

Il collocamento mirato

di Simone Chigliaro [*]

Il collocamento mirato è un'area di intervento alquanto complessa. Ne fanno parte, in primo luogo, la disciplina specifica del collocamento mirato (principalmente la Legge 68/99) già di per sé complicata, e poi le norme del collocamento ordinario valide per tutti i lavoratori. All'interno del quale il collocamento mirato si colloca, portando con sé in aggiunta gli aspetti sanitari e sociali e la regolazione relativa.

Per farlo funzionare i servizi pubblici sono fondamentali. Non si tratta semplicemente di fare sussistere le condizioni perché il mercato del lavoro sia fluido e trasparente, con il libero incontro di domanda e offerta di lavoro. Tutt'altro. I servizi pubblici sono chiamati a dare effettività all'obbligo imposto dalla Legge ai datori di lavoro di inserire nei propri organici personale disabile e/o inserire al lavoro i disabili che aspirano ad una occupazione.

La legge stabilisce che almeno il 7 % dell'organico aziendale sia composto di persone in possesso di una certificazione di invalidità superiore al 45 %, se con invalidità civile, o del 33% se con invalidità di lavoro. Se il datore di lavoro ha alle proprie dipendenze un numero di dipendenti tra 15 e 35, in organico deve essere presente un disabile, mentre per organici tra 36 e 50 dipendenti, devono essere stati assunti due disabili. In aggiunta a tali obblighi, la Legge stabilisce anche che l'1% del personale deve appartenere alle categorie cosiddette protette. Sono sottoposte a tale obbligo le aziende con almeno 51 dipendenti. Gli appartenenti alle categorie protette sono grossomodo le vittime e i loro familiari della criminalità organizzata o dei deceduti per cause di servizio, le vittime o i loro familiari degli invalidi del lavoro e i profughi italiani rimpatriati. Ne derivano perciò degli obblighi di assunzione per i datori di lavoro che non sono trascurabili.

Queste disposizioni sono inserite nella Legge n. 68 del 1999. Funzionano? I disabili sono inseriti al lavoro? I datori di lavoro sono adempienti dei suddetti obblighi?

È complicato rispondere a queste domande. Notiamo solo che, mentre nei primi anni di vigenza della Legge 68 si riscontrava una generale attenzione al funzionamento della stessa, l'interesse è andato, un po' alla volta, scemando, fino a quasi scomparire. Dal punto di vista normativo invece, per alcuni anni, tanto che era quasi diventata una prassi, si sono registrati interventi legislativi e regolamentativi volti a incrementare la platea dei datori di lavoro esclusi dagli obblighi della Legge 68, basati sulla convinzione che per determinate lavorazioni non potessero essere impiegate persone con disabilità.

Si tratta di un pregiudizio. Non esistono professioni assolutamente non ricopribili da disabili. Per qualsiasi attività lavorativa è possibile trovare soggetti la cui disabilità non influisce sull'espletamento delle mansioni richieste. Si è prodotto in questo modo un affievolimento, un indebolimento degli obblighi della Legge 68, prefigurando, secondo alcuni addetti ai lavori, una progressiva e sostanziale rimozione della norma. Nel 2015, tra lo stupore degli operatori del settore, sono state introdotte delle norme con il D.lgs 151/2015 che invece sono a favore del collocamento dei disabili, semplificano l'attività dei servizi e chiariscono meglio i compiti dei datori di lavoro. Sembra anzi che quelle norme siano state inserite soprattutto per tentare di superare le resistenze che i datori di lavoro avanzano per evitare di assumere disabili.



Non è il caso il soffermarci e commentare tutti e 13 gli articoli del D.lgs 151/2015 di modifica della Legge 68/99. Ci si sofferma solo su due novità della riforma: le modalità di assunzione e le procedure per l'assunzione di disabili nel caso in cui il datore di lavoro sia inottemperante agli obblighi di legge e segnatamente le modifiche contenute nell'art. 7 e nell'art. 7 bis della Legge 68/99.

Il nuovo art. 7 prevede che i datori di lavoro provvedono a coprire gli obblighi di assunzione unicamente mediante chiamata nominativa. Precedentemente era previsto che una percentuale delle assunzioni avvenisse con chiamata numerica.

Con la chiamata nominativa il datore di lavoro assume i lavoratori che egli stesso ha selezionato, mentre con la chiamata numerica il datore di lavoro assume i lavoratori inviati dal Centro per l'impiego. La novità, e cioè la possibilità di assumere il personale scelto liberamente dal datore di lavoro, ha ricevuto molte critiche da parte delle associazioni dei disabili e dalle organizzazioni sindacali. La chiamata numerica garantirebbe l'assunzione dei disabili più svantaggiati: persone che generalmente non sono prese in considerazione dai datori di lavoro. Questa convinzione non corrisponde alla realtà. Negli scorsi anni le assunzioni con chiamata numerica sono state solo di qualche unità per provincia e esclusivamente per enti pubblici.



Con la sottoscrizione delle convenzioni di programma tutte le assunzioni dovute di disabili venivano trasformate in chiamate nominative. Inoltre per i servizi per l'impiego le procedure amministrative per concludere una chiamata numerica sono piuttosto complesse: è preferibile e meno impegnativo effettuare pre-selezioni ed estrarre dagli elenchi dei disabili soggetti rispondenti a determinate professionalità piuttosto che predisporre graduatorie e invio di personale. Infine si tenga anche conto che perché il collocamento dei disabili più svantaggiati abbia maggiori probabilità di successo, è opportuno che sia inserito in un progetto in cui si prevede il supporto di più interventi e non che si risolva con un semplice invio del nominativo della persona con il conseguente obbligo di assunzione per il datore di lavoro. La chiamata numerica non garantiva perciò maggiori possibilità di avviamento al lavoro dei disabili.

Questa novità che a prima vista potrebbe sembrare un favore ai datori di lavoro in realtà comporta importanti conseguenze.

La prima di tutte è che il compito di adempiere agli obblighi di assunzione di personale disabile ricade unicamente in capo ai datori di lavoro. Sono i datori di lavoro che si devono attivare. Non devono aspettare di essere chiamati dal Centro per l'impiego per ottemperare agli obblighi della Legge 68/99. Il datore di lavoro potrà chiedere l'assistenza al servizio del collocamento mirato per ricercare il personale da assumere, ma rimane un dovere del datore di lavoro l'assunzione del disabile. Per individuare i disabili da inserire nel proprio organico il datore di lavoro, infatti, può rivolgersi anche ad altri soggetti.

Una diretta conseguenza è che, decorsi i 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo, senza che il datore di lavoro abbia assunto il personale disabile o stipulato convenzioni di programma, lo stesso datore è da considerare inottemperante agli obblighi e quindi sanzionabile.

Una domanda che potrebbe sorgere è la seguente: un datore di lavoro, che ha inviato nei termini una richiesta di avviamento ai servizi per l'impiego, senza ottenere dallo stesso risposta, è giustificato davanti ad una contestazione di un ispettore del lavoro? Sulla questione dovrà formarsi della giurisprudenza. Comunque l'interpretazione più lineare suggerisce che il datore di lavoro non sia giustificato.



In passato, infatti, succedeva, abbastanza con frequenza, che vi fossero dei datori di lavoro che presentavano agli uffici del collocamento mirato richieste di personale per profili professionali alquanto complessi, precisando che l'azienda non aveva bisogno di lavoratori con competenze diverse. Lavoratori con tali caratteristiche generalmente non erano presenti negli elenchi del collocamento mirato. Anche poi nel caso in cui gli uffici pubblici fossero riusciti a estrarre dagli elenchi dei nominativi con tali o simili professionalità, i datori di lavoro prima impiegavano molto tempo per contattare gli interessati ed effettuare i colloqui e poi concludevano di non aver individuato disabili idonei per essere assunti. In questo modo il datore di lavoro riteneva di poter dimostrare la disponibilità ad adempiere alla Legge 68/99. Il CPI non è stato in grado di fornire le professionalità adeguate. Questa giustificazione deve essere ritenuta superata con la novità normativa. Se il datore di lavoro non è riuscito a reperire personale disabile con l'aiuto del CPI, deve ricorrere ad altri canali.

La seconda novità significativa, introdotta con il D.lgs 151/2015, è la previsione contenuta nell'art. 7 bis della Legge 68/99. In tale articolo, che rappresenta una novità assoluta rispetto alla precedente disciplina, sono stabilite le procedure che vanno seguite nel caso in cui il datore di lavoro sia inottemperante agli obblighi della Legge, non abbia adempiuto agli stessi nei 60 giorni assegnati. La nuova norma prevede in questo caso che le dovute assunzioni debbano avvenire solo mediante chiamata numerica. Senza altro questo non è positivo per il datore di lavoro. La norma non chiarisce se il processo per attivare la chiamata numerica debba avviarsi su iniziativa

del servizio pubblico o del datore di lavoro. Sicuramente quest'ultimo ha interesse ad abbreviare il periodo di inottemperanza della legge per evitare le pesanti sanzioni. In ogni caso l'art. 7 bis presuppone, durante lo svolgimento delle procedure della chiamata numerica, la collaborazione del datore di lavoro che deve dapprima indicare le qualifiche professionali che deve possedere il lavoratore disabile da

assumere. Successivamente, nel caso non vi siano negli elenchi disabili con tali qualifiche, lo stesso deve concordare con gli uffici un'altra qualifica che sia però posseduta da almeno uno dei disabili iscritti. Se invece il datore di lavoro non offre la propria collaborazione, il servizio pubblico appare autorizzato ad inviare al datore di lavoro un lavoratore disabile in possesso di una qualsiasi delle professionalità presenti in azienda, oppure individuato tra la generalità degli iscritti. Nell'eventualità queste azioni non si convertono in assunzioni, il servizio non può che procedere con una segnalazione all'ispettorato del lavoro. Applicando questa nuova procedura, le assunzioni mediante chiamata numerica sono destinate ad aumentare e non il contrario, come sostengono sindacati e associazioni dei disabili.

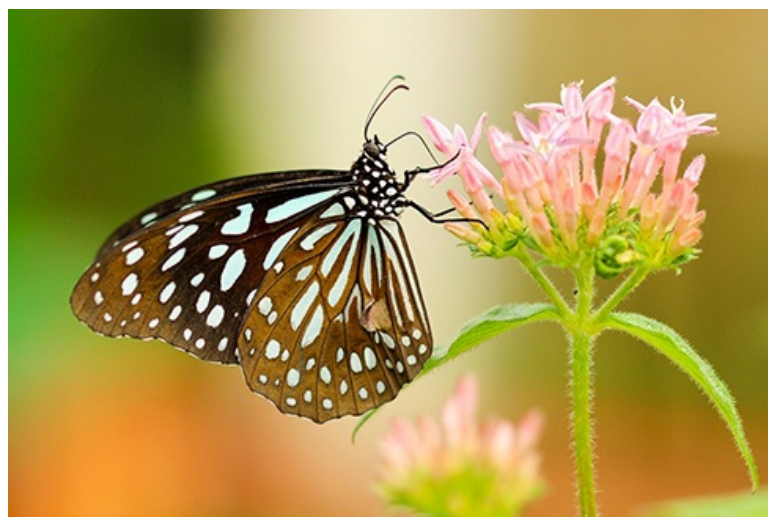
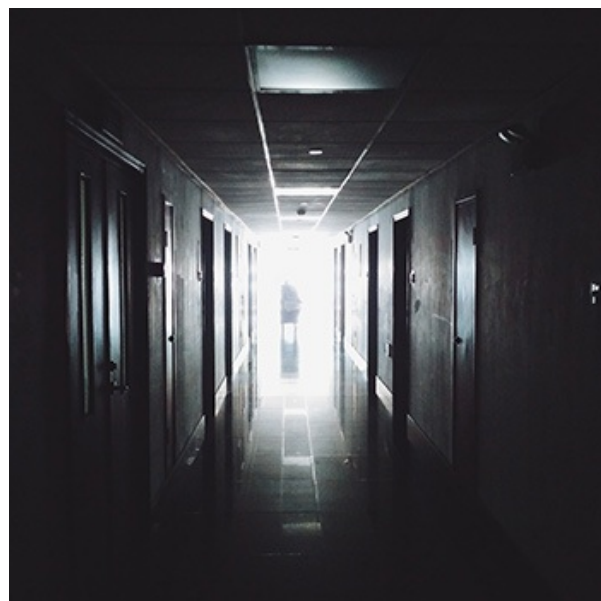
Tuttavia la previsione per cui, tutte le assunzioni di disabili da parte di datori di lavoro in situazione di inottemperanza agli obblighi, debbano avvenire tassativamente mediante chiamata numerica, appare troppo severa.

Se il servizio riceve da un datore di lavoro inadempiente agli obblighi, una richiesta di assunzione nominativa, si ritiene che l'autorizzazione all'assunzione sia comunque da rilasciare, anche se giunta mentre la procedura per la chiamata numerica è già avviata.

In senso contrario con un parere si è però espresso l'ispettorato Nazionale del Lavoro congiuntamente con il Ministero del Lavoro il 23.03.2017. Inoltre, siccome vi sono datori di lavoro che hanno molte scoperture (molte assunzioni di disabili da dover effettuare per ottemperare agli obblighi), il fatto di esigere dagli stessi un adempimento completo e immediato, potrebbe creare le condizioni perché gli inserimenti dei disabili non abbiano successo nel tempo oltre a provocare seri problemi di continuità imprenditoriale.

Forse è preferibile consentire la stipula di convenzioni di programma stabilendo impegni di assunzione inderogabili e più ravvicinati rispetto a quelli che si prevedono nelle convenzioni sottoscritte con datori di lavoro nei 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo.

A tal proposito si evidenzia come in diversi casi si debba registrare un uso distorto dello strumento delle convenzioni di programma. Tali convenzioni permettono di posticipare le assunzioni obbligatorie in un arco temporale anche di 5 anni, in modo tale che i disabili possano essere opportunamente individuati, eventualmente formati e con successo inseriti in azienda.



Durante il periodo di validità della convenzione il datore di lavoro è considerato ottemperante agli obblighi, ma quando si riscontra che aziende hanno rinnovato per la terza o quarta volta la convenzione mantenendo sostanzialmente lo stesso numero di disabili assunti, la convenzione ha solo legittimato comportamenti dilatori degli obblighi della Legge 68. In questo caso i servizi possono aver assunto verso datori di lavoro atteggiamenti forse troppo accondiscendenti. Se i servizi si pongono verso i datori di lavoro richiedendo perentoriamente l'adempimento degli obblighi della Legge 68/99, diventa poi difficile per i servizi proporre politiche attive del lavoro per la ricollocazione dei disoccupati presso gli stessi datori di lavoro.

Molti aspetti della Legge possono essere migliorati o finalmente chiariti, molti strumenti possono essere predisposti a partire dal cosiddetto "fascicolo azienda" che

con le moderne tecnologie informatiche è ormai a portata di mano. In questo modo si potrà tenere sotto controllo più facilmente l'adempimento degli obblighi relativi alla legge 68/99 dei datori di lavoro.

Nel 2016 e ancor di più in questa prima parte del 2017, si è notato un incremento delle assunzioni di disabili, ma è difficile sostenere che tale aumento delle assunzioni sia dovuto per la spinta ricevuta dalle novità contenute nel D.gs 151/2015 o per la ripresa economica in corso. ■

[*] Simone Chigliaro si occupa dal 2001 per la Regione Veneto di collocamento mirato. Inoltre coordina le attività e le applicazioni delle novità normative da parte dei servizi pubblici per l'impiego sia nell'ambito del collocamento ordinario che del collocamento mirato. Le affermazioni contenute nel presente articolo sono frutto del pensiero dell'autore e non impegnano l'amministrazione di

