



Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

- VISTO** il decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 151, recante *“Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*;
- VISTO** in particolare, l’articolo 1, comma 1, del decreto legislativo n. 151 del 2015, che demanda ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza unificata ai sensi dell’articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, la definizione delle linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità;
- VISTA** la legge 12 marzo 1999, n. 68, recante: *“Norme per il diritto al lavoro dei disabili”*;
- VISTA** la Convenzione stipulata tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l’Istituto Nazionale per l’Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP) in data 28 luglio 2020, avente ad oggetto, tra l’altro, l’affidamento all’INAPP delle attività utili all’assistenza tecnico-scientifica al Ministero per la predisposizione e l’elaborazione delle Linee guida in materia di collocamento mirato per le persone con disabilità, ai sensi del decreto legislativo n. 151 del 2015;
- VISTO** il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per l’innovazione tecnologica e la transizione digitale e il Ministro per la pubblica amministrazione, del 29 dicembre 2021, ai sensi dell’articolo 8, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, in materia di banca dati del collocamento mirato;
- CONSIDERATA** la costituzione di un gruppo di lavoro congiunto Ministero del lavoro e delle politiche sociali – INAPP, finalizzato all’elaborazione delle linee guida sul collocamento mirato e volto a definire la:
- a) promozione di una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, nonché con l’INAIL, in relazione alle competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, per l’accompagnamento e il supporto della persona con disabilità presa in carico al fine di favorirne l’inserimento lavorativo;
 - b) promozione di accordi territoriali con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, le associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari, nonché con le altre organizzazioni del Terzo settore rilevanti, al fine di favorire l’inserimento lavorativo delle persone con disabilità;
 - c) individuazione, nelle more della revisione delle procedure di accertamento della disabilità, di modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità, definizione dei criteri di predisposizione dei progetti di inserimento lavorativo



Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

che tengano conto delle barriere e dei facilitatori ambientali rilevati, definizione di indirizzi per gli uffici competenti funzionali alla valutazione e progettazione dell'inserimento lavorativo in ottica bio-psico-sociale;

d) analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare alle persone con disabilità, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli che il datore di lavoro è tenuto ad adottare;

e) promozione dell'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro, con compiti di predisposizione di progetti personalizzati per le persone con disabilità e di risoluzione dei problemi legati alle condizioni di lavoro dei lavoratori con disabilità, in raccordo con l'INAIL per le persone con disabilità da lavoro;

f) individuazione di buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

SENTITI

l'Osservatorio nazionale sulle condizioni delle persone con disabilità, il Comitato Tecnico Scientifico dell'Osservatorio, le parti sociali, e tenuto conto delle osservazioni pervenute nella stesura definitiva del testo;

ACQUISITA

l'intesa della Conferenza Unificata, sancita nella seduta del 2 marzo 2022

D E C R E T A

Articolo 1

(Linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità)

1. Ai sensi dell'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, sono adottate le *Linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità* di cui all'allegato 1, che costituisce parte integrante del presente decreto.

Il presente decreto sarà pubblicato sul sito istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Roma, 11 marzo 2022

F.to Andrea Orlando

**LINEE GUIDA
IN MATERIA DI
COLLOCAMENTO MIRATO
DELLE PERSONE CON DISABILITÀ**

INDICE

	PRESENTAZIONE DELLE LINEE GUIDA IN MATERIA DI COLLOCAMENTO MIRATO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ	5
1.	I RECENTI INTERVENTI NORMATIVI DI MODIFICA DELLA LEGGE 68/1999	12
1.1	Il decreto legislativo 151/2015	12
1.2	Gli interventi relativi all'occupazione nell'ambito pubblico	15
1.3	Quadro delle competenze sulla gestione del Collocamento mirato	16
2.	I SERVIZI PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO E IL COLLOCAMENTO MIRATO	18
2.1	Tipologia degli utenti dei Servizi per l'impiego.....	18
2.2	Percorso di attivazione dell'utente presso il CPI	19
2.3	Accoglienza e prima informazione.....	20
2.4	DID online, profilazione, aggiornamento SAP e iscrizione negli elenchi del collocamento mirato per le persone con disabilità	21
2.5	L'orientamento di base nel caso delle persone con disabilità.....	22
2.6	Profilazione qualitativa approfondita.....	23
2.6.1	<i>Ruolo e compiti del comitato tecnico</i>	<i>23</i>
2.7	Patto di servizio personalizzato	25
2.7.1	<i>Il Patto di servizio per le persone con disabilità</i>	<i>26</i>
3.	ITER PROCEDIMENTALE PREVISTO PER IL DATORE DI LAVORO CHE DEVE PROCEDERE ALL'ASSUNZIONE DELLA PERSONA CON DISABILITÀ AI SENSI DELLA LEGGE 68/1999	28
3.1	Distinzione datori di lavoro pubblici/datori di lavoro privati obbligati all'assunzione	28
3.2	Modalità di assunzione per i datori di lavoro privati.....	28
3.3	Richiesta avviamento tramite Prospetto informativo	29
3.4	Modalità delle assunzioni e adempimenti per i datori di lavoro pubblici (Comunicazione 39 quater per i datori di lavoro pubblici).....	30
3.5	Modalità operative del servizio per il collocamento mirato per garantire il corretto adempimento dell'obbligo di assunzione delle persone con disabilità.....	32
4.	RETI INTEGRATE NEI PERCORSI DI ATTIVAZIONE DELLA PERSONA CON DISABILITÀ	36
4.1	Iniziative nel quadro dell'integrazione degli interventi a sostegno dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità	36
4.2	Il comitato tecnico e la rete integrata dei servizi	45
5.	GLI ACCORDI TERRITORIALI.....	48
5.1	Forme di concertazione territoriale tra Regione, Città metropolitane, Province e le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro con le cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 38, le associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari, nonché con le altre organizzazioni del terzo settore rilevanti	48

5.2	Gli accordi territoriali con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro con le cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 38, le associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari, nonché con le altre organizzazioni del terzo settore rilevanti	49
5.3	Attività di monitoraggio	50
5.4	Fondi e risorse finanziarie	50
6.	LA VALUTAZIONE BIO-PSICO-SOCIALE DELLA DISABILITÀ	52
6.1	Principi comuni in materia di valutazione bio-psico-sociale.....	52
6.2	Dall'accertamento della condizione di disabilità ai fini del collocamento mirato al profilo di occupabilità: indicazioni e indirizzi operativi	53
6.3	Il comitato tecnico e il progetto di inserimento lavorativo personalizzato.....	56
7.	ANALISI DELLE CARATTERISTICHE DEI POSTI DI LAVORO E GLI ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI.....	60
7.1	Analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro.....	60
7.2	Accomodamenti ragionevoli.....	61
	7.2.1 <i>Il contesto normativo</i>	61
	7.2.2 <i>Ambito di applicazione</i>	62
7.3	Gli accomodamenti ragionevoli nei luoghi di lavoro	63
7.4	Il lavoro agile come accomodamento ragionevole.....	63
7.5	L'eccessiva onerosità dell'accomodamento	65
7.6	I contributi per l'adozione di accomodamenti ragionevoli.....	65
7.7	Contributi INAIL	65
8.	RESPONSABILE DELL'INSERIMENTO LAVORATIVO PER LE PERSONE CON DISABILITÀ	68
8.1	Premessa normativa	68
8.2	Indirizzi operativi	69
9.	LE BUONE PRATICHE DI INCLUSIONE LAVORATIVA	74
	SCHEMA - I servizi per il collocamento mirato rivolti a persone con disabilità e datori di lavoro.....	77
	ALLEGATI.....	78
	Allegato 1	78
	Allegato 2	87
	Allegato 3	94

Decreto legislativo 151/2015 “Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.”

Art. 1. Collocamento mirato

1. Entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza unificata ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definite linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità sulla base dei seguenti principi:

a) promozione di una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, nonché con l'INAIL, in relazione alle competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, per l'accompagnamento e il supporto della persona con disabilità presa in carico al fine di favorirne l'inserimento lavorativo;

b) promozione di accordi territoriali con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, le associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari, nonché con le altre organizzazioni del terzo settore rilevanti, al fine di favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità;

c) individuazione, nelle more della revisione delle procedure di accertamento della disabilità, di modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità, definizione dei criteri di predisposizione dei progetti di inserimento lavorativo che tengano conto delle barriere e dei facilitatori ambientali rilevati, definizione di indirizzi per gli uffici competenti funzionali alla valutazione e progettazione dell'inserimento lavorativo in ottica bio-psico-sociale;

d) analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare alle persone con disabilità, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli che il datore di lavoro è tenuto ad adottare;

e) promozione dell'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro, con compiti di predisposizione di progetti personalizzati per le persone con disabilità e di risoluzione dei problemi legati alle condizioni di lavoro dei lavoratori con disabilità, in raccordo con l'INAIL per le persone con disabilità da lavoro;

f) individuazione di buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

2. All'attuazione del presente articolo si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

PRESENTAZIONE DELLE LINEE GUIDA IN MATERIA DI COLLOCAMENTO MIRATO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

Le “Linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità” previste dall’art.1 del decreto legislativo 151 del 2015 rappresentano strumenti di indirizzo e coordinamento a livello nazionale e rinnovano l’impegno delle amministrazioni nel delineare un percorso di collaborazione e di condivisione interistituzionale verso un sistema di inclusione lavorativa in grado di essere più efficiente e organico in tutto il Paese.

Le Linee guida, pur non sostituendosi alle legislazioni regionali che hanno regolamentato l’applicazione del collocamento mirato sui territori, intendono offrire un quadro di riferimento complessivo rispetto a principi, interventi e metodologie di attuazione.

Gli indirizzi e le proposte contenute nel documento fanno propri i principi espressi dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità e tengono in considerazione gli obiettivi della recente Strategia europea per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030 presentata dalla Commissione europea. In particolare, si assume la dimensione del lavoro come fondamentale per i percorsi di integrazione sociale delle persone con disabilità e la più ampia realizzazione dei relativi progetti di vita indipendente.

Gli interventi, le indicazioni ed i metodi presentati nelle Linee guida sono finalizzati a:

- favorire, su tutto il territorio nazionale, la presenza e la fruibilità di servizi, strumenti e risorse adeguati, secondo i principi delle pari opportunità e non discriminazione, a beneficio dei cittadini con disabilità e delle imprese interessati dalla norma del collocamento mirato;
- sostenere la standardizzazione dei processi di attuazione delle norme su tutto il territorio nazionale, da parte dei servizi competenti, per ridurre i divari territoriali che penalizzano vaste aree del Paese;
- orientare le azioni del sistema nella prospettiva di un miglioramento continuo dell’efficacia delle prestazioni, favorito da attività di monitoraggio e da una condivisione delle pratiche valide tra le diverse realtà locali.

Le linee guida sostengono le azioni di capacità amministrativa, nell’ottica della collaborazione interistituzionale, favorendo l’adozione di interventi innovativi nella programmazione regionale e sostenendo il rafforzamento di quanto già previsto dai servizi territoriali per il collocamento mirato.

Con l’approccio connaturato alla logica del mainstreaming, si ritiene necessario introdurre o consolidare un sistema di analisi e valutazione delle politiche promosse dalle amministrazioni regionali che consideri il potenziale impatto sul mondo della disabilità delle misure predisposte, interpretando in particolare il tema del lavoro non solo in termini di equità ma anche in chiave di crescita economica.

Seguendo la medesima ottica del mainstreaming, si ritiene utile estenderne i principi anche alla dimensione di genere nell’ambito del collocamento mirato, sollecitando la valutazione ex ante dell’impatto delle misure adottate dalle amministrazioni, secondo l’approccio intersezionale promosso dall’EIGE (European Institute for Gender Equality).

Si raccomanda la promozione di campagne di comunicazione e valorizzazione della responsabilità sociale delle imprese ai fini del perseguimento di migliori risultati quantitativi e qualitativi sul piano occupazionale e di indurre i necessari cambiamenti culturali nei confronti della tematica della disabilità nei contesti organizzativi e produttivi.

Allo scopo di sostenere l’occupazione delle persone con disabilità e riconoscere il ruolo attivo dei datori di lavoro nell’applicazione della normativa, si propone l’introduzione o il consolidamento, da parte delle amministrazioni competenti per il collocamento mirato, di meccanismi e clausole premianti negli appalti

pubblici a favore di imprese ed enti che abbiano istituito la figura del responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro.

Si ribadisce la necessità e si sollecitano la promozione e il consolidamento della gestione sistematica dei dati amministrativi riferiti al Collocamento mirato, l'aggiornamento costante e regolare dei flussi informativi, lo sviluppo della collaborazione applicativa orientata a una piena interoperabilità tra i sistemi di riferimento sulla disabilità, nel quadro della governance regionale e in sinergia con le esigenze di uniformità espresse a livello nazionale, anche ai fini di una loro opportuna analisi e valutazione.

Lo stesso Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) #Nextgeneration Italia¹ riconosce il tema della disabilità come una delle sue Priorità Trasversali, alla quale rivolgere interventi di riforma pienamente inclusivi. L'attenzione per le persone con disabilità caratterizza tutto il PNRR, in linea con la Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità. Il PNRR prevede fra gli investimenti un ammontare molto rilevante (500 milioni di euro entro il 2026) per l'estensione su tutto il territorio nazionale dei progetti di "Vita indipendente" e per il "Dopo di noi" volti ad assicurare idonee condizioni abitative, sociali e lavorative alle persone con disabilità. Tra le principali riforme programmate è da sottolineare la previsione della "Legge quadro della disabilità", per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di disabilità. Anche nell'illustrazione del "Programma Nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL)" adottato con Decreto Interministeriale del 5 novembre 2021, una attenzione specifica viene dedicata all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, quale programma nazionale di presa in carico, erogazione di servizi specifici e progettazione professionale personalizzata.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali effettuerà annualmente un monitoraggio – in collaborazione con ANPAL- dell'attuazione delle presenti Linee guida, con il coinvolgimento delle amministrazioni regionali competenti, anche avvalendosi delle informazioni contenute nella Piattaforma dedicata alla raccolta delle buone prassi, prevista dalle presenti Linee guida, che andrà a comporre un repertorio ragionato delle pratiche espresse dai territori. I risultati di tale monitoraggio – elaborati in collaborazione con INAPP - saranno integrati nel rapporto biennale sull'attuazione delle misure della L. 68/1999.

Con successivo decreto direttoriale, presentato entro 120 giorni dalla pubblicazione del decreto ministeriale che definisce le Linee guida, verranno determinate le modalità di realizzazione e gestione della succitata piattaforma, nonché le categorie e i criteri di selezione delle esperienze in essa pubblicate da parte di un gruppo di lavoro istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la partecipazione di ANPAL e INAPP ed espressione della sensibilità sociale e della competenza istituzionale sul tema.

Entro 18 mesi dall'adozione delle Linee guida, i servizi sono chiamati ad attuare una ricognizione sugli iscritti per verificare le permanenze nelle liste del collocamento obbligatorio per le persone iscritte da più di 24 mesi, identificando le cause prevalenti della loro perdurante condizione di disoccupazione e il numero di offerte di lavoro presentate loro nel medesimo periodo. Sarà cura del Ministero del lavoro e delle politiche sociali attivare un tavolo tecnico che, in collaborazione con ANPAL e con le Regioni e con il Ministero per le disabilità, raccoglierà le risultanze di tali ricognizioni, per effettuarne lettura e analisi in funzione della proposizione di eventuali opportuni interventi da assumere a livello statale orientati alla riduzione della durata media della disoccupazione.

Le Linee guida introducono una ripartizione in tre distinte categorie di beneficiari dei diversi processi di accompagnamento al lavoro, allo scopo di prefigurare percorsi personalizzati che tengano in considerazione anche alcune specificità risultanti dalla relazione della persona con il servizio per il collocamento mirato. Tali categorie sono state individuate al fine di sensibilizzare i servizi su specifiche tipologie di intervento.

¹ Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) #Nextgeneration Italia, trasmesso dal Governo al Parlamento il 25 aprile 2021, è stato approvato in Consiglio dei ministri il 30 aprile 2021.

Una *prima categoria*, che si compone di giovani con disabilità che non rientrano ancora tra i beneficiari della normativa, in quanto non ancora in età da lavoro o perché ancora nel sistema dell'istruzione, sarà destinataria di interventi che coinvolgeranno operatori e servizi dei sistemi socio sanitari, dell'istruzione e della formazione, allo scopo di garantire nei tempi opportuni un efficace trasferimento della presa in carico verso il sistema dell'integrazione lavorativa, anche considerando l'introduzione di una figura di tutoraggio per facilitare ed accompagnare l'inclusione e il cambiamento per le diverse dimensioni del progetto personalizzato.

Una *seconda categoria* comprende le persone che accedono per la prima volta alle liste del collocamento obbligatorio oppure sono iscritte da non oltre 24 mesi.

Una *terza categoria*, infine, riguarda i disoccupati da oltre 24 mesi e le persone che rientrano al lavoro, dopo dimissioni/licenziamenti o lunghi periodi di malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale o riabilitazione.

Le linee guida costituiscono un documento di indirizzo, pertanto, in considerazione del loro intervento su tematiche di rilievo che necessitano di confronto istituzionale e ulteriore approfondimento, si ravvisa la necessità di prevedere appositi tavoli tecnici; ciò anche in relazione all'opportunità di adottare provvedimenti specifici o elaborare proposte di modifica normativa. Tali tavoli saranno costituiti con i componenti necessari in relazione alla specifica materia. Le tematiche di seguito riportate non costituiscono un elenco tassativo ma potranno essere implementate laddove se ne rilevi la necessità:

- ricognizione degli iscritti per verificare le permanenze nelle liste del collocamento obbligatorio per le persone iscritte da più di 24 mesi;
- implementazione della banca dati sul collocamento mirato;
- verifica ed eventuale aggiornamento delle schede anagrafica e per l'orientamento di base;
- procedure di assunzione delle persone con disabilità psichica presso le pubbliche amministrazioni.

LA STRUTTURA DEL TESTO DELLE LINEE GUIDA²

L'articolazione del documento segue una linea espositiva che prende avvio nel capitolo 1 con la presentazione dei recenti interventi normativi di modifica della legge 68/1999 e raffigura, inoltre, il quadro aggiornato delle competenze sulla gestione del Collocamento mirato.

Il capitolo 2 ricostruisce il processo di definizione del Patto di servizio e le misure di politica attiva del lavoro per il sostegno dell'occupabilità del lavoratore con disabilità, definito dal documento "Servizi per le politiche attive del lavoro. Linee guida per gli operatori dei Centri per l'impiego (Profilazione qualitativa)" elaborato dal Gruppo di lavoro congiunto ANPAL - Ministero del Lavoro, DG Lotta alla povertà e per la programmazione sociale - Regioni e Province Autonome ed approvato in sede tecnica dalle stesse Regioni nel 2018. L'illustrazione del processo, prefigurata per l'intero territorio nazionale e riportata in questa sede nelle sue parti essenziali e pertinenti, rappresenta la base di partenza per procedere con gli interventi integrativi o chiarificatori ispirati dai principi enunciati dall'art. 1 del d.lgs. 151/2015, utili a qualificare, in chiave omogenea ed innovativa, il sistema del collocamento mirato. L'esposizione del capitolo viene integrata con alcune raccomandazioni su necessari aggiornamenti delle procedure o riferimenti ai principi enunciati dall'art. 1 del d.lgs. 151/2015.

² Il presente documento, nell'esposizione dei contenuti, adotta un concetto e una definizione di disabilità in linea con la Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità. Riferimenti terminologici o locuzioni non in linea con la citata definizione sono presenti in citazioni normative o di testi virgolettati riferibili a periodi precedenti l'adozione dell'attuale paradigma di approccio alla disabilità, che qui vengono riportati nella loro forma originale.

Nel capitolo 3 viene ricostruito l'iter procedimentale previsto per il datore di lavoro che deve procedere all'assunzione della persona con disabilità ai sensi della legge 68/1999 e sono, inoltre, illustrate le modalità operative del servizio per il collocamento mirato destinate a imprese ed enti per garantire il corretto adempimento dell'obbligo di assunzione delle persone con disabilità, tenendo conto della stretta correlazione con gli interventi di politiche attive rivolti agli utenti iscritti alle liste del collocamento mirato.

I capitoli dal 4 al 9 illustrano gli approfondimenti specifici per ciascuno dei principi elencati nell'art. 1 del d.lgs. 151/2015. Ne deriva in taluni casi un arricchimento sul versante valutativo o attuativo delle misure già previste, mentre in altri casi viene introdotta una rimodulazione delle procedure, basata sull'adozione di modelli di intervento maggiormente in linea con i principi richiamati dal citato decreto. Vengono fornite le indicazioni essenziali sul loro posizionamento nel processo di presa in carico della persona con disabilità e nel quadro dei servizi rivolti ai datori di lavoro, senza trascurare le peculiarità territoriali e le implicazioni di *governance* del sistema conseguenti alla loro adozione.

Principi e approcci adottati dalle Linee guida

- Multidimensionalità.
- Progetti personalizzati (*«un progetto di vita individuale, personalizzato e partecipato»* Disegno di Legge 3347 Delega al Governo in materia di *disabilità*).
- Rete integrata dei servizi (sanitari, sociali, istruzione/formazione, lavoro) per la continuità nell'accompagnamento dei progetti personalizzati anche mediante la presenza di équipe multidisciplinari.
- Dimensione del lavoro al centro dei percorsi di inclusione sociale delle persone con disabilità e della più ampia realizzazione dei relativi progetti di vita indipendente.
- Partecipazione delle PcD ai progetti di inclusione proposti dai servizi.
- Pari opportunità e non discriminazione.
- Sistemi informativi integrati e interoperabili.
- Approccio bio-psico-sociale come standard *«nelle more della revisione delle procedure di accertamento della disabilità»*.
- Rafforzamento delle capacità del sistema mediante l'investimento nella formazione degli operatori e il potenziamento delle competenze.

Criteri e proposte delle Linee guida per il collocamento mirato

- Percorso di collaborazione e di condivisione interistituzionale verso un sistema di inclusione lavorativa in grado di essere più efficiente e organico in tutto il Paese.
- Offerta di un quadro di riferimento unitario rispetto a principi, interventi e metodologie di attuazione.
- Sostegno alle azioni di capacità amministrativa, nell'ottica della collaborazione interistituzionale, favorendo l'adozione di interventi innovativi nella programmazione regionale e sostenendo il rafforzamento di quanto già previsto dai servizi territoriali per il collocamento mirato.
- Promozione e consolidamento della gestione sistematica dei dati amministrativi riferiti al Collocamento mirato, aggiornamento costante e regolare dei flussi informativi, sviluppo della collaborazione applicativa orientata a una piena interoperabilità tra i sistemi di riferimento sulla disabilità, nel quadro della governance regionale e in sinergia con le esigenze di uniformità espresse a livello nazionale, anche ai fini di una loro opportuna analisi e valutazione.
- Piattaforma informatica accessibile e dinamica per la raccolta sistematica delle buone pratiche di inclusione lavorativa al fine di contribuire, con la diffusione di esperienze positive ed efficaci, all'innalzamento degli standard di gestione del sistema del collocamento mirato e ad assicurare la disponibilità su tutto il territorio nazionale di modelli replicabili di azioni, procedure e progettualità.
- Monitoraggio annuale dell'attuazione delle Linee guida, da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la collaborazione delle amministrazioni regionali competenti, anche avvalendosi del repertorio ragionato delle buone pratiche espresse dai territori e contenute nella Piattaforma informatica.
- Proposta di adozione del mainstreaming della disabilità per un sistema di analisi e valutazione delle politiche promosse dalle amministrazioni regionali che consideri il potenziale impatto sul mondo della disabilità delle misure predisposte, *non solo in termini di equità ma anche in chiave di crescita economica*.
- Proposta di valutazione ex ante di genere dell'impatto delle misure adottate dalle amministrazioni nell'ambito del collocamento mirato.
- Entro 18 mesi i servizi sono chiamati ad attuare una ricognizione sugli iscritti per verificare le anomale permanenze nelle liste del collocamento obbligatorio per le persone iscritte da oltre 24 mesi, identificando: le cause prevalenti della loro perdurante condizione di disoccupazione; il numero di offerte di lavoro presentate loro nel medesimo periodo.
- Promozione di campagne di comunicazione e valorizzazione della responsabilità sociale delle imprese che garantiscano buoni risultati quantitativi e qualitativi sul piano occupazionale e producano i necessari cambiamenti culturali sulla tematica della disabilità in contesti organizzativi e produttivi.
- Introduzione o consolidamento, da parte delle amministrazioni competenti per il collocamento mirato, di meccanismi e clausole premianti negli appalti pubblici a favore di imprese ed enti che abbiano istituito la figura del responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro.
- Ricorso alla figura del responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro anche in forma consulenziale per le PMI attingendo a competenze disponibili sul territorio.
- Rimodulazione delle misure e dei servizi del collocamento mirato, basata sull'adozione di modelli di intervento in linea con i principi richiamati dall'art. 1 del d.lgs. 151/2015, con l'identificazione dei responsabili dei procedimenti, senza trascurare le peculiarità territoriali e le implicazioni di governance del sistema conseguenti alla loro adozione.

Principali interventi richiamati nelle Linee guida per tipologia di soggetto competente

Regioni e P.A.	Mainstreaming della disabilità su politiche regionali	Valutazione ex ante di genere nel Collocamento M.	Ricognizione su iscritti alle liste da oltre 24 mesi	Concertazione sociale territoriale
Gestione flussi informativi integrati	Campagne comunicazione su RSI	Ricognizione annuale risorse Collocamento M.	Piani di formazione operatori	
Ministero del lavoro e delle P.S.	Monitoraggio Linee guida	Piattaforma buone prassi	Analisi Ricognizione su iscritti alle liste	Proposizione interventi su scala nazionale
Servizi per il Collocamento mirato	Ottica bio-psico-sociale in tutte le fasi del CM	Coinvolgimento attivo della persona	Rete locale integrata di servizi	Responsabile del processo di presa in carico
Accordi territoriali	Revisione periodica profili iscritti	Promozione ruolo Responsabili ins. lavorativo	Analisi dei posti di lavoro e servizi alle imprese	
Comitati tecnici	Schede con valutazione bio-psico-sociale	Collaborazione a progettazione personalizzata	Presenza diffusa sul territorio	

1. I RECENTI INTERVENTI NORMATIVI DI MODIFICA DELLA LEGGE 68/1999³

Nel 2015 la legge 68/1999 è stata oggetto di un ampio intervento riformatore, tradottosi, in particolare, nell'emanazione del decreto legislativo n. 151/2015. Tale decreto si è mosso in un'ottica di razionalizzazione e revisione delle procedure e degli adempimenti in materia di inserimento delle persone con disabilità, al fine di rafforzare il sistema del collocamento mirato, inteso come momento di incontro tra le esigenze organizzative del datore di lavoro e le abilità e le capacità della persona con disabilità. In questo contesto, si è provveduto a generalizzare la richiesta nominativa come modalità di assunzione per i datori di lavoro privati e a valorizzare la collaborazione tra attori istituzionali e attori sociali, nella logica di creare una progettazione integrata. Nell'ambito del disegno riformatore un ruolo decisivo è stato riconosciuto all'integrazione del sistema informativo, con la raccolta sistematica dei dati disponibili sul collocamento mirato, nonché di dati relativi alle buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità e agli ausili ed adattamenti sui luoghi di lavoro. Molteplici sono stati gli interventi sui singoli istituti della legge 68, quali la revisione della disciplina degli incentivi all'assunzione, in modo da renderli fruibili in via automatica ai datori di lavoro, le modifiche al regime sanzionatorio, il riconoscimento dell'autocertificazione dell'esonero dall'obbligo di assunzione per i lavoratori ad elevato rischio e l'automaticità delle compensazioni territoriali intraregionali per i datori di lavoro pubblici. Di rilievo anche la previsione dell'assoggettabilità dei datori di dai 15 ai 35 dipendenti, indipendentemente dall'effettuazione di nuove assunzioni aggiuntive, entrata in vigore il 1° gennaio 2018.

Da ultimo, gli interventi normativi in merito all'attuazione della legge 68 hanno riguardato l'ambito pubblico. Per effetto dell'articolo 10 del decreto legislativo n. 75/2017, emanato sulla base della legge n. 124/2015, che ha disposto deleghe al Governo per la riforma della pubblica amministrazione, è stata prevista l'istituzione della *Consulta nazionale per l'integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità*⁴, la nuova figura del *Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità*⁵ e sono state introdotte disposizioni specifiche volte al monitoraggio dell'applicazione della legge 68 presso le pubbliche amministrazioni. Inoltre, l'art. 6 del decreto legge del 9 giugno 2021 n.80, così come modificato dalla legge del 6 agosto 2021 n. 113, ha definito nuovi impegni delle amministrazioni pubbliche nel definire il piano delle performance, in cui si possono inserire i responsabili per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

Gli istituti che regolano il collocamento delle persone con disabilità, disciplinati dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, che ha sostituito la previgente disciplina recata dalla legge 4 aprile 1968, n. 482, sono stati oggetto negli ultimi anni di revisione, ai fini di rafforzare l'inclusione sociale attraverso l'inserimento e l'integrazione nel mercato del lavoro delle persone con disabilità e valorizzarne le competenze e professionalità.

1.1 IL DECRETO LEGISLATIVO 151/2015

Il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 è stato adottato in attuazione dell'articolo 1, comma 4, lettera g, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 che prevede una specifica delega al Governo volta al riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, allo scopo di garantire la fruizione dei servizi essenziali in materia di politica attiva del lavoro su tutto il territorio nazionale, nonché di assicurare l'esercizio unitario delle relative funzioni amministrative, individuando i seguenti principi e criteri direttivi:

³ Il capitolo riprende una selezione del testo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali pubblicato in Capitolo 12. Il lavoro dei disabili. Parte I. legge 68 ed oltre. Lavoro e inserimento delle persone con disabilità, *XXII Rapporto mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2020*, CNEL. Roma, 2021.

⁴ Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 6 febbraio 2018.

⁵ Direttiva n. 1/2019 del Ministero per la pubblica amministrazione "Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette".

- razionalizzazione e revisione delle procedure e degli adempimenti in materia di inserimento mirato delle persone di cui alla legge 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;
- integrazione del sistema informativo per la gestione del mercato del lavoro e il monitoraggio delle prestazioni erogate, con la raccolta sistematica dei dati disponibili nel collocamento mirato nonché di dati relativi alle buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità e agli ausili ed adattamenti utilizzati sui luoghi di lavoro.

Con la riforma del 2015, il legislatore si è così mosso in un'ottica di razionalizzazione e revisione delle procedure e degli adempimenti in materia di inserimento delle persone con disabilità, puntando a rafforzare il sistema del collocamento mirato, inteso come inserimento nel "posto adatto" e quindi come incontro tra le esigenze organizzative del datore di lavoro e le abilità e le capacità della persona. Al primo si intende offrire una più adeguata e realistica risposta ad esigenze organizzative e produttive, implicante anche forme di incentivazione che contribuiscano a far considerare la persona con disabilità come una effettiva risorsa. Al lavoratore si vuole offrire l'opportunità di rafforzare e valorizzare le proprie competenze, utili alla definizione di un profilo personale e professionale realmente spendibile sul mercato del lavoro. Gli strumenti a supporto e le misure di accompagnamento sono così considerati sempre più nel ventaglio dei servizi offerti, molti dei quali da offrire organicamente nell'ambito di reti strutturate sul territorio.

Le disposizioni introdotte hanno anche tenuto conto delle indicazioni contenute nel "Programma di azione biennale per la promozione dei diritti e dell'integrazione delle persone con disabilità", adottato con decreto del Presidente della Repubblica il 4 ottobre 2013, puntando alla valorizzazione della collaborazione tra attori istituzionali e attori sociali, nella logica di creare un'efficace sinergia attraverso una progettazione integrata^{6,7}.

In tale contesto di riforma si innesta l'innovazione apportata dall'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 151 alle modalità di adempimento dell'obbligo di assunzione delle persone con disabilità, che ha posto la richiesta nominativa quale regola generale per l'assunzione delle persone con disabilità da parte dei datori di lavoro privati, superando il precedente quadro ordinamentale, nel quale la richiesta nominativa era riconosciuta solo entro determinati limiti.

Per la generalità dei datori di lavoro privati e degli enti pubblici economici, ferma restando la stipula della convenzione di cui all'articolo 11 della legge 68, la richiesta nominativa diventa così la modalità ordinaria di adempimento dell'obbligo di assunzione delle persone con disabilità⁸. Viene, altresì, introdotta la possibilità di far precedere la richiesta nominativa dalla richiesta, da parte del datore di lavoro al servizio competente, della raccolta delle candidature sulla base delle qualifiche concordate, con il mantenimento in capo al datore di lavoro della facoltà di scelta all'interno della rosa di nomi proposti.

Per altro verso, la legge di riforma affronta la situazione di quei datori di lavoro privati che non abbiano presentato agli uffici competenti la richiesta di avviamento entro il termine di sessanta giorni dall'insorgenza

⁶ Cfr. in particolare la Linea di intervento n. 2 "Lavoro ed occupazione" del Programma, elaborato ed approvato, ai sensi dell'articolo 3, comma 5, lettera b, della legge 18/2009, dall'Osservatorio Nazionale sulla condizione delle persone con disabilità e formalizzato con decreto del Presidente della Repubblica.

⁷ In merito, il decreto legislativo 151/2015 ha previsto l'adozione di apposite *Linee guida*, concepite come strumento di indirizzo e di coordinamento a livello nazionale per perseguire l'omogeneità nel comportamento dei territori, volte: alla promozione di una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio; alla promozione di accordi territoriali con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, le cooperative sociali, le associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari, e le altre organizzazioni del Terzo Settore rilevanti; all'individuazione, nelle more della revisione delle procedure di accertamento della disabilità, di modalità di valutazione bio-psico-sociale; all'analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro; alla promozione dell'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro; all'individuazione di buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità. La definizione di tali *Linee guida* ha comportato ritardi, anche dovuti alla suddivisione delle competenze sulla disabilità e le politiche del lavoro, ed esse sono attualmente in preparazione.

⁸ Ciò non toglie che il datore di lavoro possa, comunque, richiedere l'avviamento numerico indicando la qualifica sulla base di quelle disponibili presso gli uffici competenti (in tal senso la *Nota ministeriale* n. 970 del 17 febbraio 2016).

dell'obbligo, come previsto dall'articolo 9, comma 1, della legge 68, prevedendo che gli uffici competenti avviino i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra concordata con il datore di lavoro. In tal caso, pertanto, l'avviamento numerico diventa l'unica modalità assunzionale per l'assolvimento dell'obbligo⁹.

Per altro verso, la nuova normativa modifica l'articolo 8 della legge 68, facendo subentrare ad un organismo di concertazione sociale, quale era la *Commissione* prevista dall'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 469/1997, un soggetto operante presso i servizi per il collocamento mirato, denominato *comitato tecnico*, che svolge un'attività tecnico-specialistica, con compiti di tipo gestionale propedeutici all'avviamento lavorativo. Il *comitato* è interamente composto da funzionari dei servizi e da esperti del settore sociale e medico-legale, con particolare riferimento alla materia della disabilità. Tale organismo è chiamato ad annotare in una apposita scheda, predisposta per ciascun iscritto nell'elenco del collocamento mirato, le capacità lavorative, le abilità, le competenze, le inclinazioni, la natura e il grado della disabilità, al fine di una valutazione degli strumenti e delle prestazioni più idonee all'inserimento lavorativo della persona. Al medesimo organismo è attribuito, altresì, l'analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare.

Nell'ambito del disegno riformatore un ruolo decisivo è stato riconosciuto all'integrazione del sistema informativo, con la raccolta sistematica dei dati disponibili nel collocamento mirato, nonché dei dati relativi alle buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità e agli ausili ed adattamenti sui luoghi di lavoro. A tal proposito, il decreto legislativo n. 151/2015, al fine di razionalizzare la raccolta dei dati, di semplificare gli adempimenti, nonché di migliorare il monitoraggio e la valutazione degli interventi, ha previsto, all'interno della *Banca dati politiche attive e passive*, la creazione di una specifica sezione denominata *Banca dati del collocamento mirato*, per raccogliere le informazioni relative ai datori di lavoro pubblici e privati soggetti all'obbligo assunzionale e ai lavoratori interessati.

Nella *Banca dati del collocamento mirato* dovranno confluire:

- le informazioni trasmesse dai datori di lavoro relative ai prospetti informativi di cui all'articolo 9, comma 6 della legge 68 e le informazioni relative agli "accomodamenti ragionevoli" adottati;
- le informazioni comunicate dagli uffici competenti relative alle sospensioni dagli obblighi occupazionali, agli esoneri parziali autorizzati, alle convenzioni di cui agli articoli 11, 12 e 12-bis della stessa legge 68 e alle convenzioni di cui all'articolo 14 del decreto legislativo n. 276/2003, nonché le informazioni relative ai soggetti iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio, le schede previste e gli avviamenti effettuati.
- La banca dati sarà, inoltre alimentata dall'INPS, con riferimento alle informazioni relative agli incentivi di cui il datore di lavoro beneficia ai sensi dell'articolo 13 del decreto legislativo 151, e dall'INAIL, con riferimento alle informazioni relative agli interventi in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, nonché dalle Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano, con riferimento ai dati relativi agli incentivi e alle agevolazioni in materia di collocamento delle persone con disabilità, erogate sulla base di disposizioni regionali, anche ai sensi dell'articolo 14 della legge 68¹⁰.

Molteplici interventi della riforma del 2015 hanno poi riguardato specifici istituti della legge 68, dalla revisione della disciplina degli incentivi all'assunzione, in modo da renderli fruibili in via automatica ai datori di lavoro, alle modifiche al regime sanzionatorio, con incremento dell'importo delle sanzioni e possibilità di applicare il meccanismo della diffida, dal riconoscimento dell'autocertificazione dell'esonero dall'obbligo di

⁹ In tal senso cfr. la *Nota congiunta* del ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 2283 del 23 marzo 2017, avente ad oggetto "legge 12 marzo 1999, n. 68. Profili sanzionatori".

¹⁰ Si segnala che le modalità attuative della banca dati prevedono, sotto il profilo dell'iter amministrativo, l'adozione di un decreto attuativo del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro per la Pubblica Amministrazione e Semplificazione, previa intesa in sede di Conferenza Stato - Regioni e PA, sentito il parere del Garante per la protezione dei dati personali.

assunzione per i lavoratori ad elevato rischio, all'automaticità delle compensazioni territoriali intraregionali per i datori di lavoro pubblici.

Inoltre, è stata parzialmente modificata la destinazione delle risorse che affluiscono al *Fondo regionale per l'occupazione dei disabili*. In particolare, dette risorse possono ora essere utilizzate per la concessione di contributi per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con disabilità con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, incluso l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa della persona con disabilità, interventi che nel sistema previgente erano finanziati dal *Fondo per il diritto al lavoro dei disabili* di cui all'articolo 13 della legge 68. Nella nuova formulazione, il *Fondo regionale* eroga, altresì, contributi per istituire il *Responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro*.

Di rilievo anche il superamento del regime di gradualità nell'attuazione dell'obbligo di assunzione per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, prima subordinato all'effettuazione di "nuove assunzioni". Tale particolare regime di favore trovava la sua *ratio* nella circostanza che prima dell'entrata in vigore della legge n. 68, la legge n. 482/1968 individuava i soggetti obbligati nei datori di lavoro con più di 35 dipendenti. Conseguentemente, a far data dal 1° gennaio 2018¹¹, i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti sono tenuti in ogni caso ad avere alle loro dipendenze un lavoratore con disabilità.

Il decreto legislativo n. 151/2015 è intervenuto anche sulla disposizione contenuta nell'articolo 3, comma 3, della legge n. 68, sopprimendo, inizialmente con decorrenza 1° gennaio 2017, poi differita al 1° gennaio 2018, la precedente previsione secondo cui per i partiti politici, le organizzazioni sindacali, le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, l'obbligo di assumere lavoratori con disabilità insorgeva solo in caso di nuove assunzioni.

1.2 GLI INTERVENTI RELATIVI ALL'OCCUPAZIONE NELL'AMBITO PUBBLICO

Più di recente, gli interventi normativi relativi al collocamento delle persone con disabilità hanno investito l'ambito pubblico. In attuazione della legge 7 agosto 2015, n. 124 recante "*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*", l'articolo 10 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è intervenuto in materia di collocamento mirato, modificando il decreto legislativo n. 165/2001 con l'introduzione degli artt. 39-*bis*, 39-*ter*, 39-*quater*, che prevedono, in particolare, in primo luogo l'istituzione della *Consulta Nazionale per l'integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità*, in secondo luogo la previsione della figura del *Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità* e, infine, il monitoraggio sull'applicazione della legge 68 nella pubblica amministrazione.

Nello specifico, la *Consulta Nazionale per l'integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità* è stata costituita con decreto del 6 febbraio 2018 presso il Dipartimento della Funzione Pubblica e svolge compiti di elaborazione di piani, programmi e linee di indirizzo per ottemperare agli obblighi previsti dalla legge 68; di monitoraggio sul rispetto degli obblighi di comunicazione; di proposta ai ministeri competenti di iniziative e misure innovative finalizzate al miglioramento dei livelli di occupazione e alla valorizzazione delle capacità e delle competenze dei lavoratori con disabilità nelle pubbliche amministrazioni; di previsione di interventi straordinari per l'adozione degli accomodamenti ragionevoli nei luoghi di lavoro previsti dall'articolo 3, comma 3-*bis*, del decreto legislativo n. 216/2003.

L'articolo 39-*ter* introduce, poi, la figura del *Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità*. In base al disposto normativo, le amministrazioni pubbliche con più di 200 dipendenti hanno

¹¹ L'articolo 3, comma 3-*ter* del decreto-legge 30 dicembre 2016, n. 244 ha differito la data prevista dal 1° gennaio 2017 al 1° gennaio 2018.

l'obbligo di nominare il predetto responsabile al fine di garantire un efficace integrazione in ambito di lavoro delle persone con disabilità.

Il Responsabile:

- assicura, con poteri di impulso e verifica, i rapporti con il centro per l'impiego territorialmente competente per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.
- predisponde d'intesa con i servizi territoriali per l'inserimento mirato, sentito il medico competente ed eventualmente il *comitato tecnico* di cui alla legge 68, gli accorgimenti organizzativi e propone le soluzioni tecnologiche per facilitare l'integrazione al lavoro, anche ai fini dei necessari accomodamenti ragionevoli;
- verifica l'attuazione del processo di inserimento, recependo e segnalando ai servizi competenti eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione.¹²

Infine, il sistema del monitoraggio di cui all'articolo 39-*quater* del decreto legislativo 165/2001, utile alla verifica della corretta applicazione della normativa in materia di inserimento lavorativo delle persone con disabilità e di collocamento obbligatorio, prevede che le amministrazioni pubbliche tenute ad attuare le disposizioni sul collocamento obbligatorio inviino al Dipartimento della Funzione Pubblica, al ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e al centro per l'impiego territorialmente competente il prospetto informativo dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori con disabilità; entro i successivi sessanta giorni, deve poi pervenire agli stessi una comunicazione telematica contenente tempi e modalità di copertura della quota di riserva. Le informazioni sono trasmesse dal Ministero del lavoro alla *Consulta nazionale per l'integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità*. È previsto, inoltre, che le informazioni relative all'articolo 39-*quater* siano raccolte nella *Banca dati delle politiche attive e passive del lavoro* prevista dall'articolo 8 del decreto-legge n. 76/2013. In caso di mancata osservanza delle disposizioni o di mancato rispetto dei tempi concordati, scatta l'avviamento automatico e i servizi per il collocamento mirato inviteranno l'amministrazione a comunicare, entro i successivi trenta giorni, il profilo professionale da assumere, ai fini della copertura della quota d'obbligo.

1.3 QUADRO DELLE COMPETENZE SULLA GESTIONE DEL COLLOCAMENTO MIRATO

Con riferimento alle competenze sulla gestione del collocamento mirato, a far data dal 26 novembre 1999, in attuazione dell'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo n. 469/1997, rubricato "*Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'articolo 1 della legge 15 marzo 1997, n. 59*", le funzioni in materia di collocamento obbligatorio sono state trasferite dallo Stato (*id est* dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali) alle amministrazioni provinciali.

Con il decreto legislativo 150/2015, che ha abrogato il decreto legislativo 469/1997, sono state conferite alla neoistituita Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) le funzioni di coordinamento della gestione del collocamento delle persone con disabilità di cui alla legge 68 (articolo 9, comma 1, lett. a), mentre sono attribuiti alle Regioni e alle Province autonome i compiti relativi ai servizi per il collocamento delle persone con disabilità, di cui all'articolo 11, comma 1, lett. d della stessa legge, anche in ragione del passaggio alle stesse delle competenze sui Centri per l'Impiego già attribuite alle amministrazioni provinciali.

¹² Da ultimo, con la Direttiva n. 1 del 24 giugno 2019, contenente linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette, il ministro della Pubblica Amministrazione ha fornito ulteriori chiarimenti in merito all'individuazione di questa figura.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha compiti di indirizzo generale, di interpretazione normativa, di monitoraggio dell'attuazione (la Relazione al Parlamento e la costituzione della Banca dati) nonché di monitoraggio degli interventi a valere sulle risorse del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili¹³.

¹³ All'interno del Ministero del lavoro e delle politiche sociali le competenze in materia sono assegnate per la massima parte alla Divisione V della Direzione generale per la lotta alla povertà e la programmazione sociale (cfr. d.P.R. 15 marzo 2017, n. 57 e, in particolare, l'articolo 8 del d. m. 6 dicembre 2017).

2. I SERVIZI PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO E IL COLLOCAMENTO MIRATO¹⁴

Con Delibera del 23 maggio 2018, n. 19, l'ANPAL approva il documento "Servizi per le politiche attive del lavoro. Linee guida per gli operatori dei Centri per l'impiego (Profilazione qualitativa)". Il documento costituisce il risultato di un Gruppo di lavoro congiunto ANPAL - Ministero del Lavoro, DG Lotta alla povertà e per la programmazione sociale - Regioni e Province Autonome, con specifici approfondimenti dedicati alle persone con disabilità.

Tale documento, approvato in sede tecnica dalle Regioni e delle Province Autonome nel corso della riunione del Comitato per le politiche attive tenutasi il 3 maggio 2018, ricostruisce anche il processo di definizione del Patto di servizio e le misure di politica attiva del lavoro appropriate per il sostegno dell'occupabilità del lavoratore con disabilità. Esso costituisce, pertanto, a normativa vigente, il riferimento idoneo per l'articolazione degli interventi considerati nelle presenti Linee Guida in base ai principi contemplati nell'art.1 del d.lgs. 151/2015, fermo restando che la disciplina è in continua evoluzione, basti richiamare il Decreto Interministeriale del 5 novembre 2021 e la Legge recante "Delega al Governo in materia di disabilità", approvata il 22 dicembre 2021 n. 227.

A seguire, si riportano alcuni estratti del suddetto documento ANPAL che illustrano i passaggi principali del percorso di attivazione nell'ambito del collocamento mirato. Nello sviluppo del testo, vengono anticipate e opportunamente segnalate eventuali raccomandazioni su aggiornamenti o integrazioni alle procedure riconducibili ai principi enunciati dall' art. 1 del d.lgs. 151/2015. Nei capitoli successivi, tali principi verranno sviluppati nelle loro declinazioni operative e contribuiranno ad arricchire o rimodulare ulteriormente il percorso di attivazione della persona con disabilità illustrato nei presenti paragrafi.

Sul piano terminologico, si sottolinea che allo scopo di non intervenire nella riproduzione del documento originale del 2018, laddove viene citato il "profilo di fragilità" questo debba intendersi, in coerenza con i restanti capitoli delle Linee guida, come persona che richiede maggiore sostegno.

2.1 TIPOLOGIA DEGLI UTENTI DEI SERVIZI PER L'IMPIEGO¹⁵

Ai fini dell'accesso ai servizi e alle misure di politica attiva del lavoro, la tipologia degli "utenti" dei Servizi per l'impiego è composta dai soggetti individuati dall'articolo 19 del d.lgs. 150/2015 (disoccupati, lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro e a rischio disoccupazione), nonché da tutti coloro che, seppur già occupati, siano in cerca di altra occupazione, fermo restando, comunque, il criterio di priorità nei confronti dei soggetti disoccupati di cui al citato art. 19.

Ai sensi dell'articolo 19 del d.lgs. 150/2015, come modificato da ultimo dal d.lgs. 185/2016, articolo 1, comma 1 lett. i): "Sono considerati disoccupati i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al Sistema Informativo Unitario (SIU) delle politiche del lavoro di cui all'articolo 13, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il Centro per l'impiego". Tutti gli utenti disoccupati non percettori di misure di sostegno al

¹⁴ Il capitolo 2 riporta, nelle sue parti essenziali e pertinenti, il processo di definizione del Patto di servizio e le misure di politica attiva del lavoro per il sostegno dell'occupabilità del lavoratore con disabilità, così come definito nel documento "Servizi per le politiche attive del lavoro. Linee guida per gli operatori dei Centri per l'impiego (Profilazione qualitativa)" dal Gruppo di lavoro congiunto ANPAL - Ministero del Lavoro, DG Lotta alla povertà e per la programmazione sociale - Regioni e Province Autonome ed approvato in sede tecnica dalle stesse Regioni nel 2018. L'illustrazione del processo rappresenta la base di partenza per procedere con gli interventi integrativi o chiarificatori, contenuti nei capitoli successivi, ispirati dai principi enunciati dall'art.1 del d.lgs. 151/2015, utili a qualificare, in chiave omogenea ed innovativa, il sistema del collocamento mirato.

¹⁵ Il paragrafo 2.1 riporta una selezione di quanto contenuto nel capitolo 1, avente medesimo titolo, del documento "Servizi per le politiche attive del lavoro. Linee guida per gli operatori dei Centri per l'impiego (Profilazione qualitativa)", approvato in sede tecnica dalle Regioni nel 2018.

reddito effettuano in modalità autonoma, o assistita presso il CPI, la registrazione telematica sul SIU/Portale INPS, per poi accedere al percorso di attivazione presso il Centro per l'impiego prescelto.

Tra i disoccupati, specifica attenzione va riservata alle persone con disabilità, attesa la disciplina del collocamento mirato che riserva loro un peculiare percorso nei servizi, a partire dall'iscrizione negli appositi elenchi. Anche la registrazione delle persone con disabilità avviene sul SIU, in modalità autonoma ovvero in modalità assistita presso il Centro per l'impiego, come si illustrerà meglio in seguito.

I servizi del Collocamento Mirato produrranno e diffonderanno materiale informativo relativo alle prestazioni, ai servizi, alle misure disponibili oltre a che all'accessibilità delle proprie sedi, a partire dalla predisposizione della Carta dei servizi, da adottare entro un anno.

2.2 PERCORSO DI ATTIVAZIONE DELL'UTENTE PRESSO IL CPI¹⁶

Sulla base delle informazioni fornite in sede di registrazione sul SIU/Portale INPS (autonoma o assistita), all'utente viene assegnato il profilo personale di occupabilità, ottenuto secondo una procedura automatizzata, che ne indica la distanza dal mercato del lavoro e che ha lo scopo di valutarne il livello di occupabilità (c.d. "profilazione quantitativa").

L'utente, o nel corso della registrazione o successivamente, compilerà il Curriculum Vitae, quale documento utile durante la fase di orientamento di base e di orientamento specialistico, nonché necessario in fase di ricerca attiva del lavoro (gli utenti che hanno maggiori difficoltà in tale operazione potranno essere supportati dagli operatori del CPI, individualmente o attraverso laboratori di gruppo dedicati).

Successivamente, l'utente sarà interessato da un percorso di orientamento di base. Al termine del percorso di orientamento di base si giungerà a una "profilazione qualitativa", di supporto alla stipula del Patto di servizio personalizzato che contiene il percorso più adeguato all'inserimento/reinserimento dell'utente nel mercato del lavoro. Il Patto di servizio personalizzato rappresenta lo strumento principale di attivazione dell'utente in cerca di occupazione.

La combinazione fra misurazione quantitativa della distanza dal mercato del lavoro e l'utilizzo di tecniche di *profiling* qualitativo migliorerà l'efficacia delle attività di valutazione dell'operatore nell'analisi del bisogno, attivando la persona attraverso le azioni che meglio rispondono alle sue specifiche esigenze e potenzialità.

In sintesi, il percorso è così strutturato¹⁷:

- accoglienza e prima informazione (LEP A, che prevede tra l'altro):
 - indicazioni sui servizi per il lavoro, sul sistema di profilazione e sul percorso di attivazione della persona, informazioni sugli adempimenti amministrativi legati alla registrazione presso i servizi competenti;
- DID online (LEP B, che prevede tra l'altro):
 - eventuale supporto per l'accesso diretto alla DID online e registrazione dei dati sul SIU (per gli utenti che non hanno effettuato l'accesso/registrazione in maniera autonoma) (LEP B);
 - predisposizione o aggiornamento della Scheda Anagrafica Professionale (SAP) (LEP B);

¹⁶ Il paragrafo 2.2 riporta una selezione di quanto contenuto nel capitolo 2, avente medesimo titolo, del documento "Servizi per le politiche attive del lavoro. Linee guida per gli operatori dei Centri per l'impiego (Profilazione qualitativa)", approvato in sede tecnica dalle Regioni nel 2018.

¹⁷ Si fa qui riferimento ai livelli essenziali delle prestazioni previste all'art. 28 del d.lgs. 150/2015 e meglio specificati nell'Allegato B del decreto MLPS n. 4 del 11/01/2018.

- orientamento di base (LEP C, che prevede tra l'altro):
 - un colloquio individuale, dove vengono analizzate le competenze della persona in relazione alla situazione del mercato del lavoro, orientando l'utente sulle opportunità di formazione e lavoro che meglio si adattano al suo profilo. Nel corso di questo colloquio potranno essere approfonditi alcuni aspetti relativi alla condizione personale e professionale dell'utente, così da supportarlo nella comprensione del proprio bisogno (analisi della domanda). Tale attività esita nella profilazione qualitativa dell'utente.
- stipula del Patto di servizio personalizzato (LEP D).

L'articolo 18, comma 3, del d. lgs. 150/2015 prevede che le norme del Capo II si applicano al collocamento delle persone con disabilità, di cui alla legge n. 68/1999, "in quanto compatibili". Il percorso di attivazione, delineato nel Patto di servizio personalizzato, tiene quindi in debito conto la condizione di disabilità e la compatibilità con la disciplina del collocamento mirato, come di seguito specificato in ciascun paragrafo.

Anche in relazione alle persone con disabilità, qualora emerga un profilo di fragilità, verrà effettuata una "Profilazione qualitativa approfondita". Nel caso in cui valutazioni analoghe siano state effettuate in passato, la necessità di profilazione approfondita viene rimessa alla valutazione dei servizi, eventualmente procedendosi ad un mero aggiornamento del fascicolo.

In sintesi, presso il Centro per l'impiego è fruibile un percorso di attivazione delle persone con disabilità così strutturato:

- accoglienza e prima informazione
- DID online e iscrizione al collocamento mirato;
- orientamento di base;
- eventuale profilazione qualitativa per persone con particolari fragilità;
- stipula del Patto di servizio personalizzato.

Rispetto ad eventuali modifiche o integrazioni della modulistica da adottare uniformemente in tutto il territorio nazionale, sarà istituito un tavolo tecnico del quale faranno parte il MLPS, ANPAL, Regioni, Ministero della disabilità.

2.3 ACCOGLIENZA E PRIMA INFORMAZIONE¹⁸

L'accoglienza e la prima informazione rappresentano il primo momento di incontro dell'utente con l'operatore del Centro per l'impiego.¹⁹

L'accoglienza nel caso di persone con disabilità è finalizzata, sotto forma di incontri, ad illustrare le caratteristiche, le opportunità e le tutele del collocamento mirato.

¹⁸ Il paragrafo 2.3 riporta una selezione di quanto contenuto nel capitolo 3, avente medesimo titolo, del documento "Servizi per le politiche attive del lavoro. Linee guida per gli operatori dei Centri per l'impiego (Profilazione qualitativa)", approvato in sede tecnica dalle Regioni nel 2018.

¹⁹ Così come già previsto dal LEP A, nel quale si fa riferimento anche a "Informazioni sui programmi di politica attiva, sui servizi e sulle misure disponibili, regionali, nazionali e dedicati a target specifici".

I servizi di prima informazione consistono in un iniziale approccio con l'utente, finalizzato a fornire indicazioni sui servizi per il lavoro, sul sistema di profilazione e sul percorso di attivazione e volto a far acquisire le informazioni di base sulle opportunità di formazione e lavoro.²⁰

Risulta necessario assicurare la promozione e la piena attuazione dei principi di accessibilità da parte dei servizi e dei CPI, con l'adozione della normativa di riferimento, anche nel merito della tematica dell'informazione e della verifica di conformità a quanto definito dalle Linee guida sull'accessibilità degli strumenti informatici dell'AGID.

2.4 DID ONLINE, PROFILAZIONE, AGGIORNAMENTO SAP E ISCRIZIONE NEGLI ELENCHI DEL COLLOCAMENTO MIRATO PER LE PERSONE CON DISABILITÀ²¹

L'operatore verifica le informazioni anagrafiche e amministrative dell'utente, sulla base della DID online presentata, aggiornando eventualmente la Scheda Anagrafico-Professionale (SAP), ovvero assiste l'utente mettendo a disposizione gli strumenti informatici e supportandolo per l'accesso diretto alla DID online. Questa fase, nel caso di una persona con disabilità, prevede anche l'acquisizione della documentazione²² certificante la condizione di disabilità e l'iscrizione al collocamento mirato.²³

La procedura della DID online rilasciata dalle persone con disabilità e la presa in carico di queste ultime da parte del CPI presenta in alcuni momenti delle specificità rispetto al percorso ordinario.

Le persone con disabilità all'atto del rilascio della DID online indicano, a sistema, la richiesta di essere indirizzati ai servizi competenti, per l'iscrizione al collocamento mirato.

Le categorie protette di cui all'art 18 e alle leggi speciali, dopo aver rilasciato la DID online si rivolgono ai servizi competenti di cui all'art 6, legge 68/1999 per l'iscrizione nei relativi elenchi.

Ordinariamente, l'iscrizione avviene nell'elenco presso i servizi del collocamento mirato nel cui ambito territoriale si trova la residenza dell'interessato: la *ratio* di tale previsione va rinvenuta nell'eventualità che la progettazione sulla persona con disabilità debba coinvolgere, oltre ai centri per l'impiego, la rete dei servizi territoriali (sociali, sanitari, ecc.), tipicamente attivabili sulla base della residenza. In ogni caso, all'atto dell'iscrizione, l'interessato dovrà fare richiesta di trasferimento con richiesta di cancellazione dall'elenco della precedente iscrizione. Il CPI di nuova iscrizione provvederà a inviare la richiesta di cancellazione ai CPI

²⁰ Questo punto è da ritenersi applicabile anche ai lavoratori autonomi, secondo quanto stabilito dall'art. 10 comma 4 della Legge 81/2017 laddove prevede che i centri per l'impiego, nel dotarsi di un servizio dedicato al lavoro autonomo, al fine di fornire informazioni e supporto ai lavoratori autonomi con disabilità, si avvalgono dei servizi per il collocamento mirato delle persone con disabilità di cui all'articolo 6 della legge 12 marzo 1999, n. 68".

²¹ Il paragrafo 2.4 riporta una selezione di quanto contenuto nel capitolo 4 del documento "Servizi per le politiche attive del lavoro. Linee guida per gli operatori dei Centri per l'impiego (Profilazione qualitativa)", approvato in sede tecnica dalle Regioni nel 2018.

²² Si specifica che la documentazione richiesta per l'iscrizione comprende il verbale di invalidità e la relazione conclusiva rilasciata dalla Commissione di accertamento, così come indicato all'art. 3 comma 1 del DPCM del 13 gennaio 2000.

²³ In ordine allo stato di disoccupazione, si fa presente che successivamente alla deliberazione ANPAL n.19/2018, è stata emanata la circolare ANPAL n.1/2019 che fornisce indicazioni operative alla luce delle novità introdotte dall'art. 4, comma 15 quater del D.L. 28 gennaio 2019, n.4.

di provenienza e, per conoscenza, al CPI di residenza se diverso. In caso di prima iscrizione, ove non si tratti del servizio di residenza, il CPI di iscrizione informerà il CPI di residenza dell'avvenuta iscrizione".

La DID on line può essere effettuata in modalità autonoma o assistita presso il CPI.

Nel primo caso l'utente rilascia la DID online accedendo in maniera autonoma al SIU e fissando on line un appuntamento presso il CPI prescelto (o servizio competente). La procedura di rilascio della dichiarazione di disponibilità on line presenterà i prescritti requisiti di accessibilità ai sensi della legge 9 gennaio 2004, n.4. In occasione del primo incontro, presenta la documentazione che certifica la propria condizione di disabilità e viene effettuata l'iscrizione al collocamento mirato.

La DID online è effettuata in modalità assistita laddove l'utente, recandosi presso il CPI, di norma quello di residenza, viene supportato da un operatore nella procedura online di rilascio della DID. In quell'occasione l'utente presenta la documentazione che certifica la propria condizione di disabilità e viene effettuata contestualmente l'iscrizione nell'apposito elenco ai sensi dell'articolo 8, comma 1, della legge n. 68 del 1999. Lo stesso CPI può prendere direttamente in carico la persona oppure rinviarla a un CPI con servizio dedicato, sulla base dell'organizzazione regionale dei servizi per l'impiego.

L'operatore del CPI, acquisita la documentazione che certifica la condizione di disabilità dell'utente, gestisce l'ingresso della persona nel percorso di presa in carico, registrando il tipo di richiesta espressa e raccogliendo le informazioni di base per contestualizzare l'utente e la sua domanda.

2.5 L'ORIENTAMENTO DI BASE NEL CASO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ²⁴

Ogni dimensione sopra illustrata andrà caratterizzata nel caso di persona con disabilità, considerando le specificità della condizione di disabilità e l'impatto che essa può produrre nelle singole aree esaminate e valutandone la coerenza con la disciplina del collocamento mirato. Nelle fasi di cui sopra verranno, inoltre, fornite informazioni sulla rete territoriale dei servizi in relazione alla condizione di disabilità di cui bisognerà tener conto ai fini della definizione del progetto di inserimento lavorativo.

Per le persone con disabilità, le informazioni raccolte con la Scheda Anagrafico Professionale e con la scheda di orientamento di base sono integrate con la valutazione bio-psico-sociale da definirsi con le linee guida in materia di collocamento mirato di cui all'art. 1 co.1 del d.lgs. n.151 del 2015, confluyendo nell'"apposita scheda" di cui all'art. 8 co. 1 della legge n. 68 del 1999 in cui sono annotate "le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni, nonché la natura e il grado della disabilità". Le schede sopra richiamate saranno oggetto di approfondimento in un apposito tavolo tecnico. Il fascicolo personale della persona con disabilità potrà essere completato con la profilazione qualitativa approfondita, di cui la scheda di cui all'art. 8 della l. 68/1999 potrà riportarne sinteticamente gli esiti. Si precisa che ciascuna Regione troverà le modalità più utili per la costituzione e la gestione del fascicolo personale anche in considerazione del proprio sistema informativo regionale.

Come già sopra accennato, per le persone con disabilità che presentano un particolare profilo di fragilità, anche ai fini della costituzione del fascicolo personale con le caratteristiche della "apposita scheda" di cui all'articolo 8, comma 1, della legge n. 68 del 1999, volta ad individuare "le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni", la fase di orientamento prevede necessariamente anche l'approfondimento. Tale approfondimento, volto quindi ad approfondire il profilo di occupabilità delle persone, nonché ad

²⁴ Il paragrafo 2.5 riporta quanto contenuto nel paragrafo 5.1 del documento "Servizi per le politiche attive del lavoro. Linee guida per gli operatori dei Centri per l'impiego (Profilazione qualitativa)", approvato in sede tecnica dalle Regioni nel 2018.

analizzare gli effetti della condizione di disabilità, può avvenire nel corso di un unico incontro, ovvero essere effettuato concordando con l'utente, ove necessario, uno o più ulteriori appuntamenti successivi.

Nell'ottica della collaborazione di rete integrata, vengono condivisi tra i CPI e INAIL i dati relativi alle persone con disabilità da lavoro, quali potenziali destinatari degli interventi per il reinserimento lavorativo finanziabili dall'Istituto.

2.6 PROFILAZIONE QUALITATIVA APPROFONDATA²⁵

Come già indicato sopra, qualora l'operatore, a valle dell'orientamento di base, rilevi la presenza di un potenziale profilo di fragilità e/o difficoltà di inserimento lavorativo, procederà a una successiva fase di approfondimento, fissando un ulteriore incontro con l'utente. Tale incontro di approfondimento sarà finalizzato ad esplorare quelle dimensioni che potrebbero risultare cruciali per una valutazione qualitativa del potenziale di risorse necessarie al miglioramento dell'occupabilità della persona con profilo di elevata fragilità e/o difficoltà di inserimento lavorativo.

Il colloquio di approfondimento è obbligatorio per le persone con disabilità che presentano particolari fragilità/difficoltà al fine di migliorare i servizi a loro dedicati. In tale ipotesi, nel corso della Profilazione qualitativa approfondita si dovrà tenere conto dell'impatto che la condizione di disabilità ha nelle varie dimensioni o aspetti ivi considerati. In particolare, nell'ambito del colloquio, andranno evidenziate barriere e facilitatori ambientali.

Costituisce una barriera qualunque fattore nell'ambiente di un individuo che limita il suo funzionamento e crea o amplifica la disabilità, quale ad esempio un ostacolo fisico all'accessibilità (es. scala), ma anche un atteggiamento emarginante da parte di singole persone o gruppi, così come l'assenza di tecnologie di supporto all'inclusione sociale e comunicazione (es. un computer adeguatamente adattato).

Per facilitatore ambientale si intende, al contrario, qualunque fattore nell'ambiente in grado di modificare in termini positivi il funzionamento del soggetto in una determinata attività e che contribuisca ad una migliore performance nello svolgimento dell'attività (es. prodotti e tecnologie per la comunicazione, ambiente naturale e modificazioni umane dell'ambiente, supporto e relazioni, attitudini individuali di amici, attitudine individuale dei professionisti sanitari, servizi, sistemi e politiche).

All'esito del colloquio di approfondimento, il Patto di servizio sarà stilato con le misure di politica attiva ritenute più idonee per ciascun caso di specie.

2.6.1 RUOLO E COMPITI DEL COMITATO TECNICO

Il comitato tecnico previsto dalla legge 68 del 1999 è espressione cardine del sistema dell'integrazione dei servizi- sociali, sanitari e del lavoro: sulla base dei principi fissati dall'art. 1 del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151 per l'emanazione delle linee guida sul collocamento mirato, al comitato sono affidati compiti cruciali

²⁵ Il paragrafo 2.6 riporta una selezione di quanto contenuto nel capitolo 6 del documento "Servizi per le politiche attive del lavoro. Linee guida per gli operatori dei Centri per l'impiego (Profilazione qualitativa)", approvato in sede tecnica dalle Regioni nel 2018.

finalizzati alla presa in carico di un bisogno complesso, quale quello che la persona con disabilità può rappresentare, mediante una progettazione personalizzata che coinvolge più dimensioni dei servizi.

Nell'ambito del collocamento mirato, quindi, il comitato tecnico rappresenta il modo in cui si concretizza la rete integrata dei servizi, costituendo una risposta unitaria e coordinata tutte le volte in cui sussista l'esigenza di acquisire il contributo di differenti competenze professionali, in particolare di esperti del settore sociale e medico-legale oltre che dei servizi dell'impiego. Il comitato tecnico è cioè da intendersi come un organismo in cui collaborano la componente sociale, la componente sanitaria e la componente lavorativa finalizzato alla definizione di una serie di percorsi per favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

Le modalità attraverso le quali si implementa tale collaborazione possono essere diverse. Ad esempio, con riferimento all'"apposita scheda" di cui all'art. 8, comma 1, della legge 68 del 1999, che la norma individua tra i compiti del comitato, si è già detto come questa possa comporsi nel fascicolo personale della persona con disabilità in esito alla valutazione bio-psico-sociale, in capo alla Commissione medica integrata, e all'orientamento specialistico, in capo al centro per l'impiego. In altri termini, non appare necessario che il comitato svolga le sue funzioni nelle forme di un organismo collegiale che si riunisce fisicamente al fine di adempiere ai suoi compiti.

Più in generale, è necessario che nell'individuazione delle modalità di funzionamento del comitato si faccia riferimento al modello di collaborazione tra servizi finalizzato alla progettazione personalizzata previsto dalla disciplina più recente in materia, orientata verso la costituzione di equipe multidisciplinari attivate a seconda del bisogno rilevato in sede di *assessment*. È il caso, in particolare, da ultimo, della disciplina del Reddito di cittadinanza, di cui al d. l. 28 gennaio 2019, n. 4 "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni", convertito con modificazioni dalla legge n. 26 del 28 marzo 2019, già prevista peraltro dal Reddito di Inclusione (REI), di cui al d. lgs. n. 147 del 2017 (nello specifico, con riferimento alla progettazione personalizzata, cfr. gli art. 5 e 6) o anche della disciplina attuativa dl cd. "dopo di noi", di cui alla legge n. 112 del 2016 (D.M. 23 novembre 2016).

In applicazione dei principi espressi dal D.lgs. 151/2015, la composizione e le funzioni attribuite al comitato tecnico dovranno essere orientate a soddisfare una valutazione in chiave multidimensionale avvalendosi anche delle competenze operanti in ambito sociale e sanitario, al fine di realizzare efficaci progetti personalizzati.

Nel caso del collocamento mirato, pertanto, è l'operatore del centro per l'impiego che attiva le competenze necessarie per la realizzazione del progetto di inserimento lavorativo, eventualmente da inquadrare in un progetto più ampio di accompagnamento verso l'autonomia. Ad esempio, il comitato tecnico può essere attivato qualora la documentazione relativa alla situazione sanitaria delle persone con disabilità, acquisita dall'Ufficio del collocamento mirato e proveniente dalla Commissione medica integrata, si riveli non sufficientemente risolutiva in singole decisioni. Ciò può verificarsi quando l'ufficio sta predisponendo o sta valutando se avviare a una determinata politica del lavoro un iscritto all'elenco di cui alla legge 68/1999, come pure, in presenza di una promessa di assunzione, quando può non risultare evidente se le specifiche condizioni della persona con disabilità sono compatibili con le mansioni che la persona con disabilità andrà a svolgere nel nuovo posto di lavoro. In questi casi il comitato tecnico, in particolare la componente sanitaria (medico-legale o medico del lavoro), si esprime fornendo indicazioni al fine della definizione delle azioni di politica del lavoro da avviare o svolgere a favore della persona con disabilità interessata.

Ma l'azione del comitato può essere necessaria non solo all'atto dell'avviamento. Equipe multidisciplinari che coinvolgono in maniera più continua il centro per l'impiego, i servizi sociali e i servizi sanitari possono risultare la risposta appropriata ad un bisogno complesso. In tal caso appare anche opportuno, sulla base della natura

del bisogno prevalente, l'identificazione di un case-manager, che, come nel caso del REI e del "dopo di noi" citati, "curi la realizzazione e il monitoraggio [del progetto personalizzato], attraverso il coordinamento e l'attività di impulso verso i vari soggetti responsabili della realizzazione dello stesso". Ad esempio, all'interno del comitato tecnico si può esaminare la situazione delle persone con disabilità che necessitano di particolare supporto e mediazione nel loro percorso di inserimento lavorativo, valutare la conformità delle azioni per il lavoro con preesistenti misure promosse dai servizi sociali oppure l'opportunità di attivare interventi di sostegno alle azioni finalizzate all'inserimento lavorativo da parte di operatori e servizi della rete territoriale, ivi ricompresi interventi attivati dall'INAIL in caso di disabilità da lavoro.

Il comitato svolge quindi una funzione di supporto all'azione degli uffici del collocamento mirato in tutti quei casi in cui sussiste l'esigenza di adottare delle decisioni in cui il contributo di altre competenze professionali è fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi di promozione di positivi inserimenti lavorativi delle persone con disabilità.

Le modalità di funzionamento del comitato sono stabilite dalle Regioni.

2.7 PATTO DI SERVIZIO PERSONALIZZATO²⁶

Nel Patto di servizio personalizzato, sulla base del profilo complessivo dell'utente (ottenuto integrando la profilazione quantitativa e quella qualitativa), vengono individuate le misure più adeguate di politica attiva del lavoro a sostegno dell'occupabilità del lavoratore. Il Patto di Servizio Personalizzato rappresenta lo strumento principale di attivazione dell'utente in cerca di occupazione. Attraverso di esso viene attivato un processo che, vincolando le parti a rispettare una serie di impegni reciproci, porta alla responsabilizzazione dell'utente. Non deve essere considerato come un mero e rigido documento di programmazione, ma come un documento dinamico passibile di modifiche e integrazioni al mutare delle condizioni e dei bisogni dell'utente nel suo percorso di ricerca attiva di occupazione.

Il Patto di servizio dovrà contenere almeno i seguenti elementi (d. lgs. 150/2015, art. 20):

- a) l'individuazione di un responsabile delle attività;
- b) la definizione del profilo personale di occupabilità;
- c) la definizione degli atti di ricerca attiva che devono essere compiuti e la tempistica degli stessi;
- d) la frequenza ordinaria di contatti con il responsabile delle attività;
- e) le modalità con cui la ricerca attiva di lavoro è dimostrata al responsabile delle attività.

Inoltre, nel Patto dovrà essere riportata la disponibilità del richiedente alle seguenti attività (d.lgs. 150/2015, art. 20):

- a) partecipazione a iniziative e laboratori per il rafforzamento delle competenze nella ricerca attiva di lavoro quali, in via esemplificativa, la stesura del curriculum vitae e la preparazione per sostenere colloqui di lavoro o altra iniziativa di orientamento;
- b) partecipazione a iniziative di carattere formativo o di riqualificazione o altra iniziativa di politica attiva o di attivazione;
- c) accettazione di offerte di lavoro congrue, come definite dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali su proposta dell'ANPAL con proprio decreto 10 aprile 2018 n. 42. Fino alla data di adozione del suddetto provvedimento ministeriale trovavano applicazione in materia le disposizioni di cui all'art.4 commi 41 e 42 della legge n.92 del 2012.

²⁶ Il paragrafo 2.7 riporta una selezione di quanto contenuto nel capitolo 7 del documento "Servizi per le politiche attive del lavoro. Linee guida per gli operatori dei Centri per l'impiego (Profilazione qualitativa)", approvato in sede tecnica dalle Regioni nel 2018.

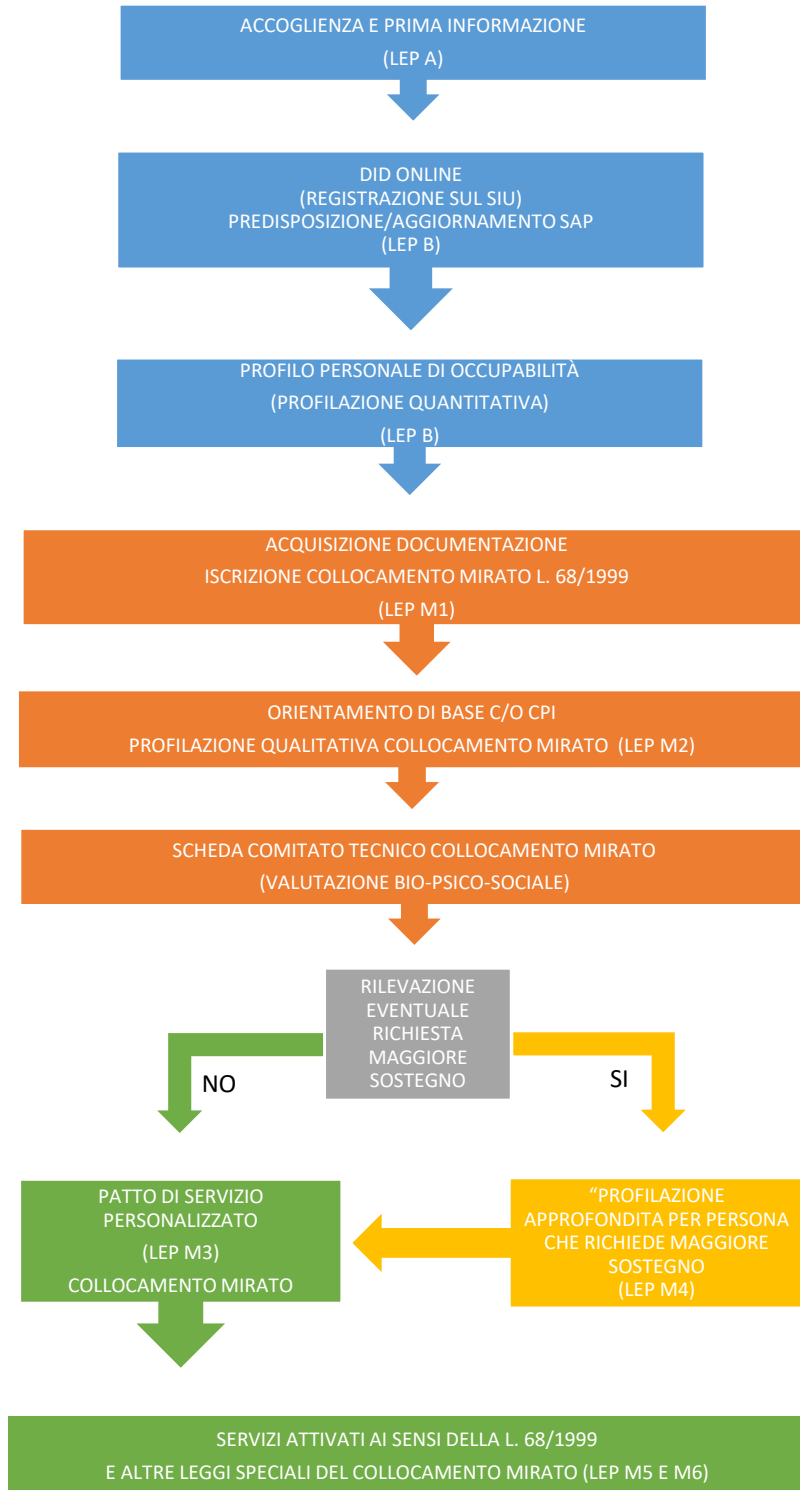
2.7.1 IL PATTO DI SERVIZIO PER LE PERSONE CON DISABILITÀ

Anche per le persone con disabilità trova applicazione il Patto di servizio, che dovrà essere coerente con la profilazione qualitativa che ha tenuto conto delle specifiche condizioni della persona con disabilità. Il Patto di servizio personalizzato contiene il percorso di attivazione più idoneo alle condizioni di disabilità dell'utente. Nella definizione degli atti di ricerca attiva e delle tempistiche, della frequenza ordinaria di contatti con il responsabile, dell'accettazione di congrue offerte di lavoro, si dovrà necessariamente tener conto anche delle ridotte capacità lavorative che si desumono dalla documentazione derivante dalla valutazione bio-psico-sociale, da definirsi ai sensi dell'articolo 1, comma 1, lettera c), del d. lgs. n. 151/2015 (a cura della Commissione medica integrata di accertamento), dagli esiti dell'eventuale fase di approfondimento (qualora le persone con disabilità presentino un particolare profilo di fragilità), nonché eventualmente dalle indicazioni fornite dal comitato tecnico in merito alle potenzialità e alle limitazioni lavorative della persona con disabilità. Il Patto di servizio viene aggiornato ogniqualvolta l'operatore che ha in carico la persona con disabilità acquisisce informazioni che possono essere utili all'inserimento occupazionale.

Durante la definizione del patto di servizio e del progetto personalizzato vanno garantite l'eguaglianza di opportunità e la non discriminazione come previsto dall'articolo 5 della CRPD e dal D.lgs. 216/2003 "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"

PERCORSO DI ATTIVAZIONE DELLA PERSONA CON DISABILITÀ

Lo schema illustra il percorso di attivazione della persona con disabilità dal momento in cui si affaccia al centro per l'impiego al momento in cui viene inserita e seguita dai servizi di politica attiva, nell'ambito del patto di servizio personalizzato e del relativo progetto personalizzato.



3. ITER PROCEDIMENTALE PREVISTO PER IL DATORE DI LAVORO CHE DEVE PROCEDERE ALL'ASSUNZIONE DELLA PERSONA CON DISABILITÀ AI SENSI DELLA LEGGE 68/1999

3.1 DISTINZIONE DATORI DI LAVORO PUBBLICI/DATORI DI LAVORO PRIVATI OBBLIGATI ALL'ASSUNZIONE

I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori con disabilità nella seguente misura:

- a) sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
- b) due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- c) un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.

Se la quota di riserva prevista per i soggetti obbligati pubblici e privati è la medesima, differiscono invece sia le modalità delle assunzioni obbligatorie sia gli adempimenti cui sono tenuti i datori di lavoro appartenenti ai due diversi settori.

3.2 MODALITÀ DI ASSUNZIONE PER I DATORI DI LAVORO PRIVATI

Il disposto dell'art. 7 della legge 68/1999, prevede che i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici, entro sessanta giorni dal momento in cui insorge l'obbligo, possono assumere i lavoratori con disabilità mediante richiesta nominativa di avviamento agli uffici competenti o mediante la stipula delle convenzioni di cui all'articolo 11.

La richiesta nominativa può essere preceduta dalla richiesta al servizio del collocamento mirato territorialmente competente di effettuare la preselezione delle persone con disabilità iscritte nell'elenco di cui all'articolo 8 che aderiscono alla specifica occasione di lavoro, sulla base delle qualifiche e secondo le modalità concordate dagli uffici con il datore di lavoro (richiesta nominativa preceduta da preselezione).

Il successivo comma 1-bis dell'art. 7, introdotto dal d.lgs. 151/2015, prevede che in caso di mancata assunzione secondo le modalità indicate al comma 1, entro il termine di sessanta giorni, gli uffici competenti avviano i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra specificamente concordata con il datore di lavoro sulla base delle qualifiche disponibili (c.d. avviamento numerico).

Dalle norme sopra citate, emerge che i datori di lavoro privati assumono i lavoratori mediante richiesta nominativa o convenzione entro sessanta giorni dal momento in cui insorge l'obbligo, tuttavia, nel medesimo termine, il datore di lavoro ha comunque facoltà di richiedere l'avviamento numerico indicando la qualifica sulla base di quelle disponibili presso gli uffici competenti. Di conseguenza nel periodo intercorrente tra il momento in cui insorge l'obbligo ed i successivi sessanta giorni è riconosciuta la più ampia libertà di opzionare una modalità di adempimento dell'obbligo assunzionale senza che quindi possa essere imposta al datore di lavoro una determinata forma di avviamento²⁷.

In caso di mancata assunzione secondo le modalità indicate al comma 1, entro il termine di sessanta giorni, gli uffici competenti avviano i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra

²⁷ Nota MLPS 970 del 2016.

specificamente concordata con il datore di lavoro sulla base delle qualifiche disponibili (c.d. avviamento numerico).

Tanto precisato, con riferimento ai profili sanzionatori, si rileva che decorsi sessanta giorni dal momento in cui è maturato l'obbligo senza che sia stata presentata la richiesta di assunzione agli uffici competenti a norma dell'art. 9, comma 1, ovvero dal giorno successivo a quello in cui il datore di lavoro, pur avendo ottemperato nei termini all'obbligo di richiesta, non abbia proceduto all'assunzione del lavoratore regolarmente avviato dal servizio, al datore di lavoro sarà applicata la sanzione amministrativa di cui all'art. 15, comma 4 della legge 68/1999.

Occorre, inoltre, tenere conto della disposizione del successivo comma 4-bis del medesimo art. 15, a tenore del quale nel caso di ritardata o mancata assunzione della persona con disabilità trova applicazione l'istituto della diffida ad adempiere di cui all'art. 13 del d.lgs. n. 124/2004, con la quale l'amministrazione intima al datore di lavoro la regolarizzazione delle inosservanze "*comunque sanabili*", fissando un termine perentorio entro cui adempiere alle prescrizioni impartite.²⁸

Più nel dettaglio, nel caso in cui la scopertura sia ascrivibile, per ragioni imputabili al datore di lavoro, alla mancata presentazione della richiesta di assunzione o di una richiesta di convenzione entro il termine di sessanta giorni previsto dall'art. 7 della stessa L. n. 68/1999, la diffida dovrà avere ad oggetto l'effettuazione dell'adempimento omesso, ossia la presentazione, sia pure tardiva, della richiesta di assunzione numerica, ovvero la stipula del contratto di lavoro. Non si ritiene, pertanto, che la diffida possa contemplare anche la effettuazione della richiesta di convenzione, non potendosi estendere la portata della norma agevolativa del d.lgs. n. 151/2015 a strumenti diversi rispetto ai due espressamente indicati dal Legislatore²⁹.

3.3 RICHIESTA AVVIAMENTO TRAMITE PROSPETTO INFORMATIVO

Per effetto del disposto dell'articolo 9, comma 3, della legge 68 del 1999, la richiesta di avviamento al lavoro si intende presentata anche attraverso l'invio agli uffici competenti, entro sessanta giorni dal momento in cui insorge l'obbligo di assumere, dei prospetti informativi.

I datori di lavoro soggetti alle disposizioni della legge 68/1999, entro il 31 gennaio di ogni anno, sono tenuti ad inviare in via telematica agli uffici competenti un prospetto informativo dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva di cui all'*articolo 3*, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori di cui all'*articolo 1*. Se, rispetto all'ultimo prospetto inviato, non avvengono cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, il datore di lavoro non è tenuto ad inviare il prospetto.

Occorre tener conto che se l'invio del prospetto non è seguito dalla richiesta nominativa o dalla richiesta di stipula di convenzione da parte del datore di lavoro, l'avviamento sarà effettuato secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra concordata.

Qualora invece, alla data di presentazione del prospetto, siano già trascorsi i sessanta giorni dall'insorgenza dell'obbligo, non è previsto che il datore di lavoro possa procedere secondo le modalità stabilite dell'art. 7, comma 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68 e quindi, fermo restando l'applicazione delle sanzioni previste, l'avviamento sarà effettuato secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra concordata.

²⁸ L'adempimento comporta l'ammissione al pagamento della sanzione in misura pari al minimo edittale ovvero nella misura pari ad un quarto della sanzione stabilita in misura fissa, nonché l'estinzione del procedimento all'esito del pagamento della sanzione.

²⁹ Nota congiunta MLPS e INL prot. 2283/2017.

3.4 MODALITÀ DELLE ASSUNZIONI E ADEMPIMENTI PER I DATORI DI LAVORO PUBBLICI (COMUNICAZIONE 39 QUATER PER I DATORI DI LAVORO PUBBLICI³⁰)

I datori di lavoro pubblici effettuano le assunzioni delle persone con disabilità in conformità a quanto previsto dall'art. 35, comma 2, del d.lgs. 165/2001, salva l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 11 della legge 68/1999.

L'ordinamento prevede, quindi, tre diverse modalità di assunzione:

1. la chiamata numerica (mediante avviamento) per il reclutamento delle qualifiche e dei profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo (c.d. qualifiche basse);
2. il concorso (con riserva di posti) per il reclutamento delle qualifiche e dei profili per i quali non è sufficiente il solo requisito della scuola dell'obbligo (c.d. qualifiche alte);
3. le convenzioni ai sensi dell'art. 11 della medesima legge 68/1999 per il reclutamento delle c.d. qualifiche basse nonché per il reclutamento delle c.d. qualifiche alte, fermo restando in questo caso che le amministrazioni, nel rispetto dell'articolo 97 della Costituzione, dovranno garantire il principio dell'accesso al pubblico impiego tramite concorso.

Per le categorie ed i profili per cui è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, l'assunzione avviene, in base all'art. 35, comma 2, del d.lgs. 165/2001, mediante chiamata numerica, previa verifica della compatibilità della invalidità dell'interessato con le mansioni da svolgere e facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità.

La richiesta di avviamento deve essere effettuata entro sessanta giorni a decorrere dal giorno successivo a quello in cui insorge l'obbligo di assunzione, previa verifica della sussistenza delle condizioni di assunzione nel settore pubblico.

Qualora il datore di lavoro pubblico intenda adempiere agli obblighi di assunzione mediante le convenzioni di cui all'articolo 11 della legge n. 68 del 1999, il predetto termine è riferito alla trasmissione al servizio competente di una proposta di convenzione.

La richiesta di avviamento al lavoro si intende presentata anche attraverso l'invio agli uffici competenti del prospetto informativo dal quale risultino tutte le informazioni utili a verificare l'applicazione della legge 68/1999. L'obbligo dell'invio del prospetto deve essere assolto entro il 31 gennaio di ogni anno. Tuttavia, se l'obbligo di ricoprire la quota d'obbligo è sopravveniente, la richiesta di avviamento va effettuata nei termini sopra detti.

Per le categorie ed i profili per cui è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo è consentita la chiamata nominativa - tramite lo strumento delle convenzioni stipulate ex art. 11 della legge n. 68/1999 - per l'assunzione delle persone con disabilità psichica, nei limiti indicati dall'art. 6 dell'intesa del 16 novembre 2006. Si richiama l'attenzione sull'importanza di favorire l'inserimento anche di questa categoria di persone con disabilità.³¹

³⁰ Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 1 del 2019 recante "Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette, art. 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 - legge 12 marzo 1999, n. 68 - legge 23 novembre 1998, n. 407 - legge 11 marzo 2011, n. 25.

³¹ Per le specifiche problematiche correlate alle procedure di assunzione presso le pubbliche amministrazioni, si potrà rimandare al tavolo tecnico già citato.

In base all'art. 7, comma 2, della legge 68/1999, per le assunzioni relative alle qualifiche per cui è richiesto un titolo di studio superiore alla scuola dell'obbligo i lavoratori con disabilità hanno diritto alla riserva dei posti nei limiti della quota d'obbligo e fino al cinquanta per cento dei posti messi a concorso.

Dunque, nei pubblici concorsi la riserva dei posti può essere prevista solo dalle pubbliche amministrazioni che non hanno coperto la quota d'obbligo e nei limiti di completamento della stessa, fermo restando che nella singola procedura di reclutamento la riserva non può essere superiore al cinquanta per cento dei posti messi a concorso.

In ogni caso, secondo le previsioni dell'art. 16 della stessa legge 68/1999, le persone con disabilità possono partecipare a tutti i concorsi per il pubblico impiego, da qualsiasi amministrazione pubblica siano banditi, con la sola eccezione di quei profili professionali, da individuare con D.P.C.M. (non ancora emanato), che non ne permettono l'utilizzazione e dei servizi operativi di polizia, della protezione civile (art. 3, comma 4, della legge n. 68/1999) dove il collocamento delle persone con disabilità è previsto nei soli servizi amministrativi.

A tutela delle persone con disabilità i bandi di concorso devono prevedere speciali modalità di svolgimento delle prove di esame per consentire ai soggetti suddetti di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri.

La norma dispone, altresì, che le persone con disabilità che abbiano conseguito le idoneità nei concorsi pubblici possono essere assunti, ai fini dell'adempimento della quota d'obbligo, oltre il limite dei posti ad essi riservati nel concorso.

In base a quanto previsto dall'art. 7 della legge 68/1999, una terza modalità di assunzione volta a realizzare l'obiettivo del collocamento mirato è quella dell'art. 11 in materia di convenzioni e convenzioni di integrazione lavorativa.

La convenzione può essere utilizzata come doppio canale per:

- sostituire il reclutamento mediante avviamento per le qualifiche più basse, in un'ottica di adempimento programmato della copertura della quota cadenzata a seconda degli obblighi occupazionali, oppure in ragione delle qualifiche diversificate da assumere in funzione del fabbisogno.
- effettuare un reclutamento mirato, con modalità selettive, riconducibili al concorso, per le qualifiche per le quali è richiesto un titolo di studio superiore alla scuola dell'obbligo. In questa circostanza si richiama l'attenzione dell'amministrazione a ricorrere a questo strumento come soluzione ultima e dunque residuale, attesa la sua straordinarietà e l'esigenza di salvaguardare l'interesse dell'amministrazione al buon andamento ed all'imparzialità.

Il meccanismo di avviamento mediante convenzione che potrà essere utilizzato per la copertura di posti anche con titolo di studio superiore alla scuola dell'obbligo, nei limiti dei posti che possono essere destinati allo strumento della convenzione, e ferma restando la necessità di un'accurata selezione in ragione delle professionalità da acquisire.

Le convenzioni di cui all'art. 11 della legge 68/1999 hanno ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali previsti dalla legge. Il comma 2 del predetto articolo prevede che nella convenzione siano stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare, tenendo conto del fabbisogno, della programmazione di altri percorsi assunzionali, della quota d'obbligo.

Accanto alle predette convenzioni, possono altresì essere stipulate dagli uffici competenti con i datori di lavoro convenzioni di integrazione lavorativa per l'avviamento di persone con disabilità che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.

L'articolo 10 del d.lgs. 75/2017, nel recare modifiche all'articolo 39 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ha introdotto una serie di previsioni normative, tra cui l'articolo 39-*quater* in materia di "Monitoraggio sull'applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68".

La nuova disciplina normativa prevede che, al fine di verificare la corretta e uniforme applicazione della legge 68/1999 recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", le amministrazioni pubbliche, tenute a dare attuazione alle disposizioni in materia di collocamento obbligatorio, inviano il prospetto informativo di cui all'articolo 9, comma 6, della legge 68/1999, al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Centro per l'impiego territorialmente competente (art. 39-*quater* comma 1).

Entro i successivi sessanta giorni le predette amministrazioni pubbliche trasmettono, in via telematica, al servizio inserimento lavorativo disabili territorialmente competente, al Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero del lavoro e delle politiche sociali una comunicazione contenente tempi e modalità di copertura della quota di riserva. In tale comunicazione sono indicati, tra l'altro, eventuali bandi di concorso per specifici profili professionali per i quali non è previsto il solo requisito della scuola dell'obbligo, riservati ai soggetti di cui all'articolo 8 della legge 68/1999, o, in alternativa, le convenzioni di cui all'articolo 11 della citata legge (art. 39-*quater* comma 2).

Al fine di rafforzare la tutela del diritto al lavoro delle persone con disabilità, il medesimo articolo 39-*quater* del d.lgs. 165/2001 prevede che, in caso di mancata osservanza delle disposizioni contenute nella stessa previsione o di mancato rispetto dei tempi concordati, i centri per l'impiego avviano numericamente i lavoratori con disabilità attingendo alla graduatoria vigente con profilo professionale generico, dando comunicazione delle inadempienze al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri (art. 39-*quater* comma 4).

Nel caso in cui l'amministrazione non abbia inviato il prospetto informativo i servizi per il collocamento mirato intimeranno all'amministrazione di provvedere entro trenta giorni³².

Nel caso in cui l'amministrazione, che in base al prospetto informativo presenta scoperture delle quote d'obbligo, non abbia provveduto all'invio della comunicazione contenente tempi e modalità di copertura della quota di riserva ovvero non abbia rispettato i tempi e le modalità di copertura delle quote di riserva previste nella predetta comunicazione, si attiverà l'avviamento numerico dei lavoratori con disabilità. Analogamente si provvederà laddove, nel caso in cui i servizi abbiano intimato l'invio del prospetto, si dovesse riscontrare la scoperta delle quote d'obbligo.

A tal fine i servizi per il collocamento mirato inviteranno l'amministrazione a comunicare, entro i successivi trenta giorni, il profilo professionale da assumere ai fini della copertura della quota d'obbligo.

In mancanza di tale comunicazione da parte dell'amministrazione, i servizi per il collocamento mirato provvederanno ad avviare numericamente i lavoratori con disabilità attingendo alla graduatoria vigente con profilo professionale generico.

3.5 MODALITÀ OPERATIVE DEL SERVIZIO PER IL COLLOCAMENTO MIRATO PER GARANTIRE IL CORRETTO ADEMPIMENTO DELL'OBBLIGO DI ASSUNZIONE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

I Centri per l'impiego dovranno provvedere ad assicurare la presenza e la funzionalità di un servizio dedicato di accoglienza ed assistenza per i datori di lavoro soggetti agli obblighi

³² Nota congiunta Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministero del lavoro, ANPAL n. 7571 del 10 luglio 2018.

della legge 68 del 1999 ma anche per quei datori di lavoro non soggetti all'obbligo di legge che intendano comunque partecipare al sistema dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, in modo da fornire all'utenza tutte le informazioni utili sull'organizzazione dei servizi e sulle modalità con cui attivare i percorsi previsti dalla legge.

Il servizio dedicato dovrà svolgere un'attività di consulenza in particolare in ordine agli adempimenti cui il datore di lavoro è tenuto, alle agevolazioni spettanti nonché un'attività informativa centrata sulla illustrazione delle qualifiche disponibili presso il servizio, sulle eventuali richieste di accomodamenti ragionevoli realizzabili dal datore di lavoro e sui percorsi formativi attivati con i patti di servizio o in altro forma, al fine di instaurare un clima di fattiva collaborazione e di concreto sostegno in vista del proficuo inserimento lavorativo della persona con disabilità nel contesto lavorativo dell'azienda.

Un ruolo rilevante potrà essere svolto dal responsabile dell'inserimento lavorativo, qualora sia stata istituita la relativa funzione da parte del datore di lavoro, che avrà anche il compito di interfacciarsi con il servizio collocamento mirato sia laddove il datore di lavoro intenda procedere a nuove assunzioni sia ai fini dell'ottimizzazione delle condizioni lavorative di persone con disabilità già occupate in azienda. Il costante confronto tra il servizio e la parte datoriale potrà garantire un miglior allineamento tra le esigenze del mercato del lavoro e le professionalità presenti tra gli iscritti negli elenchi.

Una volta che il datore di lavoro abbia presentato una richiesta di avviamento nominativa nel termine di legge, il servizio, nel successivo termine di trenta giorni, dovrà verificare la sussistenza delle condizioni che consentano l'avviamento medesimo con particolare attenzione al profilo della compatibilità delle mansioni assegnate con le risultanze della diagnosi funzionale e della valutazione bio-psichico-sociale della persona con disabilità.³³

A fronte di una richiesta di convenzione, effettuata tempestivamente (ovvero entro i sessanta giorni dall'insorgenza dell'obbligo di assunzione), il servizio avrà l'onere di fissare la stipula della convenzione entro il successivo termine di trenta giorni

Nel caso che il datore di lavoro abbia presentato richiesta di assunzione numerica anche tramite il prospetto questi non potrà essere chiamato a rispondere della mancata

³³ Si rappresenta che il termine di trenta giorni è stato mutuato dalla disciplina generale del procedimento amministrativo (L. 241/90)

copertura della quota d'obbligo qualora il servizio non proceda tempestivamente ad avviare il lavoratore, fatta salva l'ipotesi di rifiuto da parte del datore di lavoro di concordare la qualifica.

Nel caso la qualifica richiesta sia presente tra gli iscritti nell'elenco del collocamento mirato, il servizio, di norma entro i successivi trenta giorni, dovrà provvedere a contattare il datore di lavoro per comunicare le modalità e le tempistiche dell'avviamento. Laddove, invece la qualifica richiesta non sia disponibile presso il servizio, quest'ultimo, di norma sempre nel termine di trenta giorni, dovrà invitare il datore di lavoro a concordare la qualifica e una volta concordata, dovrà essere comunicata la modalità e la tempistica dell'avviamento. Gli uffici per l'impiego competenti possono determinare, sia per i datori di lavoro privati sia per quelli pubblici, procedure e modalità di avviamento mediante chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro; la chiamata per avviso pubblico può essere definita anche per singoli ambiti territoriali e per specifici settori nel caso di datore di lavoro pubblico.

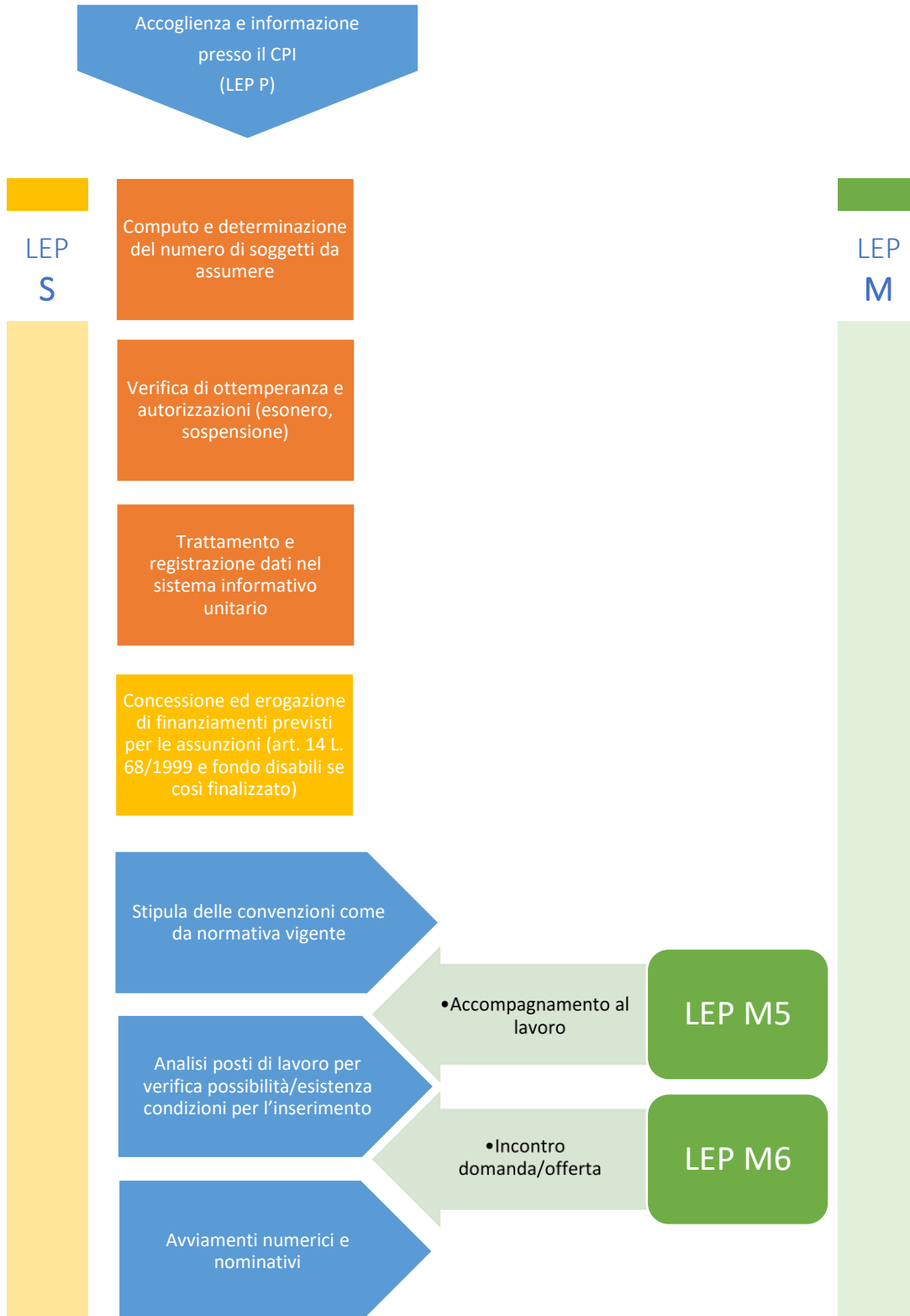
I centri per l'impiego, nel caso di datore di lavoro pubblico, avviano i soggetti aventi titolo all'assunzione obbligatoria alla prova tendente ad accertare l'idoneità a svolgere le mansioni, secondo l'ordine di graduatoria di ciascuna categoria, in misura pari ai posti da ricoprire. Le prove selettive devono essere espletate, dall'amministrazione o ente interessati, entro quarantacinque giorni dalla data di avviamento a selezione ed il loro esito deve essere comunicato anche ai centri per l'impiego entro cinque giorni dalla conclusione della prova.

Le prove selettive non comportano valutazione comparativa e sono preordinate ad accertare solamente l'idoneità a svolgere le mansioni del profilo nel quale avviene l'assunzione.

Le prove selettive devono garantire la necessità, ove opportuno, di personalizzare tali prove in base all'art. 20 della legge 104/92.

SERVIZI PER IL COLLOCAMENTO MIRATO RIVOLTI AI DATORI DI LAVORO PUBBLICI E PRIVATI

Lo schema illustra gli elementi principali del Servizio volto a permettere ai datori di lavoro pubblici e privati di assolvere all'obbligo di assunzione delle persone con disabilità, fornendo le indicazioni sui LEP di riferimento (LEP S) e le interconnessioni con i servizi rivolti agli utenti con disabilità (LEP M).



4. RETI INTEGRATE NEI PERCORSI DI ATTIVAZIONE DELLA PERSONA CON DISABILITÀ

D.lgs. n.151/2015, art. 1 Lettera a): promozione di una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, nonché con l'INAIL, in relazione alle competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, per l'accompagnamento e il supporto della persona con disabilità presa in carico al fine di favorirne l'inserimento lavorativo.

4.1 INIZIATIVE NEL QUADRO DELL'INTEGRAZIONE DEGLI INTERVENTI A SOSTEGNO DELL'INCLUSIONE LAVORATIVA DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

La cooperazione operativa tra i diversi servizi pubblici territoriali che agiscono negli ambiti del lavoro, sanitario e sociale, dell'istruzione e della formazione deve contribuire al rafforzamento della capacità del sistema di attuare progetti personalizzati di presa in carico integrata a favore delle persone con disabilità.

Il collocamento mirato si configura, infatti, come un sistema aperto ed integrato, caratterizzato per il suo approccio multidimensionale che prevede, allo scopo di facilitare l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, l'adozione "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 L.68/1999). Tali interventi prevedono il coinvolgimento ed il contributo, nelle diverse fasi del processo, di rappresentanti attivi dei sistemi sociale, sanitario, educativo e della formazione, e di tutta la rete dei servizi (es. SIL, servizi di attivazione lavorativa, ecc.).

Gli attori della rete territoriale disponibili alla collaborazione con il CPI si incontrano almeno una volta all'anno (dove necessario anche più volte) per coordinare il loro apporto al sostegno all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. In questi incontri:

- si concordano le rispettive competenze nei vari ambiti lavorativi, sociali, formativi e sanitari e le forme di cooperazione nella rete;
- si aggiornano le competenze e le risorse disponibili;
- si definiscono programmi di attività e iniziative utili per il miglioramento dei servizi.

Il direttore dei CPI territoriali (o un suo delegato) attiva i contatti con i membri della rete e convoca le riunioni periodiche.

Alla rete possono aderire anche rappresentanti delle associazioni di persone con disabilità e loro familiari, le cui organizzazioni possono collaborare con la rete e nello stesso tempo vanno valorizzati, promossi e sostenuti processi di coprogrammazione e coprogettazione di cui agli artt. 55 e ss. del Codice del Terzo Settore.

La IX Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della legge 12 marzo 1999, n.12 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" ha preso in esame le annualità 2016-2018 restituendo ulteriore conferma di uno

scenario nazionale che si compone di tante, distinte realtà locali, caratterizzate da contesti economici produttivi molto differenti e da una capacità di esecuzione del dettato normativo sul collocamento mirato eterogeneo e, spesso, con una limitata capacità di risposta. La dimensione attuativa, inoltre, denuncia spesso lacune infrastrutturali ancora diffuse, tuttavia alcuni sistemi di governance hanno ottenuto risultati concreti adottando modelli di integrazione dei servizi e delle risorse finanziarie.

In tale direzione, va sottolineato il Piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro, adottato con accordo in sede di Conferenza Unificata il 21 dicembre 2017, che ha l'obiettivo di rafforzare e rendere più efficaci le politiche attive del lavoro attraverso azioni di sistema e progetti trasversali, articolati anche in interventi diretti, sperimentali e innovativi, e inoltre di promuovere e realizzare il raccordo tra le amministrazioni titolari di fondi che concorrono all'attuazione delle azioni del piano stesso.

Le Regioni adottano con proprio provvedimento, da realizzare entro il 31 marzo di ogni anno, una ricognizione periodica delle risorse umane, strumentali e finanziarie dedicate al collocamento mirato sul proprio territorio, sviluppata su un triennio e aggiornata ogni anno, a supporto della verifica della sussistenza delle condizioni più idonee ad assicurare i servizi essenziali contemplati dalla legge 68/1999 sull'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. Tale misura è associabile alla determinazione delle risorse imputabili nel Piano di rafforzamento della Pubblica amministrazione e dei servizi per il lavoro.

Nell'analisi delle misure da adottare per la promozione di una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, la ricostruzione per fasi del percorso di attivazione della persona con disabilità consente di evidenziare in quali momenti e con quali soggetti il sistema del collocamento mirato è chiamato ad interagire, mediante atti amministrativi o pratiche operative che consentano l'avanzamento del processo verso l'inclusione lavorativa.

La chiara definizione degli attori coinvolti identifica anche le diverse forme di presa in carico riconducibili all'ambito di riferimento, favorendo la non duplicazione degli interventi e la compatibilità dei criteri di profilatura (*per i modelli di riferimento da adottare, si rimanda agli approfondimenti contenuti nel paragrafo relativo alla Lettera c*).

Il servizio per il collocamento mirato svolge una funzione di riferimento della rete, facilitando la relazione fra i diversi attori aderenti alla rete stessa attraverso la promozione di momenti strutturati di confronto.

Le reti si alimentano attraverso uno scambio reciproco di informazioni e di supporti tra i partecipanti, nell'espletamento delle rispettive funzioni. Secondo tale principio, anche il sistema del collocamento lavorativo può fornire elementi utili a rendere più integrati i processi di presa in carico in altri ambiti, in ottica multidimensionale. È il caso dei giovani con disabilità ancora a scuola, che potrebbero ricevere benefici se già facilitati dal sistema dell'istruzione a familiarizzare con le future modalità di presa in carico in ottica occupazionale. Per tale finalità, nel contesto del processo di inserimento lavorativo, è indispensabile assicurare uno stretto coordinamento con il sistema scolastico e della formazione professionale.

A tal fine, i servizi per il collocamento mirato dovranno assicurare periodici aggiornamenti dei programmi di politiche attive, delle procedure adottate e dei principali fabbisogni professionali espressi dalle imprese, a beneficio dei propri partner di rete in ambito sociale, educativo e formativo.

È responsabilità dei servizi di collocamento mirato provvedere all'attivazione dei servizi rivolti alla persona per assicurare le migliori condizioni di accompagnamento verso un processo finalizzato all'inserimento lavorativo.

Le prime due fasi del percorso (Accoglienza e prima informazione; DID on line in modalità assistita o autonoma e Profilazione quantitativa - Profilo personale di occupabilità) sono seguite dal servizio del Centro per l'impiego di riferimento, senza richiesta di competenze particolari e/o specialistiche da parte degli operatori in materia di collocamento mirato.

Una prima collaborazione di rete che si attiva è nella fase di "Iscrizione al Collocamento mirato (LEP M1)" e riguarda la certificazione medica che la persona con disabilità deve acquisire, propedeutica all'iscrizione al Collocamento Mirato. Tale certificazione viene rilasciata dalla Commissione medica integrata, da un operatore sociale e da un operatore INPS (art. 4 L.104/92) e, a seconda dei casi, anche da altre figure professionali, ivi compresi i rappresentanti INAIL in caso di disabilità da lavoro.

Un successivo nodo di rete che si incontra nel percorso fa capo alla redazione della "scheda del comitato tecnico, sulla base della valutazione bio-psico-sociale". Tale scheda sarà redatta da quei componenti del Comitato che si renda necessario intervengano nella predisposizione della stessa, a seconda del bisogno rilevato in sede di assessment. In particolare, l'attenzione si rivolge alle informazioni raccolte con la profilazione qualitativa e quelle contenute nella valutazione bio-psico-sociale (*per l'approfondimento di quest'ultima si rimanda alla Lettera c*).

L'intervento del comitato tecnico si sostanzia, generalmente, in un esame dei documenti che compongono il fascicolo della persona con disabilità (art. 8 L.68/1999) e nella compilazione della "apposita scheda", nonché nella valutazione delle capacità lavorative e attività volte all'inserimento lavorativo e ai controlli periodici. Il comitato tecnico, come da art. 8 c.1 legge 68, modificato con il d.lgs. 151,

"... annota in una apposita scheda le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni, nonché la natura e il grado della disabilità e analizza le caratteristiche dei posti da assegnare ai lavoratori disabili, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro" e al c. 1bis si legge che "Presso i servizi per il collocamento mirato opera un comitato tecnico, composto da funzionari dei servizi medesimi e da esperti del settore sociale e medico-legale, con particolare riferimento alla materia della disabilità, con compiti di valutazione delle capacità lavorative, di definizione degli strumenti e delle prestazioni atti all'inserimento e di predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di disabilità."

La rete che coinvolge il comitato tecnico riguarda il settore sociale, quello sanitario, INPS e, all'occorrenza, INAIL.

La circolare 34/2015 del MLPS, che fornisce prime indicazioni in merito al d.lgs. n.150/2015, esplicita che la scheda redatta dal comitato tecnico sarà uno degli elementi fondanti l'individuazione del profilo personale di occupabilità.³⁴

³⁴ Per approfondimenti specifici sul profilo personale di occupabilità e sul comitato tecnico si rimanda alla lettera c).

Nella costruzione del percorso personalizzato, e conseguentemente per la stipula del patto di servizio, l'utente deve essere coinvolto attivamente e la fase della profilazione qualitativa rimane fondamentale perché l'operatore possa individuare le azioni di formazione e di inserimento lavorativo più idonee alle esigenze della persona.

Sono diversi i riferimenti sui quali definire la promozione di una rete integrata nell'ambito del collocamento mirato e, secondo il necessario approccio multidimensionale, vengono richiamati allo scopo di far convergere i diversi momenti della presa in carico verso un unico progetto personalizzato teso a un percorso unitario di vita indipendente.

Per quanto riguarda nello specifico il progetto personalizzato, ci si richiama a quanto espresso dalla L. 112/2016 "Dopo di noi" (oltre che dalla misura Reddito di inclusione e, successivamente, dal Reddito di cittadinanza) ed esplicitamente citato nel decreto attuativo della stessa legge, decreto Ministeriale 23 novembre 2016 "Requisiti per l'accesso alle misure di assistenza, cura e protezione a carico del Fondo per l'assistenza alle persone con disabilità grave prive del sostegno familiare, nonché ripartizione alle Regioni delle risorse per l'anno 2016", il quale riporta, all'art 1, c.1, lett. d) «Progetto personalizzato», il progetto individuale per la persona con disabilità di cui all'art. 14 della legge n. 328 del 2000. Inoltre, all'art. 2 vengono esplicitati nel dettaglio gli elementi costitutivi del progetto personalizzato, di cui a seguire si riportano i punti essenziali:

Il progetto personalizzato, definito a seguito della valutazione multidimensionale, individua i sostegni di cui la persona con disabilità grave necessita, a partire dalle prestazioni sanitarie, sociali e sociosanitarie (inclusi gli interventi e i servizi di cui all'art. 3), in funzione del miglioramento della qualità di vita. Il progetto personalizzato contiene il budget di progetto, quale insieme di tutte le risorse umane, economiche, strumentali da poter utilizzare in maniera flessibile, dinamica ed integrata. Per la definizione del progetto, viene coinvolta la persona con disabilità e si tiene conto dei suoi desideri, aspettative e preferenze. Laddove la persona con disabilità grave non sia nella condizione di esprimere pienamente la sua volontà, è sostenuta dai suoi genitori o da chi ne tutela gli interessi. Il progetto personalizzato individua una figura di riferimento (case manager) che ne curi la realizzazione e il monitoraggio, attraverso il coordinamento e l'attività di impulso verso i vari soggetti responsabili della realizzazione dello stesso.

Lo strumento del progetto personalizzato e il ricorso alla valutazione multidimensionale sono contemplati anche nella misura del Reddito di cittadinanza, introdotta dal decreto legge 28 gennaio 2019, n. 4 "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni", convertito con modificazioni dalla legge n. 26 del 28 marzo 2019.

Rispetto alla valutazione multidimensionale, riveste un ruolo rilevante l'équipe multidisciplinare che coinvolge in modo costante il centro per l'impiego, i servizi sociali e i servizi sanitari, e l'individuazione di un case manager per la realizzazione del progetto personalizzato.

L'attivazione della Banca dati del collocamento mirato nazionale faciliterà gli interventi utili ad assicurare la piena interoperabilità dei sistemi informativi e delle banche dati a livello regionale.

All'interno del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), inoltre, è da richiamare il riferimento alla legge quadro sulla disabilità, in cui si trovano riferimenti ad elementi utili per le Linee Guida. In particolare, al punto 1.1 *legge quadro per le disabilità*, si legge:

“Realizzare una riforma della normativa sulle disabilità nell'ottica della de-istituzionalizzazione e della promozione dell'autonomia delle persone con disabilità. In tal senso l'obiettivo si realizza attraverso: il rafforzamento e la qualificazione dell'offerta di servizi sociali da parte degli Ambiti territoriali, la semplificazione dell'accesso ai servizi socio-sanitari, la revisione delle procedure per l'accertamento delle disabilità, la promozione dei progetti di vita indipendente, la promozione delle unità di valutazione multidimensionale sui territori, in grado di definire progetti individuali e personalizzati ex art. 14 legge n. 328/00 e legge 112/2016, anche attraverso l'implementazione territoriale dei Punti Unici di Accesso per le persone con Disabilità (PUA) quali strumenti per la valutazione multidimensionale. La riforma prevede la realizzazione di una riforma della normativa sulle disabilità nell'ottica della deistituzionalizzazione e della promozione dell'autonomia delle persone con disabilità. L'obiettivo è realizzare pienamente i principi della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità del 2006 (ratificata dall'Italia fin dal 2009), secondo un approccio del tutto coerente con la Carta dei diritti fondamentale dell'Unione Europea e con la recente "Strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030" presentata a marzo 2021 dalla Commissione Europea. La riforma prevede il rafforzamento e la qualificazione dell'offerta di servizi sociali da parte degli Ambiti territoriali, la semplificazione dell'accesso ai servizi sociosanitari, la revisione delle procedure per l'accertamento delle disabilità, la promozione dei progetti di vita indipendente e la promozione delle unità di valutazione multidimensionale sui territori, in grado di definire progetti individuali e personalizzati. Verrà finanziata a partire dalle risorse del nuovo Fondo disabilità e non autosufficienza creato con la legge di bilancio 2020 (800 milioni complessivamente per il triennio 2021-2023).”

Già nel secondo Programma di azione Biennale del 2017³⁵ si prevede una modifica al sistema di riconoscimento della disabilità, laddove sono illustrate due fasi relative alla valutazione della disabilità. La prima riguarda la cosiddetta valutazione di base e definisce anche elementi per la più complessa e successiva valutazione multidimensionale della disabilità, *“le strutture e le funzioni corporee, cui far accedere tutti i cittadini che nell'attuale sistema richiedono i diversi accertamenti (minorazioni civili, stato di handicap, disabilità ai sensi della legge n. 68/1999), talvolta solo per aver accesso a singole e specifiche prestazioni sanitarie o ausili ovvero ancora per avere solo prestazioni assistenziali e non certo interventi di promozione per la partecipazione alla vita sociale della persona”*. La seconda è la vera e propria valutazione multidimensionale che riconosce la *“condizione di disabilità utile a delineare e coordinare i necessari interventi a favore della persona e sul contesto, all'interno di uno specifico progetto personale elaborato con il diretto coinvolgimento della stessa o di chi la rappresenta. Il progetto indicherà gli strumenti, le risorse, i servizi, le misure, gli accomodamenti ragionevoli necessari a compensare le limitazioni alle attività e alla partecipazione nei diversi ambiti della vita e nel contesto di riferimento della persona e nei vari contesti di vita (inclusi quelli lavorativi e scolastici).”*

I principi direttivi, indicati nel Programma di Azione Biennale, rispetto a quanto sopra indicato sono coerenti e rispecchiano in molte parti il lavoro di costruzione delle Linee Guida da parte del Ministero, secondo le lettere elencate dal decreto legislativo:

a) razionalizzare i processi valutativi attualmente vigenti in un unico procedimento e rivedere conseguentemente i requisiti di accesso ai trattamenti assistenziali, ai benefici fiscali, alle

³⁵ Secondo Programma di Azione Biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità, adottato con decreto del Presidente della Repubblica (DPR) del 12 ottobre 2017, Gazzetta Ufficiale (GU Serie Generale n.289 del 12-12-2017).

- agevolazioni lavorative e ai servizi per l'inclusione lavorativa e scolastica;*
- b) disgiungere la valutazione di "base" dalla valutazione multidimensionale volta alla predisposizione dei progetti individuali, che si presta più facilmente all'introduzione e all'applicazione di un modello bio-psico-sociale;*
- c) prevedere misure di raccordo tra i due procedimenti di valutazione che tengano conto del modello bio-psico-sociale;*
- d) riconoscere i due procedimenti di valutazione, la progettazione personale e la sua attuazione, quali livelli essenziali delle prestazioni;*
- l) esplicitare gli elementi utili al collocamento mirato e alla promozione dell'occupabilità e quelli richiesti ai fini del sostegno all'inclusione scolastica;*

Nella Linea di intervento 2 del secondo Programma di Azione Biennale "Politiche, servizi e modelli organizzativi per la vita indipendente e l'inclusione nella società", l'azione 5, dedicata alla "Condivisione e diffusione di principi e strumenti di progettazione personale e loro applicazione", individua il seguente obiettivo:

"Favorire l'elaborazione e la diffusione di strumenti utili alla efficace progettazione personale" con azioni specifiche: a) redazione condivisa e promozione di linee guida per l'elaborazione del progetto personale (superando il concetto di progetto individualizzato previsto dall'articolo 14 della legge 328/2000) inteso come un'azione integrata di misure, sostegni, servizi, prestazioni, trasferimenti in grado di supportare il progetto di vita della persona con disabilità e la sua inclusione, redatto con la sua diretta partecipazione o di chi lo rappresenta, previa valutazione della sua specifica situazione in termini di funzioni e strutture corporee, limitazioni alle azioni e alla partecipazione, aspirazioni, oltre che da valutazione del contesto ambientale nella sua accezione più ampia."

Infine, un'ulteriore fase di collaborazione si riferisce a tutti quei soggetti dei quali viene previsto l'intervento laddove la realizzazione del progetto personalizzato chiama in causa i servizi attivati ai sensi della legge 68/1999 e altre leggi speciali, ossia i "Servizi attivati ai sensi della legge 68/1999 e altre leggi speciali del collocamento mirato", in pratica i servizi di politica attiva del lavoro. Tra i Servizi attivati ai sensi della legge 68/1999 possono essere ricompresi, ad esempio, i tirocini o i percorsi formativi e/o di orientamento finalizzati all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

L'istituto del tirocinio, nelle sue diverse declinazioni, rappresenta uno strumento particolarmente efficace per aiutare le persone con disabilità nel proprio percorso di autonomia e indipendenza, permettendo in molti casi di approcciare il mondo del lavoro in modo appropriato e favorendo la traduzione operativa e funzionale dell'istituto del collocamento mirato. Nei casi in cui la distanza dal mondo del lavoro sia tale da non permettere un immediato inserimento lavorativo, come nel caso di alcune delle persone in carico ai servizi sociali professionali e/o ai servizi sanitari competenti, i tirocini finalizzati all'inclusione sociale possono rappresentare comunque un'occasione di crescita per le persone con disabilità.

Nelle Linee guida in materia di tirocini formativi, di orientamento e di inserimento/reinserimento lavorativo adottate con accordo in sede di Conferenza permanente il 25 maggio 2017, il tirocinio viene descritto come "una misura formativa di politica attiva, finalizzata a creare un contatto diretto fra un soggetto ospitante e il tirocinante allo scopo di favorirne l'arricchimento del bagaglio di conoscenze, l'acquisizione di competenze professionali e l'inserimento o il reinserimento lavorativo." Esso consiste in un periodo di orientamento al lavoro e di formazione in situazione che non si configura come un rapporto di lavoro e si realizza sulla base di un progetto formativo individuale.

In questa specifica fase, diventa centrale la collaborazione "interna" della rete, estesa ai responsabili delle più generali politiche attive per l'eventuale ricorso a misure generaliste. Il collocamento mirato, nella prefigurazione dei servizi e degli strumenti per l'inclusione lavorativa, dispone infatti di una molteplicità di

attori che devono beneficiare delle migliori opportunità per operare in team. Gli operatori dei CPI, i datori di lavoro, i servizi offerti dai soggetti del privato sociale, i soggetti accreditati, gli esperti di intermediazione e accompagnamento nelle transizioni al lavoro devono essere, anche formalmente, messi nelle condizioni di poter contribuire organicamente ed essere coinvolti nei progetti multi-misura di politiche attive del lavoro.

È dunque necessario mettere in trasparenza e rendere accessibile la struttura organizzativa e di competenze prefigurata sul territorio come Servizio per il collocamento mirato, attraverso la formalizzazione di un organigramma e di un Responsabile del procedimento (legge 7 agosto 1990 n. 241, art. 5) per ciascuno degli iscritti alle liste per il collocamento mirato, così come per gli adempimenti nei confronti dei datori di lavoro sottoposti ad obblighi di legge.

L'efficace cooperazione nell'ambito di una rete integrata di servizi consente di modulare e calibrare l'intervento degli specifici ambiti, in base alle differenti esigenze segnalate nel progetto personalizzato. Tali esigenze non sono sempre identificabili in occasione della prima stesura delle schede individuali, redatte dal comitato tecnico nella fase idealmente iniziale della presa in carico, ma possono emergere anche in occasione della stipula del patto di servizio personalizzato o, comunque, nel corso del rapporto con il front desk degli operatori direttamente coinvolti nella fase di accompagnamento al lavoro o di potenziamento delle competenze tramite azioni formative.

Alcune amministrazioni regionali, nella declinazione delle proprie Linee guida per la composizione dei comitati tecnici, hanno previsto una presenza più capillare sul territorio, proprio per assicurare una maggiore efficacia operativa di detti organismi.

Si rende opportuno, pertanto, prevedere modalità di attivazione della cooperazione di rete, costituendo presso ogni Servizio per il collocamento mirato una rete integrata nella quale partecipino servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, nonché l'INAIL, assicurata dalla presenza o individuazione di referenti per i diversi sistemi di riferimento.

Le evidenze emerse nel corso delle rilevazioni sull'attuazione della legge 68/1999 hanno anche sottolineato come le prassi di collaborazione tra sistemi ed operatori del territorio siano troppo spesso di carattere informale, subordinando l'efficacia degli interventi alla disponibilità dei partecipanti o alle mutevoli condizioni contingenti.

Per favorire il consolidamento e la maggiore efficacia delle reti integrate, è necessario, pertanto, adottare un modello formalizzato di cooperazione in ambito locale e di collaborazione tra servizi del collocamento mirato della stessa regione.

Con obiettivi analoghi, sarà opportuno favorire la possibilità, peraltro già contemplata da alcune amministrazioni, di consentire ad ogni CPI la sottoscrizione di patti specifici per il proprio ambito con gli Enti gestori delle funzioni socioassistenziali del proprio territorio.

Al buon esito di tali interventi, dovrà essere previsto e pianificato il sostegno ad una corretta trasferibilità delle prassi adottate, attraverso la condivisione dei modelli di stipula nell'ambito della piattaforma delle buone prassi del collocamento mirato (si veda, a riguardo, l'approfondimento nel paragrafo inerente alla lettera f).

L'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 151/2015 è intervenuto sulle modalità di adempimento dell'obbligo di assunzione delle persone con disabilità previsto dall'articolo 3 della legge 68/1999, ponendo la richiesta nominativa di avviamento agli uffici competenti quale regola generale per l'assunzione delle persone con disabilità da parte dei datori di lavoro privati. Le rilevazioni effettuate sullo stato di attuazione della normativa nel 2018³⁶ sottolineano come la richiesta nominativa rappresenti oltre l'85% degli avviamenti complessivi nel corso dell'anno. Di questi, solo il 9% è stato accompagnato da una richiesta di preselezione da parte dei datori di lavoro, con una conseguente scelta di nominativi effettuata dai servizi competenti. In questa fase del processo di inserimento lavorativo, gli operatori del collocamento mirato non intervengono direttamente nelle procedure di intermediazione per il 76% degli avviamenti.

Si precisa, inoltre, che molte informazioni sulle assunzioni con richiesta nominativa non transitano attraverso i servizi, pertanto, si ritiene opportuno recuperare le informazioni dai nulla osta.

Il nulla osta di avviamento al lavoro è un provvedimento rilasciato dal servizio competente che ha lo scopo di riconoscere preventivamente l'assunzione che ne segue in assolvimento della quota d'obbligo per il datore di lavoro ai sensi della legge 68/1999. Il rilascio del nulla osta rappresenta, nel caso delle assunzioni tramite richiesta nominativa, l'opportunità di verificare l'avvenuta adozione, da parte del datore di lavoro, degli interventi utili a conciliare le caratteristiche della persona con il posto di lavoro previsto in azienda. A riguardo, diverse amministrazioni regionali hanno disciplinato tale richiesta con apposito provvedimento, altre Regioni hanno indicato la modulistica necessaria da inviare al CPI di competenza mentre alcuni servizi hanno previsto che sia compito del comitato tecnico adoperarsi con le opportune valutazioni per il rilascio dell'autorizzazione.

Per assicurare una gestione uniforme sul territorio nazionale da parte degli uffici del collocamento mirato, oltre che per assicurare una idonea tracciabilità e fruibilità delle informazioni riguardanti gli avviamenti con richiesta nominativa³⁷, si ritiene necessario che i moduli di richiesta di nulla osta all'assunzione da parte del datore di lavoro prevedano la compilazione di specifiche voci di dettaglio.

³⁶ Cfr. IX Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della legge 12 marzo 1999 n. 68, "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", 2021.

³⁷ "Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali effettua uno specifico monitoraggio degli effetti delle previsioni di cui al comma 1 in termini di occupazione delle persone con disabilità e miglioramento dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro." Art. 6 del d. lgs 151/2015 che modifica l'articolo 7 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

La richiesta del nulla osta da parte del datore di lavoro dovrà contemplare le seguenti informazioni:

- i dati dell'azienda e del legale rappresentante;
- la sede operativa in cui si intende assumere;
- l'indicazione che l'azienda sia soggetta o meno agli obblighi previsti dalla legge 68/1999;
- l'indicazione della stipula di una eventuale convenzione. In caso di somministrazione, la convenzione indicata dovrà essere quella stipulata con l'azienda utilizzatrice per l'assolvimento degli obblighi;
- i dati anagrafici e la categoria di appartenenza del lavoratore da assumere;
- la tipologia contrattuale, la qualifica di assunzione, il livello e il CCNL applicato;
- la durata e l'orario del rapporto di lavoro;
- il riferimento al giudizio di idoneità alla mansione rilasciato dal medico competente aziendale con l'indicazione di eventuali limitazioni;
- l'eventuale presenza di specifici servizi di sostegno o strumenti tecnici di supporto adottati o programmati;
- i dati relativi all'azienda utilizzatrice in caso di somministrazione.

Se ne ricorrono le condizioni, l'ufficio competente provvede al rilascio del nulla osta contenente specifiche informazioni, comunicandone gli esiti al datore di lavoro, al lavoratore e al centro per l'impiego presso il quale il cittadino è iscritto.

Il rilascio del nulla osta da parte dell'ufficio competente dovrà contemplare le seguenti informazioni:

- i dati del datore di lavoro richiedente;
- i dati anagrafici e la categoria di appartenenza del lavoratore da assumere;
- la sede operativa presso cui si effettua l'assunzione, la tipologia contrattuale, la qualifica di assunzione, il livello di inquadramento e il CCNL applicato;
- l'indicazione delle eventuali limitazioni o suggerimenti contenuti nella relazione conclusiva/diagnosi funzionale;
- il riferimento al giudizio di idoneità alla mansione rilasciato dal medico competente aziendale con l'indicazione di eventuali limitazioni;
- il riferimento a specifici servizi di sostegno o strumenti tecnici di supporto segnalati dal datore di lavoro nella propria richiesta;
- in caso di richiesta da parte di una agenzia di somministrazione utile all'assolvimento degli obblighi dell'utilizzatore, il nulla osta emesso dovrà essere trasmesso anche all'azienda utilizzatrice.

Al fine di agevolare l'iter amministrativo, i servizi per il collocamento mirato dovranno prevedere l'adozione dell'intera procedura mediante sistemi informativi e modulistica on line, garantendo l'archiviazione delle informazioni anche a fini statistici.

4.2 IL COMITATO TECNICO E LA RETE INTEGRATA DEI SERVIZI

La riforma della normativa, introdotta con il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, modifica l'articolo 8 della legge n. 68/1999, facendo subentrare ad un organismo di concertazione sociale, quale era la Commissione prevista dall'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 469/1997, un soggetto operante presso i servizi per il collocamento mirato, denominato comitato tecnico, che svolge un'attività tecnico-specialistica, con compiti di tipo gestionale propedeutici all'avviamento lavorativo. Il comitato è interamente composto da funzionari dei servizi e da esperti del settore sociale e medico-legale, con particolare riferimento alla materia della disabilità. Tale organismo è chiamato ad annotare in una apposita scheda, predisposta per ciascun iscritto nell'elenco del collocamento mirato, le capacità lavorative, le abilità, le competenze, le inclinazioni, la natura e il grado della disabilità, al fine di una valutazione degli strumenti e delle prestazioni più idonee all'inserimento lavorativo della persona. Al medesimo organismo è attribuita, altresì, l'analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare.

Le Linee guida adottate dall'ANPAL propongono una diversa interpretazione del ruolo del comitato nella parte in cui si afferma che: "il comitato tecnico è cioè da intendersi come un accordo di collaborazione tra la componente sociale, la componente sanitaria e la componente lavorativa finalizzato alla definizione di una serie di percorsi per favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità"³⁸

Il comitato tecnico è una delle modalità con cui si esprime la rete integrata dei servizi.

Nel caso del collocamento mirato, è l'operatore del centro per l'impiego che attiva le competenze necessarie per la realizzazione del progetto di inserimento lavorativo.

L'azione del comitato tecnico risulta necessaria non solamente all'atto dell'avviamento, ma anche nel supporto all'azione degli uffici del collocamento mirato in tutti quei casi in cui sussista l'esigenza di adottare delle decisioni in cui il contributo di altre competenze professionali è fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi di promozione di positivi inserimenti lavorativi delle persone con disabilità.

Nelle modalità di coinvolgimento del comitato tecnico si farà riferimento al modello di collaborazione tra servizi finalizzato alla progettazione personalizzata previsto dalla disciplina più recente in materia, che si orienta nella costituzione di équipe multidisciplinari, attivate a seconda del bisogno rilevato in sede di assessment (Reddito di cittadinanza o "Dopo di noi").

La presenza di équipe multidisciplinari che coinvolgono in maniera più continua il Centro per l'impiego, i servizi sociali e i servizi sanitari, risulta la proposta più appropriata ad un bisogno complesso. In tal caso appare anche opportuna l'individuazione di un case

³⁸ Par. 6.1 *Ruolo e compiti del Comitato tecnico*, "Servizi per le politiche attive del lavoro. Linee guida per gli operatori dei Centri per l'impiego (Profilazione qualitativa)". Delibera ANPAL 19/2018.

manager o di un tutor specializzato che, come nel caso del Reddito di cittadinanza, curi la realizzazione e il monitoraggio del “progetto personalizzato”.

Da una ricognizione sui modelli attuativi regionali, la struttura organizzativa dei comitati tecnici segue in linea generale l'art. 8 della legge 68/1999, con le successive modifiche e la delibera ANPAL 19/2018.

Nello specifico, i comitati tecnici sono configurati come Regionali, Territoriali e organizzati in sezioni Provinciali.

Nella loro composizione, oltre che prevedere ciò che è indicato nell'art. 8 della legge 68/1999 ssmm³⁹, il comitato tecnico può individuare un componente INAIL, limitatamente alla trattazione delle persone con disabilità sul lavoro e per malattia professionale, oltre che componenti con competenze aggiuntive e specifiche utili ai fini della definizione della scheda personale.

A titolo esemplificativo riportiamo di seguito alcune esperienze regionali:

- *un componente designato dall'INPS, attualmente competente al riconoscimento dell'invalidità civile e degli accertamenti di cui all'art. 1, co. 4 della L. 68/1999;*
- *un componente designato dalle AUSL del territorio provinciale, in accordo tra loro, in quanto titolari delle competenze in materia di assistenza sanitaria per le persone con disabilità;*
- *un componente designato dai Comuni del territorio provinciale, in accordo tra loro, in quanto titolari delle competenze in materia di assistenza sociale per le persone con disabilità in disagio sociale, abitativo, economico, etc.;*
- *un funzionario competente in tema di invalidità e disabilità designato dalla sede INPS territorialmente competente;*
- *un funzionario competente in tema di invalidità e disabilità designato dalla sede INAIL territorialmente competente.*

I comitati tecnici Regionali, alla luce del loro ruolo di indirizzo e coordinamento tra i diversi organi previsti nel collocamento mirato, esprimono in alcuni casi pareri sulle diverse tipologie di convenzione come, ad esempio, le convenzioni di integrazione lavorativa e di inserimento lavorativo temporaneo.

A titolo esemplificativo riportiamo di seguito alcune esperienze regionali:

- *esamina le Convenzioni di integrazione lavorativa individuali di assunzione e/o tirocinio L.68/1999, portati all'attenzione dal CPI – Ufficio/Servizio Collocamento mirato;*
- *esprime la valutazione di ripetibilità delle Convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative, così come previsto dall'art. 12, co. 1, della L. n. 68/1999;*
- *esprime il proprio parere facoltativo in merito alle diverse tipologie di convenzioni di cui alla legge n. 68/1999, presentate dai datori di lavoro pubblici e privati.*

Il ruolo del comitato tecnico si distingue dal ruolo della rete, la quale assolve a compiti più ampi dell'organismo tecnico, attivandosi in sinergia con tutti i soggetti che, a diverso titolo, possano fornire ogni forma di collaborazione possibile e necessaria, nell'interesse della persona con disabilità.

³⁹ L' art. 7. Del d.lgs. 151/2015 Modifica dell'articolo 8 della legge 12 marzo 1999, n. 68 afferma che il comitato tecnico è composto da funzionari dei servizi medesimi e da esperti del settore sociale e medico-legale, con particolare riferimento alla materia della disabilità, con compiti di valutazione delle capacità lavorative, di definizione degli strumenti e delle prestazioni atti all'inserimento e di predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di disabilità.

a) Reti integrate nei percorsi di attivazione della persona con disabilità

- Cooperazione operativa tra i diversi servizi pubblici territoriali che agiscono negli ambiti del lavoro, sanitario e sociale, dell'istruzione e della formazione.
- Ricognizione periodica da parte delle amministrazioni, entro il 31 marzo di ogni anno, sulle risorse umane, strumentali e finanziarie dedicate al collocamento mirato sul proprio territorio.
- Coinvolgimento attivo della persona nella costruzione del percorso personalizzato e nella definizione del patto di servizio personalizzato.
- Formalizzazione di un organigramma e di un Responsabile del procedimento per ciascuno degli iscritti alle liste per il collocamento mirato.
- Costruzione, presso ogni Servizio per il collocamento mirato, di una rete integrata nella quale partecipino servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, nonché l'INAIL, assicurata dalla presenza o individuazione di referenti per i diversi sistemi di riferimento.
- Il comitato tecnico è una delle modalità con cui si esprime la rete integrata dei servizi.
- Fare riferimento a un modello di collaborazione tra servizi finalizzato alla progettazione personalizzata, così come previsto dalla disciplina più recente in materia.
- Presenza di équipe multidisciplinari che coinvolgono in maniera più continua il centro per l'impiego, i servizi sociali e i servizi sanitari.
- Individuazione di un case manager che, come nel caso del Reddito di Inclusione, curi la realizzazione e il monitoraggio del "progetto personalizzato".

5. GLI ACCORDI TERRITORIALI

D.Lgs. n.151/2015, art. 1 Lettera b): promozione di accordi territoriali con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, le associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari, nonché con le altre organizzazioni del terzo settore rilevanti, al fine di favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

Per le politiche di inclusione sociale si rende sempre più necessario un coordinamento tra gli attori ed una maggiore valorizzazione delle risorse sociali presenti sul territorio; per questo il legislatore ha posto il rilievo sulla formulazione in forma di accordi collettivi di tali politiche da parte degli attori coinvolti ex art. 1, comma 1, lett. b), affinché il contenuto descritto possa essere oggetto di occasione di “dialogo” per la programmazione della regolamentazione regionale.

Gli attori di cui all'art. 1, comma 1, lett. b), sottoscrivono accordi territoriali con funzioni di proposta, verifica e valutazione in merito alle linee programmatiche delle politiche ricondotte ai principi del collocamento mirato su base territoriale.

Il principio statuito dall'art. 1, comma 1, lett. B), può considerarsi avere una matrice europea; infatti, il comitato economico e sociale europeo (CESE), con parere SOC/403, Bruxelles, 21 settembre 2011, ha trasmesso l'invito da parte delle istituzioni europee di «inserire clausole specifiche in materia di disabilità nella contrattazione collettiva».

5.1 FORME DI CONCERTAZIONE TERRITORIALE TRA REGIONE, CITTÀ METROPOLITANE, PROVINCE E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEI LAVORATORI E DEI DATORI DI LAVORO CON LE COOPERATIVE SOCIALI DI CUI ALLA LEGGE 8 NOVEMBRE 1991, N. 38, LE ASSOCIAZIONI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ E I LORO FAMILIARI, NONCHÉ CON LE ALTRE ORGANIZZAZIONI DEL TERZO SETTORE RILEVANTI

A seguito della ripartizione di competenze legislative Stato/Regioni di cui all'art. 117 Cost., le Regioni adottano atti di programmazione triennale con l'individuazione degli obiettivi e degli interventi in materia di collocamento mirato. Gli atti di programmazione prevedono monitoraggi periodici semestrali sull'attuazione degli interventi in materia di collocamento mirato.

In tale tracciato normativo si innestano forme di concertazione territoriale per il coinvolgimento degli attori coinvolti a tutti i livelli territoriali in cui vengono definite le politiche attive e le modalità di attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68.

Tali contesti possono essere autonomi o far parte di altre strutture partecipative già esistenti; possono inoltre assumere diverse strutture organizzative, purché garantiscano il coinvolgimento degli attori coinvolti.

Gli Accordi territoriali sono espressione operativa della rete integrata (sociale, educativa, formativa, sanitaria) secondo buone pratiche già sperimentate a livello locale. Non sono poche le esperienze già attuate nei territori che possono costituire un utile punto di riferimento per la costruzione o il potenziamento efficace della rete integrata.

Le Regioni e, ove previsto dalla normativa regionale, le Città metropolitane, le Province o Enti di area vasta, costituiscono luoghi di concertazione con le parti sociali, con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, con le rappresentanze delle cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n.381, con le associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari, nonché con le altre organizzazioni del terzo settore rilevanti in merito all'applicazione del diritto al lavoro delle persone con disabilità.

5.2 GLI ACCORDI TERRITORIALI CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEI LAVORATORI E DEI DATORI DI LAVORO CON LE COOPERATIVE SOCIALI DI CUI ALLA LEGGE 8 NOVEMBRE 1991, N. 38, LE ASSOCIAZIONI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ E I LORO FAMILIARI, NONCHÉ CON LE ALTRE ORGANIZZAZIONI DEL TERZO SETTORE RILEVANTI

I servizi per il collocamento mirato promuovono accordi territoriali con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, con le rappresentanze delle cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n.381, con le associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari, nonché con le altre organizzazioni del terzo settore rilevanti in merito all'applicazione del diritto al lavoro delle persone con disabilità.

I contesti partecipativi di cui all'art. 1, comma 1, lett. b), possono essere costituiti *ad hoc* ovvero rivestire forma di soggetti già esistenti (per esempio commissioni regionali tripartite);

Le realtà partecipative di cui all'art. 1, comma 1, lett. b), devono essere costituite a titolo non oneroso e non può essere previsto alcun compenso per la partecipazione alle stesse.

Negli accordi di cui all'art. 1, comma 1, lett. b), si individuano i fabbisogni del territorio e si propongono linee di intervento triennali in materia di inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

Tali accordi potranno riguardare quelle tematiche che, per rilevanza di argomenti proposti, si determinano qui di seguito:

- Favorire la istituzione della figura del Disability manager e declinare le competenze dello stesso all'interno dell'impresa
- Favorire una codificazione degli accomodamenti ragionevoli sulla base di quanto enucleato dalla Giurisprudenza di merito fino ad ora
- Favorire politiche di conciliazione vita-cura-lavoro delle persone con disabilità (ad es. apponendo clausole collettive sulle modalità di lavoro in telelavoro o lavoro agile oppure dando priorità al part time da accordare a lavoratori con gravi problemi di salute)
- Sostegno al tirocinio
- Sostegno al contratto di apprendistato (canale di transizione scuola/Università-mercato del lavoro)
- Favorire la formazione professionale
- Sostegno all'imprenditorialità delle persone con disabilità

- Proporre la costituzione di un Osservatorio contrattuale a livello territoriale.
- Analisi dei fabbisogni aziendali per l'incontro domanda-offerta di lavoro sul territorio.

Gli accordi possono definire linee programmatiche in materia di convenzioni ed esoneri parziali.

- Gli indirizzi per la stipula delle convenzioni di cui all'articolo 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68 specificano la durata e la cadenza dei programmi di inserimento, le deroghe ai limiti di età e di durata dei contratti di apprendistato.
- Gli indirizzi per la stipula delle convenzioni di cui all'articolo 12-bis della legge 12 marzo 1999, n. 68 prevedono i criteri per l'individuazione delle persone che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario da inserire con tale tipologia di convenzione.
- Gli indirizzi per la stipula delle convenzioni quadro di cui all'articolo 14 del D.Lgs 10 settembre 2003, n. 276 precisano le modalità di adesione da parte delle imprese, i criteri per l'individuazione delle persone con disabilità da inserire in cooperativa, le modalità di attestazione del valore complessivo del lavoro annualmente conferito da ciascuna impresa e la correlazione con il numero dei lavoratori con disabilità inseriti al lavoro in cooperative, e, infine, i limiti di percentuali massimi di copertura della quota d'obbligo da realizzare con lo strumento della convenzione.
- Gli indirizzi per il riconoscimento degli esoneri parziali previsti dall'art.5, comma 3, della legge 68/1999, indicano le modalità di riconoscimento dell'esonero, specificando i criteri di individuazione delle mansioni caratterizzate da faticosità, pericolosità e particolari modalità di svolgimento, la durata standard e le modalità di rinnovo.

Gli accordi, nel determinare i fabbisogni territoriali, prendono in considerazione la tripartizione per target di beneficiari (persone che accedono per la prima volta alle liste del collocamento obbligatorio oppure sono iscritte da non oltre 24 mesi; i disoccupati da oltre 24 mesi e le persone che rientrano al lavoro, dopo dimissioni/licenziamenti o lunghi periodi di malattia o riabilitazione; infine i giovani con disabilità che non rientrano ancora tra i beneficiari della normativa in quanto non ancora in età da lavoro, che saranno destinatari di interventi che coinvolgeranno operatori e servizi dei sistemi socio sanitari, dell'istruzione e della formazione).

5.3 ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO

Gli attori coinvolti nella sottoscrizione degli accordi territoriali devono prevedere un monitoraggio semestrale degli indirizzi di programmazione delle politiche attive per il diritto al lavoro delle persone con disabilità, ai fini di una loro riprogrammazione annuale.

5.4 FONDI E RISORSE FINANZIARIE

I fondi possono essere utilizzati per realizzare interventi di superamento e abbattimento delle barriere architettoniche, di adeguamento e adattamento delle postazioni di lavoro, accomodamenti ragionevoli e per l'attività di formazione finalizzata alla conservazione del posto o all'inserimento della persona con disabilità da lavoro in una nuova occupazione e per le restanti politiche poc'anzi elencate.

b) Gli accordi territoriali

- Gli attori di cui all'art. 1, comma 1, lett. b), sottoscrivono accordi territoriali con funzioni di proposta, verifica e valutazione in merito alle linee programmatiche delle politiche ricondotte ai principi del collocamento mirato su base territoriale.
- Le Regioni costituiscono luoghi di concertazione con le parti sociali, con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, con le rappresentanze delle cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n.381, con le associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari, nonché con le altre organizzazioni del terzo settore rilevanti in merito all'applicazione del diritto al lavoro delle persone con disabilità.
- Gli Accordi territoriali sono espressione operativa della rete integrata (sociale, educativa, formativa, sanitaria) secondo buone pratiche già sperimentate a livello locale.
- Negli accordi si individuano i fabbisogni del territorio e si propongono linee di intervento triennali in materia di inserimento lavorativo delle persone con disabilità.
- Prevedere un monitoraggio semestrale degli indirizzi di programmazione delle politiche attive per il diritto al lavoro delle persone con disabilità, ai fini di una loro riprogrammazione annuale.

6. LA VALUTAZIONE BIO-PSICO-SOCIALE DELLA DISABILITÀ

D.Lgs. n.151/2015, art. 1 Lettera c): individuazione, nelle more della revisione delle procedure di accertamento della disabilità, di modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità, definizione dei criteri di predisposizione dei progetti di inserimento lavorativo che tengano conto delle barriere e dei facilitatori ambientali rilevati, definizione di indirizzi per gli uffici competenti funzionali alla valutazione e progettazione dell'inserimento lavorativo in ottica bio-psico-sociale.

6.1 PRINCIPI COMUNI IN MATERIA DI VALUTAZIONE BIO-PSICO-SOCIALE

La definizione di disabilità e le indicazioni per la sua valutazione, in termini scientifici e metodologici si sono venute concentrando in modo progressivo e sempre più netto su un modello bio-psico-sociale.

Non esiste un'unica formulazione dell'approccio bio-psico-sociale; tuttavia, una attenta ricognizione della letteratura consente di identificare alcuni tratti essenziali:

- a) Centralità dell'interazione persona-ambiente come paradigma di riferimento per descrivere la condizione di disabilità ma più in generale il funzionamento umano;
- b) Una forte sottolineatura della natura dinamica della condizione di disabilità con un'accentuazione del ruolo che le modificazioni ambientali svolgono in questa dinamica, sostenendo e facilitando il funzionamento o creando condizioni di ostacolo ed enfatizzando le limitazioni nelle attività e le restrizioni nella partecipazione;
- c) Considerazione di tutte le componenti del funzionamento della persona, da quelle fisiche a quelle psicologiche e sociali;
- d) Utilizzo di un linguaggio e di strumenti capaci di rappresentare questa complessità.

L'ottica bio-psico-sociale potrebbe trovare nel collocamento mirato una naturale area di applicazione a condizione che sia adottata dall'intera filiera dei servizi, pur nella diversità dei compiti. Infatti, essendo la condizione di disabilità in mutamento, le limitazioni e le indicazioni prescrittive delle Commissioni per l'accertamento di cui all'art. 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, potrebbero essere oggetto di cambiamenti e aggiustamenti nel tempo, precisazioni e integrazioni così come lo sviluppo di nuove competenze dovrebbe portare a rivedere, in modo ciclico, periodicamente, il progetto di inserimento lavorativo. L'accurata analisi dei posti di lavoro e delle mansioni consente l'individuazione di facilitatori e strumenti compensativi che sostengono i funzionamenti e incrementano le possibilità di successo del processo di inserimento lavorativo. Tale analisi è utile all'eventuale adozione degli opportuni accomodamenti ragionevoli.

L'utilizzo di metodi di valutazione e di misure che enfatizzano i punti di forza piuttosto che le limitazioni che orientano l'attenzione su ciò che l'individuo è in grado di fare, può essere efficace nel facilitare l'ingresso al lavoro delle persone con disabilità, nonché il mantenimento e il rientro al posto di lavoro. Per evitare uno sbilanciamento valutativo sulle sole "menomazioni" e "limitazioni nelle attività" della persona occorre quindi tenere anche in adeguata considerazione i punti di forza e le abilità della persona. In una modalità bio-psico-sociale questo tipo di analisi delle caratteristiche del funzionamento delle persone con disabilità (PcD) si definiscono: capacità (PcD valutata senza aiuti) e performance (quando la PcD viene valutata funzionalmente individuando i facilitatori o le barriere rispetto alla funzione indagata).

In tema di linguaggio di riferimento e di regole descrittive del funzionamento in ottica bio-psico-sociale, la Classificazione Internazionale del Funzionamento, Salute e Disabilità (ICF) dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) è venuta proponendosi in misura sempre più estesa e riconosciuta come riferimento

indispensabile. Pertanto, come già segnalato, tale modello di classificazione dovrà tener conto della definizione di disabilità della Convenzione ONU.

Alla base del modello di classificazione ICF, descrittivo di Funzionamento e Disabilità, c'è il ruolo combinato e interattivo che hanno la condizione di salute, la persona e l'ambiente. Ciò permette di descrivere la presenza e il grado di menomazioni di Funzioni e Strutture corporee, di limitazioni o abilità funzionali in termini di capacità e performance nelle Attività e Partecipazione, la presenza e l'intensità di barriere e facilitatori.

6.2 DALL'ACCERTAMENTO DELLA CONDIZIONE DI DISABILITÀ AI FINI DEL COLLOCAMENTO MIRATO AL PROFILO DI OCCUPABILITÀ: INDICAZIONI E INDIRIZZI OPERATIVI

L'introduzione al modello bio-psico-sociale ha messo in evidenza come lo stesso si basi su un'analisi multidisciplinare e multiprofessionale della persona in tutte le sue caratteristiche. Si tratta, infatti, del coinvolgimento di una molteplicità di professionalità con competenze, che fanno capo a diverse discipline, nella rappresentazione della persona con disabilità attraverso una valutazione complessiva delle condizioni, endogene ed esogene, che la riguardano.

L'ottica bio-psico-sociale deve essere adottata in tutte le fasi del percorso, dall'iscrizione al Collocamento mirato fino all'inserimento lavorativo della persona con disabilità.

Nelle more della modifica normativa inerente all'accertamento della disabilità, è molto importante effettuare una valutazione dello stato di salute della disabilità della persona orientando l'attenzione anche all'individuazione del suo funzionamento rispetto ad attività e partecipazione, al fine di favorire l'ingresso al lavoro e il mantenimento del posto di lavoro per le persone con disabilità. Tale valutazione è volta ad evidenziare le abilità della persona, senza limitarsi all'accertamento delle conseguenze delle menomazioni ed è, pertanto, il risultato del contributo interdisciplinare di tutti i soggetti coinvolti nel processo di inserimento lavorativo, a partire dalle Commissioni mediche.

Incentivare l'utilizzo di metodi di valutazione e di misure che rilevino i punti di forza e le abilità, non solo le limitazioni.

L'impianto generale della valutazione in ottica bio-psico-sociale dovrà tenere conto degli esiti della complessiva riforma che interessa le disposizioni in materia di disabilità e le relative modalità di accertamento, prevedendo gli opportuni aggiornamenti.

Anche nella fase di accertamento propedeutica alla formulazione della diagnosi funzionale⁴⁰, la Commissione di cui all'art. 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 è chiamata dalle presenti Linee guida ad utilizzare nei propri processi di valutazione concetti e vocabolario secondo l'approccio bio-psico-sociale introducendo in questo modo il concetto di profilo di funzionamento e adottando, nella stessa fase di accertamento, uno strumento

⁴⁰ La diagnosi funzionale fa riferimento al Dpcm del 13 gennaio 2000 in cui all'art. 2 si esplicita che "l'attività della commissione di cui all'art. 1 è finalizzata a formulare una diagnosi funzionale della persona disabile, volta ad individuarne la capacità globale per il collocamento lavorativo della persona disabile". Il riferimento esplicito al profilo di funzionamento è stato introdotto tramite una modifica dell'art. 12 della legge 104/1992 in cui si riporta che l'accertamento della condizione di disabilità in età evolutiva ai fini dell'inclusione scolastica "... è propedeutico alla redazione del profilo di funzionamento, predisposto secondo i criteri del modello bio-psico-sociale della Classificazione internazionale del funzionamento, della disabilità e della salute (ICF) dell'Organizzazione mondiale della sanità (OMS), ai fini della formulazione del Piano educativo individualizzato (PEI) facente parte del progetto individuale di cui all'articolo 14 della legge 8 novembre 2000, n. 328.)".

valutativo idoneo e utilizzabile per l'intero processo valutativo dinamico della filiera dei servizi del collocamento mirato. Tale strumento, introdotto a integrazione della scheda per la definizione delle capacità già prevista dal D.P.C.M. 13 gennaio 2000, è in continuità con la redazione del profilo di funzionamento in età evolutiva come predisposto dal modello ICF.

La Commissione medica di accertamento, ad integrazione degli strumenti già in uso, utilizza la "scheda profilo di funzionamento della persona con disabilità" di cui all'allegato 1.

La lista di dimensioni valutative indicata nell'allegato 1⁴¹ è stata sviluppata attraverso un accurato confronto con le principali esperienze europee di settore. L'utilizzo, per la gran parte, di un vocabolario ripreso dall'ICF consente un naturale approfondimento e sviluppo valutativo per i servizi di collocamento mirato, aggiungendo eventuali altre dimensioni descrittive disponibili, coerenti con il vocabolario ICF.

La Commissione di accertamento, nel profilo di funzionamento, è chiamata a formulare suggerimenti in ordine ad eventuali forme di sostegno e strumenti tecnici necessari per l'inserimento o il mantenimento al lavoro della persona con disabilità nonché a specificare, per ogni item dei domini considerati, le limitazioni da considerare rispetto alle attività lavorative di cui i servizi per il collocamento mirato dovranno tenere conto al fine di individuare opportunità di lavoro per la persona con disabilità. Il giudizio finale della commissione sulla collocabilità della persona si arricchisce anche dell'indicazione specifica per il collocamento mirato sulla necessità di un progetto personalizzato di inserimento lavorativo e di una specifica funzione di accompagnamento da parte dei servizi, stante la complessità ed estensione della condizione di disabilità rilevata.

Il profilo di funzionamento formulato dalle Commissioni di accertamento è il punto di partenza e può essere ampliato e/o approfondito nel rapporto con i servizi sociosanitari di riferimento eventualmente coinvolti, nei casi in cui siano state gestite prese in carico cliniche ed assistenziali di lungo periodo.

I servizi di collocamento mirato sono chiamati a raccogliere informazioni aggiuntive rispetto a quanto già contenuto nella acquisita relazione conclusiva o nella diagnosi funzionale relativa alle persone con disabilità iscritte da più di 24 mesi nelle liste, al fine di contribuire a delineare in ottica bio-psico-sociale il profilo di funzionamento di tali persone con disabilità. Per far ciò i servizi dovranno parzialmente compilare lo stesso allegato 1, omettendo la parte di competenza prettamente sanitaria, ossia le prime cinque domande.

⁴¹ Nella scheda "profilo di funzionamento della persona con disabilità" sono riportate le seguenti dimensioni: Funzioni cognitive di livello superiore; Sensazione di dolore; Funzioni di tolleranza dell'esercizio fisico; Funzioni della mobilità dell'articolazione; Funzioni della forza muscolare; Guardare; Ascoltare; Acquisizione di abilità; Dirigere l'attenzione; Prendere decisioni; Intraprendere compiti articolati; Gestire la tensione e altre richieste di tipo psicologico; Farsi capire parlando, scrivendo, o scrivendo su una tastiera, o ogni altro mezzo che sia normale o ragionevole utilizzare senza la mediazione di altre persone; Comprensione della comunicazione verbale o non verbale da sole o in combinazione, avvalendosi di ogni altro mezzo che sia normale o ragionevole utilizzare senza la mediazione di altre persone; Cambiare la posizione corporea di base; Mantenere una posizione corporea; Sollevare e trasportare oggetti; Uso fine della mano; Bisogni corporali senza la mediazione di altre persone; Mangiare e bere senza la mediazione di altre persone; Uso della mano e del braccio; Camminare; Usare un mezzo di trasporto; Guidare; Mantenere e gestire le interazioni con gli altri; Appropriatelyzza del comportamento nei confronti di altre persone.

In questo contesto sarà essenziale garantire l'accesso alle informazioni relative alla persona con disabilità e ai posti di lavoro a tutti gli attori della filiera del Collocamento mirato, a partire dagli operatori coinvolti nel processo e ai membri del comitato tecnico.

È indispensabile che i sistemi informativi facilitino la continuità, la cumulabilità e l'interoperabilità dell'informazione. È altresì necessario prevedere piani di formazione rivolti agli operatori del collocamento mirato sull'uso complementare e condiviso dell'informazioni sulla persona e l'ambiente, per la costruzione di progetti di inserimento lavorativo e il confronto tra le competenze professionali necessarie ad una piena applicazione di logiche valutative bio-psico-sociali.

Nella fase di Orientamento di base, effettuato con l'ausilio di una scheda già in uso presso i CPI⁴² e volto alla realizzazione di una profilazione qualitativa che avviene attraverso uno o più colloqui, vengono raccolte informazioni aggiuntive ad integrazione della precedente profilazione quantitativa.

In tal sede, gli operatori dei servizi di collocamento mirato sono chiamati ad utilizzare anche la scheda di sintesi in Allegato 2 "Scheda colloquio di accoglienza", che esplora le seguenti dimensioni: Orientamento al lavoro e al mercato del lavoro, Autonomie di base, Attitudini esecutive e acquisizione di competenze, Autoefficacia, Attitudini relazionali, Capacità di organizzare il proprio tempo libero, in coerenza con il richiamato approccio bio-psico-sociale. La scheda proposta potrà essere ampliata ed estesa e potrà essere combinata con l'utilizzo di altri strumenti di misura, scale e checklist che possono rendere più completo, oggettivo e specifico il quadro di conoscenze che emerge dal lavoro con la persona.

Unitamente alla scheda di orientamento di base per la profilazione qualitativa, l'operatore del servizio di collocamento mirato è chiamato ad utilizzare anche la scheda di sintesi in Allegato 2 "Scheda colloquio di accoglienza".

Le profilazioni quantitative e qualitative così realizzate, unitamente agli elementi valutativi rilevati dalla Commissione di accertamento, contribuiscono a determinare il profilo di occupabilità della persona. Pertanto, il servizio di collocamento mirato, per la sua competenza specifica in tema di disabilità, integra i funzionamenti valutati dalla Commissione con un approfondimento specifico di quelle limitazioni nelle attività e restrizioni nella partecipazione legate all'interazione della persona con l'ambiente in cui vive. Ciò che differenzia il collocamento mirato da quello ordinario nella profilazione è proprio la capacità di comprendere e descrivere come la persona con disabilità può essere valorizzata nelle sue potenzialità lavorative e su queste sviluppare azioni specifiche volte alla promozione dell'occupabilità.

L'individuazione del profilo di occupabilità va letta in un'ottica di sistema e rappresenta il punto di partenza per costruire interventi finalizzati a sostenere l'occupabilità stessa.

⁴² La scheda di orientamento di base è prevista all'interno delle Linee Guida per gli operatori dei Centri per l'Impiego elaborate dall'ANPAL e adottate con Deliberazione n.19/2018.

L'occupabilità, come la disabilità, ha un carattere dinamico e può essere suscettibile di influenze e cambiamenti legati sia a fattori interni alla persona sia esterni, relativi al contesto occupazionale. Va considerata l'elevata variabilità delle situazioni personali e di occupabilità anche a parità di limitazioni funzionali.

L'operatore del servizio per il collocamento mirato, lavorando in stretta collaborazione con il comitato tecnico e, eventualmente, coinvolgendo la rete integrata dei servizi di riferimento per la persona con disabilità, aggiorna il profilo di occupabilità auspicabilmente individuando un intervallo temporale dai 6 mesi ai 12 mesi per i casi più complessi o comunque quando si renda necessario, ovvero qualora si presentino condizioni che possono incidere sul profilo complessivo della persona con disabilità. Tale operazione dovrà essere svolta con il coinvolgimento della persona interessata e nel rispetto delle norme di tutela della privacy personale.

Il profilo di occupabilità della persona con disabilità viene rivisto auspicabilmente ogni 6 mesi o, nel caso si presentino rilevanti mutate condizioni personali, ambientali/relazionali e occupazionali fino a un massimo di 12 mesi.

L'inserimento della persona con disabilità in un posto di lavoro che sia "adatto" richiede una necessaria interpretazione integrata dei LEP dedicati al collocamento mirato, ossia i LEP M (da M1 a M6), rivolti alla persona in cerca di occupazione, e il LEP S, rivolto ai datori di lavoro, previsti dal decreto ministeriale n.4 del 2018 in materia di livelli essenziali delle prestazioni e specificati nell'allegato B sulla base delle previsioni di cui all'art. 28 del d.lgs. 150/2015.

È opportuno, infatti, sottolineare che non si tratta solo di coprire una *vacancy*, bensì di individuare un posto "adatto": tale caratteristica viene stabilita attraverso l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, dopo che sia la domanda che l'offerta sono state analizzate in termini di funzionamento anche mediante le schede presenti in allegato (scheda 1 e scheda 3).

Il posto adatto va pertanto oltre la presenza di un posto disponibile perché si tratta non solo di inserire una persona con disabilità nel mondo del lavoro o di individuare un lavoratore per le imprese sottoposte all'obbligo di legge, ma di trovare la migliore corrispondenza tra il lavoratore o la lavoratrice con disabilità e le caratteristiche del posto di lavoro da ricoprire, valorizzando il funzionamento della persona con disabilità e analizzando il posto di lavoro in ottica bio-psico-sociale.

Da una parte, infatti, l'attenzione è rivolta all'intero percorso che la persona con disabilità deve seguire, accompagnata dal servizio di collocamento mirato (LEP M), in particolare con i LEP M5 (Accompagnamento al lavoro, che rimanda alle attività indicate nel LEP F1) e M6 ("Incrocio domanda/offerta, che rimanda alle attività indicate nel LEP F3"), dall'altra, si focalizza sui datori di lavoro e sui servizi volti a permettere loro di assolvere all'obbligo di assunzione delle persone con disabilità (LEP S).

6.3 IL COMITATO TECNICO E IL PROGETTO DI INSERIMENTO LAVORATIVO PERSONALIZZATO

Tutte le informazioni raccolte attraverso la filiera del collocamento mirato secondo l'approccio bio-psico-sociale, con l'ausilio degli strumenti già illustrati, saranno utilizzate dal comitato tecnico ai fini della predisposizione della Scheda di cui all'art. 8 della legge 68/1999 così come modificato dal d.lgs. 151/2015,

laddove si esplicita che: “.....Per ogni persona, il comitato tecnico di cui al comma 1-bis annota in una apposita scheda le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni, nonché la natura e il grado della disabilità e analizza le caratteristiche dei posti da assegnare ai lavoratori disabili, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro”.

Il comitato tecnico, valutate le informazioni precedentemente raccolte in ottica bio-psico-sociale, può indicare la necessità di effettuare ulteriori colloqui di approfondimento qualora rilevi dal suo operato che si tratti di persona che richiede maggiore sostegno, non già rilevato dagli operatori precedentemente coinvolti.⁴³ Tali colloqui potranno essere condotti anche con l'eventuale coinvolgimento del comitato tecnico stesso, oltre che degli operatori competenti, realizzando in tal modo una profilazione qualitativa approfondita che contribuirà a definire il profilo di occupabilità.

La scheda compilata dal comitato tecnico dovrà contenere l'esito della valutazione in ottica bio-psico-sociale.

Quanto sopra indicato sarà utile al fine di pervenire ad una valutazione più completa che andrà ad arricchire l'apposita scheda e il fascicolo personale della persona con disabilità.

Sulla base della scheda e, in generale, delle informazioni contenute nel fascicolo personale, viene stipulato il Patto di servizio tra il servizio del collocamento mirato e la persona con disabilità, prevedendo in tal sede anche l'indicazione del responsabile dell'attività.

Il Patto di servizio è un accordo tra le parti, Servizio del collocamento mirato e persona con disabilità iscritta nelle relative liste, in base al quale ognuno dovrà rispettare precisi impegni al fine di facilitare l'inserimento lavorativo. Tale patto prevede un percorso di attivazione che sia adeguato alle caratteristiche personali ed è redatto nel rispetto e nella considerazione delle condizioni della persona con disabilità, in particolare sulla base della valutazione dell'occupabilità, che tiene conto anche eventualmente della profilazione qualitativa approfondita a seguito della rilevazione dell'esigenza di maggiore sostegno, e delle indicazioni del comitato tecnico. Per la stipula del Patto di servizio e la definizione dei contenuti, la circolare del MLPS n. 34/2015,⁴⁴ riporta che, rispetto all'individuazione “della definizione degli atti di ricerca attiva e delle tempistiche, della frequenza ordinaria di contatti con il responsabile, dell'accettazione di congrue offerte di lavoro, si dovrà tener conto di quanto annotato nella scheda dal comitato tecnico in merito alle capacità lavorative, alle abilità, alle competenze e alle inclinazioni, nonché alla natura e al grado della disabilità.”

Nella stipula del patto di servizio, il servizio del collocamento mirato deve tenere conto di quanto annotato nella scheda dal comitato tecnico in ottica bio-psico-sociale.⁴⁵

Anche il progetto personalizzato di inserimento lavorativo è redatto a partire dalle informazioni complessivamente raccolte e confluite nel fascicolo dedicato alla persona con disabilità.

⁴³ A differenza di quanto previsto dalle Linee Guida Anpal per gli operatori dei Centri per l'impiego, si ritiene utile consentire anche al comitato tecnico la possibilità di valutare la necessità di richiedere un colloquio di approfondimento che nelle Linee Guida Anpal viene demandata all'operatore del centro per l'impiego.

⁴⁴ Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 34 del 2015, avente ad oggetto D.Lgs. 150/2015 recante “Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'art.1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014 n. 183” – Prime indicazioni.

⁴⁵ Nella fase temporanea di adeguamento del sistema al nuovo modello delineato dalle presenti linee guida e nelle more del potenziamento dei servizi, si potrà, se indispensabile, stipulare un patto di servizio personalizzato prima della valutazione del comitato tecnico per poi procedere ad un aggiornamento a seguito della stessa.

La definizione di un progetto di inserimento lavorativo comporta l'individuazione di una chiara strategia, la messa a punto di percorsi operativi con l'indicazione di tempi di realizzazione congrui, la previsione di attività di monitoraggio e un costante confronto tra tutti i soggetti coinvolti. In base a tali premesse, è evidente che l'esito positivo del progetto di inserimento è il risultato dell'interazione sinergica di una molteplicità di attori, mantenendo costantemente il focus sulla persona con disabilità.

Il nucleo centrale del progetto presuppone il corretto abbinamento tra le informazioni relative al lavoratore, al posto e all'ambiente di lavoro raccolte mediante strumenti che seguono una logica bio-psico-sociale, utilizzando un linguaggio interoperabile e coerente.

Un importante prerequisito per poter realizzare un inserimento lavorativo è, quindi, la presenza di una buona corrispondenza tra le informazioni relative al funzionamento richiesto dalla specifica mansione e dall'ambiente di lavoro e quelle relative al profilo di funzionamento della persona con disabilità. A tal fine si propone la scheda in Allegato 3 "Scheda funzionamento posto di lavoro"⁴⁶ che traduce i requisiti ambientali di lavoro in un profilo semanticamente coerente e confrontabile con quello della persona. Come per la scheda di profilazione qualitativa, anche in questo caso si tratta di uno strumento di rilevazione che può essere ulteriormente arricchito con approfondimenti e accompagnato da altri strumenti di analisi e valutazione, volti ad esaminare in modo più specifico eventuali aspetti rilevanti in merito alle specifiche caratteristiche e requisiti delle mansioni e ambienti di lavoro.

L'operatore del servizio di collocamento mirato è chiamato ad utilizzare la "Scheda funzionamento posto di lavoro" per la rilevazione di informazioni relative al posto di lavoro in ottica bio-psico-sociale.

Nella definizione dei progetti di inserimento lavorativo, i servizi di collocamento mirato, nella logica del modello bio-psico-sociale, puntano a identificare un buon equilibrio tra limitazioni e potenzialità della persona con disabilità, individuano le barriere e i facilitatori ambientali che possono incidere sull'inserimento lavorativo della persona con disabilità e, al tempo stesso, agevolano il datore di lavoro nella individuazione di accomodamenti ragionevoli.

Pertanto, fra i criteri utili per la definizione dei progetti personalizzati possono essere citati quelli che richiamano i principi della progettazione universale, secondo la Convenzione ONU,⁴⁷ sia quelli finalizzati all'eliminazione delle barriere, tra le quali, a titolo di esempio si menzionano quelle architettoniche, i locali troppo rumorosi, la carenza di tecnologie specifiche, ecc., sia finalizzati alla valorizzazione e alla diffusione dei facilitatori universali, tra cui, ad esempio, maggiore uso di supporti visivi sia verbali che non verbali, progettazione di ambienti accessibili per consentire la fruizione di attrezzature in sicurezza e autonomia, e quant'altro.

Nella predisposizione dei progetti di inserimento lavorativo, con riferimento agli accomodamenti ragionevoli, si suggerisce di richiamare elementi di progettazione universale.

⁴⁶ Nella *Scheda funzionamento posto di lavoro* sono riportate le seguenti dimensioni: Guardare; Ascoltare; Acquisizione di abilità; Dirigere l'attenzione; Prendere decisioni; Intraprendere compiti articolati; Gestire la tensione e altre richieste di tipo psicologico; Comunicare con colleghi; Comprendere comunicazioni e istruzioni da parte dei colleghi; Cambiare la posizione corporea di base; Mantenere una posizione corporea; Sollevare e trasportare oggetti; Uso fine della mano; Uso della mano e del braccio; Camminare; Guidare; Mantenere e gestire le interazioni con gli altri; Appropriatelyzza del comportamento nei confronti di altre persone.

⁴⁷ Si fa riferimento alla Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità approvata nel 2006.

c) La valutazione bio-psico-sociale della disabilità

- L'ottica bio-psico-sociale deve essere adottata in tutte le fasi del percorso, dall'iscrizione al Collocamento mirato fino all'inserimento lavorativo della persona con disabilità.
- Incentivare l'utilizzo di metodi di valutazione e di misure che rilevino i punti di forza e non solo le limitazioni.
- È indispensabile che i sistemi informativi facilitino la continuità, la cumulabilità e l'interoperabilità dell'informazione.
- È necessario prevedere piani di formazione rivolti agli operatori del collocamento mirato sull'uso complementare e condiviso dell'informazioni sulla persona e l'ambiente, per la costruzione di progetti di inserimento lavorativo.
- Il profilo di occupabilità della persona con disabilità viene rivisto auspicabilmente ogni 6 mesi, fino a un massimo di 12 mesi nei casi più complessi, o nel caso si presentino rilevanti mutate condizioni personali, ambientali/relazionali e occupazionali.
- La scheda compilata dal comitato tecnico dovrà contenere l'esito della valutazione in ottica bio-psico-sociale.

7. ANALISI DELLE CARATTERISTICHE DEI POSTI DI LAVORO E GLI ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI

D.Lgs. n.151/2015, art. 1 Lettera d): analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare alle persone con disabilità, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli che il datore di lavoro è tenuto ad adottare.

7.1 ANALISI DELLE CARATTERISTICHE DEI POSTI DI LAVORO

Il d.lgs. n.151/2015 con l'art. 7 ha disposto la modifica dell'articolo 8, comma 1, della legge n. 68/1999 e introdotto il comma *1bis* relativamente al funzionamento e alla composizione del comitato tecnico, al quale spetta anche il compito di analizzare le caratteristiche dei posti di lavoro da attribuire alle persone con disabilità.

L'analisi dei posti di lavoro ricomprende le seguenti attività: la prima è quella volta all'analisi del fabbisogno professionale, ossia alla raccolta di informazioni sulle competenze necessarie a ricoprire il profilo professionale ricercato dall'azienda. La seconda attività è dedicata all'analisi dettagliata delle fasi del lavoro con una attenzione alle azioni e ai comportamenti necessari al loro svolgimento. L'ultima attività riguarda l'analisi dell'ambiente di lavoro intesa come valutazione del contesto più ampio e globale (insieme dei fattori naturali, artificiali, sociali, relazionali ed organizzativi) dentro cui si colloca lo svolgimento di mansioni specifiche.

Al fine di realizzare le attività sopra indicate, è necessario disporre di tutte le informazioni relative alle caratteristiche fisiche e organizzative sul posto di lavoro, raccolte anche attraverso sopralluoghi presso le aziende e colloqui con il datore di lavoro e/o con il responsabile dell'inserimento lavorativo (come da capitolo 7), nonché in raccordo con INAIL in caso di persona con disabilità da lavoro, in aggiunta all'analisi di eventuale ulteriore documentazione a disposizione.

Come già illustrato nella lettera c), relativa alla valutazione bio-psico-sociale, gli operatori incaricati del colloquio con il datore di lavoro, per la descrizione delle richieste di funzionamento associate al posto di lavoro possono avvalersi di uno strumento specifico, "Scheda funzionamento posto di lavoro" (Allegato 3), che ha l'obiettivo di tradurre tali richieste in un linguaggio e in una forma che le renda confrontabili con il profilo di funzionamento rilevato dalle Commissioni mediche di accertamento, attraverso la già presentata "Scheda profilo di funzionamento della persona con disabilità" (Allegato 1). Tali informazioni saranno utilizzate dal comitato tecnico al momento dell'abbinamento tra la persona e il posto di lavoro.

I servizi di collocamento mirato raccolgono tutte le informazioni utili all'analisi del funzionamento del posto di lavoro disponibile e alla descrizione del relativo ambiente complessivo di lavoro.

È opportuno che i centri per l'impiego garantiscano ai propri operatori il potenziamento delle competenze specifiche necessarie ad una adeguata analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro attraverso corsi di formazione dedicati all'arricchimento professionale che permettano di acquisire anche concetti e linguaggio volti a facilitare gli scambi e l'interazione con le aziende e i datori di lavoro. Una formazione mirata è

propedeutica anche allo sviluppo/incremento dell'offerta di servizi specifici rivolti agli stessi datori, sulla base dei fabbisogni rilevati dai servizi del territorio.

I centri per l'impiego organizzano la formazione per gli operatori del collocamento mirato anche al fine di potenziare le competenze specifiche relative all'analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro.

7.2 ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI

7.2.1 IL CONTESTO NORMATIVO

Il D.L. 76/2013, convertito, con modifiche dalla legge 99/2013 ha inserito nel testo dell'art. 3 del d.lgs. n. 216 del 2003, un comma 3 bis che dispone: "Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori.⁴⁸ Si specifica che tale ordine di accomodamenti riguardano l'ambiente lavorativo (nell'ordinamento, infatti, sussistono accomodamenti, ad esempio, nell'ambiente scolastico).

I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie, e strumentali disponibili a legislazione vigente.

La Convenzione ONU sui Diritti delle Persone con Disabilità (approvata dalla decisione 2010/48/CE del Consiglio del 26 novembre 2009) riconoscendo che la disabilità è il risultato "dell'interazione tra persone con minorazioni e barriere comportamentali ed ambientali", all'articolo 2 definisce l'accomodamento ragionevole come "modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un carico sproporzionato o eccessivo, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per assicurare alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di eguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e libertà fondamentali".

Le modifiche devono essere appropriate, ovvero efficaci e non devono dar luogo a oneri sproporzionati.

Per quanto concerne il contesto occupazionale, l'articolo 27, comma 1, lettera i), della Convenzione ONU impone agli Stati di adottare iniziative per assicurare che alle persone con disabilità siano forniti accomodamenti ragionevoli nei luoghi di lavoro.

Sul piano delle fonti europee, l'articolo 5 della Direttiva 2000/78/CE (Direttiva del Consiglio che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro) ha previsto che "Per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, sono previste soluzioni ragionevoli. Ciò significa che il datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire alle persone con disabilità di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato. Tale soluzione

⁴⁸ Il termine "accomodamento" ("che nella lingua italiana richiama propriamente l'idea dell'accordo ovvero dell'adeguamento o della regolazione di uno strumento meccanico") è la trasposizione lessicale pedissequa dall'inglese "accommodation" di cui alla Convenzione ONU del 2006 (alla quale rinvia l'art. 3, co.3, cit.) e alla versione inglese dell'art. 5, Direttiva 2000/78/CE, è stato tradotto in italiano con "soluzioni ragionevoli". È opportuno segnalare in questa sede che viene sempre più di frequente utilizzato il termine "adattamento".

non è sproporzionata allorché l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore delle persone con disabilità.

Le misure possono riguardare l'ambiente fisico (sistemare i locali o adattare le attrezzature) o l'organizzazione del lavoro (ritmi di lavoro, ripartizione dei compiti)⁴⁹.

L'accomodamento non deve però determinare un onere finanziario sproporzionato, tenendo conto in particolare dei costi finanziari o di altro tipo, delle dimensioni e delle risorse finanziarie dell'organizzazione o dell'impresa e della possibilità di ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni⁵⁰.

Gli accomodamenti ragionevoli devono essere adottati secondo il parametro (e con il limite) della ragionevolezza; nello specifico, occorre tenere conto del limite costituito dall'inviolabilità *in peius* (art. 2103 c.c.) delle posizioni lavorative degli altri prestatori di lavoro, nonché evitare oneri organizzativi eccessivi (da valutarsi in relazione alle peculiarità dell'azienda ed alle relative risorse finanziarie), stante l'esigenza di mantenimento degli equilibri finanziari dell'impresa.

Fa leva sul concetto dell'accomodamento ragionevole quello dello *Universal Design* - che incentra la progettazione sulla nozione dell'utenza ampliata e della progettazione senza barriere architettoniche; queste, evolvendosi, coincidono con la "progettazione inclusiva", che rivisita gli spazi in termini di accoglienza, integrazione e comfort e che richiede riflessioni sia di carattere tecnico sia di carattere sociale.

Si tratta, dunque, della progettazione e della realizzazione di prodotti, ambienti, programmi e servizi utilizzabili da tutte le persone, nella misura più estesa possibile, senza il bisogno di adattamenti o di progettazioni specializzate, come delineati in questo paragrafo.

Nel processo di attivazione degli accomodamenti ragionevoli si prospetta il coinvolgimento attivo del lavoratore/della lavoratrice con disabilità.

Si ricorda che qualora un lavoratore con disabilità venga discriminato, e si configuri perciò una violazione dell'art. 5 della CRPD, lo stesso potrà agire davanti ad un tribunale secondo il D.Lgs. 216/2003 e la legge 67/2006.

7.2.2 AMBITO DI APPLICAZIONE

L'obbligo grava su tutti i datori di lavoro pubblici e privati.

I destinatari dell'obbligo sono le persone con disabilità che possano considerarsi lavoratori ai sensi della direttiva 2000/78/CE.

Per quanto riguarda la definizione di lavoratore, la Corte di giustizia ha stabilito che "la caratteristica essenziale del rapporto di lavoro è la circostanza che una persona fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in contropartita delle quali riceva una retribuzione"⁵¹. Si è in presenza di un lavoratore solo quando sussista un vincolo di subordinazione e quando la prestazione lavorativa abbia natura onerosa. Si deve trattare di un'attività lavorativa che abbia carattere "reale ed effettivo".

⁴⁹ Considerando 20 della direttiva 2000/78.

⁵⁰ Considerando 21 della direttiva 2000/78.

⁵¹ *Lawrie-Blum*, sentenza 3 luglio 1986, causa C-66/85.

A *latere prestatoris* si evidenzia l'applicazione di tale obbligo per due target: le persone che accedono per la prima volta alle liste del collocamento obbligatorio oppure sono iscritte da non oltre 24 mesi; i disoccupati da oltre 24 mesi, nonché le persone che rientrano al lavoro, dopo dimissioni/licenziamenti o lunghi periodi di malattia o riabilitazione.

Si auspica che la materia degli accomodamenti ragionevoli trovi spazio di confronto e di regolamentazione in sede di contrattazione del CCNL.

7.3 GLI ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI NEI LUOGHI DI LAVORO

Quella degli accomodamenti ragionevoli è una nozione a contenuto variabile.

Come esemplificato dal preambolo della direttiva 2000/78/CE, gli accomodamenti includono sia la modifica dell'ambiente fisico e/o degli strumenti di lavoro sia modifiche del processo operativo, dell'orario di lavoro o dell'organizzazione lavorativa.

A titolo esemplificativo, gli accomodamenti ragionevoli possono, dunque, consistere, sulla base delle elaborazioni giurisprudenziali finora esaminate, nelle seguenti linee di indirizzo (da implementarsi col tempo e destinate, successivamente, ad essere riportate nella Piattaforma sulle buone prassi):

- Misure efficaci e pratiche destinate a sistemare il luogo di lavoro in funzione della disabilità, ad esempio sistemando i locali, o adattando le attrezzature, i ritmi di lavoro, la ripartizione dei compiti o fornendo mezzi di inquadramento;
- Soluzioni tecniche o tecnologiche, inclusi software specifici come screen-readers o software di riconoscimento vocale, ma anche soluzioni low-tech come scrivanie rialzabili, pedane elevatrici necessarie per ridurre i movimenti della colonna vertebrale, altri mezzi che riducano l'intensità degli sforzi fisici e in generale ogni tecnologia assistiva;
- Soluzioni ambientali volte a destinare al lavoratore un ufficio diverso da quello originariamente predisposto, localizzato in una specifica area della sede dell'impresa (ad esempio vicino ad una toilette accessibile, al piano terra, oppure un ufficio più grande per permettere la mobilità di una sedia a rotelle);
- Strisce luminose nelle vetrate e/o di strisce antiscivolo nei gradini di marmo, l'applicazione degli aspetti ergonomici della postazione, degli strumenti, degli aspetti psichico sociali;
- Modifica dell'orario di lavoro, distribuzione delle mansioni;
- Politiche formative a sostegno di una maggiore correlazione tra abilità dell'individuo e mansioni;
- Soluzioni organizzative quali il lavoro a tempo parziale e altre riduzioni dell'orario lavorativo, riorganizzazione dei turni, l'applicazione del telelavoro, del lavoro agile e permessi volti ad assicurare lo svolgimento di attività riabilitative, congedi estesi o supplementari;
- Assistenza sul posto di lavoro (che si può configurare quale presenza di un assistente di lavoro specializzato o job coach che prepara il dipendente per i loro compiti quotidiani).

7.4 IL LAVORO AGILE COME ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE

L'esigenza di conciliazione vita-cura-lavoro, nonché la prospettiva di vita indipendente delle persone con disabilità, come l'avvento delle nuove tecnologie, rendono utile soffermarsi sul lavoro agile come modalità di lavoro ed accomodamento ragionevole per le persone con disabilità; anche perché l'emergenza Covid ha reso il lavoro agile un naturale canale per garantire il mantenimento del posto di lavoro, ma soprattutto uno strumento di protezione della salute, sia individuale che collettiva, purché si eviti l'emarginazione e

l'isolamento delle persone. Per il mondo della disabilità occorre, altresì, ragionare in un'ottica, come accennato, di vita indipendente e di abitazioni che possano essere ristrutturare per eliminare le barriere architettoniche, per creare spazi di attrezzatura comune, accessibilità e garantire il "non isolamento".

A tal riguardo la Convenzione ONU del 2006 all'art. 4, lett. G, dispone che: "Gli Stati Parti si impegnano a garantire e promuovere la piena realizzazione di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali per tutte le persone con disabilità senza discriminazioni di alcun tipo sulla base della disabilità. A tal fine, gli Stati Parti si impegnano: ad intraprendere o promuovere la ricerca e lo sviluppo, ed a promuovere la disponibilità e l'uso di nuove tecnologie, incluse tecnologie dell'informazione e della comunicazione, ausili alla mobilità, dispositivi e tecnologie di sostegno, adatti alle persone con disabilità, dando priorità alle tecnologie dai costi più accessibili.

La regolamentazione normativa del lavoro agile è presente negli artt. 18-23 l. n. 81/2017; l'art. 18 della legge citata stabilisce che con lo scopo di «incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro» è lavoro agile quella «modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa»; «la prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva». Il legislatore specifica inoltre (art. 18, comma 2) che il datore di lavoro «è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa». Inoltre è previsto che l'accordo individuale, che può essere a termine o a tempo indeterminato (con facoltà di recesso anche "senza preavviso", in caso di giustificato motivo, o con "preavviso di 30 giorni", in assenza di giustificato motivo, ovvero 90 giorni in caso di lavoratore con disabilità) (art. 19, comma 2), sia da stipulare in forma scritta *ad probationem* e disciplini « l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro» (art. 19, comma 1). Inoltre, l'accordo deve prevedere l'assenza di "vincoli di orario" (salvo quelli imposti dalla legge o dagli accordi collettivi in termini di durata massima giornaliera e settimanale) e della "sede di lavoro", potendo la prestazione lavorativa essere eseguita "in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno".

Il lavoro agile, così come descritto, può considerarsi come accomodamento ragionevole – attivato anche in base alle indicazioni di un organismo paritetico, laddove presente – sempre che la sua realizzazione non costituisca un onere sproporzionato e, in fase emergenziale Covid-19, "un pieno diritto del lavoratore", in quanto con l'art. 39 del decreto "cura Italia" il legislatore ha conferito, fino alla cessazione dello stato di emergenza, un diritto potestativo all'accesso al lavoro agile ai dipendenti con disabilità nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3, l. n. 104/1992 o a quei lavoratori che abbiano nel proprio nucleo familiare un disabile nelle medesime condizioni, purché la loro prestazione sia compatibile con il lavoro agile.

Fulcro della disciplina del lavoro agile è l'accordo tra le parti; in esso, infatti, si individua la base volontaria di ricorrere a tale modalità di rendere la prestazione.

7.5 L'ECCESSIVA ONEROSITÀ DELL'ACCOMODAMENTO

Il datore di lavoro può rifiutare di adottare l'accomodamento quando questo costituisca un onere sproporzionato. In linea con quanto menzionato del preambolo della direttiva, l'eccessiva onerosità dell'accomodamento deve essere valutata in base a diversi fattori inclusi:

- la natura e il costo degli accomodamenti richiesti;
- le risorse finanziarie complessive dell'impresa;
- il numero dei dipendenti sul posto di lavoro che richiedono modifiche o che possono beneficiare delle modifiche;
- la disponibilità di assistenza finanziaria da fondi pubblici a coprire le spese di eventuali modifiche.

L'adozione di accomodamenti ragionevoli nell'impresa ha tuttavia il limite dell'intangibilità della posizione dei colleghi.

Maggiore è la capacità finanziaria dell'impresa, minore sarà la possibilità per essa di invocare l'eccessiva onerosità dell'accomodamento.

7.6 I CONTRIBUTI PER L'ADOZIONE DI ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI

Fondo regionale

L'articolo 14 della legge 12 marzo 1999, n. 68 prevede che il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili eroghi contributi per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento.

7.7 CONTRIBUTI INAIL

L'Istituto sostiene i datori di lavoro nell'adempimento dell'obbligo di adozione degli accomodamenti ragionevoli, finanziando interventi mirati al reinserimento delle persone con disabilità da lavoro.

Con il Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro (adottato in attuazione dell'articolo 1, comma 166, della legge 23 dicembre 2014, n.190) e le relative circolari applicative sono infatti stati disciplinati gli interventi personalizzati necessari a garantire la conservazione del posto di lavoro o l'inserimento in nuova occupazione (in caso di incontro tra domanda e offerta di lavoro) delle persone con disabilità da lavoro con oneri a carico dell'Istituto.

L'Istituto può quindi rimborsare, fino a un massimo complessivo di 150.000,00 euro, le spese sostenute dai datori di lavoro per la realizzazione dei seguenti interventi di reinserimento lavorativo:

- a) interventi di superamento e di abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro (interventi edilizi, impiantistici e domotici, dispositivi finalizzati a consentire l'accessibilità e la fruibilità degli ambienti di lavoro);
- b) interventi di adeguamento e di adattamento delle postazioni di lavoro (interventi di adeguamento di arredi facenti parte della postazione di lavoro, ausili e dispositivi tecnologici, informatici o di automazione funzionali all'adeguamento della postazione o delle attrezzature di lavoro, comandi speciali e adattamenti di veicoli costituenti strumento di lavoro);
- c) interventi di formazione (interventi personalizzati di addestramento all'utilizzo delle postazioni e delle relative attrezzature di lavoro connessi ai predetti adeguamenti, formazione e tutoraggio utili ad

assicurare lo svolgimento della stessa mansione o la riqualificazione professionale funzionale all'adibizione ad altra mansione).

Da ultimo e in integrazione a quanto sopra, l'INAIL eroga nell'ambito di una progettualità personalizzata e integrata con il sistema dei servizi del territorio, interventi di sostegno volti a favorire le opportunità occupazionali dei lavoratori con disabilità da lavoro, a norma del Regolamento per l'erogazione degli interventi per il recupero funzionale della persona, per l'autonomia e per il reinserimento nella vita di relazione".

d) Analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro e accomodamenti ragionevoli

- I servizi di collocamento mirato raccolgono tutte le informazioni utili all'analisi del funzionamento del posto di lavoro disponibile e alla descrizione del relativo ambiente complessivo di lavoro.
- I centri per l'impiego organizzano la formazione per gli operatori del collocamento mirato anche al fine di potenziare le competenze specifiche relative all'analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro.
- Nel processo di attivazione degli accomodamenti ragionevoli si prospetta il coinvolgimento attivo del lavoratore/della lavoratrice con disabilità.
- Il lavoro agile viene inteso come accomodamento ragionevole, con lo scopo di «incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro».
- Fulcro della disciplina del lavoro agile è l'accordo tra le parti; in esso, infatti, si individua la base volontaria del ricorso a tale modalità di resa della prestazione.

8. RESPONSABILE DELL'INSERIMENTO LAVORATIVO PER LE PERSONE CON DISABILITÀ

D.Lgs. n.151/2015, art. 1 Lettera e): promozione dell'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro, con compiti di predisposizione di progetti personalizzati per le persone con disabilità e di risoluzione dei problemi legati alle condizioni di lavoro dei lavoratori con disabilità, in raccordo con l'INAIL, per le persone con disabilità da lavoro.

8.1 PREMESSA NORMATIVA

La lettera e) del d.lgs. 151/2015, "Promozione dell'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro, con compiti di predisposizione di progetti personalizzati per le persone con disabilità e di risoluzione dei problemi legati alle condizioni di lavoro dei lavoratori con disabilità, in raccordo con l'INAIL, per le persone con disabilità da lavoro", indica la direzione verso cui muoversi al fine di garantire un adeguato accompagnamento della persona con disabilità nel contesto lavorativo.

Il d.lgs. 75 del 2017 introduce modifiche e integrazioni al d.lgs. 165 del 30 marzo 2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" inserendo l'art. 39-ter sul "Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità". Tale articolo prevede che "al fine di garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità le amministrazioni pubbliche con più di 200 dipendenti, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente, nominano un responsabile dei processi di inserimento...".

Successivamente, la Direttiva 1 del 2019 della Presidenza del Consiglio dei ministri a firma del Ministro per la Pubblica amministrazione ha fornito chiarimenti ulteriori rispetto all'identificazione della figura del responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità all'interno delle amministrazioni pubbliche. In tale sede si specifica che, fermo restando l'obbligo di provvedere alla nomina di tale figura nelle amministrazioni pubbliche con più di 200 dipendenti, le amministrazioni con numero inferiore di dipendenti possono comunque procedere a tale nomina.

Benché la normativa abbia introdotto e delineato il ruolo del 241

suddetto nell'ambito pubblico, il programma di azione biennale sulla condizione delle persone con disabilità del 2017 promuove sperimentazioni anche nel settore privato laddove prevede "...l'istituzione, su base volontaria, nelle imprese del settore privato, di organismi (Osservatorio aziendale e disability manager) che abbiano l'obiettivo di promuovere l'inclusione dei lavoratori con disabilità nei luoghi di lavoro, a partire dal momento delicato dell'inserimento, valorizzando, per tutto il percorso lavorativo, la loro autonomia e professionalità e conciliando le specifiche esigenze di vita, cura e lavoro; [...]"

Mentre per le pubbliche amministrazioni è stato avviato un percorso normativo dedicato alla figura del responsabile dei processi di inserimento per le persone con disabilità, nel settore privato si trovano esperienze che fanno riferimento a figure simili che rispondono al nome di disability manager (DM) o anche al diversity manager/management.

Già nel primo programma d'azione biennale (anno 2013) era stata prevista l'istituzione di una unità tecnica (ad es. un Osservatorio) all'interno delle aziende di grandi dimensioni, in stretto raccordo con le rappresentanze sindacali aziendali, che, attraverso la predisposizione di progetti personalizzati, affrontasse e risolvesse problemi legati alle condizioni di lavoro dei lavoratori con disabilità utilizzando appropriate competenze (disability manager, etc.).

Sebbene rispetto a quanto sopra indicato sia presente una certa eterogeneità di linguaggio,⁵² si attribuiscono le specifiche funzioni ad un organismo paritetico (unità tecnica/Osservatorio ecc.) o ad una figura (disability manager, responsabile dei processi di inserimento) comunque deputate ad accompagnare la persona con disabilità nel percorso di inserimento e permanenza nel contesto lavorativo. A tale proposito, si rimanda alla contrattazione aziendale la scelta e la definizione della migliore modalità di attuazione e gestione di tali funzioni.

Nelle presenti Linee guida, pertanto, sarà adottata la dicitura di “responsabile dell’inserimento lavorativo”, coerentemente con l’enunciato della lettera e) oggetto del paragrafo, recependo le principali competenze e funzioni attribuite, secondo la citata normativa, al responsabile dei processi di inserimento di cui all’art.39-ter del d.lgs. 165/2001 (e successive modifiche e integrazioni) nel settore pubblico e richiamandosi alle esperienze e agli studi nazionali ed internazionali riferiti alla figura del Disability manager o dell’unità tecnica/osservatorio nel settore privato, come auspicato nei due Programmi sopra richiamati per le aziende di grandi dimensioni.

Per la definizione delle linee guida del collocamento mirato, il decreto legislativo 151/2015, oltre ad indicare i principi alla base della predisposizione delle presenti, interviene in merito all’art. 14 della L. 68/1999, introducendo la lettera b) al comma 4, in cui si prevedono contributi per il rimborso forfettario parziale delle spese necessarie per istituire il responsabile dell’inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro (oltre che per l’adozione di accomodamenti ragionevoli e l’aprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche).

8.2 INDIRIZZI OPERATIVI

Il responsabile dell’inserimento lavorativo svolge una funzione di facilitazione/mediazione che interviene sia nel momento dell’ingresso della persona con disabilità nel contesto lavorativo sia nella gestione di un ambiente di lavoro volto all’inclusione nel corso della permanenza lavorativa della persona stessa. Tale funzione serve ad accompagnare e a sostenere, da un lato, la persona con disabilità e, dall’altro, il datore di lavoro al fine di garantire condizioni di lavoro che rispettino le esigenze del lavoratore valorizzandone le capacità e le potenzialità, nonché quelle di produttività, rendendo l’inserimento e la permanenza al lavoro della persona con disabilità ottimale per entrambe le parti. Nel settore privato, in cui non è ancora regolamentata la figura del responsabile dell’inserimento lavorativo, la stessa potrebbe essere supportata da organismi interni all’azienda e incardinata in processi già esistenti, tali da rappresentare una sede di confronto e sostegno per le azioni da intraprendere, e con i quali operare in modo sinergico.

Fatto salvo quanto già previsto dalla normativa vigente, in tutti quei contesti lavorativi di dimensioni ridotte per i quali l’individuazione delle funzioni necessarie ad un adeguato accompagnamento dell’inserimento lavorativo di persone con disabilità all’interno della realtà lavorativa stessa non è sostenibile economicamente, si suggerisce di fare ricorso all’esternalizzazione di tali funzioni attraverso il coinvolgimento di associazioni di categoria o di enti del terzo settore che al loro interno abbiano individuato figure professionali opportunamente formate in grado di rivestire il ruolo di responsabile dell’inserimento lavorativo e che mettano a disposizione tale servizio tramite forme consulenziali. Ciò permetterebbe di garantire anche nelle imprese del settore privato, la stessa attenzione da parte del datore di lavoro verso la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo per le persone con disabilità che entrano o rientrano al lavoro e per quelle che già sono inserite ma per le quali è necessario mantenere una continuità di presa in carico con il centro per l’impiego. Allo stesso modo, la funzione del responsabile è altrettanto importante per tutti i dipendenti

⁵² Friso, V. (2018) *Disability Management*, in *Stadium Educationis*, anno XIX – n.3.

dell'azienda che, attraverso un lavoro di formazione e coinvolgimento, possono avere notevoli benefici da un ambiente di lavoro dove il principio di inclusione contribuisce al benessere complessivo.

È auspicabile che anche nei contesti aziendali privati non ancora soggetti ad obbligo di legge si istituisca la funzione del responsabile dell'inserimento lavorativo o si acceda a tale funzione mediante l'eventuale ricorso a soggetti terzi attraverso modalità consulenziale o associativa.

Affinché nelle aziende si diffonda la pratica di accoglienza e inclusione, è necessario che anche i centri per l'impiego si facciano promotori di azioni di informazione e sensibilizzazione sul territorio rispetto all'istituzione, o al ricorso attraverso esternalizzazione, della figura del responsabile dell'inserimento lavorativo e, più in generale, delle opportunità offerte dal sistema del collocamento mirato.

I centri per l'impiego si fanno promotori di azioni di sensibilizzazione per l'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro.

A tale proposito, è opportuno che i centri per l'impiego garantiscano ai propri operatori il potenziamento delle competenze specifiche sul collocamento mirato e delle conoscenze su ruolo e funzioni del responsabile dell'inserimento lavorativo, attraverso formazione dedicata all'arricchimento professionale, che permetta di acquisire anche concetti e linguaggio volti a facilitare gli scambi e l'interazione con le aziende e i datori di lavoro. Una formazione mirata è propedeutica anche allo sviluppo o all'incremento dell'offerta di servizi specifici rivolti agli stessi datori, sulla base dei fabbisogni rilevati dai servizi del territorio.

I centri per l'impiego organizzano la formazione per gli operatori del collocamento mirato al fine potenziare le competenze specifiche e incrementare l'offerta di servizi per i datori di lavoro.

L'esercizio della funzione del Responsabile dell'inserimento lavorativo richiede delle competenze specifiche in materia di disabilità che ne evidenziano la connotazione da un lato altamente strategica e dall'altro operativa. Il Responsabile, infatti, deve possedere competenze trasversali che gli permettano di interagire con i vertici aziendali, sollecitando e attivando il contesto organizzativo nella gestione dei processi di inclusione nei luoghi di lavoro nella loro complessità e agendo in una ottica multisettoriale e multidisciplinare che permetta di utilizzare risorse e competenze interne ed esterne all'organizzazione in modo sinergico e complementare. Allo stesso modo la connotazione operativa della funzione richiama una competenza di carattere strumentale che consente di realizzare iniziative di inclusione rivolte a tutto il personale.

Pertanto, in attesa di una regolamentazione del profilo professionale dedicato al Responsabile dell'inserimento lavorativo, si suggerisce che l'acquisizione di tali competenze sia sostenuta da una formazione specifica che il Responsabile dovrà maturare frequentando Master o Corsi di Alta Formazione, dei quali, peraltro, è possibile riscontrare un incremento significativo nei corsi di studio universitari e post-universitari.

Il responsabile dell'inserimento lavorativo deve possedere competenze specifiche acquisite in percorsi di formazione dedicati.

A seguito della stipula del patto di servizio personalizzato e dell'individuazione del posto di lavoro adeguato in cui collocare la persona con disabilità, deve essere predisposto un progetto personalizzato di inserimento lavorativo in linea con l'approccio bio-psico-sociale. Ciò avviene attraverso un lavoro sinergico fra tutti gli attori coinvolti tra cui, primariamente, la persona con disabilità stessa e, in supporto o in rappresentanza del datore di lavoro, il responsabile dell'inserimento lavorativo, laddove presente. Il responsabile dell'inserimento lavorativo predispone il progetto personalizzato di inserimento lavorativo in collaborazione con il centro per l'impiego in cui ricade la competenza territoriale per il collocamento mirato nonché con i relativi servizi territoriali dedicati.

Il responsabile dell'inserimento lavorativo partecipa alla predisposizione del progetto personalizzato di inserimento lavorativo.

Il ruolo principale che caratterizza la figura del responsabile dell'inserimento lavorativo risiede nella facilitazione della persona con disabilità all'interno del posto di lavoro. Anche se tale ruolo partecipa principalmente ad una fase che si colloca subito dopo il percorso di attivazione, la figura del responsabile è fondamentale perché rappresenta il legame con il percorso svolto e una continuità rispetto alla presa in carico personalizzata.

Infatti, il responsabile dell'inserimento lavorativo si rapporta, oltre che con il servizio di collocamento mirato all'interno del centro per l'impiego, anche con tutti i servizi chiamati a sostenere attivamente la persona nel suo accesso e permanenza nel luogo di lavoro (ad es. servizi dedicati alla mobilità, assistente personale...) così come definiti all'interno del progetto personalizzato di inserimento.

Il responsabile dell'inserimento lavorativo cura i rapporti con il centro per l'impiego territorialmente competente per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, nonché con i servizi territoriali per l'inserimento mirato.

Nella fase di ingresso e di permanenza sul posto di lavoro, il responsabile dell'inserimento lavorativo ha il compito di predisporre tutti gli accorgimenti organizzativi che rendano agevole lo svolgimento delle attività di lavoro per la persona con disabilità. Ciò si esplica nella promozione di soluzioni tecnologiche e nell'individuazione di opportuni accomodamenti ragionevoli al fine di favorire l'inclusione al lavoro, in raccordo con il medico competente dell'amministrazione ed eventualmente con il comitato tecnico del collocamento mirato di riferimento.

Nella scelta degli accomodamenti da proporre, il responsabile dell'inserimento lavorativo terrà conto di quanto già indicato nella lettera d) delle presenti linee guida. Conseguentemente si occuperà di pianificare l'adeguata formazione all'uso delle soluzioni tecnologiche individuate così come degli altri accomodamenti ragionevoli.

Il responsabile dell'inserimento lavorativo contribuisce a predisporre gli accorgimenti organizzativi e propone eventuali soluzioni tecnologiche per facilitare l'inclusione al lavoro, anche ai fini dei necessari accomodamenti ragionevoli.

La funzione svolta dal Responsabile dell'inserimento lavorativo non si limita alla predisposizione e all'accompagnamento nella fase di inserimento lavorativo ma supporta la persona con disabilità nel corso del tempo, monitorando costantemente i mutamenti del contesto lavorativo in relazione alle caratteristiche dei lavoratori, e segnalando ai servizi competenti eventuali difficoltà e disagi sopravvenuti, anche al fine di ridefinire soluzioni organizzative e accomodamenti ragionevoli in relazione alle variate condizioni della persona con disabilità e dell'ambiente di lavoro.

Monitora l'attuazione del processo di inserimento e di inclusione, segnalando ai servizi competenti eventuali necessità di intervento per situazioni di disagio, non risolvibili nell'ambito del contesto organizzativo aziendale e per le quali si renda necessaria una revisione del progetto personalizzato.

L'INAIL (Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro) con l'adozione del Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, adotta progetti personalizzati destinati alla conservazione del posto di lavoro o alla ricerca di nuova occupazione attraverso interventi di natura formativa e dedicati al superamento e all'abbattimento delle barriere architettoniche sui luoghi di lavoro e di adeguamento e adattamento delle postazioni di lavoro.

Nella Circolare n. 30 del 25 luglio 2017, l'INAIL specifica che, per l'attuazione degli interventi finalizzati alla ricerca di nuova occupazione, poiché l'Istituto non può operare interagendo soltanto con il datore di lavoro tenuto ad adottare gli accomodamenti ragionevoli, così come previsto per la definizione degli interventi finalizzati alla conservazione del posto di lavoro, le azioni finalizzate alla ricerca di nuova occupazione potranno essere oggetto di compiuta disciplina solo a seguito della piena attuazione delle disposizioni in materia di politiche attive e servizi per il lavoro, con l'avvio di un percorso finalizzato a pervenire a ogni utile possibile raccordo con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'ANPAL.

Nel rispetto delle priorità del Piano nazionale di ripresa e resilienza elaborato dal governo, l'INAIL indirizzerà le proprie azioni alla realizzazione di progetti personalizzati di reinserimento lavorativo, elaborati da equipe di personale specializzato o proposti da datori di lavoro, con finanziamenti fino a un massimo di 150 mila euro. Gli interventi riguarderanno il superamento e l'abbattimento delle barriere architettoniche, l'adeguamento e l'adattamento delle postazioni di lavoro e interventi di formazione finalizzati alla riqualificazione professionale dei lavoratori che cambiano mansione in seguito a un infortunio o a una malattia professionale.

e) Responsabile dell'inserimento lavorativo per le persone con disabilità

- Il responsabile dell'inserimento lavorativo svolge una funzione di facilitazione/mediazione che interviene sia nel momento dell'ingresso della persona con disabilità nel contesto lavorativo sia nella gestione di un ambiente di lavoro.
- Il responsabile dell'inserimento lavorativo deve possedere competenze specifiche acquisite in percorsi di formazione dedicati e partecipa alla predisposizione del progetto personalizzato di inserimento lavorativo.
- Il responsabile dell'inserimento lavorativo cura i rapporti con il centro per l'impiego territorialmente competente per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, nonché con i servizi territoriali per l'inserimento.
- Il responsabile dell'inserimento lavorativo contribuisce a predisporre gli accorgimenti organizzativi e propone eventuali soluzioni tecnologiche per facilitare l'inclusione al lavoro, anche ai fini dei necessari accomodamenti ragionevoli.
- I centri per l'impiego si fanno promotori di azioni di sensibilizzazione per l'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro
- Fare ricorso all'esternalizzazione di tali funzioni attraverso il coinvolgimento di associazioni di categoria o di enti del terzo settore che al loro interno abbiano individuato figure professionali opportunamente formate in grado di rivestire il ruolo di responsabile dell'inserimento lavorativo e che mettano a disposizione tale servizio tramite forme consulenziali.

9. LE BUONE PRATICHE DI INCLUSIONE LAVORATIVA

D.Lgs. n.151/2015, art. 1 Lettera f) individuazione di buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

Nell'individuazione delle buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità, si intende selezionare esempi di innovazione, procedure, servizi e processi che siano stati in grado di ricercare e applicare soluzioni organizzative nelle imprese e nei servizi di riferimento. Tali pratiche dovranno aver favorito l'adattamento e l'incontro tra le esigenze professionali e sociosanitarie della persona con disabilità e quelle del contesto lavorativo di riferimento, con il sostegno e la messa in campo di azioni e iniziative promossi dalle Regioni, dai Centri per l'Impiego, dalla rete degli Enti locali, dell'Associazionismo e del Terzo settore. Per quanto detto sopra, l'aver stabilito condizioni migliori nel contesto di applicazione, la sostenibilità e la trasferibilità delle esperienze in contesti geografici differenti, saranno le caratteristiche principali delle buone prassi di inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

Obiettivo generale della raccolta sistematica delle buone pratiche di inclusione lavorativa sarà di contribuire, con la diffusione di esperienze positive ed efficaci, all'innalzamento degli standard di gestione del sistema del collocamento mirato e ad assicurare la disponibilità su tutto il territorio nazionale di modelli replicabili di azioni, procedure e progettualità a beneficio delle persone con disabilità e dei datori di lavoro interessati dalla normativa per il collocamento mirato.

Le buone pratiche individuate dovranno confluire in una Piattaforma informatica accessibile e consultabile, dinamica e aggiornabile.

I contenuti di tale piattaforma sono rivolti principalmente alle amministrazioni competenti per il coordinamento, l'indirizzo e la realizzazione di interventi in materia di collocamento lavorativo delle persone con disabilità, ma possono fornire valide indicazioni anche agli attori delle reti integrate territoriali, alle imprese, agli enti del Terzo settore, alle persone con disabilità e alle associazioni di rappresentanza, nella prospettiva di una crescita della cultura dell'inclusione e di una partecipazione attiva del tessuto sociale ed economico del territorio.

In una prima fase, nella Piattaforma verranno raccolte quelle esperienze riconducibili ai principi enunciati nel d.lgs. n.151/2015, art. 1 ai quali si ispirano le presenti Linee guida, insieme a significative pratiche aziendali di inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

In tal senso, il repertorio di interventi così articolato contribuirà alla necessaria azione di monitoraggio nazionale sulle modalità di attuazione delle presenti Linee guida.

Tra le variabili considerate nella selezione delle pratiche, particolare attenzione sarà dedicata agli interventi rivolti alle tipologie di target definite in Presentazione: i nuovi

iscritti o presenti da non oltre 24 mesi nelle liste per il collocamento obbligatorio, sui quali siano stati attivati interventi innovativi e con approccio multidimensionale; i disoccupati da oltre 24 mesi, per i quali siano state messe in campo misure volte ad accrescere valide opportunità occupazionali; i giovani con disabilità ancora inseriti nel sistema dell'istruzione e della formazione, per i quali siano state adottate misure per agevolare le transizioni verso la presa in carico da parte dei servizi per il collocamento mirato.

La selezione delle esperienze da inserire nel repertorio di buone pratiche dovrà sottostare a specifiche metodologie di valutazione, criteri ed indicatori che attestino l'idoneità delle caratteristiche elettive e verrà effettuata da parte di un gruppo di lavoro istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Con successivo decreto direttoriale, presentato entro 120 giorni dalla pubblicazione del decreto ministeriale che definisce le Linee guida, verranno determinate le modalità di realizzazione e gestione della piattaforma, nonché le categorie e i criteri di selezione delle esperienze in essa pubblicate da parte di un gruppo di lavoro permanente istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, espressione della sensibilità sociale e della competenza istituzionale sul tema.

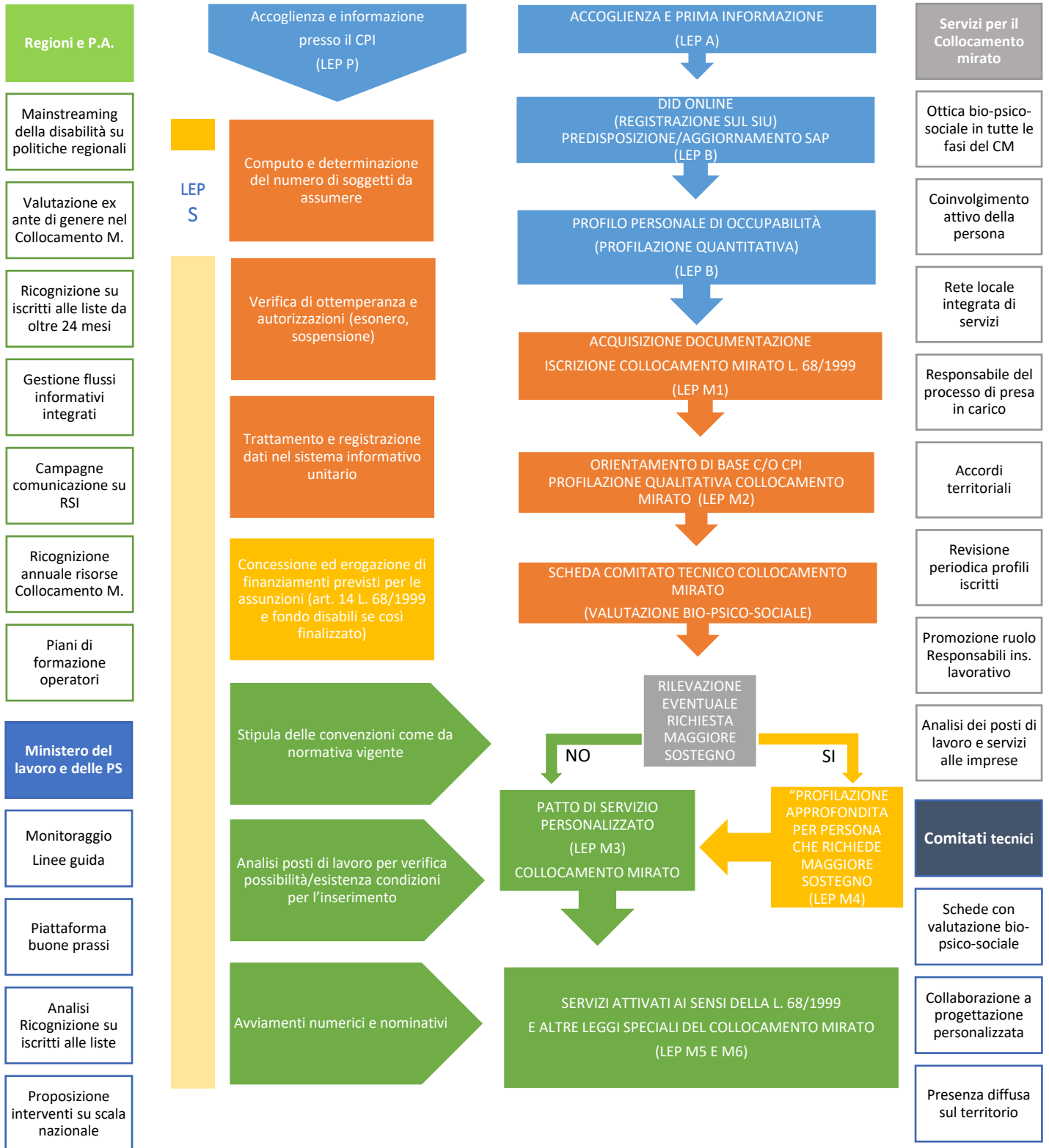
In considerazione delle finalità stabilite dalla norma e dell'utilità di questo strumento sia sotto il profilo dell'accrescimento culturale sia sotto il profilo dell'utilità del sistema, le proposte di implementazione della Piattaforma potranno essere avanzate da tutti i soggetti che abbiano esperienze documentabili significative da condividere che, una volta selezionate dall'apposito gruppo di lavoro, saranno messe a disposizione e accessibili a chiunque ne abbia interesse.

f) Le buone pratiche di inclusione lavorativa

- Raccolta sistematica delle buone pratiche di inclusione lavorativa al fine di contribuire, con la diffusione di esperienze positive ed efficaci, all'innalzamento degli standard di gestione del sistema del collocamento mirato e ad assicurare la disponibilità su tutto il territorio nazionale di modelli replicabili di azioni, procedure e progettualità a beneficio delle persone con disabilità e dei datori di lavoro interessati dalla normativa per il collocamento mirato.
- Le buone pratiche individuate dovranno confluire in una Piattaforma informatica accessibile e consultabile, dinamica e aggiornabile.
- La selezione delle esperienze da inserire nel repertorio di buone pratiche dovrà sottostare a specifiche metodologie di valutazione, criteri ed indicatori che attestino l'idoneità delle caratteristiche elettive e verrà effettuata da parte di un gruppo di lavoro istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

SCHEMA - I SERVIZI PER IL COLLOCAMENTO MIRATO RIVOLTI A PERSONE CON DISABILITÀ E DATORI DI LAVORO

Lo schema illustra i servizi per il collocamento mirato rivolti a persone con disabilità e datori di lavoro, con i riferimenti ai relativi LEP. Nelle schede laterali, i principali interventi richiamati nelle Linee guida per tipologia di soggetto competente.



ALLEGATI**LINEE GUIDA IN MATERIA DI COLLOCAMENTO MIRATO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ****BOZZA****ALLEGATO 1**

Commissione di accertamento _____

PROFILO DI FUNZIONAMENTO DELLA PERSONA CON DISABILITÀ

Cognome _____ Nome _____

Data _____

<i>codice ICF b164</i>	Funzioni cognitive di livello superiore	
	Funzioni mentali specifiche dipendenti in particolar modo dai lobi frontali del cervello, che includono comportamentali complessi diretti allo scopo come la capacità di prendere una decisione, il pensiero astratto, la pianificazione e la realizzazione di progetti, la flessibilità mentale e la capacità di decidere i comportamenti appropriati alle circostanze; spesso chiamate funzioni esecutive	
Livello della menomazione		
	0 NESSUNA menomazione (assente, trascurabile ...) 0-4%	
	1 Menomazione LIEVE (leggera, piccola ...) 5-24%	
	2 Menomazione MEDIA (moderata, discreta ...) 25-49%	
	3 Menomazione GRAVE (notevole, estrema ...) 50-95%	
	4 Menomazione COMPLETA (totale...) 96-100%	
Eventuali fattori compensativi		
Indicazioni prescrittive per il collocamento mirato	<i>restrizioni generali dell'attività lavorativa</i>	
	<i>restrizioni temporali dell'attività lavorativa</i>	
<i>codice ICF b280</i>	Sensazione di dolore	
	Sensazione sgradevole indicante un potenziale o effettivo danno a qualche struttura corporea. Inclusioni: sensazione di dolore generalizzato o localizzato, in una o più parti del corpo, dolore in un dermatomo, dolore lancinante, dolore bruciante, dolore sordo, dolore persistente; menomazioni come mialgia, analgesia e iperalgesia	
Livello della menomazione		
	0 NESSUNA menomazione (assente, trascurabile ...) 0-4%	
	1 Menomazione LIEVE (leggera, piccola ...) 5-24%	
	2 Menomazione MEDIA (moderata, discreta ...) 25-49%	
	3 Menomazione GRAVE (notevole, estrema ...) 50-95%	
	4 Menomazione COMPLETA (totale...) 96-100%	
Eventuali fattori compensativi		
Indicazioni prescrittive per il collocamento mirato	<i>restrizioni generali dell'attività lavorativa</i>	
	<i>restrizioni temporali dell'attività lavorativa</i>	
<i>codice ICF b455</i>	Funzioni di tolleranza dell'esercizio fisico	
	Funzioni correlate alla capacità respiratoria e cardiovascolare necessaria per sopportare lo sforzo fisico. Inclusioni: funzioni di resistenza fisica, capacità aerobica, vigore e affaticabilità Esclusioni: funzioni del sistema cardiovascolare (b410-b429); funzioni del sistema ematologico (b430); funzioni respiratorie (b440); funzioni del muscolo respiratorio (b445); ulteriori funzioni respiratorie (b450)	

Livello della menomazione	0 NESSUNA menomazione (assente, trascurabile ...) 0-4%	
	1 Menomazione LIEVE (leggera, piccola ...) 5-24%	
	2 Menomazione MEDIA (moderata, discreta ...) 25-49%	
	3 Menomazione GRAVE (notevole, estrema ...) 50-95%	
	4 Menomazione COMPLETA (totale...) 96-100%	
Eventuali fattori compensativi		
Indicazioni prescrittive per il collocamento mirato	<i>restrizioni generali dell'attività lavorativa</i>	
	<i>restrizioni temporali dell'attività lavorativa</i>	
<i>codice ICF b710</i>	Funzioni della mobilità dell'articolazione	
	Funzioni della gamma e della facilità di movimento di un'articolazione Inclusioni: funzioni della mobilità di una o più articolazioni, di vertebre, spalla, gomito, polso, anca, ginocchio, caviglia, piccole articolazioni della mano e del piede; mobilità delle articolazioni generalizzata; menomazioni come nell'ipermobilità delle articolazioni, giunture congelate, tensosinovite scapolo omerale cronica, artrite Esclusioni: funzioni della stabilità dell'articolazione (b175); funzioni di controllo del movimento volontario (b760)	
Livello della menomazione	0 NESSUNA menomazione (assente, trascurabile ...) 0-4%	
	1 Menomazione LIEVE (leggera, piccola ...) 5-24%	
	2 Menomazione MEDIA (moderata, discreta ...) 25-49%	
	3 Menomazione GRAVE (notevole, estrema ...) 50-95%	
	4 Menomazione COMPLETA (totale...) 96-100%	
Eventuali fattori compensativi		
Indicazioni prescrittive per il collocamento mirato	<i>restrizioni generali dell'attività lavorativa</i>	
	<i>restrizioni temporali dell'attività lavorativa</i>	
<i>codice ICF b730</i>	Funzioni della forza muscolare	
	Funzioni correlate alla forza generata dalla contrazione di un muscolo o di un gruppo di muscoli Inclusioni: funzioni associate alla forza di specifici muscoli e gruppi di muscoli, muscoli di un arto, di un lato del corpo, della metà inferiore del corpo, di tutti gli arti, del tronco e di tutto l'insieme del corpo; menomazioni come debolezza dei piccoli muscoli dei piedi e delle mani, paresi muscolare, monoplegia, emiplegia, paraplegia, tetraplegia e mutismo acinetico Esclusioni: funzioni delle strutture adiacenti all'occhio (b215); funzioni del tono muscolare (b735); funzioni della resistenza muscolare (b740)	
Livello della menomazione	0 NESSUNA menomazione (assente, trascurabile ...) 0-4%	
	1 Menomazione LIEVE (leggera, piccola ...) 5-24%	
	2 Menomazione MEDIA (moderata, discreta ...) 25-49%	
	3 Menomazione GRAVE (notevole, estrema ...) 50-95%	
	4 Menomazione COMPLETA (totale...) 96-100%	
Eventuali fattori compensativi		
Indicazioni prescrittive per il collocamento mirato	<i>restrizioni generali dell'attività lavorativa</i>	
	<i>restrizioni temporali dell'attività lavorativa</i>	
<i>codice ICF d110</i>	Guardare	
	Usare il senso della vista intenzionalmente per sperimentare stimoli visivi, come seguire visivamente un oggetto, guardare delle persone, osservare un evento sportivo, una persona o dei bambini che giocano	
Livello della difficoltà		

	0 NESSUNA difficoltà (assente, trascurabile ...) 0-4%	
	1 Difficoltà LIEVE (leggera, piccola ...) 5-24%	
	2 Difficoltà MEDIA (moderata, discreta ...) 25-49%	
	3 Difficoltà GRAVE (notevole, estrema ...) 50-95%	
	4 Difficoltà COMPLETA (totale...) 96-100%	
Eventuali fattori compensativi		
Indicazioni prescrittive per il collocamento mirato	<i>restrizioni generali dell'attività lavorativa</i>	
	<i>restrizioni temporali dell'attività lavorativa</i>	
<i>codice ICF d115</i>	Ascoltare	
	Utilizzare il senso dell'udito intenzionalmente per sperimentare stimoli uditivi, come ascoltare la radio, la voce umana, della musica, una lezione o una storia raccontata	
Livello della difficoltà		
	0 NESSUNA difficoltà (assente, trascurabile ...) 0-4%	
	1 Difficoltà LIEVE (leggera, piccola ...) 5-24%	
	2 Difficoltà MEDIA (moderata, discreta ...) 25-49%	
	3 Difficoltà GRAVE (notevole, estrema ...) 50-95%	
	4 Difficoltà COMPLETA (totale...) 96-100%	
Eventuali fattori compensativi		
Indicazioni prescrittive per il collocamento mirato	<i>restrizioni generali dell'attività lavorativa</i>	
	<i>restrizioni temporali dell'attività lavorativa</i>	
<i>codice ICF d155</i>	Acquisizione di abilità	
	Sviluppare capacità e complesse in insiemi integrati di azioni o compiti in modo da iniziare e portare a termine l'acquisizione di un'abilità, come utilizzare, giocattoli o giochi Inclusioni: acquisire abilità basilari e complesse Esclusioni: imparare a scrivere (d145) e scrivere (d170), imparare a giocare (d131)	
Livello della difficoltà		
	0 NESSUNA difficoltà (assente, trascurabile ...) 0-4%	
	1 Difficoltà LIEVE (leggera, piccola ...) 5-24%	
	2 Difficoltà MEDIA (moderata, discreta ...) 25-49%	
	3 Difficoltà GRAVE (notevole, estrema ...) 50-95%	
	4 Difficoltà COMPLETA (totale...) 96-100%	
Eventuali fattori compensativi		
Indicazioni prescrittive per il collocamento mirato	<i>restrizioni generali dell'attività lavorativa</i>	
	<i>restrizioni temporali dell'attività lavorativa</i>	
<i>codice ICF d160</i>	Dirigere l'attenzione	
	Mantenere intenzionalmente l'attenzione su azioni o compiti specifici per una lunghezza temporale appropriata Esclusioni: mantenimento dell'attenzione (b1400); intraprendere un compito singolo (d210); intraprendere un compito articolato (d220)	
Livello della difficoltà		
	0 NESSUNA difficoltà (assente, trascurabile ...) 0-4%	
	1 Difficoltà LIEVE (leggera, piccola ...) 5-24%	
	2 Difficoltà MEDIA (moderata, discreta ...) 25-49%	
	3 Difficoltà GRAVE (notevole, estrema ...) 50-95%	
	4 Difficoltà COMPLETA (totale...) 96-100%	
Eventuali fattori compensativi		

Indicazioni prescrittive per il collocamento mirato	<i>restrizioni generali dell'attività lavorativa</i>	
	<i>restrizioni temporali dell'attività lavorativa</i>	
<i>codice ICF d177</i>	Prendere decisioni	
	Effettuare una scelta tra più opzioni, metterla in atto e valutarne le conseguenze, come scegliere se acquistare un prodotto specifico o decidere di intraprendere un compito tra vari altri che devono essere svolti Esclusioni: pensare (d163); risoluzione di problemi (d175)	
Livello della difficoltà	0 NESSUNA difficoltà (assente, trascurabile ...) 0-4%	
	1 Difficoltà LIEVE (leggera, piccola ...) 5-24%	
	2 Difficoltà MEDIA (moderata, discreta ...) 25-49%	
	3 Difficoltà GRAVE (notevole, estrema ...) 50-95%	
	4 Difficoltà COMPLETA (totale...) 96-100%	
Eventuali fattori compensativi		
Indicazioni prescrittive per il collocamento mirato	<i>restrizioni generali dell'attività lavorativa</i>	
	<i>restrizioni temporali dell'attività lavorativa</i>	
<i>codice ICF d220</i>	Intraprendere compiti articolati	
	Compiere delle azioni semplici o complesse coordinate, come componenti di compiti articolati, integrati e complessi in sequenza o simultaneamente Inclusioni: intraprendere compiti articolati; portare a termine compiti articolati; intraprendere compiti articolati autonomamente o in gruppo Esclusioni: acquisizione di abilità (d155); risoluzione di problemi (d175); prendere decisioni (d177); intraprendere un compito singolo	
Livello della difficoltà	0 NESSUNA difficoltà (assente, trascurabile ...) 0-4%	
	1 Difficoltà LIEVE (leggera, piccola ...) 5-24%	
	2 Difficoltà MEDIA (moderata, discreta ...) 25-49%	
	3 Difficoltà GRAVE (notevole, estrema ...) 50-95%	
	4 Difficoltà COMPLETA (totale...) 96-100%	
Eventuali fattori compensativi		
Indicazioni prescrittive per il collocamento mirato	<i>restrizioni generali dell'attività lavorativa</i>	
	<i>restrizioni temporali dell'attività lavorativa</i>	
<i>codice ICF d240</i>	Gestire la tensione e altre richieste di tipo psicologico	
	Eseguire azioni semplici o complesse e coordinate per gestire e controllare le richieste di tipo psicologico necessarie per eseguire compiti che comportano significative responsabilità, stress, distrazioni e crisi, come date degli esami, guidare un veicolo in condizione di traffico intenso, vestirsi quanto i genitori mettono fretta, finire un compito entro un determinato limite di tempo o badare a un gruppo numeroso di bambini Inclusioni: gestire le responsabilità; gestire lo stress e la crisi	
Livello della difficoltà	0 NESSUNA difficoltà (assente, trascurabile ...) 0-4%	
	1 Difficoltà LIEVE (leggera, piccola ...) 5-24%	
	2 Difficoltà MEDIA (moderata, discreta ...) 25-49%	
	3 Difficoltà GRAVE (notevole, estrema ...) 50-95%	
	4 Difficoltà COMPLETA (totale...) 96-100%	
Eventuali fattori compensativi		
Indicazioni prescrittive per il collocamento mirato	<i>restrizioni generali dell'attività lavorativa</i>	
	<i>restrizioni temporali dell'attività lavorativa</i>	

<i>codice ICF d399</i>	Farsi capire parlando, scrivendo, o scrivendo su una tastiera, o ogni altro mezzo che sia normale o ragionevole utilizzare senza la mediazione di altre persone
	Trasmettere messaggi semplici come ad esempio necessità personali, la presenza di rischi o difficoltà e problemi legati all'esecuzione di compiti assegnati
Livello della difficoltà	0 NESSUNA difficoltà (assente, trascurabile ...) 0-4%
	1 Difficoltà LIEVE (leggera, piccola ...) 5-24%
	2 Difficoltà MEDIA (moderata, discreta ...) 25-49%
	3 Difficoltà GRAVE (notevole, estrema ...) 50-95%
	4 Difficoltà COMPLETA (totale...) 96-100%
Eventuali fattori compensativi	
Indicazioni prescrittive per il collocamento mirato	<i>restrizioni generali dell'attività lavorativa</i>
	<i>restrizioni temporali dell'attività lavorativa</i>
<i>cfr. codice ICF d399</i>	Comprensione della comunicazione verbale o non verbale da sole o in combinazione, avvalendosi di ogni altro mezzo che sia normale o ragionevole utilizzare senza la mediazione di altre persone
	Comprendere semplici istruzioni, richieste o avvisi, ad esempio segnalazione di rischi o pericoli legati all'attività di lavoro
Livello della difficoltà	0 NESSUNA difficoltà (assente, trascurabile ...) 0-4%
	1 Difficoltà LIEVE (leggera, piccola ...) 5-24%
	2 Difficoltà MEDIA (moderata, discreta ...) 25-49%
	3 Difficoltà GRAVE (notevole, estrema ...) 50-95%
	4 Difficoltà COMPLETA (totale...) 96-100%
Eventuali fattori compensativi	
Indicazioni prescrittive per il collocamento mirato	<i>restrizioni generali dell'attività lavorativa</i>
	<i>restrizioni temporali dell'attività lavorativa</i>
<i>codice ICF d410</i>	Cambiare la posizione corporea di base
	Assumere e abbandonare una posizione corporea e muoversi da una collocazione all'altra, come girarsi da un lato all'altro, sedersi, alzarsi in piedi, alzarsi da una sedia per sdraiarsi sul letto, e assumere e abbandonare una posizione inginocchiata o accovacciata Inclusione: cambiare posizione dall'essere sdraiati, accovacciati o inginocchiati, da seduti o in piedi piegandosi e spostando il baricentro del corpo Esclusione: trasferirsi (d420)
Livello della difficoltà	0 NESSUNA difficoltà (assente, trascurabile ...) 0-4%
	1 Difficoltà LIEVE (leggera, piccola ...) 5-24%
	2 Difficoltà MEDIA (moderata, discreta ...) 25-49%
	3 Difficoltà GRAVE (notevole, estrema ...) 50-95%
	4 Difficoltà COMPLETA (totale...) 96-100%
Eventuali fattori compensativi	
Indicazioni prescrittive per il collocamento mirato	<i>restrizioni generali dell'attività lavorativa</i>
	<i>restrizioni temporali dell'attività lavorativa</i>
<i>codice ICF d415</i>	Mantenere una posizione corporea
	Rimanere nella stessa posizione corporea come richiesto, come rimanere seduti o in piedi per lavoro o a scuola Inclusioni: mantenere una posizione sdraiata, accovacciata, inginocchiata, seduta ed eretta
Livello della difficoltà	0 NESSUNA difficoltà (assente, trascurabile ...) 0-4%

	1 Difficoltà LIEVE (leggera, piccola ...) 5-24%	
	2 Difficoltà MEDIA (moderata, discreta ...) 25-49%	
	3 Difficoltà GRAVE (notevole, estrema ...) 50-95%	
	4 Difficoltà COMPLETA (totale...) 96-100%	
Eventuali fattori compensativi		
Indicazioni prescrittive per il collocamento mirato	<i>restrizioni generali dell'attività lavorativa</i>	
	<i>restrizioni temporali dell'attività lavorativa</i>	
<i>codice ICF d430</i>	Sollevare e trasportare oggetti	
	Sollevare un oggetto o portare un oggetto da un posto all'altro, come prendere in mano una tazza o un giocattolo, portare una scatola o un bambino da una stanza all'altra Inclusioni: sollevare, portare in mano o sulle braccia, o sulle spalle, sul fianco, sulla schiena o sulla testa, mettere giù	
Livello della difficoltà		
	0 NESSUNA difficoltà (assente, trascurabile ...) 0-4%	
	1 Difficoltà LIEVE (leggera, piccola ...) 5-24%	
	2 Difficoltà MEDIA (moderata, discreta ...) 25-49%	
	3 Difficoltà GRAVE (notevole, estrema ...) 50-95%	
	4 Difficoltà COMPLETA (totale...) 96-100%	
Eventuali fattori compensativi		
Indicazioni prescrittive per il collocamento mirato	<i>restrizioni generali dell'attività lavorativa</i>	
	<i>restrizioni temporali dell'attività lavorativa</i>	
<i>codice ICF d440</i>	Uso fine della mano	
	Compiere le azioni coordinate del maneggiare oggetti, raccogliarli, manipolarli e lasciarli andare usando una mano, dita e pollice, come necessario per raccogliere delle monete da un tavolo o per comporre un numero al telefono o girare una maniglia Inclusioni: raccogliere, afferrare, manipolare e lasciare Esclusioni: sollevare e trasportare oggetti (d430)	
Livello della difficoltà		
	0 NESSUNA difficoltà (assente, trascurabile ...) 0-4%	
	1 Difficoltà LIEVE (leggera, piccola ...) 5-24%	
	2 Difficoltà MEDIA (moderata, discreta ...) 25-49%	
	3 Difficoltà GRAVE (notevole, estrema ...) 50-95%	
	4 Difficoltà COMPLETA (totale...) 96-100%	
Eventuali fattori compensativi		
Indicazioni prescrittive per il collocamento mirato	<i>restrizioni generali dell'attività lavorativa</i>	
	<i>restrizioni temporali dell'attività lavorativa</i>	
<i>cfr. codice ICF d530</i>	Bisogni corporali senza la mediazione di altre persone	
	Manifestare il bisogno di, pianificare ed espletare l'eliminazione di prodotti organici (mestruazioni, minzione e defecazione) e poi pulirsi Inclusioni: regolare la minzione, la defecazione e la cura relativa alle mestruazioni Esclusioni: lavarsi (d510); prendersi cura di singole parti del corpo (d520)	
Livello della difficoltà		
	0 NESSUNA difficoltà (assente, trascurabile ...) 0-4%	
	1 Difficoltà LIEVE (leggera, piccola ...) 5-24%	
	2 Difficoltà MEDIA (moderata, discreta ...) 25-49%	
	3 Difficoltà GRAVE (notevole, estrema ...) 50-95%	
	4 Difficoltà COMPLETA (totale...) 96-100%	

Eventuali fattori compensativi		
Indicazioni prescrittive per il collocamento mirato	<i>restrizioni generali dell'attività lavorativa</i>	
	<i>restrizioni temporali dell'attività lavorativa</i>	
	Mangiare e bere senza la mediazione di altre persone	
	Manifestare il bisogno di mangiare e di bere eseguire i compiti e le azioni coordinate di mangiare il cibo o di prendere una bevanda	
Livello della difficoltà		
	0 NESSUNA difficoltà (assente, trascurabile ...) 0-4%	
	1 Difficoltà LIEVE (leggera, piccola ...) 5-24%	
	2 Difficoltà MEDIA (moderata, discreta ...) 25-49%	
	3 Difficoltà GRAVE (notevole, estrema ...) 50-95%	
	4 Difficoltà COMPLETA (totale...) 96-100%	
Eventuali fattori compensativi		
Indicazioni prescrittive per il collocamento mirato	<i>restrizioni generali dell'attività lavorativa</i>	
	<i>restrizioni temporali dell'attività lavorativa</i>	
<i>codice ICF d445</i>	Uso della mano e del braccio	
	Compiere le azioni coordinate necessarie per muovere o manipolare oggetti usando mani e braccia, come nel girare le maniglie della porta o nel tirare o afferrare un oggetto Inclusioni: tirare o spingere oggetti; raggiungere allungando il braccio; girare o esercitare torsione delle mani o delle braccia; lanciare; afferrare Esclusione: uso fine della mano (d440)	
Livello della difficoltà		
	0 NESSUNA difficoltà (assente, trascurabile ...) 0-4%	
	1 Difficoltà LIEVE (leggera, piccola ...) 5-24%	
	2 Difficoltà MEDIA (moderata, discreta ...) 25-49%	
	3 Difficoltà GRAVE (notevole, estrema ...) 50-95%	
	4 Difficoltà COMPLETA (totale...) 96-100%	
Eventuali fattori compensativi		
Indicazioni prescrittive per il collocamento mirato	<i>restrizioni generali dell'attività lavorativa</i>	
	<i>restrizioni temporali dell'attività lavorativa</i>	
<i>codice ICF d450</i>	Camminare	
	Muoversi lungo una superficie a piedi, passo dopo passo, in modo che almeno un piede sia sempre appoggiato al suolo, come nel passeggiare, gironzolare, camminare avanti, a ritroso o lateralmente. Inclusioni: camminare per brevi o lunghe distanze; camminare su superfici diverse; camminare attorno a degli ostacoli Esclusioni: trasferirsi (d420); spostarsi (d455)	
Livello della difficoltà		
	0 NESSUNA difficoltà (assente, trascurabile ...) 0-4%	
	1 Difficoltà LIEVE (leggera, piccola ...) 5-24%	
	2 Difficoltà MEDIA (moderata, discreta ...) 25-49%	
	3 Difficoltà GRAVE (notevole, estrema ...) 50-95%	
	4 Difficoltà COMPLETA (totale...) 96-100%	
Eventuali fattori compensativi		
Indicazioni prescrittive per il collocamento mirato	<i>restrizioni generali dell'attività lavorativa</i>	
	<i>restrizioni temporali dell'attività lavorativa</i>	
<i>codice ICF d470</i>	Usare un mezzo di trasporto	

	<p>Usare un mezzo di trasporto per spostarsi in qualità di passeggero, o come essere trasportati su un autobus, un risciò, un piccolo autobus, una carrozzina o un passeggino, un veicolo a trazione animale o un taxi, un autobus, un treno, un tram, una metropolitana, una barca o un aeroplano pubblici o privati</p> <p>Inclusioni: usare mezzi di trasporto a trazione umana; usare mezzi di trasporto privati motorizzati o pubblici</p> <p>Esclusioni: spostarsi usando apparecchiature/ausili (d465); guidare (d475)</p>	
Livello della difficoltà	0 NESSUNA difficoltà (assente, trascurabile ...) 0-4%	
	1 Difficoltà LIEVE (leggera, piccola ...) 5-24%	
	2 Difficoltà MEDIA (moderata, discreta ...) 25-49%	
	3 Difficoltà GRAVE (notevole, estrema ...) 50-95%	
	4 Difficoltà COMPLETA (totale...) 96-100%	
Eventuali fattori compensativi		
Indicazioni prescrittive per il collocamento mirato	<i>restrizioni generali dell'attività lavorativa</i>	
	<i>restrizioni temporali dell'attività lavorativa</i>	
<i>codice ICF d475</i>	Guidare	
	<p>Essere ai comandi di e far muovere un veicolo o l'animale che lo tira, viaggiare secondo i propri comandi o avere a propria disposizione un qualsiasi mezzo di trasporto, come un'automobile, una bicicletta, una barca o un veicolo a trazione animale</p> <p>Inclusioni: guidare mezzi di trasporto a trazione umana, veicoli motorizzati, veicoli a trazione animale</p> <p>Esclusioni: spostarsi usando apparecchiature/ausili (d465); usare un mezzo di trasporto (d470)</p>	
Livello della difficoltà	0 NESSUNA difficoltà (assente, trascurabile ...) 0-4%	
	1 Difficoltà LIEVE (leggera, piccola ...) 5-24%	
	2 Difficoltà MEDIA (moderata, discreta ...) 25-49%	
	3 Difficoltà GRAVE (notevole, estrema ...) 50-95%	
	4 Difficoltà COMPLETA (totale...) 96-100%	
Eventuali fattori compensativi		
Indicazioni prescrittive per il collocamento mirato	<i>restrizioni generali dell'attività lavorativa</i>	
	<i>restrizioni temporali dell'attività lavorativa</i>	
<i>cfr. codice ICF d720</i>	Mantenere e gestire le interazioni con gli altri	
	Comportarsi in un modo contestualmente e socialmente adeguato, agire in maniera indipendente nelle interazioni sociali e agire secondo i ruoli e le convenzioni sociali	
Livello della difficoltà	0 NESSUNA difficoltà (assente, trascurabile ...) 0-4%	
	1 Difficoltà LIEVE (leggera, piccola ...) 5-24%	
	2 Difficoltà MEDIA (moderata, discreta ...) 25-49%	
	3 Difficoltà GRAVE (notevole, estrema ...) 50-95%	
	4 Difficoltà COMPLETA (totale...) 96-100%	
Eventuali fattori compensativi		
Indicazioni prescrittive per il collocamento mirato	<i>restrizioni generali dell'attività lavorativa</i>	
	<i>restrizioni temporali dell'attività lavorativa</i>	
<i>cfr. codice ICF d720</i>	Appropriatezza del comportamento nei confronti di altre persone	
	Regolazione delle emozioni e degli impulsi, controlli dell'aggressività verbale e fisica	
Livello della difficoltà		

	0 NESSUNA difficoltà (assente, trascurabile ...) 0-4%	
	1 Difficoltà LIEVE (leggera, piccola ...) 5-24%	
	2 Difficoltà MEDIA (moderata, discreta ...) 25-49%	
	3 Difficoltà GRAVE (notevole, estrema ...) 50-95%	
	4 Difficoltà COMPLETA (totale...) 96-100%	
Eventuali fattori compensativi		
Indicazioni prescrittive per il collocamento mirato	<i>restrizioni generali dell'attività lavorativa</i>	
	<i>restrizioni temporali dell'attività lavorativa</i>	
Altre indicazioni prescrittive per il collocamento mirato derivanti dalla condizione di salute della persona	<i>restrizioni generali dell'attività lavorativa</i>	
	<i>restrizioni temporali dell'attività lavorativa</i>	

ALLEGATO 2

Centro per l'impiego di _____

SCHEDA COLLOQUIO DI ACCOGLIENZA

Cognome _____ Nome _____

Operatore _____ Data colloquio _____

1. Orientamento al lavoro e al mercato del lavoro			
Formulare desideri e aspirazioni			
<i>Note di approfondimento:</i>	0 NESSUNA difficoltà		
	1 Difficoltà LIEVE		
	2 Difficoltà MEDIA		
	3 Difficoltà GRAVE		
	4 Difficoltà COMPLETA		
Individuare un'occupazione possibile (orientamento, autovalutazione delle capacità e competenze)			
<i>Note di approfondimento:</i>	0 NESSUNA difficoltà		
	1 Difficoltà LIEVE		
	2 Difficoltà MEDIA		
	3 Difficoltà GRAVE		
	4 Difficoltà COMPLETA		
Ricerca del lavoro (contatti, richieste, presentazione di sé direttamente o tramite gestione del curriculum)			
<i>Note di approfondimento:</i>	0 NESSUNA difficoltà		
	1 Difficoltà LIEVE		
	2 Difficoltà MEDIA		
	3 Difficoltà GRAVE		
	4 Difficoltà COMPLETA		
Accedere e fruire delle opportunità offerte dal servizio di collocamento mirato			
<i>Note di approfondimento:</i>	0 NESSUNA difficoltà		
	1 Difficoltà LIEVE		
	2 Difficoltà MEDIA		
	3 Difficoltà GRAVE		
	4 Difficoltà COMPLETA		
2. Autonomie di base			
Gestire il tempo			

<i>Note di approfondimento:</i>	0 NESSUNA difficoltà	
	1 Difficoltà LIEVE	
	2 Difficoltà MEDIA	
	3 Difficoltà GRAVE	
	4 Difficoltà COMPLETA	
Arrivare al lavoro o in un luogo specifico in autonomia usando un mezzo pubblico		
<i>Note di approfondimento:</i>	0 NESSUNA difficoltà	
	1 Difficoltà LIEVE	
	2 Difficoltà MEDIA	
	3 Difficoltà GRAVE	
	4 Difficoltà COMPLETA	
Arrivare al lavoro o ad un luogo specifico in autonomia guidando un mezzo privato		
<i>Note di approfondimento:</i>	0 NESSUNA difficoltà	
	1 Difficoltà LIEVE	
	2 Difficoltà MEDIA	
	3 Difficoltà GRAVE	
	4 Difficoltà COMPLETA	
Gestire la cura della propria persona in autonomia durante il tempo di lavoro (manifestare i propri bisogni e trovare le modalità di soddisfarli)		
<i>Note di approfondimento:</i>	0 NESSUNA difficoltà	
	1 Difficoltà LIEVE	
	2 Difficoltà MEDIA	
	3 Difficoltà GRAVE	
	4 Difficoltà COMPLETA	
Gestire il denaro		
<i>Note di approfondimento:</i>	0 NESSUNA difficoltà	
	1 Difficoltà LIEVE	
	2 Difficoltà MEDIA	
	3 Difficoltà GRAVE	
	4 Difficoltà COMPLETA	
3. Attitudini esecutive e acquisizione di competenze		
Comprendere ed eseguire correttamente le indicazioni di un supervisore		
<i>Note di approfondimento:</i>	0 NESSUNA difficoltà	
	1 Difficoltà LIEVE	
	2 Difficoltà MEDIA	

	3 Difficoltà GRAVE	
	4 Difficoltà COMPLETA	
Acquisizione di nuove competenze e svolgimento di nuovi compiti		
<i>Note di approfondimento:</i>	0 NESSUNA difficoltà	
	1 Difficoltà LIEVE	
	2 Difficoltà MEDIA	
	3 Difficoltà GRAVE	
	4 Difficoltà COMPLETA	
Svolgere attività in gruppo in modo collaborativo		
<i>Note di approfondimento:</i>	0 NESSUNA difficoltà	
	1 Difficoltà LIEVE	
	2 Difficoltà MEDIA	
	3 Difficoltà GRAVE	
	4 Difficoltà COMPLETA	
Svolgere l'attività lavorativa in sicurezza e senza necessità di supervisione		
<i>Note di approfondimento:</i>	0 NESSUNA difficoltà	
	1 Difficoltà LIEVE	
	2 Difficoltà MEDIA	
	3 Difficoltà GRAVE	
	4 Difficoltà COMPLETA	
Mantenere attenzione nello svolgimento di compiti e attività per un tempo adeguato rispetto ai processi di lavoro		
<i>Note di approfondimento:</i>	0 NESSUNA difficoltà	
	1 Difficoltà LIEVE	
	2 Difficoltà MEDIA	
	3 Difficoltà GRAVE	
	4 Difficoltà COMPLETA	
Capacità di spostare l'attenzione da un compito ad un altro nel caso di attività organizzate in sequenze		
<i>Note di approfondimento:</i>	0 NESSUNA difficoltà	
	1 Difficoltà LIEVE	
	2 Difficoltà MEDIA	
	3 Difficoltà GRAVE	
	4 Difficoltà COMPLETA	
Mantenere l'attenzione su più di una cosa contemporaneamente		

<i>Note di approfondimento:</i>	0 NESSUNA difficoltà	
	1 Difficoltà LIEVE	
	2 Difficoltà MEDIA	
	3 Difficoltà GRAVE	
	4 Difficoltà COMPLETA	
Concentrazione e precisione nell'esecuzione di un compito		
<i>Note di approfondimento:</i>	0 NESSUNA difficoltà	
	1 Difficoltà LIEVE	
	2 Difficoltà MEDIA	
	3 Difficoltà GRAVE	
	4 Difficoltà COMPLETA	
Valutare i propri errori e autocorreggersi nell'esecuzione di un compito o attività		
<i>Note di approfondimento:</i>	0 NESSUNA difficoltà	
	1 Difficoltà LIEVE	
	2 Difficoltà MEDIA	
	3 Difficoltà GRAVE	
	4 Difficoltà COMPLETA	
Partecipazione ad attività formative formali e "on the job"		
<i>Note di approfondimento:</i>	0 NESSUNA difficoltà	
	1 Difficoltà LIEVE	
	2 Difficoltà MEDIA	
	3 Difficoltà GRAVE	
	4 Difficoltà COMPLETA	
4. Autoefficacia		
Perseverare per il raggiungimento di un obiettivo		
<i>Note di approfondimento:</i>	0 NESSUNA difficoltà	
	1 Difficoltà LIEVE	
	2 Difficoltà MEDIA	
	3 Difficoltà GRAVE	
	4 Difficoltà COMPLETA	
Raggiungere gli obiettivi desiderati		
<i>Note di approfondimento:</i>	0 NESSUNA difficoltà	
	1 Difficoltà LIEVE	
	2 Difficoltà MEDIA	

	3 Difficoltà GRAVE	
	4 Difficoltà COMPLETA	
Tolleranza e capacità di gestione delle situazioni di difficoltà (frustrazioni, eventi inattesi, conflitti, ecc.)		
<i>Note di approfondimento:</i>	0 NESSUNA difficoltà	
	1 Difficoltà LIEVE	
	2 Difficoltà MEDIA	
	3 Difficoltà GRAVE	
	4 Difficoltà COMPLETA	
5. Attitudini relazionali		
Esprimere i propri sentimenti		
<i>Note di approfondimento:</i>	0 NESSUNA difficoltà	
	1 Difficoltà LIEVE	
	2 Difficoltà MEDIA	
	3 Difficoltà GRAVE	
	4 Difficoltà COMPLETA	
Reagire in modo appropriato ai sentimenti degli altri		
<i>Note di approfondimento:</i>	0 NESSUNA difficoltà	
	1 Difficoltà LIEVE	
	2 Difficoltà MEDIA	
	3 Difficoltà GRAVE	
	4 Difficoltà COMPLETA	
Controllare le proprie emozioni		
<i>Note di approfondimento:</i>	0 NESSUNA difficoltà	
	1 Difficoltà LIEVE	
	2 Difficoltà MEDIA	
	3 Difficoltà GRAVE	
	4 Difficoltà COMPLETA	
Mostrare interesse e considerazione per gli altri		
<i>Note di approfondimento:</i>	0 NESSUNA difficoltà	
	1 Difficoltà LIEVE	
	2 Difficoltà MEDIA	
	3 Difficoltà GRAVE	
	4 Difficoltà COMPLETA	
Mantenere relazioni interpersonali con amici, colleghi, ecc.		

<i>Note di approfondimento:</i>	0 NESSUNA difficoltà	
	1 Difficoltà LIEVE	
	2 Difficoltà MEDIA	
	3 Difficoltà GRAVE	
	4 Difficoltà COMPLETA	
Comprensione e reazione appropriata alle critiche		
<i>Note di approfondimento:</i>	0 NESSUNA difficoltà	
	1 Difficoltà LIEVE	
	2 Difficoltà MEDIA	
	3 Difficoltà GRAVE	
	4 Difficoltà COMPLETA	
Gestione delle relazioni familiari		
<i>Note di approfondimento:</i>	0 NESSUNA difficoltà	
	1 Difficoltà LIEVE	
	2 Difficoltà MEDIA	
	3 Difficoltà GRAVE	
	4 Difficoltà COMPLETA	
Sviluppare nuove relazioni		
<i>Note di approfondimento:</i>	0 NESSUNA difficoltà	
	1 Difficoltà LIEVE	
	2 Difficoltà MEDIA	
	3 Difficoltà GRAVE	
	4 Difficoltà COMPLETA	
6. Capacità di organizzare il proprio tempo libero		
Prendere parte ad attività ricreative		
<i>Note di approfondimento:</i>	0 NESSUNA difficoltà	
	1 Difficoltà LIEVE	
	2 Difficoltà MEDIA	
	3 Difficoltà GRAVE	
	4 Difficoltà COMPLETA	
Partecipare a spettacoli, visitare musei, andare al cinema o teatro		
<i>Note di approfondimento:</i>	0 NESSUNA difficoltà	
	1 Difficoltà LIEVE	
	2 Difficoltà MEDIA	

	3 Difficoltà GRAVE	
	4 Difficoltà COMPLETA	
Organizzare in modo autonomo il proprio tempo libero		
<i>Note di approfondimento:</i>	0 NESSUNA difficoltà	
	1 Difficoltà LIEVE	
	2 Difficoltà MEDIA	
	3 Difficoltà GRAVE	
	4 Difficoltà COMPLETA	
Viaggiare e muoversi in autonomia per partecipare ad attività ricreative		
<i>Note di approfondimento:</i>	0 NESSUNA difficoltà	
	1 Difficoltà LIEVE	
	2 Difficoltà MEDIA	
	3 Difficoltà GRAVE	
	4 Difficoltà COMPLETA	

ALLEGATO 3

Centro per l'impiego _____

SCHEDA FUNZIONAMENTO POSTO DI LAVORO

Cognome _____ Nome _____

Operatore _____ Data colloquio _____

<i>codice ICF d110</i>	Guardare		
	Usare il senso della vista intenzionalmente per sperimentare stimoli visivi, come seguire visivamente un oggetto, guardare delle persone, osservare un evento sportivo, una persona o dei bambini che giocano		
	Questa attività è richiesta nello svolgimento delle mansioni?		SI NO
	Se SI, l'incidenza dell'attività nel tempo di lavoro è:		
	0	(0 - 4% del tempo di lavoro)	
	1	(5% - 24% del tempo di lavoro)	
	2	(25% - 49% del tempo di lavoro)	
	3	(50% - 74% del tempo di lavoro)	
	4	(75% - 100% del tempo di lavoro)	
<i>codice ICF d115</i>	Ascoltare		
	Utilizzare il senso dell'udito intenzionalmente per sperimentare stimoli uditivi, come ascoltare la radio, la voce umana, della musica, una lezione o una storia raccontata		
	Questa attività è richiesta nello svolgimento delle mansioni?		SI NO
	Se SI, l'incidenza dell'attività nel tempo di lavoro è:		
	0	(0 - 4% del tempo di lavoro)	
	1	(5% - 24% del tempo di lavoro)	
	2	(25% - 49% del tempo di lavoro)	
	3	(50% - 74% del tempo di lavoro)	
	4	(75% - 100% del tempo di lavoro)	
<i>codice ICF d155</i>	Acquisizione di abilità		
	Sviluppare capacità e complesse in insiemi integrati di azioni o compiti in modo da iniziare e portare a termine l'acquisizione di un'abilità, come utilizzare, giocattoli o giochi Inclusioni: acquisire abilità basilari e complesse Esclusioni: imparare a scrivere (d145) e scrivere (d170), imparare a giocare (d131)		
	Questa attività è richiesta nello svolgimento delle mansioni?		Sì NO
	Se SI, l'incidenza dell'attività nel tempo di lavoro è:		
	0	(0 - 4% del tempo di lavoro)	
	1	(5% - 24% del tempo di lavoro)	
	2	(25% - 49% del tempo di lavoro)	
	3	(50% - 74% del tempo di lavoro)	
	4	(75% - 100% del tempo di lavoro)	
<i>Codice ICF d 160</i>	Dirigere l'attenzione		
	Mantenere intenzionalmente l'attenzione su azioni o compiti specifici per una lunghezza temporale appropriata		

	<p>Esclusioni: mantenimento dell'attenzione (b1400); intraprendere un compito singolo (d210); intraprendere un compito articolato (d220)</p> <p>Questa attività è richiesta nello svolgimento delle mansioni? Sì NO</p> <p>Se Sì, l'incidenza dell'attività nel tempo di lavoro è:</p> <p>0 (0 - 4% del tempo di lavoro)</p> <p>1 (5% - 24% del tempo di lavoro)</p> <p>2 (25% - 49% del tempo di lavoro)</p> <p>3 (50% - 74% del tempo di lavoro)</p> <p>4 (75% - 100% del tempo di lavoro)</p>
<i>codice ICF d177)</i>	Prendere decisioni
	<p>Effettuare una scelta tra più opzioni, metterla in atto e valutarne le conseguenze, come scegliere se acquistare un prodotto specifico o decidere di intraprendere un compito tra vari altri che devono essere svolti</p> <p>Esclusioni: pensare (d163); risoluzione di problemi (d175)</p> <p>Questa attività è richiesta nello svolgimento delle mansioni? Sì NO</p> <p>Se Sì, l'incidenza dell'attività nel tempo di lavoro è:</p> <p>0 (0 - 4% del tempo di lavoro)</p> <p>1 (5% - 24% del tempo di lavoro)</p> <p>2 (25% - 49% del tempo di lavoro)</p> <p>3 (50% - 74% del tempo di lavoro)</p> <p>4 (75% - 100% del tempo di lavoro)</p>
<i>codice ICF d220</i>	Intraprendere compiti articolati
	<p>Compiere delle azioni semplici o complesse coordinate, come componenti di compiti articolati, integrati e complessi in sequenza o simultaneamente</p> <p>Inclusioni: intraprendere compiti articolati; portare a termine compiti articolati; intraprendere compiti articolati autonomamente o in gruppo</p> <p>Esclusioni: acquisizione di abilità (d155); risoluzione di problemi (d175); prendere decisioni (d177); intraprendere un compito singolo</p> <p>Questa attività è richiesta nello svolgimento delle mansioni? Sì NO</p> <p>Se Sì, l'incidenza dell'attività nel tempo di lavoro è:</p> <p>0 (0 - 4% del tempo di lavoro)</p> <p>1 (5% - 24% del tempo di lavoro)</p> <p>2 (25% - 49% del tempo di lavoro)</p> <p>3 (50% - 74% del tempo di lavoro)</p> <p>4 (75% - 100% del tempo di lavoro)</p>
<i>codice ICF d240</i>	Gestire la tensione e altre richieste di tipo psicologico
	<p>Eseguire azioni semplici o complesse e coordinate per gestire e controllare le richieste di tipo psicologico necessarie per eseguire compiti che comportano significative responsabilità, stress, distrazioni e crisi, come date degli esami, guidare un veicolo in condizione di traffico intenso, vestirsi quanto i genitori mettono fretta, finire un compito entro un determinato limite di tempo o badare a un gruppo numeroso di bambini</p> <p>Inclusioni: gestire le responsabilità; gestire lo stress e la crisi</p> <p>Questa attività è richiesta nello svolgimento delle mansioni? Sì NO</p> <p>Se Sì, l'incidenza dell'attività nel tempo di lavoro è:</p> <p>0 (0 - 4% del tempo di lavoro)</p> <p>1 (5% - 24% del tempo di lavoro)</p> <p>2 (25% - 49% del tempo di lavoro)</p> <p>3 (50% - 74% del tempo di lavoro)</p> <p>4 (75% - 100% del tempo di lavoro)</p>
<i>(cfr. codice ICF d399)</i>	Comunicare con colleghi
	<p>Trasmettere messaggi semplici come ad esempio necessità personali, la presenza di rischi o difficoltà e problemi legati all'esecuzione di compiti assegnati</p>

	Questa attività è richiesta nello svolgimento delle mansioni?	Sì	NO
	Se Sì , l'incidenza dell'attività nel tempo di lavoro è:		
	0 (0 - 4% del tempo di lavoro)		
	1 (5% - 24% del tempo di lavoro)		
	2 (25% - 49% del tempo di lavoro)		
	3 (50% - 74% del tempo di lavoro)		
	4 (75% - 100% del tempo di lavoro)		
<i>cf. codice ICF d399</i>	Comprendere comunicazioni e istruzioni da parte dei colleghi		
	Comprendere semplici istruzioni, richieste o avvisi, ad esempio segnalazione di rischi o pericoli legati all'attività di lavoro		
	Questa attività è richiesta nello svolgimento delle mansioni?	Sì	NO
	Se Sì , l'incidenza dell'attività nel tempo di lavoro è:		
	0 (0 - 4% del tempo di lavoro)		
	1 (5% - 24% del tempo di lavoro)		
	2 (25% - 49% del tempo di lavoro)		
	3 (50% - 74% del tempo di lavoro)		
	4 (75% - 100% del tempo di lavoro)		
<i>codice ICF d410</i>	Cambiare la posizione corporea di base		
	Assumere e abbandonare una posizione corporea e muoversi da una collocazione all'altra, come girarsi da un lato all'altro, sedersi, alzarsi in piedi, alzarsi da una sedia per sdraiarsi sul letto, e assumere e abbandonare una posizione inginocchiata o accovacciata Inclusione: cambiare posizione dall'essere sdraiati, accovacciati o inginocchiati, da seduti o in piedi piegandosi e spostando il baricentro del corpo Esclusione: trasferirsi (d420)		
	Questa attività è richiesta nello svolgimento delle mansioni?	Sì	NO
	Se Sì , l'incidenza dell'attività nel tempo di lavoro è:		
	0 (0 - 4% del tempo di lavoro)		
	1 (5% - 24% del tempo di lavoro)		
	2 (25% - 49% del tempo di lavoro)		
	3 (50% - 74% del tempo di lavoro)		
	4 (75% - 100% del tempo di lavoro)		
<i>codice ICF d415</i>	Mantenere una posizione corporea		
	Rimanere nella stessa posizione corporea come richiesto, come rimanere seduti o in piedi per lavoro o a scuola Inclusioni: mantenere una posizione sdraiata, accovacciata, inginocchiata, seduta ed eretta		
	Questa attività è richiesta nello svolgimento delle mansioni?	Sì	NO
	Se Sì , l'incidenza dell'attività nel tempo di lavoro è:		
	0 (0 - 4% del tempo di lavoro)		
	1 (5% - 24% del tempo di lavoro)		
	2 (25% - 49% del tempo di lavoro)		
	3 (50% - 74% del tempo di lavoro)		
	4 (75% - 100% del tempo di lavoro)		
<i>codice ICF d430</i>	Sollevere e trasportare oggetti		
	Sollevare un oggetto o portare un oggetto da un posto all'altro, come prendere in mano una tazza o un giocattolo, portare una scatola o un bambino da una stanza all'altra Inclusioni: sollevare, portare in mano o sulle braccia, o sulle spalle, sul fianco, sulla schiena o sulla testa, mettere giù		
	Questa attività è richiesta nello svolgimento delle mansioni?	Sì	NO
	Se Sì , l'incidenza dell'attività nel tempo di lavoro è:		
	0 (0 - 4% del tempo di lavoro)		
	1 (5% - 24% del tempo di lavoro)		
	2 (25% - 49% del tempo di lavoro)		

	3 (50% - 74% del tempo di lavoro)		
	4 (75% - 100% del tempo di lavoro)		
codice ICF d440	Uso fine della mano		
	<p>Compiere le azioni coordinate del maneggiare oggetti, raccogliarli, manipolarli e lasciarli andare usando una mano, dita e pollice, come necessario per raccogliere delle monete da un tavolo o per comporre un numero al telefono o girare una maniglia Inclusioni: raccogliere, afferrare, manipolare e lasciare Esclusioni: sollevare e trasportare oggetti (d430)</p>		
	Questa attività è richiesta nello svolgimento delle mansioni?	Sì	NO
	Se SI , l'incidenza dell'attività nel tempo di lavoro è:		
	0 (0 - 4% del tempo di lavoro)		
	1 (5% - 24% del tempo di lavoro)		
	2 (25% - 49% del tempo di lavoro)		
	3 (50% - 74% del tempo di lavoro)		
	4 (75% - 100% del tempo di lavoro)		
codice ICF d445	Uso della mano e del braccio		
	<p>Compiere le azioni coordinate necessarie per muovere o manipolare oggetti usando mani e braccia, come nel girare le maniglie della porta o nel tirare o afferrare un oggetto Inclusioni: tirare o spingere oggetti; raggiungere allungando il braccio; girare o esercitare torsione delle mani o delle braccia; lanciare; afferrare Esclusione: uso fine della mano (d440)</p>		
	Questa attività è richiesta nello svolgimento delle mansioni?	Sì	NO
	Se SI , l'incidenza dell'attività nel tempo di lavoro è:		
	0 (0 - 4% del tempo di lavoro)		
	1 (5% - 24% del tempo di lavoro)		
	2 (25% - 49% del tempo di lavoro)		
	3 (50% - 74% del tempo di lavoro)		
	4 (75% - 100% del tempo di lavoro)		
codice ICF d450	Camminare		
	<p>Muoversi lungo una superficie a piedi, passo dopo passo, in modo che almeno un piede sia sempre appoggiato al suolo, come nel passeggiare, gironzolare, camminare avanti, a ritroso o lateralmente. Inclusioni: camminare per brevi o lunghe distanze; camminare su superfici diverse; camminare attorno a degli ostacoli Esclusioni: trasferirsi (d420); spostarsi (d455)</p>		
	Questa attività è richiesta nello svolgimento delle mansioni?	Sì	NO
	Se SI , l'incidenza dell'attività nel tempo di lavoro è:		
	0 (0 - 4% del tempo di lavoro)		
	1 (5% - 24% del tempo di lavoro)		
	2 (25% - 49% del tempo di lavoro)		
	3 (50% - 74% del tempo di lavoro)		
	4 (75% - 100% del tempo di lavoro)		
codice ICF d475	Guidare		
	<p>Essere ai comandi di e far muovere un veicolo o l'animale che lo tira, viaggiare secondo i propri comandi o avere a propria disposizione un qualsiasi mezzo di trasporto, come un'automobile, una bicicletta, una barca o un veicolo a trazione animale Inclusioni: guidare mezzi di trasporto a trazione umana, veicoli motorizzati, veicoli a trazione animale Esclusioni: spostarsi usando apparecchiature/ausili (d465); usare un mezzo di trasporto (d470)</p>		
	Questa attività è richiesta nello svolgimento delle mansioni?	Sì	NO
	Se SI , l'incidenza dell'attività nel tempo di lavoro è:		
	0 (0 - 4% del tempo di lavoro)		
	1 (5% - 24% del tempo di lavoro)		
	2 (25% - 49% del tempo di lavoro)		

	3 (50% - 74% del tempo di lavoro)		
	4 (75% - 100% del tempo di lavoro)		
<i>cfr. codice ICF d720</i>	Mantenere e gestire le interazioni con gli altri		
	Comportarsi in un modo contestualmente e socialmente adeguato, agire in maniera indipendente nelle interazioni sociali e agire secondo i ruoli e le convenzioni sociali		
	Questa attività è richiesta nello svolgimento delle mansioni?	SÌ	NO
	Se SI , l'incidenza dell'attività nel tempo di lavoro è:		
	0 (0 - 4% del tempo di lavoro)		
	1 (5% - 24% del tempo di lavoro)		
	2 (25% - 49% del tempo di lavoro)		
	3 (50% - 74% del tempo di lavoro)		
	4 (75% - 100% del tempo di lavoro)		
<i>cfr. codice ICF d720</i>	Appropriatezza del comportamento nei confronti di altre persone		
	Regolazione delle emozioni e degli impulsi, controlli dell'aggressività verbale e fisica		
	Questa attività è richiesta nello svolgimento delle mansioni?	SÌ	NO
	Se SI , l'incidenza dell'attività nel tempo di lavoro è:		
	0 (0 - 4% del tempo di lavoro)		
	1 (5% - 24% del tempo di lavoro)		
	2 (25% - 49% del tempo di lavoro)		
	3 (50% - 74% del tempo di lavoro)		
	4 (75% - 100% del tempo di lavoro)		