

Concorso

AGENZIA REGIONALE PER IL LAVORO

EMILIA

ROMAGNA

34

**Assistenti
in politiche
per il lavoro**

MANUALE di **TEORIA** e **QUIZ**
per la **prova preselettiva**

regolato dalla l. 68/1999. Abbandonato il concetto di inserimento "obbligato", previsto dalla legge 482/68, la nuova disciplina introduce il diverso collocamento "mirato", inteso come *"quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, 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 sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione"*(art. 2).

Con il sistema del collocamento mirato si vuole garantire alla persona invalida un posto di lavoro adatto alle sue condizioni e alle sue aspirazioni.

► 2.1. I destinatari del collocamento mirato

Sono **beneficiari** di tale disciplina (art. 1):

- i **soggetti affetti da minorazioni fisiche, psichiche, sensoriali o portatori di handicap** intellettivo che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;
- i **non vedenti ed i sordomuti**;
- gli **invalidi del lavoro con una percentuale di invalidità superiore al 33%**;
- gli **invalidi di guerra militari e civili e gli invalidi di servizio** con minorazioni iscritte dalla prima all'ottava categoria.

L'**accertamento** delle condizioni di **disabilità** di cui al presente articolo è effettuato dalle commissioni di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e dunque:

- (a) dalle **commissioni mediche delle Aziende sanitarie locali**, con riferimento all'*invalidità civile*;
- (a) dall'**INAIL**, rispetto alla valutazione e alla verifica della residua capacità lavorativa derivante da infortunio sul lavoro e malattia professionale;
- a) da **specifiche commissioni di verifica relativamente agli invalidi di guerra**, civili di guerra e per servizio (D.P.R. 915/1978).

► 2.2. L'obbligo di assunzione

Il **collocamento mirato** è connotato dall'obbligo assunzionale dei lavoratori disabili di cui è onerato il datore di lavoro che occupi almeno 15 dipendenti.

L'obbligo in questione è **soggetto a eventuale sospensione** al ricorrere di determinate ipotesi:

- nei **confronti delle imprese che fanno ricorso al trattamento di integrazione salariale**, per la durata dei programmi contenuti nella relativa richiesta di intervento ed in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e per il singolo ambito provinciale;
- gli **obblighi sono sospesi inoltre per la durata della procedura di mobilità** disciplinata dagli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, e, nel caso in cui la procedura si concluda con almeno cinque licenziamenti, per il periodo in cui permane il diritto di precedenza all'assunzione previsto dall'articolo 8, comma 1, della stessa legge.

► 2.3. Le quote di riserva

I datori di lavoro sono tenuti ad assumere un certo numero di **soggetti disabili**, in misura proporzionale al loro organico complessivo (c.d. quote di riserva, art. 3):

- i **datori di lavoro pubblici e privati con più di 50 dipendenti** sono tenuti ad avere alle loro dipendenze una quota di disabili pari al 7% del personale globale;
- quelli che **occupano tra i 36 ed i 50 addetti** devono assumere due lavoratori disabili;
- quelli **con un numero di dipendenti tra i 15 ed i 35** sono obbligati ad assumerne uno;
- quelli **con meno di 15** sono esonerati dalle assunzioni obbligatorie.

Nelle organizzazioni di tendenza (ossia realtà caratterizzate dal perseguimento di obiettivi politici, religiosi, culturali o comunque implicanti scelte ideologiche), l'obbligo in esame opera solo in caso di nuove assunzioni e concerne unicamente il personale addetto a funzioni tecnico – esecutive od amministrative.

► 2.4. Modalità di assolvimento dell'obbligo di assunzione

Le **assunzioni** possono avvenire attraverso **due** diversi sistemi:

- la **richiesta**. I datori di lavoro effettuano **richiesta numerica** (entro alcuni limiti, anche nominativa) di avviamento dei lavoratori iscritti negli appositi elenchi dei soggetti disabili (art. 9).
In caso di mancata richiesta nel termine di sessanta giorni dall'insorgenza dell'obbligo o di mancata assunzione dei lavoratori avviati, è prevista una sanzione amministrativa a carico del datore di lavoro.
Il lavoratore avviato è titolare di un vero e proprio diritto soggettivo all'assunzione, a tutela del quale può chiedere in giudizio la condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno contrattuale da mancata assunzione (pari alle retribuzioni dovute fino al momento in cui ottenga un nuovo avviamento, detratto l'*aliunde perceptum* ed il danno evitabile con l'ordinaria diligenza);
- le **convenzioni tra datori di lavoro e Centri per l'impiego**, organizzazioni sindacali, associazioni di rappresentanza delle cooperative. Queste possono rivestire la forma di:
 - convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative (art. 12), attraverso le quali il disabile è assunto a tempo indeterminato dal datore di lavoro, ma è impiegato, in cambio di commesse, presso i c.d. soggetti ospitanti;
 - convenzioni di inserimento lavorativo (art. 12 *bis*), finalizzate all'assunzione di persone disabili con particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento lavorativo da parte dei c.d. soggetti destinatari (quali cooperative sociali), ai quali i c.d. soggetti conferenti (i datori di lavoro tenuti alle assunzioni obbligatorie) si impegnano ad affidare specifiche commesse.

Il **rapporto di lavoro con un soggetto disabile** è connotato dalle seguenti peculiarità:

- Il disabile **non può essere adibito a mansioni incompatibili con la propria invalidità** e, in caso di assunzione con patto di prova, la valutazione dell'esperimento lavorativo deve prescindere dal naturale minor rendimento dovuto alla minorazione o alla invalidità.
- In caso di **aggravamento delle condizioni del disabile o di significative variazioni nell'organizzazione del lavoro**, questi ha diritto – previa valutazione di un'apposita commissione – a una **sospensione non retribuita del rapporto allorché le mansioni affidategli risultino incompatibili con il suo stato sopravvenuto**. Qualora, nonostante i possibili adattamenti ragionevolmente apportabili all'organizzazione del lavoro, venga accertata la definitiva impossibilità di reinserire il lavoratore in azienda, si potrà procedere con la risoluzione del lavoro.
- In caso di **invalidità sopravvenuta, l'infortunio o la malattia** che determinano l'inabilità non possono costituire giustificato motivo di licenziamento, ove sia possibile **adibire il lavoratore a mansioni equivalenti od anche inferiori**.
- Il **licenziamento per riduzione del personale** o per **giustificato motivo oggettivo** è possibile solo se, per effetto dello stesso, **la quota di riserva non risulti intaccata**.

La legge 183 del 10 dicembre 2014 ha delegato il Governo ad emanare uno o più decreti legislativi per razionalizzare le politiche attive sul lavoro prevedendo tra i principi ed i criteri direttivi anche la razionalizzazione e revisione delle procedure e degli adempimenti in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, e degli altri soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio, al fine di favorirne l'inclusione sociale, l'inserimento e l'integrazione nel mercato del lavoro, avendo cura di valorizzare le competenze delle persone (art. 1, co. lett. g). La delega è stata attuata con il decreto legislativo n. 151 del 14 settembre 2015 il quale ha, agli articoli da 1 a 13, previsto nuove norme volte a razionalizzare e a semplificare le procedure relative all'inserimento mirato delle persone con disabilità.

► 2.4.1. D.lgs. n. 151 del 14 settembre 2015: il collocamento mirato dei lavoratori disabili verso la semplificazione e razionalizzazione. Le novità previste nel d.lgs. n. 185 del 24 settembre 2016 (cd. "Correttivo al Jobs Act")

Il capo I del decreto legislativo n. 151 del 14 settembre 2015, agli articoli da 1 a 13, prevede una **serie di interventi volti proprio a razionalizzare e a semplificare gli interventi e gli adempimenti finalizzati al**

Capitolo 1

Lo Statuto dell'Agenzia regionale per il lavoro

SOMMARIO

1. La missione dell'Agenzia regionale per il lavoro: autonomia, competenza e servizio pubblico - 2. Presenza territoriale e articolazione logistica - 3. Struttura istituzionale: Direttore e Revisore Unico - 3.1. Il Direttore: figura apicale con ampie responsabilità - 3.2. Il Revisore Unico: garanzia di regolarità e controllo - 4. Il ruolo dei dirigenti e del personale- 5. Il regolamento di organizzazione - 6. Le risorse finanziarie e patrimoniali- 7. Controllo di gestione e valutazione della performance

1. La missione dell'Agenzia regionale per il lavoro: autonomia, competenza e servizio pubblico

L'**Agenzia regionale per il lavoro** rappresenta un tassello strategico nella rete di governance territoriale dell'occupazione. Istituita con **Legge Regionale 30 luglio 2015, n. 13**, essa è configurata come ente dotato di **personalità giuridica** e di **ampia autonomia**: tecnica, operativa, amministrativa, contabile, finanziaria, patrimoniale e organizzativa (**Art. 1, comma 1**).

Questa autonomia garantisce flessibilità gestionale e operativa, pur nel rispetto degli **indirizzi politici definiti dalla Giunta regionale**, alla quale l'Agenzia si allinea per promuovere un sistema di servizi per il lavoro orientato alla **qualità, inclusività e innovazione**.

L'azione dell'Agenzia è improntata a valori fondamentali quali la **partecipazione, l'integrazione interistituzionale, la trasparenza amministrativa, l'efficacia delle misure adottate, l'economicità della spesa pubblica** e la **semplificazione delle procedure** (**Art. 1, comma 2**). È altresì garantito il rispetto del principio di **pari opportunità**, nonché la promozione dell'**uguaglianza di trattamento** nell'accesso ai servizi da parte di cittadini e imprese (**Art. 1, comma 3**), in coerenza con le **normative nazionali, regionali e direttive europee**.

2. Presenza territoriale e articolazione logistica

Per assicurare la prossimità dei servizi e rispondere in maniera efficace alle diverse esigenze territoriali, l'Agenzia ha la propria sede legale e amministrativa a Bologna, ma è strutturata attraverso una rete di sedi operative dislocate su tutto il territorio regionale.

Questa articolazione decentrata consente di integrare le politiche del lavoro con le peculiarità socio-economiche locali e promuovere una maggiore capillarità delle attività di orientamento, formazione, intermediazione e accompagnamento al lavoro (**Art. 2**).

3. Struttura istituzionale: Direttore e Revisore Unico

L'Agenzia è retta da **due organi principali**: il **Direttore** e il **Revisore Unico** (**Art. 3**).