

Dal collocamento pubblico alla
liberalizzazione del mercato
del lavoro. Le politiche
comunitarie sull'occupazione.
Problemi e prospettive.

6 dicembre 2013

Mercato del lavoro: alcune
nozioni elementari.
- Premessa -

Una definizione enciclopedica

Mercato del lavoro: l'insieme dei comportamenti e dei meccanismi economici che si ricollegano alla domanda (di forza lavoro da parte delle imprese) ed alla offerta di lavoro (da parte di persone in cerca di occupazione).

La forza lavoro di un paese

La popolazione di un paese si distingue in **forze lavoro** (occupati + disoccupati + coloro che sono in cerca di occupazione) e **non forze di lavoro** (i cittadini che non rientrano fra queste categorie in quanto non interessati ad una occupazione).

Gli occupati e il tasso di occupazione

Le persone che svolgono un'attività economica non saltuaria per conto proprio o alle dipendenze altrui.

Il rapporto fra gli occupati e la popolazione in età lavorativa misura il tasso di occupazione.

I disoccupati e gli inoccupati

Per il legislatore il disoccupato è colui che, pur privo di lavoro, ha in precedenza prestato attività lavorativa.

E' inoccupato colui che è in cerca di prima occupazione.

Il tasso di disoccupazione

Misura il rapporto fra il numero delle persone disposte a svolgere un'attività lavorativa retribuita (forza lavoro, occupati, disoccupati, in cerca di occupazione) e il numero delle persone che risultano già occupate.

La sottoccupazione o precarietà

La sfida degli studiosi è superare la difficoltà di distinguere in modo preciso e certo la disoccupazione dalla occupazione discontinua e a condizioni precarie, cioè esposta al rischio di perdere la fonte di reddito e di lavoro.

Le sfide dell'Europa

Combattere la disoccupazione, contenere le precarietà ed elevare il tasso di occupazione per sostenere i livelli del welfare... fare entro il 2010 dell'Europa l'area del mondo più sviluppata.

Mercato del lavoro in Italia:
dal monopolio pubblico alla
liberalizzazione.
- Parte prima -

La rilevanza degli interessi coinvolti

L'evoluzione della disciplina del collocamento, nei suoi cento anni, è stata tormentata dalla necessità di contemperare gli interessi coinvolti.

Il periodo precorporativo e corporativo

Operavano agenzie private con finalità di lucro, organizzazioni sindacali e strutture pubbliche.

Nell'epoca corporativa, il collocamento era una funzione pubblica affidata ai sindacati corporativi.

Dopo la Costituzione

Viene introdotta una disciplina organica con la legge 264/1949 che postula:

- Monopolio pubblico penalmente protetto,
- Gestione diretta dello Stato (Ministero del Lavoro),
- Partecipazione sindacale marginale,
- Iscrizione nelle liste e libretto di lavoro (1935),
- Procedimento amministrativo vincolante.

Il procedimento amministrativo

La richiesta al collocamento come regola, l'assunzione diretta come eccezione.

La richiesta numerica per categoria e qualifica come regola, quella nominativa come eccezione tassativa.

Le altre tesi estreme

Tesi 1.

E' esclusa la costituzione di un vincolo contrattuale dal procedimento amministrativo del collocamento.

Tesi 2.

Il contratto si costituisce con l'accettazione del lavoratore avviato.

Un decisivo e graduale cambiamento

Con l'art. 6 della legge 863/1984 è possibile assumere nominativamente il 50% dei lavoratori.

Con l'articolo 25 della legge 223/1991 si generalizza la richiesta nominativa.

Con l'art. 9, bis legge 608/1996 si introduce l'assunzione diretta.

Un debole contemperamento

Una quota percentuale di riserva (12%) in capo ai datori di lavoro con oltre 10 dipendenti a favore delle "fasce deboli".

Attraverso assunzioni dirette e con esclusione per quelle qualifiche individuate dai contratti collettivi.

(art. 25 legge 223/91, art. 9 bis legge 608/1996)

Settori particolari

Assunzione diretta e quota di riserva per
Agricoltura e Spettacolo.

Regole speciali per gli extracomunitari e gli italiani
all'estero.

Le P.A. devono assumere per concorso.

I profili "con il solo requisito della scuola
dell'obbligo" con avviamento numerico.

La fine del monopolio pubblico

L'ingresso in Europa ha favorito la liberalizzazione del mercato del lavoro in Italia.

Due sentenze della Corte di Giustizia 11 dicembre 1997 (Job Centre) e 8 giugno 2000 (Carra).

La liberalizzazione del 1997 anche ai privati le tre attività...

Ricerca e selezione con vincolo di gratuità e divieto di discriminazioni.

Intermediazione anche alle agenzie private con la somministrazione di manodopera

Outplacement per favorire le politiche attive del lavoro.

Servizi per l'impiego e mercato

La riforma apre i servizi per l'impiego ai privati generando una situazione di stimolante competizione fra pubblico e privato. Garantire uno scenario stabile e organizzato con strutture e strumenti per formazione professionale e azioni di politica attiva del lavoro.

**Mercato del lavoro in Italia:
dallo Stato alle Regioni, agli
Enti Locali.**

La legislazione di riferimento

Le radici possono essere fatte risalire all'accordo di concertazione del 22 gennaio 1983.

Poi ci sono le leggi: quella del 15 marzo 1997, n. 59 (decentramento dei poteri dallo Stato alle Regioni ed agli enti locali), il decreto legislativo di attuazione 23 dicembre 1997, n. 469, le leggi regionali e la riforma del titolo V della Costituzione.

Infine l'intervento sul mercato del lavoro (legge 24 giugno 1997, n. 196 ed il titolo II del d.lgs. n. 276/2003).

Tre obiettivi della riforma

- 1) Riunire le competenze in materia di formazione professionale e il collocamento.
- 2) Ridurre le politiche passive, favorire quelle attive.
- 3) Rilanciare i Servizi per l'impiego ma non solo...

Collocamento e formazione

Con il primo passaggio di competenze alle Regioni (1972) ed il secondo (1997) si era creata una frattura fra queste due funzioni causa di inefficienza delle politiche attive del lavoro. Una situazione senza eguali in Europa, con gravi conflitti di competenze.

Collocamento, azioni, servizi...

Viene disciplinato il conferimento alle Regioni ed agli Enti Locali delle funzioni in materia di politica del lavoro (collocamento ed avviamento al lavoro, servizi per l'impiego, politiche attive del lavoro, proposte per eccedenze temporanee e strutturali di personale)

Due filoni distinti

Conferite alle Regioni funzioni e compiti amministrativi su due filoni distinti:

- a) Collocamento e avviamento al lavoro, servizi per favorire l'incontro della domanda e dell'offerta di lavoro.
- b) Le politiche attive del lavoro.

Regione e Provincia

Le Regioni devono disciplinare l'organizzazione e lo svolgimento degli interventi pubblici (ruolo di programmazione), le Province devono dare esecuzione (ruolo di gestione).

Il ruolo delle parti sociali

Vengono soppressi i preesistenti organismi di rappresentanza per dare corpo alla Commissione regionale per l'impiego (CRI) ed alla Commissione Provinciale per le politiche del lavoro.

Organi di consultazione e di concertazione.

Le strutture

La tecno-struttura regionale

I centri per l'impiego

Il sistema informatico lavoro (SIL)

Dalle politiche passive alle attive

Non più solo equa distribuzione delle opportunità e politiche di sussidio alla disoccupazione ma azioni di premialità.

Una significativa ed importante apertura al privato nelle attività di intermediazione e in quelle di outplacement.

Un grande slancio delle Province verso le attività del mercato del lavoro con attenzione ad azioni di integrazione con la formazione professionale in ingresso e per il reinserimento lavorativo

L'obiettivo di fondo

Spostare l'attenzione dalla distribuzione delle opportunità di lavoro alla programmazione delle iniziative dirette a favorire l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro.

La tenuta del sistema

Tutte le Regioni a statuto ordinario hanno provveduto all'approvazione delle leggi per l'organizzazione dei rispettivi sistemi regionali per l'impiego nel rispetto dei principi fissati.

Con sentenza 74/2001 la Corte ha respinto molte questioni di illegittimità, tutte le più rilevanti ed in particolare quelle tendenti a mettere in discussione l'attribuzione delle funzioni amministrative alle Province.

Anche il d.lgs. 276/2003 ha confermato il conferimento alle Province delle funzioni amministrative in materia di collocamento.

Le politiche comunitarie
sull'occupazione. Problemi e
prospettive.
- Parte seconda -

Una strategia europea per l'occupazione

Dalla metà degli anni '90 la modernizzazione delle politiche nazionali del lavoro è stata incanalata entro i binari della strategia europea per l'occupazione (S.E.O.), fondata sul "metodo di coordinamento aperto", su obiettivi comuni, su strumenti finanziari e su un organismo di coordinamento.

Il "coordinamento aperto"

L'Unione non ha competenze dirette.

Sviluppa strategie coordinate a favore "della promozione di una forza lavoro competente, qualificata, adattabile e di mercati del lavoro in grado di rispondere ai mutamenti economici" e a favore dell'integrazione delle persone escluse dal mercato del lavoro (art. 125 titolo VIII e art. 137 titolo XI Trattato UE).

Un impegno annuale e uno biennale

L'UE impegna gli Stati membri ad elaborare un piano annuale per le politiche sull'occupazione e uno biennale per le politiche di inclusione sociale.

Il N.A.P. (piano di azione nazionale).

Le verifiche del N.A.P.

I piani vengono sottoposti a verifiche preliminari e a consuntivo e l'Unione può indirizzare raccomandazioni agli Stati membri.

Metodo: programmazione, monitoraggio, valutazione, nuova programmazione.

Le tappe di questo percorso

Il vertice di **Lussemburgo 1997**, con i suoi quattro pilastri (occupabilità, adattabilità, imprenditorialità e pari opportunità).

Il **Consiglio Europeo di Lisbona** 2000 con gli obiettivi quantitativi per il 2010 (tasso di occupazione generale 70%, tasso di occupazione femminile 60%, tasso di occupazione ultracinquantenni 50%).

Consiglio di Stoccolma 2001, Barcellona 2002.

Le risorse e lo strumento

Le risorse sono garantite attraverso il **Fondo sociale europeo** che ha avuto un ruolo fondamentale in questi anni.

Il coordinamento è assicurato da un **Comitato europeo per l'occupazione**, composto da due rappresentanti per ciascuno Stato membro e da due rappresentanti della Commissione.

La strumentazione di politica del lavoro in Italia

Obiettivo 1

Sostenere il reddito dei lavoratori in difficoltà occupazionale.

Strumenti:

- indennità di disoccupazione
- indennità di mobilità
- integrazione salariale

Obiettivo 2

Ripartire equamente le opportunità di lavoro.

Strumenti:

- collocamento ordinario
- collocamento mirato

Obiettivo 3

Aumentare l'informazione sul mercato del lavoro ed erogare servizi all'impiego.

Strumenti:

- servizi di informazione e di orientamento.
Tutto on line (SIL)

Obiettivo 4

Offrire occasioni di esperienze lavorative a studenti e disoccupati.

Strumenti:

- tirocini formativi e di orientamento
- i percorsi di alternanza scuola lavoro.

Obiettivo 5

Innalzare il livello di professionalità dei lavoratori.

Strumenti:

- formazione professionale
- formazione in ingresso e continua
- apprendistato e inserimento

Obiettivo 6

Sostenere l'occupazione di soggetti deboli o svantaggiati.

Strumenti:

- politiche premiali
- incentivi economici e normativi

Obiettivo 7

Sostenere l'occupazione (temporanea) in aree ad elevata disoccupazione o per soggetti in difficoltà occupazionale.

Strumenti:

- i lavori socialmente utili.

Obiettivo 8

Favorire la diffusione di nuove attività imprenditoriale.

Strumenti:

- assistenza allo start up
- formazione per le parti
- incentivi economici

Una valutazione finale

Ancora troppo modesti gli sforzi per dare efficaci politiche attive per compiere il passaggio dalle tradizionali (e consolidate) politiche passive ad una vera strategia di modernizzazione del mercato del lavoro.

Qualche passo sì, ma il cammino è lungo...

Disciplina della mediazione fra
domanda ed offerta di lavoro
Parte terza

La competenza esclusiva ed assoluta dello Stato per la gestione del collocamento



➤ La legge 29.4.1949, n.264

- disciplinava sotto l'aspetto funzionale ed organizzativo la mediazione fra domanda ed offerta di lavoro.
- La gestione era di esclusiva competenza dello Stato che cercava di garantire una "equa distribuzione dei posti di lavoro e la tutela dei lavoratori in cerca di occupazione" (Cost. art.4) .

La competenza esclusiva ed assoluta dello Stato per la gestione del collocamento



- **Modello organizzativo centralista (264/49)**
 - il funzionamento veniva garantito attraverso gli organi periferici del Ministero del lavoro (URLMO e UPLMO).
 - Le sezioni circoscrizionali per l'impiego (legge 56/1987) in sostituzione degli uffici di collocamento per l'intermediazione .

La sentenza della corte di Giustizia della Comunità Europea



- La sentenza 11.12.1997 causa C-55/96)
 - La sentenza (job Centre) dichiara il sistema del collocamento pubblico italiano (monopolio) contrario all'art. 86 del Trattato CE (abuso di posizione dominante).
 - Inoltre la sentenza mette in evidenza i profili della "inefficienza del servizio pubblico" e della "impossibilità di accesso" ai servizi da parte di soggetti privati.

Il decentramento delle funzioni di politica attiva del lavoro e di collocamento.



- Il D.Lgs. 23.12.1997, n.469
 - Trasferisce le competenze dallo Stato alle regioni ed agli altri Enti Locali
 - Per la prima volta si riconosce la legittimità ad operare nel campo della intermediazione alle Agenzie private di collocamento

La potestà legislativa concorrente riconosciuta alle regioni



- La legge 3/2001 modifica l'art.117 Cost.
 - Viene riconosciuta la potestà legislativa concorrente con quella statale nelle materie della "tutela e sicurezza del lavoro"
 - Secondo la dottrina vi sarebbero ricompresi anche tutti gli aspetti relativi al mercato del lavoro

La disciplina e l'organizzazione del mercato del lavoro e della mediazione



➤ I principi costituzionali:

- Le competenze dello Stato: livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali
- Le regioni hanno il pieno governo del mercato del lavoro nel rispetto dei principi fissati dalla legislazione nazionale.

La competenza dello Stato



➤ Il monitoraggio statistico e valutazione delle politiche del lavoro (D.Lgs. 276/2003, art. 17) inoltre:

- Vigilanza
- Gestione extra comunitari
- Lavoratori all'estero
- Conciliazione delle controversie
- Gestione Albo Agenzie
- Borsa continua nazionale del lavoro (SIL).

La competenza delle regioni



➤ Il compito di rimuovere ogni ostacolo alla parità e il divieto di limitare l'esercizio del diritto di lavoro in qualunque parte del territorio nazionale (Cost.117).

Inoltre:

- Tutto il collocamento e le politiche del lavoro
- Autorizzazione ed accredito Agenzie (reg.)
- Cooperazione fra pubblico e privato (servizi)
- Gestione reg. borsa lavoro (SIL)
- Facoltà di disporre quote di riserva per particolari categorie di lavoratori.

La competenza delle province



- Ciascuna regione deve provvedere ad attribuire alle province una parte delle proprie funzioni, e segnatamente quelle concernenti l'incontro domanda offerta di lavoro nonché i servizi per promuovere l'occupazione
- A livello provinciale l'erogazione dei servizi avviene attraverso strutture denominate "centri per l'impiego".

I servizi per l'impiego

- I servizi sono finalizzati a:
 - Favorire l'incontro domanda offerta;
 - Prevenire fenomeni di disoccupazione di tipo strutturale;
 - Promuovere il reinserimento dei lavoratori svantaggiati (donne, giovani, disoccupati di lunga durata, ecc.).

I centri per l'impiego

➤ Il D.Lgs. 21.4.2000, n. 181 fissa i principi fondamentali per l'esercizio delle attività dei centri per l'impiego:

- Colloqui di orientamento entro 3 mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione
- Proposte di inserimento lavorativo o di formazione o di riqualificazione professionali per favorire l'integrazione professionale.

Le agenzie per il lavoro e gli altri soggetti abilitati

- Il D.Lgs 469/97 ha consentito anche ad imprese private di svolgere attività di mediazione fra domanda ed offerta di lavoro
- Il D.Lgs. 276/2003 innova in modo sostanziale tale disciplina definendo un nuovo regime giuridico degli operatori privati denominati (agenzie per il lavoro)

L'albo informatico e l'autorizzazione ministeriale

➤ L'albo istituito presso il Min. Lav. è suddiviso in 5 sezioni:

- Nelle prime due sezioni sono iscritte le agenzie che esercitano la somministrazione (generaliste o specialiste)
- Le agenzie di intermediazione (3)
- Le agenzie di ricerca e selezione (4)
- Le agenzie per la ricollocazione (5)

Gli altri soggetti autorizzati

- Accanto ai centri per l'impiego ed alle agenzie il d.Lgs. 276/2003 individua altri soggetti autorizzati a svolgere attività purché senza fine di lucro:
 - Le università pubbliche e private e le fondazioni universitarie
 - I Comuni singolarmente o associati, le camere di commercio
 - Gli istituti di scuola secondaria di secondo grado
 - Le associazioni dei datori di lavoro e dei sindacati, gli enti bilaterali
 - Ordine dei consulenti del lavoro

Autorizzazioni e accrediti

- Le agenzie autorizzate dal Ministero del lavoro possono operare su tutto il territorio nazionale,
- Le attività di intermediazione, ricerca e selezione e ricollocazione possono essere autorizzate anche solo su base regionale
- Per consentire una sorta di anagrafe ogni soggetto operante in un determinato ambito territoriale deve ottenere un accreditamento regionale.

Parte quarta

Il collocamento dei disabili

Tav. 1 - Il fondamento giuridico del sistema del collocamento al lavoro dei disabili: i principi costituzionali di riferimento

- Principio dell'eguaglianza sostanziale (art. 3, comma 2);
- Dovere di solidarietà sociale (art. 2);
- Diritto al lavoro (art. 4);
- Diritto all'avviamento professionale (art. 38, comma 3).

Tav. 2 - Il fondamento giuridico del sistema del collocamento al lavoro dei disabili: gli interessi contrapposti

Art. 41, comma 1: "L'iniziativa economica privata è libera".

vs.

Art. 38, commi primo e quarto: "Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale". "Ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti od integrati dallo Stato".



- Corte Cost. 15 giugno 1960 n. 38.
- Corte Cost. 11 luglio 1961 n. 55.



Non esiste contrapposizione, in quanto i due (apparentemente) contrapposti precetti costituzionali trovano adeguato contemperamento nel sistema del collocamento obbligatorio.

Tav. 3 - La legge n. 68 del 12 marzo 1999: i principi ispiratori

- "E' necessario creare le condizioni normative in base alle quali ciascun cittadino, col proprio lavoro, possa dare un contributo alla creazione della ricchezza collettiva, commisurato alle proprie capacità".
- "E' necessario definire regole che, abbandonando logiche dirigistiche e impositive ormai dimostratesi obsolete ed inefficaci, favoriscano l'inserimento consensuale tra le parti, nell'attività lavorativa, anche dei soggetti deboli".
- "L'inserimento mirato è il metodo più adeguato a favorire l'integrazione lavorativa dei disabili", in quanto consente di superare "la funzione assistenziale sostitutiva dello Stato a cui veniva chiamata l'impresa, attraverso l'inserimento burocratico in un ruolo indefinito della persona disabile, identificata semplicemente col grado di inabilità".

Tav. 3 - La legge n. 68 del 12 marzo 1999: i principi ispiratori/2

- "Occorre, quindi, ricorrere a percorsi formativi efficaci e personalizzati, in cui vanno implementate le attitudini, le capacità esistenti; effettuare l'inserimento mirato dopo aver ragionevolmente esplorato il ventaglio delle reali possibilità di relazione professionale tra le imprese ed il soggetto disabile".
- Il fallimento del sistema delineato dalla Legge n. 482/1968, si deve alla "sostanziale assenza del settore pubblico nella qualità di datore di lavoro ..., da procedure eccessivamente burocratizzate ..., da un approccio secondo il quale l'inserimento veniva considerato da tutti come un onere assistenziale ..., dal fatto che il sistema di avviamento numerico ... per sua stessa natura difficilmente avrebbe potuto tener conto delle esigenze produttive dell'azienda e delle reali potenzialità professionali del soggetto disabile e, quindi, produrre un rapporto tendenzialmente stabile".

Tav. 4 - I criteri guida: esame comparato

L. **482/68**

- Logica dell'imponibile di manodopera e, quindi, assoluto disinteresse per le esigenze organizzative/produttive del datore di lavoro.
- Mancata previsione di agevolazioni.
- Mancata previsione di servizi di sostegno all'inserimento lavorativo.
- Focalizzazione sulla menomazione.
- Non coinvolgimento dei servizi pubblici sanitari e sociali.



EFFETTI PRODOTTI

- Inserimenti lavorativi insufficienti rispetto alla richiesta e qualitativamente discutibili.
- Elevato numero di avviamenti rifiutati e conseguente ricorso al contenzioso legale.
- Trattamenti professionali e relazionali molto spesso problematici.
- Compromissione dei rapporti tra i soggetti tutelati e quelli obbligati.
- Passività degli iscritti per l'inutilità dell'autopromozione.
- Scarsa offerta di servizi di recupero professionale.

Tav. 4 - I criteri guida: esame comparato/2

L.68/1999

- Possibilità di scelta (seppur parziale) della persona da inserire
- Possibilità di programmazione degli inserimenti lavorativi.
- Previsione di servizi per l'incontro domanda/offerta.
- Previsione di ruolo attivo e partecipativo dei servizi pubblici e privati per la progettazione e realizzazione degli inserimenti lavorativi.
- Agevolazioni economiche per disabili gravi.
- Focalizzazione sulle abilità residue.

RISULTATI ATTESI



- Graduale aumento degli effettivi inserimenti lavorativi.
- Riduzione del contenzioso legale.
- Miglioramento della qualità delle collocazioni lavorative e del trattamento riservato ai disabili.
- Potenziamento dei servizi e degli strumenti di mediazione al lavoro.
- Promozione di una logica più collaborativa tra le parti.
- Graduale aumento della offerta di opportunità formative e di riqualificazione.
- Atteggiamento attivo per l'autopromozione.

Tav. 5 - Gli organismi istituzionali

L.482/68

- **COMMISSIONE PROVINCIALE PER IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO**
 - Approvare graduatorie
 - Approvare aggiornamenti elenchi
 - Approvare slittamenti quote (c.d. "scorrimento")
 - Esprimere parere circa
 - richiesta esoneri
 - richieste compensazioni territoriali

- **UFFICI PROVINCIALI DEL LAVORO E DELLA MASSIMA OCCUPAZIONE**
 - Gestione procedure amministrative
 - Predisposizione avviamenti al lavoro

Tav. 5 - Gli organismi istituzionali/2

L.68/99

➤ **COMMISSIONE PROVINCIALE PER LE POLITICHE DEL LAVORO**

- Funzioni di concertazione e consultazione per la definizione di interventi in materia di collocamento, servizi per l'impiego, politiche attive del lavoro, formazione professionale
- Sovrintendere all'attuazione della L.68/99

➤ **SOTTOCOMITATO PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO DEI DISABILI**

- Gestire le funzioni e i compiti della soppressa commissione regionale per il collocamento obbligatorio
- Elaborare proposte specifiche per la promozione degli inserimenti
- Definizione dei criteri per la concessione delle agevolazioni
- Approvazione delle richieste aziendali di deroghe ai contratti di formazione lavoro e di apprendistato
- Monitorare l'applicazione della L.68/99
- Sovrintendere alle attività del comitato tecnico

Tav. 5 - Gli organismi istituzionali/3

L. 68/99

➤ **COMITATO TECNICO**

- Predisposizione scheda professionale
- Valutazione residue capacità lavorative
- Definizione degli strumenti e prestazioni per l'inserimento lavorativo
- Predisposizione dei controlli periodici

➤ **CENTRI PER L'IMPIEGO - SERVIZI PER IL COLLOCAMENTO DEI DISABILI**

- Ricevono i prospetti informativi
- Dispongono gli avviamenti
- Stipulano le convenzioni
- Rilasciano autorizzazioni esoneri parziali e compensazioni territoriali

Tav. 6 - I soggetti tutelati

L. 482/1968

- Invalidi di guerra
- Invalidi civili di guerra
- Invalidi per servizio
- Invalidi del lavoro
- Orfani e vedove di guerra/servizio/lavoro
- Equiparati orfani e vedove
- Invalidi civili
- Sordomuti
- Privi della vista
- Ex tubercolotici
- Profughi

sino a 55
anni

Tav. 6 - I soggetti tutelati/2

L. 68/99

➤ A PIENO TITOLO

- Persone affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e portatori di handicap intellettivo che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%
- Persone invalide del lavoro con grado di invalidità superiore al 33%
- Persone sordomute o non vedenti
- Persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con minorazioni ascritte dalla I alla VIII categoria della tabella del testo unico sulle pensioni di guerra

*dai 15 anni,
all'età della
pensione
prevista dal
vigente
ordinamento*

➤ PROVVISORIAMENTE, IN ATTESA DI UNA DISCIPLINA SPECIFICA

- Orfani e coniugi superstiti di deceduti per causa di lavoro, guerra o di servizio
- Coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, servizio o lavoro
- Profughi italiani rimpatriati
- Familiari superstiti di vittime di atti di terrorismo o della criminalità organizzata (circ.Min. Lav. 77/99 e 4/2000).

Tav. 7 - Gli elenchi

L.482/68

ELENCHI SEPARATI PER LE SINGOLE CATEGORIE:

- Invalidi di guerra
- Invalidi civili di guerra
- Invalidi di lavoro
- Invalidi per servizio
- Invalidi civili
- Sordomuti
- Orfani e vedove

L. 68/99 ELENCO UNICO

Obbligo di predisposizione per ogni iscritto da parte del "comitato tecnico" di una scheda contenente indicazioni circa:

- Le capacità lavorative
- Natura e grado della menomazione
- Abilità, competenze e inclinazioni lavorative

Tav. 8 - Le graduatorie

L.482/68

UNA PER OGNI ELENCO, FORMATE CON 3 CRITERI:

- Anzianità di iscrizione
- Carichi familiari
- Reddito

L.68/99 GRADUATORIA UNICA

L'art. 8 comma 4 rinvia alle regioni la definizione dei criteri per la formazione della graduatoria.

La graduatoria e l'elenco sono pubblici.

Tav. 9 - Obblighi del datore di lavoro: quota di riserva

L.482/68

PRIVATO

- 15%, con più di 35 dipendenti

PUBBLICO

- 15% del personale operaio e delle carriere esecutive
- 40% del personale ausiliario



OBBLIGO DI INVIO DI **DENUNCIA** OGNI 6 MESI (GENNAIO E LUGLIO)

L.68/99

PRIVATO

- Dai 15 ai 35 dipendenti: **1 disabile** ma in caso di nuove assunzioni
- Dai 36 ai 50 dipendenti: **2 disabili**
- Oltre i 50 dipendenti: **7% del personale + 1% (art.18)**

PUBBLICO

- Dai 15 ai 35 dipendenti: **1 disabile**
- Dai 36 ai 50 dipendenti: **2 disabili**
- Oltre i 50 dipendenti: **7% del personale + 1% (art.18)**



OBBLIGO DI INVIO DEL **PROSPETTO INFORMATIVO** UNA VOLTA L'ANNO, ENTRO IL 31 GENNAIO

Tav. 10 - Obblighi del datore di lavoro: sanzioni

MANCATO INVIO DEL PROSPETTO

L.482/68

PRIVATO

- Ammenda da £. 5.000 a £. 50.000 (elevata nel 1981 da £.15.000 a £.150.000)

PUBBLICO

- Nessuna sanzione

L.68/99

PRIVATO

- Multa di € 516, più € 25 per ogni giorno di ritardato invio del prospetto

PUBBLICO

- Sanzioni amministrative, penali e disciplinari

MANCATA COPERTURA DEI POSTI RISERVATI

L.482/68

PRIVATO

- Ammenda da £. 1.500 a £. 23.000 per ogni giorno lavorativo e per ogni posto non coperto (elevata nel 1981 da £. 4.500 a £. 23.000)

PUBBLICO

- Nessuna sanzione

L.68/99

PRIVATO

- Multa di € 51 per ogni giorno lavorativo e per ogni posto non coperto

PUBBLICO

- Sanzioni amministrative, penali e disciplinari

Tav. 11 - La sospensione degli obblighi Occupazionali

- Cassa Integrazione guadagni straordinaria (crisi, ristrutturazione, procedure concorsuali e contratti di solidarietà): per la durata dei programmi; in proporzione all'attività sospesa; per singoli ambiti provinciali.
- Procedure di mobilità: per la durata della procedura stessa (per un anno da ultimo licenziamento, se si conclude con almeno 5 recessi).

L'elencazione è tassativa.

Tav. 12 - Gli esoneri parziali

- **Presupposto:** particolari condizioni dell'attività (faticosità, pericolosità, modalità di svolgimento della prestazione).
- E' istituto **oneroso**:
 - contributo pari a € 12,91 per ogni giorno lavorativo, per ciascun disabile occupato, da versare ad un Fondo regionale.
- Occorre autorizzazione.
- E' a tempo determinato, rinnovabile.
- Può al massimo riguardare il 60% della percentuale d'obbligo.

Tav. 13 - La compensazione territoriale

- E' una diversa distribuzione dell'onere assuntivo, riconoscibile in presenza di datori di lavoro plurilocalizzati, a livello provinciale - regionale.
- La domanda deve essere motivata.

Tav. 14 - l'avviamento al lavoro: principali caratteristiche

- Ridimensionamento della richiesta numerica a favore della richiesta nominativa.
- Nuova rilevanza della capacità professionale del disabile.
- Principio del collocamento mirato.
- Ampliamento delle modalità alternative di inserimento (convenzione, lavoro a domicilio, telelavoro).
- Obbligo della richiesta di avviamento entro 60 gg.
- L'avviamento deve avvenire sulla base della qualifica richiesta o successivamente concordata.

Tav. 15 - LE CONVENZIONI: una relazione triangolare



Tav. 15 - LE CONVENZIONI: una relazione triangolare/2

- Finalità: favorire inserimenti lavorativi, attraverso inserimenti mirati.
- A discrezione degli Uffici competenti.
- 3 tipologie:
 - inserimento;
 - integrazione;
 - cooperative sociali;
- Agevolazioni finanziarie.
- Unico strumento di accesso per disabili psichici.
- Consentono la programmazione dell'onere assuntivo.
- Generalizzazione della facoltà di richiesta nominativa; stage; periodi di prova più lunghi.