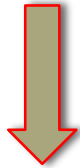


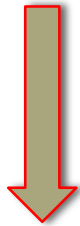
Collocamento disabili: dall'obbligo di legge all'opportunità

SIMONE SCERRI

L. 68/99 intende favorire l'inserimento di persone con disabilità nel mercato competitivo del lavoro



Imponendo assunzioni



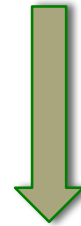
15-35 dip. → n°. 1

36-50 dip. → n°. 2

➤ 50 dip. → 7%



Incentivi e misure di sostegno al collocamento



Incentivi economici all'assunzione

Forme di compensazione, sospensione,
esonero

Convenzione

In **Lombardia**, la legge regionale 13/2003:

- Individua gli Uffici Competenti nelle **Province**
- Istituisce il **Fondo Regionale**
- Predispone **indirizzi operativi** in base alle priorità regionali



Esiste una **rete di operatori accreditati** che si occupano di:

- Servizi al lavoro
- Servizi formativi per il rafforzamento delle competenze

N° di iscritti alle liste di collocamento mirato	62.475
N° di soggetti disponibili al lavoro	41.009
N° di Datori di lavoro in obbligo	21.560
N° di posti da riservare (di cui scoperti)	75.861 (22.450)
N° di Imprese sospese dall'obbligo	1.557
N° di posti sospesi	38.217
N° di imprese esonerate dall'obbligo	836
N° di posti esonerati	3.224
Avviamenti di persone con disabilità in aziende in obbligo e non obbligo (nel 2014)	3.795

Dati Regione Lombardia al 31.12.2014

Concretamente, che cosa deve fare l'azienda?

1. Computare l'**organico** aziendale
2. Computare la **quota di riserva**
3. Comunicare il **prospetto informativo**
4. Presentare ai Servizi per il Collocamento Obbligatorio le **richieste di assunzione** di lavoratori appartenenti alle categorie protette

E se ha difficoltà ad adempiere all'obbligo?

- **Compensazione** territoriale
- **Sospensione** temporanea
- **Esonero** parziale
- **Convenzione**
- **Commesse** di lavoro alle cooperative sociali (art. 14 D.Lgs. N. 276/2003)

Possibili conseguenze del mancato adempimento degli obblighi di legge

- Sanzioni amministrative
- Vincoli assunzionali relativi all'attivazione di tirocini e stage, a eccezione dei soggetti appartenenti a categorie protette
- Esclusione dalla partecipazione a gare d'appalto pubbliche
- Non conformità a norme interne (statuti, codici di condotta...)
- Rischi reputazionali (credibilità dell'Organizzazione)
- ...



RECRUITING E SELEZIONE

Iter di selezione e buone pratiche aziendali

- “In quale **area organizzativa** può essere più proficuo l’inserimento?”
- “Esistono **forme di disabilità in conflitto** con la posizione organizzativa?”
- **Annuncio** chiaro e dettagliato
- “Quali sono i **canali di recruiting** più idonei?”
 - ➔ *Collocamento Mirato, Agenzie per il lavoro (APL), Career Day universitari, Job Forum specializzati...*
- **Assessment center**
- **Colloqui** individuali

- Richiedere **certificato di iscrizione** alle liste delle categorie protette (senza dati sensibili)
- Chiedere il **Nulla Osta** al Collocamento Obbligatorio
- Chiedere al dipendente la **Relazione Conclusiva**

Il colloquio di selezione

- La convocazione deve **rilevare eventuali facilitazioni necessarie** (parcheggio, accompagnamento, strumenti audio/video, interprete...)
- Presentare l'azienda
- **Dettagliare** la funzione proposta (mansioni, strumenti, carichi di lavoro, responsabilità, aspetti critici, risultati attesi)
- Domande al candidato, esposizione CV, aspettative...
- Senza entrare nel merito della disabilità, **CHIEDERE** se il candidato ha particolari esigenze di supporto, accompagnamento, training
- Esprimere con **trasparenza e professionalità** eventuali **incompatibilità** con il ruolo
- **NON** focalizzarsi sulla **tipologia** di disabilità

Adeguamento di ambienti e strutture di produzione

Forme di collaborazione con ambienti di ricerca universitari (fornitura di strumenti e ausili innovativi in cambio di sperimentazione critica)



Contributi economici attraverso bandi



MONITORAGGIO DEGLI INSERIMENTI

Supporto ai lavoratori

Conoscere le esigenze organizzative e professionali dei lavoratori, attraverso:

- **Colloqui** individuali (valutazioni periodiche)
- **Questionari** che contemplino anche gli *special need*
- Supporto del **Medico Competente**
- Confronto con **RLS** (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza)
- **Figure dedicate** (assistente sociale, psicologo aziendale...)

- Adattamento **postazioni** di lavoro, abbattimento **barriere** architettoniche, dotazione di **tecnologie** assistive → *Fondo Nazionale per il diritto al lavoro dei Disabili*
- Sviluppo **competenze** del lavoratore → *Bandi regionali, Fondi Interprofessionali*

Supporto ai manager (e ai gruppi di lavoro)

Lettura complessa delle difficoltà esistenti: **interazione tra aspetti produttivi e relazionali**

- Aspetti relazionali: funzione di **chiarimento e mediazione** da parte dei Responsabili
- Aspetti produttivi: rivedere insieme limiti e risorse, ridisegnare la mansione in **modo partecipato**, affrontare i contenuti in modo **esplicito e professionale**
 - Ruolo di **regia** per **HR**
 - **Riunioni** con i soggetti coinvolti (HR, manager, gruppo di lavoro o singolo lavoratore)
 - Coinvolgimento del **Servizio inviante**
 - Coinvolgimento di **figure dedicate**, interne o esterne all'azienda

Riconoscere gli aspetti impliciti/inconsapevoli della cultura aziendale:

- ➔ **Rileggendo** in un'ottica di **complessità** eventuali esperienze negative
- ➔ Promuovendo **percorsi formativi** di sviluppo della consapevolezza



Obbligo

È

Opportunità ?





DIGITAL

COLLOCAMENTO DISABILI:

dall'obbligo di legge all'opportunità

A CURA DI SIMONE SCERRI

COLLOCAMENTO DISABILI:

dall'obbligo di legge all'opportunità

A CURA DI SIMONE SCERRI



SIMONE SCERRI, psicologo, collabora con le attività del Centro Studi e Ricerche di Psicologia della Comunicazione presso il Dipartimento di Psicologia dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano. Svolge attività di formazione e consulenza presso aziende su soft skills, benessere organizzativo e sicurezza nei luoghi di lavoro. In ambito socio-sanitario si occupa di sviluppo dei processi organizzativi, con particolare attenzione ai programmi di riabilitazione lavorativa e abitativa per persone con gravi disturbi psichiatrici.



EDUCatt - Ente per il Diritto allo Studio Universitario dell'Università Cattolica
Largo Gemelli 1, 20123 Milano | tel. 02.7234.22.33 | fax 02.80.33.215
e-mail: editoriale.dsu@educatt.it (produzione);
librario.dsa@educatt.it (distribuzione)
web: www.educatt.it/libri



simone.scerri@gmail.com

<http://www.educatt.it/libri/asam2016.asp>

GRAZIE PER L'ATTENZIONE!

simone.scerri@gmail.com