

Collocamento mirato

Per **collocamento mirato** si intende il complesso degli “strumenti 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 di lavoro e di relazione”.

La normativa di riferimento è la L.68/99.

Come conseguire il certificato di invalidità

Coloro che presentano i requisiti previsti dalla Legge, **disoccupati** e che aspirino ad un’occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, **possono accedere al Collocamento mirato**, sopra menzionato, **iscrivendosi al Centro per l’impiego**.

Prima di far questo, però, occorre munirsi di una certificazione che attesti il possesso del requisito sanitario che sancisce l’appartenenza alle suddette categorie.

- Bisogna recarsi presso il proprio **medico curante**, che dovrà rilasciare il c.d. **certificato introduttivo** attestante la natura dell’infermità riscontrata compilando telematicamente appositi modelli di certificazione predisposti dall’Inps e inviarli (all’Inps);
- successivamente l’interessato deve richiedere la **visita della commissione sanitaria** accedendo direttamente sul sito dell’Inps mediante SPID, CIE (carta di identità elettronica) o CNS (carta nazionale servizi) oppure ci si può rivolgere ad un Caf, alle associazioni di categoria o ad un patronato
- la visita è effettuata presso la ASL. Ci si reca muniti di documento d’identità valido, il certificato medico e tutta la documentazione sanitaria di cui si dispone;
- effettuata la visita, la commissione sanitaria predispone un “**verbale elettronico**”, attestando la **percentuale di invalidità**. Il verbale viene successivamente inviato **dall’Inps** alla persona interessata.
- Una volta effettuata la visita per il riconoscimento dell’invalidità civile, nel caso di percentuale pari o superiore al 46% è **necessario sottoporsi ad una seconda visita** per la valutazione delle abilità, capacità lavorative, competenze e inclinazioni del soggetto, utili a valutare le **mansioni** più idonee per lui (Diagnosi funzionale) al fine dell’iscrizione al collocamento mirato.
- **N.B. in caso di possesso di “indennità di frequenza” è necessario richiedere la visita della commissione sanitaria al compimento del diciottesimo anno.**

Requisiti per l'iscrizione al Collocamento mirato

Le persone possono accedere al Servizio di Collocamento mirato presso il Centro per l'Impiego territorialmente competente se in possesso dei seguenti requisiti:

- Possesso di verbale di invalidità civile con percentuale dal 46% al 100% più verbale di accertamento della capacità globale ai fini del collocamento mirato L.68/99 (diagnosi funzionale).
- Essere disoccupati
- Non aver raggiunto l'età pensionabile

Inserimento lavorativo ai sensi della L.68/99

La L. 68/99 prevede per i datori di lavoro, siano essi pubblici o privati, l'**obbligo di riservare una quota delle assunzioni ai disabili**. All'art.3 definisce infatti "**quota di riserva**" il numero di lavoratori appartenenti alle **categorie protette** che l'azienda è tenuta ad assumere, più precisamente tale quota varia in relazione ai soggetti occupati dall'azienda stessa e può così variare:

- se l'azienda occupa **oltre 50 dipendenti**, la **quota di riserva** deve essere **pari al 7%** dei lavoratori occupati;
- se si occupano **da 36 a 50 dipendenti**, la **quota** è pari a **2 lavoratori disabili**;
- **da 15 a 35 dipendenti**, la **quota** scende ad **1 lavoratore disabile**.

Procedure di assunzione

Raggiunta la soglia dimensionale prevista dalla legge, il datore di lavoro deve assumere il soggetto, disoccupato, iscritto nelle liste del collocamento mirato. **I datori di lavoro devono inoltrare ai Servizi provinciali competenti la richiesta di avviamento entro il termine di 60 giorni, decorrenti dal giorno successivo a quello in cui sorge l'obbligo di assunzione.**

Il **datore di lavoro privato** può procedere mediante:

- **richiesta nominativa di avviamento** in buona sostanza può assumere la persona disabile che ritiene più adatta, l'assunzione può essere preceduta da una richiesta di preselezione delle persone con disabilità che aderiscono alla specifica offerta di lavoro in base alle qualifiche ed alle modalità che l'azienda ha concordato con gli uffici, ossia con facoltà per il datore di lavoro di indicare il nominativo del lavoratore che si intenda avviare (individuato autonomamente);
- **stipulando apposite convenzioni** con i Servizi competenti redigendo un programma con il dettaglio dei tempi e delle modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare;

Le Pubbliche amministrazioni possono ricorrere alle seguenti modalità di assunzione:

- **Per quanto riguarda qualifiche basse** (cioè per le quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo), anche **senza concorso, tramite richiesta di avviamento** degli iscritti nelle liste tenute presso i centri per l'impiego.
- Per le assunzioni che richiedono requisiti superiori (titolo di studio di accesso diploma o laurea), **tramite concorso**.

Quando viene indetto un concorso per l'accesso al pubblico impiego, all'interno di ogni bando dovrà essere garantita la partecipazione delle categorie protette attraverso la previsione di specifiche modalità di svolgimento delle prove d'esame in maniera tale da permettere a coloro che appartengono a queste categorie, di concorrere in condizioni di effettiva parità con gli altri. Per partecipare è necessario il possesso dei requisiti specificamente richiesti dal bando.

Quando le P.A. indicano **concorsi riservati a persone con disabilità**, i relativi bandi si trovano, come di consueto, all'interno della Gazzetta Ufficiale nella sezione "Concorsi ed esami".

Altre modalità che possono essere utilizzate per favorire l'inserimento lavorativo di persone con disabilità sono i **Tirocini formativi extracurricolari** (la cui normativa di riferimento è il DGR 1474/2017) ed i **Tirocini di Inclusione sociale (TIS)** la cui normativa di riferimento è la DGR 593/2018.