

Assunzioni delle Persone con Disabilità

Come funziona il collocamento mirato secondo la Legge 68/99



La normativa sul collocamento mirato

La Legge 68/99 rappresenta il quadro normativo di riferimento per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità in Italia. Questa legge prevede diverse modalità attraverso cui i datori di lavoro possono assumere persone con disabilità per rispettare gli obblighi di legge.

Il sistema è progettato per essere flessibile e adattabile alle diverse esigenze, sia delle aziende che dei lavoratori. L'obiettivo principale è garantire un inserimento lavorativo efficace, personalizzato e sostenibile nel tempo.

Nelle prossime sezioni esploreremo in dettaglio tutte le forme di assunzione previste dalla normativa, con indicazioni pratiche e operative per i datori di lavoro.

Le principali modalità di assunzione

01

Assunzione nominativa

Scelta diretta del candidato da parte del datore di lavoro

03

Convenzioni specializzate

Per disabilità con maggiori difficoltà di inserimento

05

Inserimento temporaneo

Formazione presso altri soggetti

02

Convenzioni di inserimento

Accordi per programmare gradualmente le assunzioni

04

Cooperative sociali

Affidamento di commesse a cooperative

06

Avviamento numerico

Invio dei candidati dalla graduatoria

Assunzione Nominativa

La forma più diretta e flessibile

I datori di lavoro privati ed enti pubblici economici possono scegliere direttamente la persona con disabilità da assumere tramite richiesta nominativa. Questa modalità offre la massima libertà di scelta al datore di lavoro, permettendo di individuare il candidato più adatto alle specifiche esigenze aziendali.

Si tratta della forma più utilizzata e apprezzata dalle aziende, poiché consente di valutare preventivamente competenze, esperienza e compatibilità del candidato con il ruolo da ricoprire. La scelta può avvenire attraverso canali diretti, agenzie di selezione o segnalazioni.



Come funziona l'assunzione nominativa

1

Richiesta di preselezione

Il datore può chiedere al Centro per l'Impiego una preselezione dei candidati idonei

2

Valutazione e scelta

L'azienda valuta i profili proposti e sceglie il candidato più adatto

3

Termine di 60 giorni

Se entro 60 giorni non si assume, l'ufficio avvia d'ufficio i lavoratori dalla graduatoria

Importante da sapere

Oggi non esiste più il limite percentuale: tutte le assunzioni possono essere nominative, offrendo massima flessibilità alle aziende nel processo di selezione e assunzione.

📄 ART. 11 L.68/99

Convenzioni di Inserimento

Le convenzioni di inserimento rappresentano uno strumento fondamentale per programmare e gestire l'assunzione in modo graduale e personalizzato. Si tratta di accordi stipulati tra il datore di lavoro e i servizi per l'impiego che definiscono modalità e tempi dell'inserimento lavorativo.

Questo strumento è particolarmente utile quando si prevede che il lavoratore abbia bisogno di un periodo di adattamento o quando l'azienda vuole verificare progressivamente l'idoneità della persona alla mansione. La convenzione tutela entrambe le parti e garantisce un accompagnamento professionale durante tutto il percorso.



Cosa prevedono le convenzioni di inserimento

Tirocini formativi

Percorsi di formazione on-the-job per acquisire competenze specifiche

Periodi di prova estesi

Possibilità di prolungare il periodo di prova oltre i limiti standard

Contratti a termine

Utilizzo di contratti temporanei come fase iniziale dell'inserimento

Scelta nominativa

Possibilità di individuare direttamente il candidato da inserire

Vantaggi delle convenzioni

Per il datore di lavoro

- Inserimento progressivo e controllato
- Supporto dei servizi per l'impiego
- Possibilità di personalizzare il percorso
- Riduzione dei rischi legati all'assunzione
- Flessibilità nelle modalità contrattuali

Per il lavoratore

- Accompagnamento professionale
- Tempo per adattarsi al nuovo ambiente
- Formazione specifica sul ruolo
- Supporto nell'acquisizione di competenze
- Maggiore probabilità di successo

📄 Le convenzioni possono essere utilizzate anche da aziende non obbligate all'assunzione, che vogliono comunque favorire l'inclusione lavorativa.

Convenzioni per Disabilità con Maggiori Difficoltà

Esistono convenzioni specifiche destinate a persone con disabilità più complesse, come disabilità intellettiva, disturbi del neurosviluppo o altre condizioni che richiedono un supporto più strutturato.

Queste convenzioni rappresentano la forma più personalizzata di inserimento lavorativo, caratterizzata da un accompagnamento costante e da adattamenti significativi dell'ambiente e delle mansioni. L'obiettivo è garantire un'effettiva inclusione anche per le persone che affrontano le sfide più importanti.



Caratteristiche delle convenzioni specializzate



Mansioni definite e adattate

Le attività lavorative vengono progettate specificamente sulla base delle capacità e potenzialità della persona, con adattamenti mirati



Sostegno specialistico

Presenza di figure professionali dedicate (job coach, educatori) che accompagnano il lavoratore nel percorso di inserimento



Verifiche periodiche

Monitoraggio costante dell'andamento dell'inserimento con incontri regolari tra tutte le parti coinvolte

Un inserimento molto personalizzato

Il valore dell'accompagnamento

L'inserimento è molto personalizzato e accompagnato da professionisti specializzati che facilitano l'adattamento e garantiscono il successo del percorso lavorativo.

Questo tipo di convenzione richiede un impegno maggiore da parte dell'azienda, ma offre risultati estremamente positivi in termini di inclusione sociale e occupazionale. Il supporto specialistico riduce significativamente i rischi e le difficoltà, trasformando una sfida apparentemente complessa in un'opportunità di crescita per l'intera organizzazione.

Le verifiche periodiche permettono di intervenire tempestivamente in caso di criticità e di adattare progressivamente il percorso alle esigenze emergenti.

ART. 14

Convenzioni con Cooperative Sociali

Le aziende possono affidare commesse di lavoro a cooperative sociali di tipo B, che hanno come missione principale l'inserimento lavorativo di persone con disabilità e altre categorie svantaggiate.

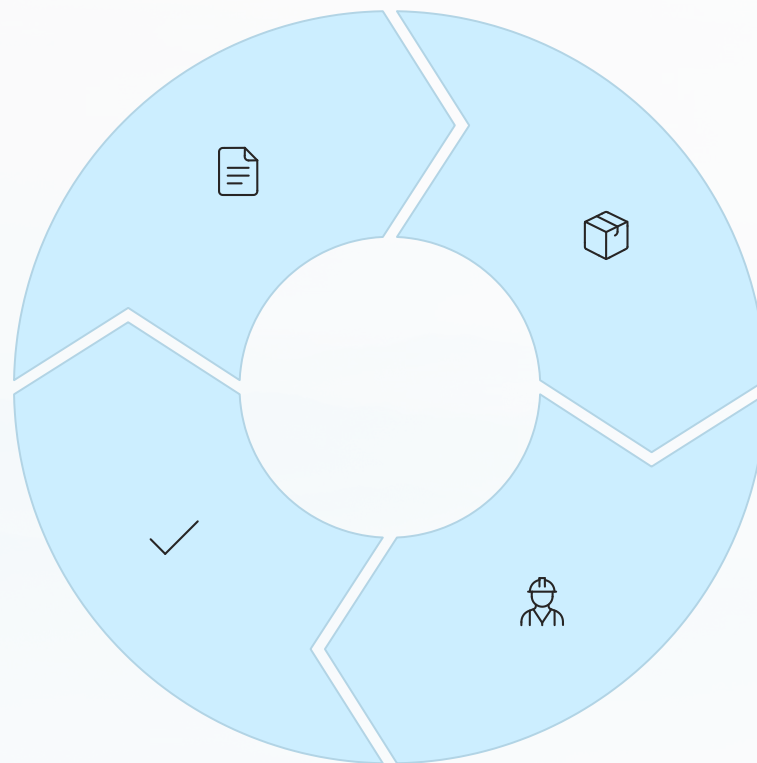
Questo strumento consente alle aziende di assolvere parzialmente gli obblighi di legge sostenendo l'occupazione in contesti protetti, dove le persone con disabilità lavorano in un ambiente strutturato e con supporti adeguati.



Come funzionano le convenzioni con cooperative

Stipula convenzione
L'azienda stipula un accordo con una cooperativa sociale di tipo B

Computabilità
Le persone occupate possono essere computate nella quota di riserva



Affidamento commesse
Vengono affidate alla cooperativa commesse di lavoro specifiche

Occupazione protetta
La cooperativa impiega persone con disabilità per svolgere il lavoro

Questo strumento favorisce l'occupazione in contesti protetti, particolarmente adatti per persone che necessitano di un ambiente di lavoro maggiormente strutturato e supportato.

ART. 12 L.68/99

Inserimento Temporaneo Formativo

L'inserimento temporaneo formativo è una modalità particolare che prevede che il lavoratore sia formalmente assunto dall'azienda obbligata ma lavori temporaneamente presso un altro soggetto, come ad esempio una cooperativa sociale o un'altra azienda.

Questa soluzione è particolarmente utile quando il lavoratore necessita di un periodo di formazione pratica o di adattamento graduale al mondo del lavoro, prima di essere inserito definitivamente nell'azienda che ha l'obbligo di assunzione.

Durata e finalità dell'inserimento temporaneo



La durata dell'inserimento temporaneo formativo può essere fino a 12 mesi, con possibilità di proroga per ulteriori 12 mesi. Durante questo periodo, il lavoratore acquisisce competenze specifiche, si forma sul campo e si prepara all'inserimento definitivo.

Questo strumento serve specificamente per la formazione e l'adattamento al lavoro, permettendo al lavoratore di sviluppare le competenze necessarie in un ambiente più protetto prima del passaggio all'azienda obbligata.



Vantaggi dell'inserimento temporaneo

Formazione graduale

Il lavoratore può acquisire competenze progressivamente in un contesto adeguato

Riduzione del rischio

L'azienda può verificare l'idoneità del lavoratore prima dell'inserimento definitivo

Supporto specializzato

Il soggetto ospitante fornisce supporto e accompagnamento durante la formazione

Flessibilità temporale

La durata estesa permette un adattamento completo e personalizzato

ART. 12-BIS

Convenzioni Art. 12-bis

Le convenzioni ex art. 12-bis rappresentano uno strumento specifico per persone con disabilità che presentano particolari difficoltà di inserimento lavorativo. Si tratta di una forma ibrida che combina elementi delle cooperative sociali con la prospettiva di un'assunzione diretta.

Questo tipo di convenzione è particolarmente indicato per situazioni complesse, dove è necessario un lungo periodo di adattamento e verifica prima di procedere all'assunzione definitiva nell'azienda obbligata.

Come funziona la convenzione art. 12-bis



Assunzione iniziale

Il lavoratore viene assunto presso una cooperativa sociale o altro datore autorizzato



Affidamento commesse

L'azienda obbligata affida commesse di lavoro al soggetto che ha assunto il lavoratore



Periodo minimo 3 anni

La convenzione ha una durata minima di tre anni per garantire stabilità



Scelta finale

Al termine, l'azienda può assumere direttamente la persona o rinnovare la convenzione

Le due opzioni al termine della convenzione

Assunzione diretta

L'azienda obbligata assume direttamente il lavoratore nel proprio organico

- Piena integrazione aziendale
- Esperienza acquisita durante la convenzione
- Conoscenza reciproca consolidata

Rinnovo convenzione

Si prosegue con la stessa modalità per un altro periodo

- Continuità del rapporto indiretto
- Mantenimento del contesto protetto
- Ulteriore tempo di valutazione

La flessibilità di questa soluzione permette di adattare il percorso alle effettive capacità e progressi del lavoratore, garantendo la massima tutela e le migliori possibilità di successo.

Avviamento Numerico

Quando l'azienda non sceglie nominativamente

Se l'azienda non decide di procedere con un'assunzione nominativa o attraverso convenzioni, entra in gioco l'avviamento numerico. In questo caso, è il Centro per l'Impiego che invia i lavoratori dalla graduatoria degli iscritti al collocamento mirato.

Questo sistema garantisce che gli obblighi di legge vengano comunque rispettati, anche quando il datore di lavoro non individua autonomamente il candidato da assumere.



Come funziona l'avviamento numerico

1

Richiesta al Centro per l'Impiego

L'azienda comunica la necessità di coprire la quota di riserva

2

Invio candidati dalla graduatoria

Il Centro per l'Impiego invia i candidati in base alla posizione in graduatoria

3

Valutazione di qualifica e idoneità

Il datore verifica se il candidato ha qualifiche e idoneità per la mansione

4

Assunzione o rifiuto motivato

L'azienda può rifiutare solo per mancanza di qualifica o idoneità specifica

Diritti e doveri nell'avviamento numerico

Importante da sapere

Il datore di lavoro può rifiutare il candidato inviato solo se la persona non possiede la qualifica professionale richiesta o non è idonea a svolgere la mansione specifica.

Non sono ammessi rifiuti generici o discriminatori.

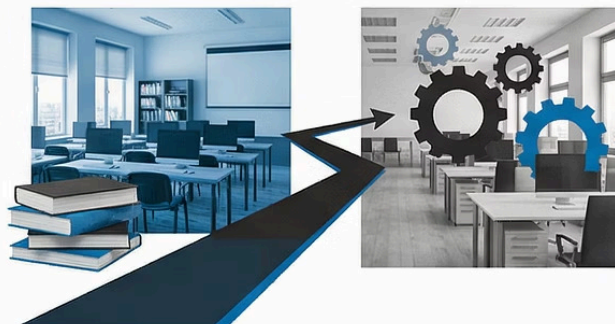
Tutele previste

- Trasparenza nel processo di selezione
- Obbligo di motivare eventuali rifiuti
- Possibilità di richiedere verifiche
- Supporto del Centro per l'Impiego
- Garanzia di pari opportunità

Riepilogo degli strumenti disponibili



**ASSUNZIONE
NOMINATIVA**
(scelta diretta)



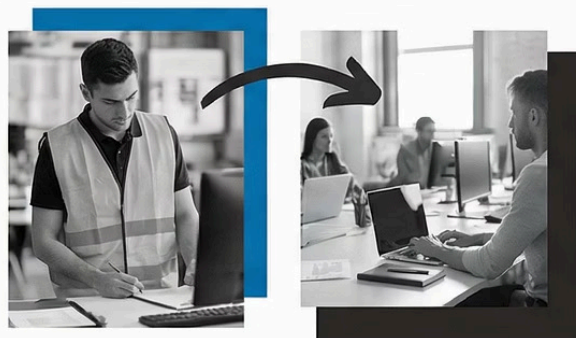
**CONVENZIONI
D'INSERIMENTO**
(integrazione graduale, formazione)



**CONVENZIONI
SPECIALISTICHE**
(disabilità complesse, supporto continuo)



**CONVENZIONI
COOPERATIVE SOCIALI**
(outsourcing a cooperative)



**TIROCINIO FORMATIVO
TEMPORANEO**
(formazione presso partner)

1	Nama Dewin
2	Name Allton
3	Luara Plaria
4	Name Stanne
5	Name Fizona
6	Donor Stone
7	Nama Mcoari
8	Nama Semal
...	...



**CHIAMATA
NUMERICA**
(assegnazione da lista ufficiale)

In Sintesi: Flessibilità e Personalizzazione

La Legge 68/99 offre una gamma articolata di strumenti per favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, con un approccio che privilegia la flessibilità e la personalizzazione.



Percorsi personalizzati

Ogni situazione può essere gestita con lo strumento più adatto alle caratteristiche del lavoratore e alle esigenze aziendali



Inserimento graduale

Le convenzioni permettono di programmare l'assunzione in modo progressivo, riducendo i rischi per entrambe le parti



Supporto continuo

I servizi per l'impiego e le figure specializzate accompagnano il processo dall'inizio alla stabilizzazione

L'obiettivo finale è garantire un inserimento lavorativo effettivo, sostenibile e di qualità, che rappresenti un'opportunità di crescita sia per la persona con disabilità sia per l'organizzazione che la accoglie.



Un Sistema al Servizio dell'Inclusione

La varietà degli strumenti previsti dalla normativa dimostra l'attenzione del legislatore verso un'inclusione lavorativa autentica ed efficace. Non esiste un unico modello valido per tutti: ogni persona ha caratteristiche, competenze e necessità diverse, così come ogni azienda ha specificità organizzative e produttive proprie.

La scelta dello strumento più adatto richiede una valutazione attenta, che consideri tutti gli elementi in gioco. Il dialogo con i Centri per l'Impiego e con i servizi specializzati rappresenta un passaggio fondamentale per individuare la soluzione ottimale.

Investire nell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità significa arricchire le proprie organizzazioni di competenze, prospettive e valori, contribuendo a costruire una società più equa e coesa.

Avv. Francesca Sassano Via Crispi n.33 - 85100 Potenza - cel. 3356649537 - 0971340936 email: segreteria@studiolegalesassano.it sito:

www.studiolegalesassano.it