoro, il servizio medesimo procede all'avviamento per le unità lavorative corrispondenti secondo le modalità ordinarie di cui alla legge n. 68 del 1999.

## MODALITÀ DELLE ASSUNZIONI.

Per poter accedere ai benefici della legge n.68 del 1999 le persone con disabilità in possesso dello stato di disoccupazione devono iscriversi nell'apposito elenco tenuto dagli uffici competenti per il cd collocamento obbligatorio.

Le stesse, vengono inserite in una graduatoria unica sulla base del punteggio risultante dagli elementi e dai criteri stabiliti dalle regioni e dalle province.

I datori di lavoro devono presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione entro 60 giorni dal momento dell'obbligo di assunzione dei lavoratori disabili; la richiesta può essere presentata anche attraverso i prospetti informativi inviati periodicamente agli uffici competenti (art. 9).

L'articolo 7 della Legge n° 68/99 stabilisce che i datori di lavoro procedono alle richieste di assunzione attraverso chiamata numerica e chiamata di tipo nominativo.

In particolare, la legge prevede che le aziende obbligate possano usufruire in sede di richiesta di assunzione di diversi tipi di chiamata secondo il seguente prospetto:

Aziende	Richiesta nominativa	Richiesta numerica
Da 15 a 35 dipendenti	1 lavoratore disabile	nessuno
Da 36 a 50 dipendenti	1 lavoratore disabile	1 lavoratore disabile
Oltre 50 dipendenti	60% dei dipendenti disabili da assumere	40% dei dipendenti disabili da assumere

## CASI PARTICOLARI

Nel caso in cui il lavoratore necessiti di un particolare percorso di sostegno all'inserimento lavorativo, le aziende possono richiedere agli uffici provinciali del collocamento obbligatorio di stipulare apposite convenzioni. In tal caso l'azienda fa richiesta di assunzione attraverso chiamata nominativa. La procedura delle convenzioni consente di accedere alle agevolazioni previste dalla legge. Per i lavoratori con disabilità psichica la richiesta di assunzione è sempre nominativa e viene disciplinata sempre da una convenzione.

I lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni (art. 4) in conseguenza di infortunio o malattia non possono essere computati nella quota di riserva obbligatoria 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. Per i predetti lavoratori l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori. Nel caso di destinazione a mansioni inferiori essi hanno diritto alla conservazione del trattamento economico più favorevole legato alle mansioni di provenienza. Qualora per i predetti lavoratori non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, gli stessi vengono avviati, dai servizi per l'inserimento lavorativo di lavoratori disabili competenti per territorio, presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative.