

# **INSERIMENTO LAVORATIVO**

***Dalla teoria alla  
pratica***

# INSERIMENTO LAVORATIVO

## Dalla teoria alla pratica

Dalla teoria alla pratica vuole indicare il passaggio da quanto disposto al livello normativo alla concreta realizzazione di inserimenti lavorativi di persone disabili. In tale realizzazione un ruolo fondamentale assumono le fasi di orientamento e di selezione e l'individuazione di opportunità lavorative.

Prendendo spunto da un'esperienza concreta, il "Progetto Integrazione: Consorzi sociali per l'inserimento lavorativo", è possibile individuare modelli riproponibili anche in altri contesti.

Progetto Integrazione: Consorzi sociali per l'inserimento lavorativo.

Iniziativa approvata e finanziata dalla Regione Lazio - Direzione regionale Famiglia e Servizi alla persona - nell'ambito delle azioni per l'integrazione sociale delle persone disabili, promossa dai Consorzi:

COIN (mandataria),

SOL.CO.ROMA

CO.PERN.I.CO.

ALBERTO BASTIANI

SOLARIS LAZIO

PARSIFAL

IL CERCHIO

PARTECIPAZIONE

SOCIAL TEAM

SINTESI

IDEALAVORO

INTEGRA

SOL. CO. ROMA PER L'AUTOMOBILITA'

A cura di

Gaia De Antoniis

Si ringraziano

Michela Carmigani

Franco Giampalmo

Daniela Longo

Alessandra Torregiani

e tutti i Consorzi che hanno lavorato al Progetto "Integrazione: Consorzi Sociali per l'inserimento lavorativo"

<b>INTRODUZIONE</b>	<b>4</b>
<b>DISCIPLINA DEL DIRITTO AL LAVORO DELLE PERSONE DISABILI</b>	<b>9</b>
1.1 Legge 68. Collocamento mirato	10
1.2 Legge Biagi. Riforma del mercato del lavoro	14
1.3 Alcuni strumenti per l’inserimento lavorativo: le convenzioni	17
<b>RUOLO DELLA COOPERAZIONE SOCIALE DELL’INSERIMENTO LAVORATIVO</b>	<b>23</b>
2.1 Elementi caratterizzanti la struttura della cooperativa sociale	23
2.2 Agevolazioni	25
2.3 Cooperazione sociale e collocamento mirato	26
<b>ATTIVITA’ DI SELEZIONE E INCONTRO TRA DOMANDA ED OFFERTA DI LAVORO</b>	<b>28</b>
3.1 L’attività di selezione. Evoluzione storica	28
3.2 Il processo di selezione	29
3.2.1. Fasi del processo di selezione	29
3.2.2. Metodologie di selezione	30
3.3 Attività di orientamento, di selezione e di matching - Esperienza del Progetto “Integrazione: Consorzi Sociali per l’inserimento lavorativo”	32
3.3.1 Orientamento	33
3.3.2 Colloqui di orientamento e di selezione	34
3.4 Vissuti e approcci alla selezione riscontrati nelle persone disabili	37
<b>PROGETTO “INTEGRAZIONE: CONSORZI SOCIALI PER L’INSERIMENTO LAVORATIVO”</b>	<b>40</b>
4.1 Contesto ed obiettivi	40
4.2 Attività del progetto	40
4.2.1 Avvio, promozione dell’iniziativa e ricerca di opportunità lavorative	41
4.2.2 Selezione e valutazione dei candidati	44
4.2.3 Formazione	50
<b>4.3 Risultati del Progetto e valutazione dell’attività svolta. Conclusioni</b>	<b>52</b>
<b>APPENDICE – RIFERIMENTI LEGISLATIVI</b>	<b>56</b>
LEGGI NAZIONALI	56
LEGGI REGIONALI del LAZIO E DELIBERAZIONI DELLA GIUNTA REGIONALE	56
LEGGI REGIONALI	57
DECRETI	58
ACCORDI	59
CIRCOLARI E NOTE	60
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>62</b>

# INTRODUZIONE

Negli ultimi anni si è riscontrata una crescita della domanda di lavoro da parte delle persone disabili. Ciò è avvenuto principalmente a seguito, da una parte, del processo di integrazione scolastica, avviato a partire dalla fine degli anni Sessanta, e dall'altra, dell'affermarsi delle recenti politiche per l'occupazione<sup>1</sup> che sono orientate a promuovere e favorire l'accesso al mondo del lavoro anche delle fasce di popolazione più deboli.

Il lavoro rappresenta uno degli aspetti principali dell'integrazione delle persone disabili nella società.

La legge n. 104 del 1992, che detta i principi dell'ordinamento in materia di diritti, integrazione sociale e assistenza delle persone disabili, riconosce, tra i mezzi che ne favoriscono l'inserimento e l'integrazione sociale, quelle misure atte a favorire la piena integrazione nel mondo del lavoro, in forma individuale o associata, e la tutela del posto di lavoro anche attraverso incentivi diversificati.

Il diritto al lavoro delle persone disabili è disciplinato dalla legge n. 68 del 12 marzo 1999<sup>2</sup> (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 68 del 23 marzo 1999 - Supplemento Ordinario n. 57).

La grande novità di questa legge, che ha riformato il collocamento al lavoro delle persone disabili, sta proprio nel riconoscere un diritto e nel non prevedere una semplice forma di tutela.

La legge n. 68/99 mira in modo particolare ad attuare una forma di collocamento mirato e non solo di collocamento obbligatorio.

Per collocamento mirato si intende "quella serie 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".

---

<sup>1</sup> In Italia, come nella maggior parte dei Paesi Europei, le politiche del lavoro sono volte alla organizzazione di servizi per l'impiego sempre più rivolti all'utente (lavoratore o azienda) con standard di qualità che mirano ad essere sempre più elevati. L'obiettivo di prevenire la disoccupazione è ormai un obiettivo primario, tanto che l'Unione Europea ha inserito nel Trattato di Amsterdam un titolo dedicato (Titolo VIII). Una delle caratteristiche che accompagnano le riforme per il lavoro è il decentramento e la promozione di politiche locali per rispondere più adeguatamente ai bisogni reali.

<sup>2</sup> La legge 68/99 e la riforma del collocamento obbligatorio si inseriscono nel contesto di una riforma generale del collocamento, caratterizzata principalmente dal passaggio di molte competenze dallo Stato (Ministero del Lavoro) alle Regioni ed alle Province.

Le condizioni sociali ed ambientali in cui la persona opera possono influire sull'abilità della stessa nell'espletamento del proprio lavoro. A tal proposito si sottolinea che l'Organizzazione Mondiale della Sanità ha presentato la nuova Classificazione Internazionale sul funzionamento, salute e disabilità (ICF) la quale promuove una misurazione della salute, della capacità e della difficoltà nella realizzazione di attività che permette di individuare gli ostacoli da rimuovere o gli interventi da effettuare affinché la persona possa espletare al massimo le sue abilità.

Con la riforma del collocamento obbligatorio è prevista, dunque, una tutela nella fase di accesso al lavoro della persona disabile ed una serie di strumenti che ne facilitino l'inserimento<sup>3</sup>. Una serie di agevolazioni per quanto riguarda la fase successiva all'instaurazione del rapporto di lavoro è prevista invece dalla Legge n. 104 del 1992, all'art. 33, in particolare agevolazioni lavorative per il lavoratore disabile (e per i familiari dello stesso) al quale sia stato riconosciuto un handicap in situazione di gravità.

La recente riforma del mercato del lavoro (c.d. Riforma Biagi) propone obiettivi di inclusione lavorativa da attuarsi anche per quelle persone che rientrano nella categoria dei "lavoratori svantaggiati"<sup>4</sup> attraverso politiche attive e di *workfare*.

La riforma va a rivedere, innanzitutto, tutta quella attività di erogazione di servizi di collocamento, ricerca e selezione, orientamento e formazione, somministrazione, della quale diventano attori, accanto ai soggetti pubblici, gli operatori privati (agenzie) sulla base di apposite autorizzazioni e, poi, prevede tutta una serie di strumenti, tra i quali anche la rivisitazione e la previsione di nuovi istituti contrattuali che nell'intenzione del legislatore mirano a facilitare l'occupazione.

Il D. Lgs. n. 276/2003 prevede, inoltre, misure specifiche per favorire l'inserimento professionale dei lavoratori svantaggiati.

---

<sup>3</sup> Si faccia riferimento anche al D.Lgs. n. 216 del 9 luglio 2003 "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro" che reca disposizioni relative all'attuazione della parità di trattamento fra le persone, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, indipendentemente dalla disabilità o da altre condizioni, quali: religione, convinzioni personali, età e orientamento sessuale.

<sup>4</sup> In questa categoria non rientrano solo le persone disabili ma tutti coloro che sono indicati nel Regolamento CE n. 2204 del 2002. Il Decreto legislativo n. 276/03, infatti, alla lettera k) definisce come "lavoratore svantaggiato" "qualsiasi persona appartenente a una categoria che abbia difficoltà ad entrare, senza assistenza, nel mercato del lavoro ai sensi dell'articolo 2, lettera f), del regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione del 12 dicembre 2002 relativo alla applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato CE agli aiuti di Stato a favore della occupazione, nonché ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 8 novembre 1991, n. 381"

Di maggiore interesse sono le misure contenute negli articoli 13 e 14 del Decreto che fanno riferimento rispettivamente agli incentivi per le agenzie del lavoro che utilizzano lavoratori svantaggiati e alle convenzioni tra imprese e cooperative sociali per favorire l'inserimento di persone disabili ed altre categorie di lavoratori svantaggiati presso queste ultime.

Tra gli attori che operano nel campo dell'integrazione lavorativa delle persone disabili un ruolo determinante, riconosciuto anche a livello istituzionale, è ricoperto dalla cooperazione sociale, in particolare di tipo B. Le cooperative sociali, disciplinate dalla legge n. 381 del 1991, hanno lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso a) la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi e b) lo svolgimento di attività diverse – agricole, industriali, commerciali o di servizi – finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. Le persone disabili rientrano nella categoria più ampia di soggetti svantaggiati di cui alla Legge n. 381/92.

Sul piano normativo si riconosce il terzo settore come soggetto attivo per la determinazione della qualità dei servizi del collocamento mirato. Come precedentemente sottolineato la Legge n. 68/99 di riforma del collocamento obbligatorio non si ferma alla previsione di un semplice obbligo di assunzione da parte del datore di lavoro. Essa prevede il diritto in capo alla persona disabile di essere inserita nel mondo del lavoro attraverso un processo articolato e complesso che valorizzi a pieno le potenzialità del lavoratore e che, attraverso un'attenta valutazione delle diverse esigenze, porti al soddisfacimento delle necessità sia dell'azienda che del lavoratore.

Le cooperative sociali (di tipo B) possono essere a tal proposito considerate come i soggetti maggiormente indicati per la realizzazione degli obiettivi suddetti.

Esse promuovono un modello di inserimento lavorativo che si caratterizza dall'operare congiuntamente e contemporaneamente sull'offerta e sulla domanda. In altri termini, la cooperativa sociale si pone l'obiettivo di creare una domanda rivolta ai lavoratori-persone svantaggiate e, allo stesso tempo, di creare un'offerta di qualità attraverso una valorizzazione della forza lavoro debole e un supporto alle persone inserite<sup>5</sup>.

Proprio per il ruolo da queste istituzionalmente svolto nell'ambito dell'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate il legislatore le ha riconosciute come i soggetti naturalmente indicati per favorire l'inserimento del lavoratore disabile in azienda.

---

<sup>5</sup> MAIELLO M. *La cooperazione sociale di inserimento lavorativo*, 1997.

Anche con riferimento alla recente riforma del mercato del lavoro, "Riforma Biagi", si ritiene che la partecipazione attiva di soggetti che hanno una significativa esperienza in tema di svantaggio e lavoro assuma un ruolo estremamente importante visti gli obiettivi di inclusione lavorativa di soggetti "deboli" che la Riforma si propone di perseguire.

Momento importante per garantire un riuscito inserimento lavorativo delle persone disabili è la fase di selezione.

Le metodologie di selezione possono prevedere diversi strumenti. Solitamente sono applicati colloqui e test, i primi caratterizzati dall'essere strumenti duttili che permettono al candidato di esprimersi più liberamente, gli altri sono visti come strumenti più "scientifici". Anche in presenza di test, lo strumento solitamente preferito nelle selezioni sembra essere, comunque, il colloquio. Esso consente, a differenza di altri strumenti, come test, questionari, ecc. (cosiddetti strumenti freddi) di valutare globalmente e in modo rapido il candidato relativamente alla personalità, motivazioni, capacità; consente al candidato di conoscere l'azienda attraverso una comunicazione con l'intervistatore, entrambi si formano un'impressione dell'altro e si scambiano reciprocamente informazioni<sup>6</sup>.

Il metodo "tradizionale" di selezione prevede la valutazione delle persone concentrandosi sulle specifiche competenze richieste dalla job analysis. Un metodo "alternativo" prevede la conoscenza della persona nella sua globalità e la sua valutazione relativamente a ruoli aziendali più generali effettuando più ipotesi di collocamento ed orientando la persona ad occupare la tipologia di ruolo che coniughi il bisogno di sviluppo dell'azienda con le sue specifiche competenze. Questo approccio, centrato più sulla persona che sul lavoro, permette di valorizzare maggiormente le risorse peculiari del singolo candidato.

Quando si inseriscono risorse al primo impiego appena uscite dal percorso formativo o persone che per particolari condizioni di svantaggio sono fuori dal mondo del lavoro da tempo, è utile effettuare una mediazione tra i due approcci, facilitando un percorso di orientamento della risorsa volto a favorire il suo miglior inserimento nell'azienda.

Il Progetto "Integrazione: Consorzi Sociali per l'inserimento lavorativo" è stata un'esperienza volta ad ampliare le possibilità occupazionali rivolte alle persone disabili nella Regione Lazio. L'iniziativa, approvata e finanziata dalla Regione Lazio, si è proposta come obiettivo finale l'inserimento lavorativo di 52

---

<sup>6</sup> Piergiorgio Argentero *L'intervista di selezione* – Franco Angeli 2001

persone disabili attraverso percorsi di consolidamento delle competenze di base e tirocini.

L'attività progettuale si è svolta a diversi livelli con l'intento di migliorare la ricettività del mercato del lavoro locale verso le persone con bisogni speciali, creando una rete tra le associazioni, le organizzazioni imprenditoriali, i consorzi di cooperative sociali.

Il Progetto, articolato in più fasi, ha previsto azioni dedicate alla ricerca di opportunità occupazionali, azioni di orientamento e selezione dei candidati ed azioni di potenziamento delle competenze finalizzate all'inserimento lavorativo delle persone disabili selezionate.

Particolare risalto si è dato alla fase di ricerca di opportunità lavorative ed alla fase di selezione ed orientamento in quanto si ritiene, anche in base alla consolidata esperienza in tema di inserimento ed integrazione al lavoro delle persone disabili dei soggetti coinvolti nel Progetto, che la selezione rappresenta la base per un riuscito inserimento lavorativo e che ad essa deve essere coniugata, per giungere ad un proficuo incontro tra domanda ed offerta di lavoro, un'attenta analisi dei fabbisogni professionali delle imprese.

Considerevole per la riuscita del Progetto, inoltre, è stata la parte dedicata al potenziamento delle competenze. Attraverso questa attività si è supportato il candidato nella fase precedente e successiva all' inserimento.



## DISCIPLINA DEL DIRITTO AL LAVORO DELLE PERSONE DISABILI

Si è assistito col tempo ad un passaggio dal principio di obbligatorietà dell'assunzione di lavoratori svantaggiati a quello di promozione dell'inserimento e del reinserimento mediante azioni di formazione continua e di analisi professionale che valorizzasse la persona disabile nelle sue potenzialità. Tale principio si riscontra nelle leggi di riforma del collocamento obbligatorio e la più recente riforma del mercato del lavoro che promuove misure per favorire l'occupabilità dei lavoratori svantaggiati (categoria più ampia nella quale rientrano i lavoratori disabili).

La legge n. 68 del 1999 "*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*", che disciplina il diritto al lavoro delle persone disabili e riforma il collocamento obbligatorio, si inserisce in un contesto di revisione generale del collocamento.

Il sistema ha iniziato a subire un lungo processo di riforma dal 1997 con la Legge n. 196 (pacchetto Treu) e con il D.Lgs. n. 469 con il quale sono state introdotte una serie di novità particolarmente importanti. In particolare funzioni e compiti in materia di collocamento e politica del lavoro vengono trasferiti a Regioni ed enti locali e viene meno il principio della gestione centralizzata. Viene riconosciuta la legittimità delle imprese private di mediazione e viene meno l'esclusiva gestione pubblica. Nel 1999 la Legge n. 68 introduce il concetto di collocamento mirato istituendo servizi dedicati all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. Promuove l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso "quella serie 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"<sup>7</sup>. Il principio del collocamento mirato risponde all'esigenza di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, e realizzare concrete opportunità lavorative favorendo la corrispondenza tra le reciproche aspettative dei lavoratori e delle aziende.

Con i D.Lgs. n. 181/2000 e n. 297/2002 viene ridefinito il concetto di stato di disoccupazione che è il requisito per accedere ai servizi per l'impiego che hanno la finalità di:

- facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro
- prevenire i fenomeni di disoccupazione.

---

<sup>7</sup> Art. 2 della Legge n. 68 del 1999 "*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*" (pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n.68 del 23 marzo 1999 - Supplemento Ordinario n. 57)

Da ultimo sono intervenuti la Legge n. 30/2003 e il relativo D.Lgs. di attuazione n. 276 del 2003 che riformando il mercato del lavoro hanno determinato anche una revisione globale della disciplina dei servizi pubblici e privati. Hanno confermato la natura pubblico-privata dei servizi per l'impiego valorizzando fortemente la gestione privata della mediazione<sup>8</sup>. Le Agenzie per il lavoro private, su base di apposite autorizzazioni<sup>9</sup>, possono svolgere attività di somministrazione di lavoro, intermediazione, ricerca e selezione di personale, supporto alla ricollocazione professionale. Attraverso un processo di accreditamento le Agenzie possono operare a livello regionale partecipando alla rete dei Servizi per l'Impiego insieme ad i servizi pubblici.

Gli operatori privati ora possono anche gestire specifici programmi di formazione, inserimento o riqualificazione professionale erogati a favore di lavoratori svantaggiati.

Si è attuata col tempo e con i vari passaggi su esposti una trasformazione del collocamento da attività essenzialmente amministrativa a servizio pensato per assicurare alle persone che vi si rivolgono accoglienza, informazioni, orientamento con colloqui individuali per le fasce deboli, supporto all'inserimento lavorativo, offerte di stage formativi. E' da segnalare che ormai anche sul *web* le persone alla ricerca di lavoro possono trovare molte informazioni. Diverse Regioni hanno progettato portali interamente dedicati al lavoro ricchi di notizie su servizi, normativa, progetti, offerte, novità.

## ***1.1 Legge 68. Collocamento mirato***

Con il collocamento mirato si passa da una concezione che vedeva le assunzioni obbligatorie solo come un "dovere da rispettare" da parte delle imprese ad una nuova concezione in cui l'inserimento lavorativo viene promosso come un "arricchimento" per l'azienda al pari di quello di qualsiasi altro lavoratore. Esso è perseguito in funzione di un'effettiva integrazione del lavoratore.

Sostanzialmente, quindi, viene ridisegnato il ruolo:

dei soggetti lavoratori divenuti titolari di un diritto e valorizzati nelle loro potenzialità

---

<sup>8</sup> "la competizione con gli operatori privati aiuterà a migliorare l'efficienza dei servizi pubblici per l'impiego e, anche, a definire forme virtuose di cooperazione a tutto vantaggio dei soggetti in cerca di una occupazione e, segnatamente, dei gruppi di lavoratori svantaggiati e dei disabili" (Relazione di accompagnamento della proposta del Governo per una delega in materia di lavoro)

<sup>9</sup> I criteri e le procedure di autorizzazione sono stati meglio definiti dai D.del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 23 dicembre 2003 e del 5 maggio 2004.

dei datori di lavoro obbligati, ai quali si cerca di offrire strumenti di inserimento più efficaci.

Anche se con la riforma del collocamento delle persone disabili si è fatto un passo in avanti è da sottolineare che da subito si è affermata l'idea che la nuova legislazione dovesse essere affiancata da strumenti tecnici e culturali nuovi.

L'inserimento lavorativo è infatti un processo che richiede un intervento integrato.

Beneficiari delle norme per il diritto al lavoro delle persone disabili sono i soggetti in età lavorativa, disoccupati che siano:

invalidi civili (con un riconoscimento di invalidità superiore al 45%)

invalidi del lavoro (con un riconoscimento di invalidità INAIL superiore al 33%)

non vedenti (persone colpite da cecità assoluta o che hanno un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi)

sordomuti (persone colpite da sordità alla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata)

invalidi di guerra, invalidi civili di guerra, invalidi per servizio (con minorazioni ascritte dalla I all'VIII categoria di cui alle tabelle annesse al T.U. in materia di pensioni di guerra).

Essi possono iscriversi nelle le liste speciali, elenchi pubblici formati secondo una graduatoria unica, tenuti presso i Centri per l'Impiego<sup>10</sup>.

L'iscrizione presso le liste speciali è uno dei presupposti per l'inserimento lavorativo e la graduatoria rappresenta l'ordine di precedenza per l'invio presso i datori di lavoro per la parte di assunzioni che avviene attraverso chiamata numerica.

Possono essere iscritti anche i lavoratori stranieri regolarmente presenti nel nostro paese.

---

<sup>10</sup> Attraverso i CpI sono, in sostanza, erogati i **servizi riguardanti il collocamento**. Sono centri operativi chiamati a agire per il miglioramento dell'occupabilità dei propri territori. Per quanto riguarda il collocamento obbligatorio, il Centro per l'Impiego è competente per le **liste speciali** (ricevendo l'iscrizione degli aventi diritto, costituendo la graduatoria unica con le indicazioni fornite dalle Regioni, provvedendo alla tenuta degli elenchi), per **l'avviamento al lavoro** (in quanto riceve i prospetti informativi, riceve le richieste nominative, dà il nulla osta per l'inserimento su richiesta nominativa, effettua gli avviamenti su richiesta numerica, stipula le Convenzioni di cui agli artt. 11 e 12 della Legge n. 68/1999, riceve le comunicazioni relative alla cessazione del rapporto), per **le autorizzazioni** per le compensazioni territoriali, gli esoneri parziali, le sospensioni temporanee, le agevolazioni economiche. Riceve i verbali da parte delle Direzioni Provinciali del lavoro relative alle sanzioni.

Gli invalidi totali (con percentuale di invalidità pari al 100%) hanno diritto di iscrizione nelle liste speciali per accedere al lavoro e/o a percorsi di inserimento mirato qualora la valutazione della capacità lavorativa risulti positiva.

L'iscrizione alle liste speciali consente di usufruire dei diversi servizi offerti dai centri per l'Impiego e dell'avviamento numerico.

I datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori nella misura del 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti; di 2 lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti; di 1 lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti, in questo caso l'obbligo si applica solo per le nuove assunzioni. Essi sono tenuti ad inviare agli uffici competenti un prospetto dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero ed i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili.

La legge prevede casi di sospensioni o esoneri dall'obbligo e compensazioni territoriali nel caso in cui ricorrano determinate condizioni.

#### ESONERI PARZIALI

I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che non possono occupare l'intera quota d'obbligo di lavoratori disabili per speciali condizioni della loro attività lavorativa possono essere parzialmente esonerati dall'obbligo di assunzione, a condizione che versino una somma al Fondo Regionale per l'Occupazione per ogni lavoratore non occupato e per ogni giornata lavorativa non prestata.

L'esonero è concesso per un periodo determinato ed è parziale.

#### SOSPENSIONE DEGLI OBBLIGHI

Gli obblighi di assunzione sono sospesi per le imprese che si trovino in particolari situazioni di difficoltà: come in caso di cassa integrazione o in caso di apertura delle procedure di mobilità e di licenziamento collettivo.

#### COMPENSAZIONE TERRITORIALE

I datori di lavoro, pubblici e privati, possono essere autorizzati, su loro motivata richiesta, ad assumere in un'unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima regione. Per i datori di lavoro privati la compensazione può essere operata in riferimento ad unità produttive ubicate in regioni diverse.

Ai fini dell'adempimento dell'obbligo i datori di lavoro privati assumono mediante chiamata nominativa per una parte delle assunzioni alle quali sono obbligati (il datore di lavoro sceglie la persona da assumere) oppure mediante chiamata numerica effettuata al Centro per l'Impiego che avvia il lavoratore seguendo l'ordine di graduatoria degli elenchi. Nella chiamata numerica il datore può però precisare la qualifica richiesta ed eventualmente concordarne con il Centro per l'Impiego un'altra. I datori di lavoro pubblici assumono in conformità a quanto previsto dal Decreto n. 29/93 (e successive modifiche) in tema di procedure per le assunzioni presso le pubbliche amministrazioni. Questo significa che assumono tramite concorsi pubblici e tramite avviamento da parte del Centro per l'impiego con chiamata numerica, per i profili per i quali è necessario il solo requisito della scuola dell'obbligo.

Per le assunzioni per le quali è richiesta la prova selettiva sono riservati fino al 50% dei posti messi a concorso nei limiti della complessiva quota d'obbligo alle persone disabili iscritte nelle liste speciali. Nel caso partecipino al concorso persone disabili non disoccupate (quindi non iscritte nelle liste speciali) esse, in quanto non possono usufruire della riserva dei posti messi a concorso, possono essere assunte qualora siano risultate idonee al concorso e qualora vi siano ancora posti scoperti rispetto alla quota d'obbligo.

Le aziende che assumono persone disabili possono usufruire di una serie di agevolazioni che mirano a rendere meno gravosi i costi di inserimento del lavoratore. Tali agevolazioni sono concesse nei limiti della disponibilità del Fondo Nazionale per il diritto al lavoro delle persone disabili e sono contemplate all'art. 13 della Legge n. 68/99<sup>11</sup>.

La previsione di nuovi strumenti flessibili, come la chiamata nominativa, se da un lato favoriscono le assunzioni e l'individuazione della persona da inserire facendo riferimento alle sue capacità professionali e potenzialità, dall'altra rischiano di portare all'esclusione di quelle persone che hanno maggior bisogno di un

---

<sup>11</sup> Le **agevolazioni consistono** in:

la **fiscalizzazione totale o nella misura del 50%**, rispettivamente per la **durata massima di otto anni o cinque anni**, dei **contributi previdenziali ed assistenziali** per ogni lavoratore disabile a seconda della percentuale e della tipologia della sua disabilità;

il **rimborso forfettario parziale** delle spese necessarie alla **trasformazione del posto di lavoro** per renderlo adeguato alle possibilità operative dei disabili con un'invalidità superiore al 50% o per l'apprestamento di **tecnologie di telelavoro** o per la **rimozione delle barriere architettoniche**.

Il messaggio INPS n. 151/03 ha chiarito che è possibile **cumulare le agevolazioni contributive** previste per l'inserimento lavorativo delle persone disabili **con altri regimi di aiuto**, concessi a diverso titolo e correlati ad altre forme di incentivazione alla creazione di nuova occupazione, purché per tale via non si ecceda il 100% dell'onere contributivo a carico del datore di lavoro.

supporto per l'inserimento. Per scongiurare un tale effetto un ruolo fondamentale di mediazione dovrebbero avere i servizi per l'impiego.

E' auspicabile, inoltre, la partecipazione attiva e la collaborazione dei diversi soggetti che hanno maturato una consolidata esperienza in tema di disabilità e lavoro soprattutto nel nuovo contesto delineato dalla c.d. "Riforma Biagi".

## **1.2 Legge Biagi. Riforma del mercato del lavoro**

La riforma del mercato del lavoro (c.d. Riforma Biagi) propone obiettivi di inclusione lavorativa da attuarsi per quelle persone che rientrano nella categoria dei "lavoratori svantaggiati"<sup>12</sup> attraverso politiche attive e di welfare. Attua una revisione dei servizi per il collocamento, nei quali un ruolo sempre più importante assumono gli operatori privati, e prevede tutta una serie di strumenti, tra i quali anche nuovi istituti contrattuali che mirano a favorire l'occupazione.

Tra le novità più importanti sono da segnalare le misure di incentivazione del raccordo pubblico privato al fine di garantire l'inserimento e il reinserimento dei lavoratori svantaggiati (art. 13 del D. L.vo n. 276/2003).

---

<sup>12</sup> In questa categoria non rientrano solo le persone disabili ma tutti coloro che sono indicati nel Regolamento CE n. 2204 del 2002. Il Decreto legislativo n. 276/03, infatti, alla lettera k) definisce come "lavoratore svantaggiato" "qualsiasi persona appartenente a una categoria che abbia difficoltà ad entrare, senza assistenza, nel mercato del lavoro ai sensi dell'articolo 2, lettera f), del regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione del 12 dicembre 2002 relativo alla applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato CE agli aiuti di Stato a favore della occupazione, nonché ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 8 novembre 1991, n. 381". Quindi tutti coloro che rientrino in una di queste categorie: qualsiasi giovane che abbia meno di 25 anni o che abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e che non abbia ancora ottenuto il primo impiego retribuito regolarmente; qualsiasi lavoratore migrante che si sposti o si sia spostato all'interno della Comunità o divenga residente nella Comunità per assumervi un lavoro; qualsiasi persona appartenente ad una minoranza etnica di uno Stato membro che debba migliorare le sue conoscenze linguistiche, la sua formazione professionale o la sua esperienza lavorativa per incrementare le possibilità di ottenere un'occupazione stabile; qualsiasi persona che desideri intraprendere o riprendere un'attività lavorativa e che non abbia lavorato, né seguito corsi di formazione, per almeno due anni, in particolare qualsiasi persona che abbia lasciato il lavoro per la difficoltà di conciliare vita lavorativa e vita familiare; qualsiasi persona adulta che viva sola con uno o più figli a carico; qualsiasi persona priva di un titolo di studio di livello secondario superiore o equivalente, priva di un posto di lavoro o in procinto di perderlo; qualsiasi persona di più di 50 anni priva di un posto di lavoro o in procinto di perderlo; qualsiasi disoccupato di lungo periodo, ossia una persona senza lavoro per 12 dei 16 mesi precedenti, o per 6 degli 8 mesi precedenti nel caso di persone di meno di 25 anni; qualsiasi persona riconosciuta come affetta, al momento o in passato, da una dipendenza ai sensi della legislazione nazionale; qualsiasi persona che non abbia ottenuto il primo

impiego retribuito regolarmente da quando è stata sottoposta a una pena detentiva o a un'altra sanzione

penale; qualsiasi donna di un'area geografica al livello NUTS II nella quale il tasso medio di disoccupazione superi il 100 % della media comunitaria da almeno due anni civili e nella quale la disoccupazione femminile abbia

superato il 150 % del tasso di disoccupazione maschile dell'area considerata per almeno due dei tre anni civili

precedenti. Il regolamento dà una definizione di "lavoratore disabile" alla lettera g) indicando: qualsiasi persona riconosciuta come disabile ai sensi della legislazione nazionale, o qualsiasi persona riconosciuta affetta da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Consistono in programmi specifici gestiti dalle Agenzie di somministrazione che abbiano elaborato un piano individuale di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, con interventi formativi idonei. Il lavoratore deve essere seguito da un tutor con adeguate competenze e professionalità e deve essere assunto con un contratto di almeno sei mesi. Le Agenzie possono usufruire di alcune agevolazioni. Possono derogare al principio di parità di trattamento economico rispetto agli altri dipendenti con pari livello e uguali mansioni stabilendo un trattamento inferiore e possono godere, se il contratto stipulato non è inferiore ai nove mesi, della detrazione dal compenso dovuto, per un periodo massimo di dodici mesi, di quanto percepito dal lavoratore a titolo indennità di mobilità e di disoccupazione ordinaria e straordinaria (o altra indennità o sussidio la cui corresponsione è collegata allo stato di disoccupazione o in occupazione) e della detrazione dai contributi dovuti per l'attività lavorativa dell'ammontare dei contributi figurativi nel caso di trattamenti di mobilità e di indennità di disoccupazione ordinaria o speciale.

Al fine di incentivare il lavoratore a partecipare a tali iniziative si stabilisce che egli decade dai trattamenti di mobilità o da altri sussidi nel caso in cui rifiuti di essere avviato a un progetto individuale di reinserimento, di essere avviato ad un corso di formazione professionale della Regione, non accetti l'offerta di un lavoro con un livello contributivo non inferiore al 20% rispetto a quello delle mansioni di provenienza, non provveda a dare comunicazione all'INPS del lavoro ottenuto. Tali sanzioni si applicano quando le attività lavorative o di formazione siano congrue rispetto alle competenze e alle qualifiche del lavoratore e si svolgano in una sede raggiungibile in 80 minuti. Le ultime due sanzioni, inoltre, non si applicano ai lavoratori inoccupati.

Nell'ambito delle disposizioni speciali con riferimento ai lavoratori svantaggiati rientrano anche le convenzioni quadro per l'inserimento in cooperative sociali per facilitare in particolar modo l'inserimento lavorativo di persone "che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario" (art. 14 del D. L.vo n. 276/2003).

Grazie a tale sistema di convenzioni si prevedono incentivi per l'assegnazione di commesse di lavoro da parte delle imprese alle cooperative sociali che inseriscono al lavoro persone svantaggiate. Le imprese che aderiscono alle convenzioni e forniscono lavoro alle cooperative sociali possono assolvere in questo modo l'obbligo di riservare una quota di posti alle persone disabili iscritte nelle liste speciali. Se, infatti, i lavoratori svantaggiati sono disabili che presentino particolare difficoltà di inserimento nel normale mercato del lavoro, gli stessi possono essere computati ai fini della copertura della quota d'obbligo in base

all'esclusiva valutazione del Comitato Tecnico. Le Convenzioni sono stipulate tra i Centri per l'Impiego, le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello territoriale e le associazioni di rappresentanza, tutela ed assistenza delle cooperative sociali di tipo B (di inserimento lavorativo) o Consorzi sociali. La previsione di questo tipo di convenzioni, delle quali si avrà modo di parlare più approfonditamente nel paragrafo seguente, mostra la convinzione del legislatore che "le cooperative sociali possano offrire un valido strumento alternativo al collocamento obbligatorio"<sup>13</sup>.

Tra i nuovi contratti previsti dalla riforma di particolare interesse per favorire l'inserimento di persone che presentano difficoltà nel porsi sul mercato del lavoro vi sono

- i **contratti di inserimento** (artt. 54 e seguenti del D. L.vo n. 276/2003) che mirano ad inserire (o reinserire) nel mercato del lavoro alcune categorie di persone ( tra queste le "persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico") attraverso un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del singolo a un determinato contesto lavorativo. La circolare n. 31 del 23 luglio 2004 del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fornito prime indicazioni operative su questo nuovo istituto. E' da sottolineare, che i contratti di inserimento non sostituiscono i contratti di formazione e lavoro, ma rappresentano una nuova tipologia contrattuale destinata a favorire i soggetti di difficile inserimento sul mercato del lavoro. In un primo momento, in molti commenti alla Riforma, si è fatto riferimento ad una sostituzione dei CFL con i contratti di inserimento ma la circolare n. 31 del 2004 ricorda che nel contratto di inserimento la funzione formativa non è caratterizzante, tanto è vero che l'art. 55, comma 4, afferma che essa è solo eventuale<sup>14</sup>.

La circolare ricorda che i riferimenti normativi per individuare i soggetti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, e come tali riconosciuti da una commissione medica pubblica, sono individuabili nella legge n. 104/1992, nel D.P.C.M. 13 gennaio 2000 e nella legge n. 68/1999. In termini di percentuale non è facile definire una corrispondenza con la gravità dell'handicap<sup>15</sup>, la circolare però fa anche riferimento al regolamento CE n. 2204/2002 che dispone di incentivi in

---

<sup>13</sup> L. Degan e P. Tiraboschi, su Guida al Lavoro de IL SOLE 24 ORE n. 4 di giugno 2003 - Cooperative sociali e inserimento dei lavoratori svantaggiati

<sup>14</sup> Eufrazio MASSI - Dirigente della Direzione provinciale del Lavoro di Modena I CONTRATTI D'INSERIMENTO DOPO I CHIARIMENTI MINISTERIALI, 6 agosto 2004

<sup>15</sup> Ai sensi della legge 104/92 l' **handicap grave** si configura in una situazione di gravità e viene riconosciuto quando "la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione" e non è legato alla percentuale di invalidità.



favore dei lavoratori disabili, senza alcun specifico riferimento alla "gravità". Si potrebbe dedurre che il riconoscimento degli incentivi è in favore di tutti coloro che, invalidi, rientrano nel campo di applicazione della legge n. 68/1999<sup>16</sup>.

- **i contratti di lavoro occasionale accessorio** (articoli 70 e seguenti del D. L.vo n. 276/2003) per quelle prestazioni di tipo accessorio per attività lavorative di natura occasionale svolte da soggetti a rischio di esclusione sociale. Tali contratti mirano a favorire l'inserimento lavorativo di fasce deboli nel mercato del lavoro, aumentando le possibilità di lavoro presso le famiglie e gli enti senza fine di lucro. E' da segnalare che con la legge di conversione n. 80/2005 del D.L. n. 35/2005 sono state, tra le altre cose, introdotte alcune disposizioni che modificano l'istituto delle prestazioni occasionali accessorie ancora non pienamente applicabile per difficoltà operative e mancanza di provvedimenti.

Sono da tener presenti anche le modifiche inserite dal D. L.vo n. 251/2004.

La nuova tipologia contrattuale ha, comunque, natura sperimentale ai sensi dell'art. 86, comma 12.

I lavoratori interessati devono comunicare la propria disponibilità ai centri per l'impiego territorialmente competenti o ai soggetti, anche privati, accreditati in ambito regionale ad esercitare attività di mediazione.

### ***1.3 Alcuni strumenti per l'inserimento lavorativo: le convenzioni***

Particolare riferimento si deve fare agli strumenti tecnico giuridici delle convenzioni che si suddividono in diverse tipologie e perseguono diverse finalità anche se tutte orientate a facilitare l'inserimento lavorativo delle persone disabili. Esse sono previste dalla Legge n. 68/99 e dal D.Lgs. 276/03. Alcune di esse, in particolare quelle previste dall'art. 12 della Legge 68/99 hanno presentato difficoltà applicative ma si ritiene comunque opportuno accennare sinteticamente a tutte per avere un quadro generale.

Esse sono:

- 1) convenzioni di inserimento lavorativo e convenzioni di integrazione lavorativa tra datori di lavoro e i Centri per l'Impiego (art. 11, Legge n. 68/99)
- 2) convenzioni finalizzate a favorire l'inserimento e l'integrazione di persone disabili tra i Centri per l'Impiego e le cooperative sociali o loro consorzi, le

---

<sup>16</sup> Eufrazio MASSI - Dirigente della Direzione provinciale del Lavoro di Modena I CONTRATTI D'INSERIMENTO DOPO I CHIARIMENTI MINISTERIALI, 6 agosto 2004

organizzazioni di volontariato o altri enti pubblici e privati (art. 11, Legge n. 68/99).

Per le convenzioni di inserimento lavorativo e di integrazione lavorativa il datore di lavoro manifesta la volontà di stipula al Centro per l'Impiego competente per territorio.

Le convenzioni di inserimento lavorativo devono prevedere i tempi e le modalità di assunzione. Possono prevedere l'assunzione attraverso richiesta nominativa, lo svolgimento di tirocini con finalità formative e di orientamento, l'assunzione con contratto di lavoro a termine, lo svolgimento di periodi di prova più lunghi rispetto a quelli previsti dal CCNL.

Le convenzioni di integrazione lavorativa, oltre a quanto previsto per quelle di inserimento lavorativo, devono prevedere, le mansioni e le modalità del loro svolgimento, le forme di sostegno, di consulenza e di tutoraggio assicurate dai servizi regionali o dai Centri di orientamento professionale, verifiche periodiche sull'andamento del percorso formativo.

La stipula delle convenzioni comporta la possibilità di avvalersi anche delle agevolazioni economiche previste dall'art. 13 della Legge n. 68/99 nei limiti della disponibilità del Fondo Nazionale per il diritto al lavoro dei disabili.

Per le convenzioni finalizzate a favorire l'inserimento e l'integrazione di persone disabili stipulate con soggetti pubblici e privati che svolgono attività idonea a favorire l'inserimento e l'integrazione di persone disabili promotore è il Centro per l'Impiego.

Il contenuto di tali convenzioni viene concordato di volta in volta e, comunque, è una tipologia di convenzione in cui predomina l'aspetto formativo propedeutico all'inserimento lavorativo

3) convenzioni per inserire temporaneamente il lavoratore presso una cooperativa sociale oppure presso un libero professionista disabile (art. 12 legge n. 68/99).

Esse sono stipulate tra i datori di lavoro privati, il Centro per l'Impiego e le cooperative sociali di tipo B (o Consorzi sociali) oppure con un libero professionista disabile.

Il lavoratore disabile è assunto dal datore di lavoro contestualmente alla stipula della convenzione.

Il titolare del rapporto di lavoro resta il datore che ha assunto il disabile, ma per la gestione del rapporto di lavoro il lavoratore *sarà soggetto di diritti e di doveri* nei confronti della cooperativa che temporaneamente lo utilizza.

I datori di lavoro privati soggetti agli obblighi, le cooperative sociali ed i disabili liberi professionisti, interessati alla stipula delle convenzioni comunicano al Centro per l'Impiego competente la propria disponibilità ad avvalersi di tale strumento dimostrando di possedere i requisiti richiesti. La convenzione deve contenere i nominativi, le mansioni dei soggetti da inserire, il percorso formativo e le finalità della formazione personalizzata e le forme di controllo dell'attività.

La formazione del lavoratore disabile deve essere orientata all'acquisizione della professionalità necessaria per lo svolgimento delle mansioni che sarà chiamato a svolgere presso il datore di lavoro che lo ha assunto.

Tra i problemi per la concreta applicazione di questo tipo di convenzione si è riscontrata da una parte, la difficoltà di far proseguire un processo di inserimento iniziato in cooperativa sociale in una realtà aziendale (nella quale per altro il lavoratore è già assunto) e dall'altra, il rischio che la formazione e il progetto sulla persona, che dovrebbe senz'altro prevalere rispetto a quello dell'affidamento della commessa da parte dell'azienda alla cooperativa, non si configuri come il momento centrale dell'esperienza e si delinei un ruolo riduttivo della cooperativa sociale nello scambio commessa/assunzione<sup>17</sup>.

Nella Regione Lazio si segnala, tra le esperienze per la sperimentazione di convenzioni ai sensi dell'art. 12, quella stipulata tra la Federlazio – Federazione piccole e medie imprese del Lazio e i Consorzi Sociali COIN, SOL.CO Roma e Solaris. Tale Convenzione firmata il 28 settembre 2000 è significativa in quanto si colloca tra le iniziative avviate nei primi mesi di entrata in vigore della Legge di riforma del diritto al lavoro delle persone disabili e mostra come sia dalla parte delle imprese appartenenti al settore del privato sociale, da sempre impegnate sul fronte dell'inserimento lavorativo delle persone disabili, che da parte delle imprese private interessate dalle disposizioni della legge 68/99 ed ai relativi adempimenti, lo strumento della convenzione fosse visto con interesse ed aspettative. L'accordo mirava a favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro e a promuovere una reciproca conoscenza tra due mondi<sup>18</sup>.

---

*Testo della Convenzione*

Il giorno 28 settembre 2000 tra la FEDERLAZIO – Federazione piccole e medie imprese del Lazio – e i Consorzi sociali in appresso indicati CO.IN., SOLARIS e SOL.CO. ROMA.

---

<sup>17</sup> Quaderno SPINN n. 13 Cooperazione sociale e servizi per l'impiego per l'inserimento lavorativo dei disabili

<sup>18</sup> Si segnalano sulla Convenzione in oggetto gli articoli "Una Convenzione giunta a buon fine" e "Una importante collaborazione" pubblicati su Vita indipendente News n. 13 del 2001.

## **Premesso**

- che la legge n. 68 del 12 marzo 1999 ha profondamente innovato la materia delle assunzioni obbligatorie introducendo sostanziali cambiamenti;
- che l'art. 12 della citata legge consente, usufruendo anche di benefici contributivi, di inserire temporaneamente presso cooperative sociali alle quali l'Azienda abbia affidato commesse di lavoro, parte del numero delle persone appartenenti alle categorie protette che, per legge, l'impresa è tenuta ad occupare;
- che tale normativa unitamente al decentramento del sistema del collocamento dei disabili introducono un'ampia autonomia nell'utilizzo di strumenti già esistenti - quali la chiamata nominativa, il prolungamento del periodo di prova, deroghe ai limiti di età e di durata dei contratti di apprendistato e di formazione e lavoro;
- che nello spirito del criterio introdotto dalla legge n. 68 di "un collocamento mirato" si può realizzare lo scopo dell'inserimento della persona giusta al posto giusto;
- che in attesa di una più chiara definizione nell'attuazione della nuova normativa perché il quadro di riferimento non è ancora del tutto chiarito così come è tuttora indefinito il panorama degli uffici competenti ed il collegamento funzionale tra servizi appartenenti a diverse amministrazioni;
- che i CONSORZI sociali e la FEDERLAZIO, consapevoli dell'apporto che in particolare la cooperazione sociale ha dato e può dare nei confronti delle necessità ed aspettative di integrazione e autonomia delle persone disabili nel mondo produttivo e sociale;
- che la legge 68/99 riconosce ed affida alle cooperative sociali un ruolo peculiare ed una funzione importante per favorire l'inserimento mirato al lavoro delle persone disabili;
- che un rafforzato impegno tende a favorire azioni e progetti innovativi per una migliore e più ampia partecipazione delle persone disabili nel mondo del lavoro e più in generale nella società, valorizzando e sostenendo la cooperazione sociale anche attraverso rinnovate modalità di intervento nel campo della formazione, del tutoraggio e della promozione di impresa;

## **ritenuto**

- che alcune iniziative di supporto possano fornire un contributo utile all'incontro fra domanda ed offerta nell'ambito anche di professionalità emergenti ad esempio nelle nuove tecnologie informatiche;
  - che i Consorzi sociali CO.IN., SOLARIS, SOL.CO. ROMA ai quali aderiscono 140 Cooperative sociali operanti in vari campi di attività (produzione di beni e fornitura di servizi) hanno realizzato, in collaborazione con importanti pubbliche istituzioni, qualificati progetti occupazionali per le persone disabili;
  - che la FEDERLAZIO, nell'ambito della sua attività istituzionale, ha sempre cercato di perseguire la migliore offerta di servizi alle imprese associate;
  - che i soggetti contraenti valutano la possibilità concreta di dar vita a servizi utili per i propri associati nel rispetto delle norme e delle specifiche competenze previste dalla legge;
- tutto ciò premesso e ritenuto

## **SI STIPULA**

la presente convenzione in base alla quale verranno avviati progetti e convenzioni ai sensi dell'art. 12 della legge n. 68/99 tra imprese e cooperative sociali.

A tal riguardo i CONSORZI sociali si impegnano a fornire alla FEDERLAZIO tutte le notizie utili a conoscere dislocazione, tipologia e qualità imprenditiva delle attività svolte nell'ambito dei CONSORZI e delle Cooperative ad essi aderenti. L'incontro tra l'impresa Federlazio e l'impresa Cooperativa avverrà tramite il Coordinamento dei Consorzi.

I CONSORZI sociali si impegnano a fornire alla FEDERLAZIO l'elenco delle professionalità di persone disabili disponibili all'impiego presso le aziende.

La ricerca dei curricula professionali e l'incontro tra domanda e offerta di lavoro avverrà tramite il Coordinamento dei Consorzi che potrà promuovere, in collaborazione con l'impresa, eventuali percorsi di affiancamento e/o accompagnamento all'inserimento lavorativo.

Le informazioni provenienti dal Coordinamento dei Consorzi verranno inserite in apposita banca dati.

I CONSORZI sociali (CO.IN., SOL.CO. ROMA, SOLARIS) e la FEDERLAZIO si impegnano a cooperare per favorire lo sviluppo dell'inserimento lavorativo delle persone disabili nelle piccole e medie imprese del Lazio, attraverso l'organizzazione comune e/o in partenariato di iniziative, progetti e specifiche attività e servizi destinati a sensibilizzare, a facilitare, informare e a supportare gli imprenditori nell'applicazione della legge n. 68/99, anche mediante l'utilizzo di programmi e finanziamenti derivanti da risorse comunitarie, nazionali e locali.

I CONSORZI sociali e FEDERLAZIO provvederanno ad informare gli associati con appositi momenti di incontro e comunicazioni inviate attraverso i propri strumenti di informazione, stampa locale e nazionale, circa le opportunità offerte dalla presente convenzione.

I CONSORZI sociali e FEDERLAZIO provvederanno a definire le modalità per un coinvolgimento delle organizzazioni sindacali e degli enti pubblici interessati (Regione Lazio, Provincia di Roma, Uffici per l'Impiego);

Per il coordinamento delle attività descritte vengono individuati i seguenti responsabili:

Sig.ra Alessandra Torregiani  
(CONSORZI Sociali CO.IN., SOL.CO. ROMA, SOLARIS),  
Sig. Carlo Cicogna (FEDERLAZIO).

Dott. Giovanni Quintieri Direttore Federlazio  
Maurizio Marotta Presidente CO.IN.  
Luigi Valà Presidente SOLARIS  
Mario Monge Presidente SOL.CO. ROMA

4) convenzioni quadro per favorire l'inserimento lavorativo dei lavoratori disabili (e svantaggiati in genere) attraverso l'assunzione da parte della cooperativa sociale cui l'impresa conferisce commesse (art. 14 D.Lgs. 276/03). Di tali convenzioni si è già accennato nel paragrafo precedente. Qui aggiungiamo che la loro previsione nell'ambito di una riforma di carattere generale del mercato del lavoro ha portato ad un ampio dibattito sulla sua applicazione e sulla portata della norma (di carattere sperimentale), soprattutto in riferimento alla relazione con la legge n. 68/99 ed in particolare all'art. 12<sup>19</sup>. Questa nuova tipologia di convenzione si colloca in un sistema che è stato introdotto con la riforma del collocamento obbligatorio. Ciò si rileva anche dall'individuazione degli organismi coinvolti. La valutazione della commutabilità dei lavoratori disabili ai fini della copertura della quota di riserva è lasciata al Comitato Tecnico al quale la Legge n. 68/99 già riserva funzioni quali: la valutazione delle residue capacità lavorative del soggetto disabile e la definizione degli strumenti atti all'inserimento lavorativo<sup>20</sup>.

Tra le prime intese operative segnaliamo quelle avutesi nella Provincia di Treviso. Il documento presenta uno schema che sia articola in: un'intestazione, una premessa, un articolato che definisce i criteri le procedure e le modalità di attuazione della previsione legislativa<sup>21</sup>. Nella premessa alla convenzione si precisa che l'art. 14 costituisce uno strumento integrativo rispetto alla normativa vigente in materia che favorisce e rende maggiormente praticabile l'inserimento lavorativo di persone disabili che presentino particolari caratteristiche o difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario e nell'articolato si indicano le finalità di favorire l'inserimento dei lavoratori disabili e dei lavoratori svantaggiati mediante lo sviluppo delle opportunità di impiego nelle cooperative sociali, anche quale

---

<sup>19</sup> Sul punto "Cooperative sociali e inserimento dei lavoratori svantaggiati" di L. Degan e P. Tiraboschi, su Guida al Lavoro de IL SOLE 24 ORE n. 4 di giugno 2003.

<sup>20</sup> Quaderno SPINN n. 13 Cooperazione sociale e servizi per l'impiego per l'inserimento lavorativo dei disabili

<sup>21</sup> "Riforma Biagi: occupazione di lavoratori svantaggiati nelle province di Treviso e Padova" di S. Rosato, su Guida al Lavoro de IL SOLE 24 ORE n. 16 di aprile 2005.

strumento che integra quelli previsti in via ordinaria dalla legge 12 marzo 1999, n. 68.

Tra le iniziative in tema sembra opportuno segnalare il Progetto **LINCS**, sperimentazione promossa dal ministero del Welfare e Italia Lavoro per verificare l'applicabilità e l'efficacia dell'articolo 14 della legge Biagi, presentato il 10 ottobre 2005 a Milano.

# **RUOLO DELLA COOPERAZIONE SOCIALE DELL'INSERIMENTO LAVORATIVO**

L'obiettivo di questa parte della trattazione è quello di fornire un quadro sintetico del sistema della cooperazione sociale - facendo riferimento a quella di tipo B, cioè a quella che svolge attività di impresa finalizzata all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate - essendo riconosciuto ad essa un ruolo fondamentale in tema di occupazione di persone in difficoltà e di collocamento mirato.

Lo scopo sociale di questo tipo di cooperative è quello di fornire a soggetti portatori di handicap o svantaggiati occasioni di lavoro in forma stabile o temporanea. La percentuale minima pari al 30% di persone svantaggiate da inserire al lavoro prevista dalla legge rappresenta una finalità che è alla base dell'attività imprenditoriale delle cooperative.

Il termine "svantaggiato" sta ad indicare un soggetto che si trova ai margini del normale mercato del lavoro.

Il fenomeno cooperativistico era già consolidato nella realtà sociale quando, dopo un periodo di lunga attesa, si è giunti ad una previsione legislativa nel 1991 con la Legge n. 381.

Le cooperative di tipo B mirano ad effettuare inserimenti lavorativi di persone svantaggiate valorizzando la forza lavoro debole e garantendo un supporto alle persone inserite. Il progetto di inserimento prevede un coinvolgimento attivo di tutti i partecipanti.

## ***2.1 Elementi caratterizzanti la struttura della cooperativa sociale***

Nell'attuale realtà - nella quale la cooperazione sociale si è enormemente sviluppata per quanto riguarda il numero di cooperative, per il fatturato, per il volume dei servizi prodotti e per il numero di lavoratori impiegati, remunerati, e svantaggiati inseriti - ci si chiede se "il modello cooperativo" possa essere "coerente anche con le nuove impellenti richieste che vengono da ambiti diversi", rimanendo all'altezza del compito che svolgono<sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> Già nel 1995 ACLER C. *Democrazia, partecipazione e gestione del conflitto nella cooperativa sociale*, in *Impresa sociale*, n. 19. indica come sollecitazioni, a cui la cooperativa deve saper rispondere, da un lato, "l'essere imprese e l'essere imprenditori sociali, assumendo il rischio come modalità di lavoro, orientandosi sempre più al cliente, diventando sempre meno dipendenti dagli enti finanziatori e assumendo gli obiettivi dell'efficacia e dell'efficienza"; dall'altro "l'efficacia del modello organizzativo prescelto e il problema della qualità"

Democraticità, partecipazione, qualità del servizio, forte legame con la comunità locale, sono alcuni degli elementi, strettamente collegati tra loro, che caratterizzano la cooperazione sociale. In particolar modo il legame con il territorio fa di queste organizzazioni dei soggetti che hanno un potere di valorizzazione sociale, culturale ed economico rilevante. Per rafforzare tale legame le cooperative hanno sempre lavorato affinché non rimanessero escluse dalle nuove opportunità legate all'evoluzione dei mercati.

Esse sono strutture complesse, caratterizzate dal fatto che si devono soddisfare molteplici interessi non omogenei, in altri termini "l'interesse generale della comunità"<sup>23</sup>. Sono però sostanzialmente caratterizzate da una forte autonomia organizzativa che determina una varietà di sistemi, modelli e procedure.

Si è detto che "perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso ... lo svolgimento di attività diverse ... finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate", significa, non solo produrre un servizio, ma produrre un "cambiamento", costruire qualcosa con la persona verso la quale è rivolto il servizio<sup>24</sup>, "instaurare una rete di relazioni umane in stretta connessione con l'apparato produttivo"<sup>25</sup>.

La democrazia nelle cooperative può essere promossa tanto a livello di governo, quanto a livello di attività operativa in concreto.

Gli appartenenti alla cooperativa devono poter sentire come propri gli obiettivi generali perseguiti. Il successo di una cooperativa è fortemente determinato dalla partecipazione<sup>26</sup>.

La partecipazione si ricollega al carattere democratico.

Essa si esprime attraverso la partecipazione dei membri della cooperativa alla definizione degli obiettivi e del metodo di lavoro. La partecipazione è l'elemento che maggiormente contribuisce a creare relazioni fiduciarie.

La qualità del servizio dipende dal sistema delle relazioni interne e dal clima che si riesce ad instaurare.

---

<sup>23</sup> SCALVINI F. *La nuova legge sulle cooperative sociali: alcune chiavi interpretative*, in *Impresa sociale*, n.4, 1991

<sup>24</sup> FINIZIO M. *La partnership tra cooperative sociali e pubblica amministrazione: quali concetti e quali ruoli*, in *Impresa sociale*, n. 39, 1998

<sup>25</sup> SCOCCATI E. *Cooperative sociali e qualità*, Milano, 1998,

<sup>26</sup> Documenti. *Dare significato all'adesione sociale: la democrazia partecipativa nelle cooperative*, in *Riv. della cooperazione*, n. 25, 1995



## 2.2 Agevolazioni

In virtù del ruolo ricoperto dalle cooperative – tipo B, di rilevanza e finalità sociale, il legislatore ha previsto per le stesse una serie di agevolazioni in materia di appalto e nonché una serie di agevolazioni economiche .

In particolare rilevano le convenzioni stipulate ai sensi dell'art. 5, comma 1 della legge n. 381 del 1991, in materia di affidamento di commesse di lavoro, tra gli enti pubblici e le cooperative sociali di tipo B iscritte all'Albo regionale delle cooperative di cui all'art. 9 della legge 381/91. Con tali convenzioni si ammette una deroga alla normativa sui contratti per la p.a. per importi inferiori alla soglia comunitaria (200.000 euro) , purché le stesse siano finalizzate a creare opportunità di lavoro per le persone svantaggiate (di cui all'art.4 legge 381/91), prevedendo l'affidamento diretto per la fornitura di beni e servizi. Si ritiene che gli enti pubblici possano procedere anche attraverso procedure concorsuali riservate alle sole cooperative sociali di tipo B.

Per i contratti con importi uguali o superiori alla soglia comunitaria è necessario procedere a gara pubblica. Gli enti pubblici possono, comunque, inserire l'obbligo di eseguire i lavori mediante l'impiego di lavoratori svantaggiati e con l'adozione di specifici programmi di recupero e inserimento lavorativo. L'importante, anche inserendo clausole a rilevanza sociale, è che non si violi il principio della *par condicio* tra i concorrenti.

I principali elementi che devono essere presenti nel contenuto della convenzione sono: la premessa, l'oggetto, le modalità di esecuzione del lavoro (che possono essere descritte nel *capitolato speciale*), le clausole relative all'attività sociale<sup>27</sup>, le clausole generali<sup>28</sup>.

La cancellazione della cooperativa dall'Albo Regionale delle cooperative sociali determina la risoluzione delle convenzioni (a meno che l'amministrazione non consenta la continuazione fino alla naturale scadenza della convenzione).

---

<sup>27</sup> - impegno della cooperativa ad inserire al lavoro un certo numero di lavoratori svantaggiati (ai sensi dell'art. 4 della l. 381/91);

- impegno della cooperativa a reperire le persone svantaggiate attraverso la rete dei servizi (servizi l'impiego e servizi sociali);

- indicazione del responsabile tecnico della cooperativa per l'attività di inserimento lavorativo;

- vincolo per la cooperativa ad operare secondo modalità definite (selezione, progetti personalizzati, formazione, sostegno all'inserimento);

- impegno della coop. fornire informazioni sull'attività sociale

<sup>28</sup> entità del corrispettivo;

- modalità di pagamento;

- responsabilità e copertura dei rischi;

- rispetto del CCNL;

- regolamento delle inadempienze e risoluzioni

Le cooperative sociali, sempre in virtù della loro funzione sociale, godono di agevolazioni anche in campo fiscale, previdenziale e finanziario nonché di una serie di agevolazioni previste a livello regionale.

## **2.3 Cooperazione sociale e collocamento mirato**

La cooperazione sociale ricopre un ruolo fondamentale in tema di inserimento lavorativo delle persone disabili.

Rappresenta uno strumento efficace per l'integrazione lavorativa dei soggetti appartenenti alle fasce più deboli della società.

Le cooperative sociali (di tipo B) possono essere considerate come i soggetti maggiormente indicati per la determinazione della qualità dei servizi di collocamento mirato, cioè dell'attuazione di tutta "*quella serie 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*" (Legge n. 68 del 1999 art. 2).

La legge n. 68 del 1999 non si ferma alla previsione di un semplice obbligo di assunzione da parte del datore di lavoro. Essa prevede il diritto della persona disabile di essere inserita al lavoro attraverso un processo articolato e complesso che valorizzi pienamente sue potenzialità e, attraverso un'attenta valutazione delle diverse esigenze per soddisfare le necessità sia dell'azienda che del lavoratore.

Con la Legge n. 68 del 1999 il Legislatore esprime la volontà che "*gli uffici competenti promuovano ed attuino ogni iniziativa utile a favorire l'inserimento lavorativo delle persone disabili*" avvalendosi della collaborazione del settore privato, innanzi tutto del privato sociale (Art 11), riconoscendo in questo modo il ruolo fondamentale delle cooperative sociali, soggetti privati che operando con strumenti di tipo imprenditoriale<sup>29</sup> perseguono interessi pubblici ed interessi della comunità.

La cooperazione sociale da sempre è stata fortemente legata ai servizi territoriali in particolare per i processi di integrazione lavorativa collaborando con gli stessi per l'elaborazione di progetti personalizzati di inserimento. Esse si

---

<sup>29</sup> Palomar, Le cooperative sociali di tipo B, Fondazione Don Gnocchi, 2003

rapportano con i servizi per il lavoro pubblici e privati nonché con i settori formativi ed educativi costituendo una realtà di rete nell'ottica di una presa in carico complessiva della persona.

Strumento favorito, ma non esclusivo, per la realizzazione della collaborazione tra Stato e privato sociale per il raggiungimento degli obiettivi previsti nella legge sul diritto al lavoro dei disabili, è quello della convenzione.

Per il ruolo da queste istituzionalmente svolto nell'ambito dell'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate il legislatore le ha riconosciute come i soggetti naturalmente indicati per favorire l'inserimento lavorativo della persona disabile (art. 12 della L.68/99; art. 14 del D.Lgs 276/03).

# ATTIVITA' DI SELEZIONE E INCONTRO TRA DOMANDA ED OFFERTA DI LAVORO

## ***3.1 L'attività di selezione. Evoluzione storica***

Lo studio e la pratica dell'attività di selezione subiscono una profonda evoluzione nel corso del ventesimo secolo, influenzati dagli eventi storico-economici, come i conflitti mondiali, e dalle tipologie di mercato del lavoro che si sono andate sviluppando nel tempo<sup>30</sup>.

Mentre negli anni venti si svolgono le prime ricerche longitudinali sull'intervista di selezione rivolta all'assunzione di venditori, negli anni quaranta si è avuto un impiego massiccio della stessa in ambito militare, con l'obiettivo di prevedere il successo dei piloti dell'aviazione. Negli anni '50 e '60, con lo strutturarsi della grande industria, essendo viva l'esigenza di immettere nel sistema produttivo migliaia di persone, prevale l'utilizzo della selezione con finalità più di tipo quantitativo che qualitativo: la selezione mira a valutare nel soggetto le capacità tecnico-operative utili a ricoprire un determinato ruolo, senza prendere in considerazione l'orientamento valoriale o le competenze di tipo relazionale.

Negli anni '70 e '80 gli psicologi del lavoro iniziano a prendere in considerazione le limitazioni dell'intervistatore nell'elaborare le informazioni che raccoglie durante l'intervista, con le varie distorsioni che possono interferire nel processo di valutazione del candidato.

Dai primi anni '80 fino al 2000 il mercato del lavoro diviene più aperto, maggiormente concorrenziale stimolando una crescente mobilità del lavoratore qualificato; la selezione diviene allora l'occasione di "mettere la persona giusta al posto giusto", cogliendo la specifica individualità del candidato, accanto ed oltre alle sue capacità tecniche. Per questo iniziano ad essere prese in considerazione le attitudini, le aspettative, i valori del candidato.

Oggi la selezione rappresenta una "trattativa commerciale" dove, da un lato, si ha un candidato che propone se stesso, le proprie conoscenze e le proprie competenze, tentando di promuoverne la vendita in un certo senso, e dall'altro si ha un selezionatore che fa da filtro alle richieste del committente, l'azienda, che deve decidere se acquistare o meno.

---

<sup>30</sup> Piergiorgio Argentero, *L'intervista di selezione*, Franco Angeli 2001

Nella complessità del mercato del lavoro attuale, l'attività di selezione richiede la realizzazione di un processo di analisi organizzativa, che favorisca la possibilità di valutare e cogliere i margini e le modalità della possibile integrazione tra individuo e organizzazione. Per tale ragione oltre all'analisi del singolo soggetto diventa fondamentale la comprensione del sistema organizzativo con la sua cultura, i suoi valori, il tipo di comunicazione interna ed esterna che esso mira a promuovere. Da ciò deriva che la selezione oggi richiede una strategia mirata diversa per ogni specifica realtà organizzativa, da integrare con le altre attività di gestione delle risorse umane. Si è valorizzata l'attività che mira a realizzare un proficuo incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

## **3.2 Il processo di selezione**

Il processo di selezione è costituito da diverse fasi, ognuna delle quali implica la messa in atto di strategie e l'utilizzo di metodologie specifiche<sup>31</sup>. Dopo una breve presentazione delle varie fasi, ci soffermeremo sulle metodologie inerenti alla fase operativa della selezione.

### **3.2.1. Fasi del processo di selezione**

La prima fase del processo di selezione ha come obiettivo "*l'individuazione del bisogno organizzativo*". A questo scopo il selezionatore si impegna nel conoscere le esigenze dell'organizzazione attraverso una ricognizione degli elementi che costituiscono la mission, i valori, la struttura gerarchica, la rete dei rapporti che intercorrono al suo interno.

Il secondo passo sul quale l'intervistatore si sofferma è la "*job analysis*", ossia l'individuazione delle attività e la descrizione delle mansioni specifiche collegate con la posizione lavorativa per cui l'azienda ricerca nuovo personale.

La fase immediatamente successiva è relativa alla stesura del "*job profile*" in cui viene effettuata l'analisi e la definizione dei requisiti essenziali (sesso, età, competenze di base e tecnico-operative ecc...) e di quelli preferenziali (competenze relazionali e di soluzione di problemi ecc...) connessi alla specifica posizione ricercata. Tale processo conduce ad elaborare un profilo, per così dire "ideale", che andrà confrontato con i profili di ogni singolo candidato preso in considerazione.

---

<sup>31</sup> Autieri E. *Management delle risorse umane. Fondamenti professionali*, Angelo Guerini e Associati. (1998)

A questo punto il selezionatore procede allo "*screening dei curriculum*", che può aver reperito attraverso varie fonti di invio (media, segnalazioni interne ed esterne all'azienda, banca dati, internet ecc...). Il curriculum rappresenta un vero e proprio messaggio pubblicitario dove il candidato promuove se stesso nel primo contatto formale con l'azienda.

La "*definizione della metodologia e degli strumenti*" (test, colloquio, interviste) che si utilizzeranno nel corso della "*fase operativa*" della selezione precede la parte centrale del processo. Tale fase prevede l'elaborazione, per ogni singolo candidato valutato, di un "*profilo individuale*", che, confrontato con il job profile, consente di valutare il candidato stesso rispetto alla posizione da ricoprire ed effettuare una scelta tra i candidati presi in considerazione. Generalmente il processo di selezione si conclude con un "*colloquio di inserimento*" in cui viene definita la tipologia di contratto, il livello retributivo, e sono esplicitate le aspettative dell'organizzazione.

### **3.2.2. Metodologie di selezione**

Ci sono due modi di fare selezione, che presuppongono metodologie e approcci diversi<sup>32</sup>. Nel primo, quello più tradizionale, che ricalca più da vicino la struttura di fasi prima descritta, si esaminano le persone, una alla volta, verificando le specifiche competenze richieste dalla job analysis. In questo approccio "*il processo è tutto centrato sul lavoro che la persona dovrà svolgere*" (Autieri, 1998, 119). Il limite di questo modo di fare selezione è che il valutatore tende a concentrarsi su quanto rientra nella specifica posizione presa in considerazione, ponendo poca attenzione alle altre caratteristiche della persona e trascurando così eventuali altre risorse. Un modo alternativo di operare la selezione è concentrarsi sul conoscere la persona nella sua globalità e poi, se risulta adeguata rispetto ad alcuni ruoli aziendali più generali, effettuare ipotesi di collocamento in merito e orientarla ad occupare la tipologia di ruolo che coniughi il bisogno di sviluppo dell'azienda con le sue specifiche competenze. Questo approccio, centrato più sulla persona che sul lavoro, permette di valorizzare maggiormente le risorse peculiari del singolo candidato.

Per ruoli di tipo esecutivo o dove sono richieste competenze tecnico-operative molto specifiche appare più funzionale l'utilizzo del primo approccio. Quando invece si inseriscono risorse al primo impiego appena uscite dal percorso formativo o persone disabili che, a causa dello svantaggio che vivono, sono fuori

---

<sup>32</sup> Autieri E. *Management delle risorse umane. Fondamenti professionali*, Angelo Guerini e Associati. (1998)

dal mondo del lavoro da tempo, è utile effettuare una mediazione tra i due approcci, facilitando un percorso di orientamento della risorsa volto a favorire il suo miglior inserimento nell'azienda. L'approccio con cui si realizza il processo di selezione ha quindi bisogno di essere declinato flessibilmente in base al tipo di realtà organizzativa in cui si opera, alla posizione ricercata e al tipo di risorse valutate.

Per quanto riguarda la tecnica della selezione, a seconda della posizione da ricercare e del livello di approfondimento con cui si intende valutare il candidato, il selezionatore può scegliere se utilizzare due tipi di strumenti: gli *strumenti freddi* o gli *strumenti caldi*. Con i primi il candidato è chiamato a rispondere in modo individuale, senza sviluppare alcuna interazione con altre persone. I secondi prevedono un coinvolgimento, un'interazione tra i candidati ed i selezionatori. All'interno di una selezione è consigliabile utilizzare entrambi i tipi di strumenti, per integrare più fonti di informazione sul singolo candidato. Strumenti cosiddetti freddi sono ad esempio test e questionari: i primi sono strumenti standardizzati che misurano aspetti specifici, come ad esempio i test di intelligenza o di profitto. I questionari sono strumenti formulati a risposta multipla o chiusa, come quelli di personalità.

Tra gli strumenti cosiddetti caldi troviamo invece interviste e colloqui. Argentero (1998), d'accordo con altri autori, ha proposto una definizione generale di intervista: "*L'intervista di selezione consiste in uno scambio di informazioni faccia a faccia tra un rappresentante dell'organizzazione ed un candidato, con la principale finalità organizzativa di valutare i possibili candidati per una certa mansione e di scegliere la persona o le persone per svolgerla in modo ottimale*"<sup>33</sup>.

Mentre l'intervista prevede una serie più o meno strutturata di domande, definita prima di essere applicata, il colloquio risulta uno strumento più flessibile e ampio, al cui interno è possibile inserire anche un'intervista. Il colloquio può essere effettuato individualmente con un candidato alla volta o in gruppo. Il colloquio individuale mira a conoscere la persona attraverso come essa si presenta e si propone, ed è quindi più soggetto alla messa in atto di strategie di "falsificazione" da parte del candidato. Il colloquio di gruppo facilita invece l'osservazione della persona in un contesto che simula la realtà, predisponendo ad esempio una situazione problematica che il valutatore chiede di risolvere attraverso la collaborazione con gli altri candidati presenti. Il vantaggio di questo strumento è che consente di valutare una prestazione in vivo, anche se in una situazione di simulazione. Ciò diminuisce la necessità di operare inferenze rispetto al comportamento comunicativo di autopresentazione, verbale e non verbale, che il candidato mette in atto nel colloquio individuale. Di nuovo, è utile poter integrare

---

<sup>33</sup> Piergiorgio Argentero, *L'intervista di selezione*, Franco Angeli 2001, p.47

le informazioni reperibili dal colloquio individuale, che può facilitare l'espressione di persone con un certo grado di timidezza e introversione, con le informazioni che emergono dall'interazione in gruppo, calibrando i tempi e i pesi dati ai due strumenti a seconda del tipo di selezione effettuata.

### **3.3 Attività di orientamento, di selezione e di *matching* - Esperienza del Progetto "Integrazione: Consorzi Sociali per l'inserimento lavorativo"**

In questa sezione ci si soffermerà in particolare sull'attività di selezione e di incontro tra domanda ed offerta e sull'attività di orientamento nell'ambito del Progetto "Integrazione". Le considerazioni che seguono, seppur da leggersi in riferimento alle esigenze specifiche del Progetto, sono da considerarsi per alcuni aspetti di carattere generale.

Per l'individuazione dei candidati da inserire al lavoro è stata svolta un'attività di selezione grazie alla quale provvedere all'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, cioè all'incontro tra i profili dei candidati ed i profili richiesti dalle imprese.

Il colloquio con i candidati del Progetto "Integrazione" però è stato anche inteso come uno strumento che potesse essere utile al fine di orientare i candidati nella loro ricerca di lavoro individuando i percorsi più idonei per il loro inserimento lavorativo al di là delle opportunità concrete per le quali si erano presentati e che nel corso del progetto sono state riscontrate presso le imprese.

Basandosi su una consolidata esperienza dei soggetti coinvolti, in materia di inserimento ed integrazione al lavoro di persone disabili, si ritiene che per un inserimento ben riuscito sia fondamentale partire da una buona selezione ma che essa, per essere tale, non possa prescindere da una corretta analisi organizzativa della realtà nella quale la persona disabile viene inserita.

Il colloquio è uno degli strumenti più utilizzati in selezione (e in orientamento). Dalle diverse indagini condotte<sup>34</sup> sulle metodologie di selezione presso le organizzazioni lavorative risulta che il colloquio è utilizzato nelle grandi e piccole imprese, in tutti i settori e per la selezione a diversi livelli. Anche in presenza di test o questionari, infatti, lo strumento solitamente preferito sembra essere quello che comporta un'interazione tra selezionatore e candidato. Attraverso il colloquio è possibile valutare globalmente il candidato. L'intervistatore può farsi un'idea della personalità delle motivazioni e delle capacità dell'intervistato; rappresenta un momento di incontro e di scambio di informazioni tra le due parti, operatore di selezione/orientamento e candidato/utente. In particolare la selezione

---

<sup>34</sup> Piergiorgio Argentero, *L'intervista di selezione*, Franco Angeli 2001



delle persone disabili rappresenta un momento fondamentale per garantire un riuscito inserimento lavorativo.

Per non incorrere in equivoci è da chiarire da subito che le attività di orientamento e di selezione sono due attività distinte ed è bene vedere cosa si intende per l'una e cosa per l'altra.

Quando si parla di orientamento si fa riferimento ad un'attività che mira a guidare il candidato verso strade che vanno al di là di un'opportunità concreta di inserimento ed aiutarla a creare più in generale un percorso in ambito professionale. L'orientamento professionale è tutto ciò che aiuta a ricevere informazioni riguardo il lavoro e riguardo le tematiche ad esso legate al fine di operare delle scelte.

Quando si parla di selezione<sup>35</sup> si fa riferimento a quell'attività che mira ad individuare per una determinata mansione il candidato più idoneo. E' comunque da precisare che i colloqui possono essere effettuati per mansioni specifiche ma possono essere anche colloqui di carattere generale per conoscere i candidati e valutarli per diverse opportunità lavorative presenti e future<sup>36</sup>.

### 3.3.1 Orientamento

Molte attività possono essere definite di orientamento. Fare orientamento significa porre gli utenti nella posizione di operare autonomamente e consapevolmente le proprie scelte e di metterle in atto individuando percorsi in ambito formativo e professionale.

L'orientamento aiuta a fare delle scelte.

In questa trattazione si fa riferimento principalmente all'orientamento professionale che comunque non è totalmente slegato da quello formativo.

L'attività di orientamento può essere svolta in vari contesti (principalmente presso gli sportelli di orientamento<sup>37</sup>) e si possono prevedere diversi livelli di intervento: colloqui brevi di prima accoglienza per l'erogazione di informazioni base, o colloqui individuali più articolati di vera e propria consulenza con presa in carico della persona, con la possibilità di prevedere bilanci orientativi, corsi sulle

---

<sup>35</sup> Per un approfondimento si rimanda al paragrafo 4.2. *Il processo di selezione*

<sup>36</sup> Le selezioni per il Progetto "Integrazione: Consorzi Sociali per l'inserimento lavorativo" si sono svolte considerando più opportunità lavorative.

<sup>37</sup> E' da rilevare il ruolo assunto dai Centri per l'Impiego divenuti ormai centri operativi chiamati a ad agire per il miglioramento dell'occupabilità dei propri territori. Nella Regione Lazio segnaliamo tra gli altri sportelli pubblici i CILO, gli Informagiovani, i COL. Per un indirizzario sui Centri di Orientamento e Informazione si può consultare il sito di Europa Lavoro.

tecniche attive di ricerca del lavoro, promozione e sostegno sulle scelte professionali grazie alla messa a disposizione di un'ampia documentazione.

L'operatore di orientamento deve possedere come requisito minimo una conoscenza sulle normative rilevanti in tema di lavoro e delle metodologie per la ricerca attiva del lavoro.

### 3.3.2 Colloqui di orientamento e di selezione

Come detto, tenendo distinte le due attività, l'orientamento può essere effettuato anche in occasione di colloqui di selezione. Le persone che si presentano ad un colloquio vi possono arrivare per motivi diversi e seguendo percorsi diversi ma quello che è certo è che si trovano in una fase di transizione. Possono essere alla ricerca della prima o di una nuova esperienza lavorativa e possono ancora non aver ben chiaro quello che stanno cercando<sup>38</sup>.

Nel caso in cui l'operatore di selezione, che per la sua attività raccoglie dati per l'incrocio fra domanda e offerta di lavoro, si trovi a svolgere attività di orientamento (naturalmente avendone le competenze) è tenuto a spiegare chiaramente le finalità del colloquio. Fatto ciò si rende disponibile nel fornire informazioni orientative. Presumibilmente ciò non accadrà nell'ambito di selezioni operate al solo fine di reclutamento da parte di aziende che sono alla ricerca di candidati per specifiche e circostanziate opportunità lavorative ma è una ipotesi che si verifica maggiormente in contesti impegnati costantemente nel favorire l'inserimento lavorativo (anche attraverso inserimenti nelle proprie strutture)<sup>39</sup>, o nell'ambito di Progetti specifici<sup>40</sup>, o più in generale in quelle strutture pubbliche e private che si occupano di collocamento<sup>41</sup>.

L'operatore può anche indirizzare il candidato verso i servizi che si occupano prioritariamente di orientamento e che sono quindi in grado di fornire un servizio più specifico ed articolato (di secondo livello).

Durante uno o più colloqui<sup>42</sup>, infatti, è possibile pensare ad un orientamento articolato in più fasi: accoglienza, informazione di base sulle diverse

---

<sup>38</sup> E' in questo caso che è particolarmente opportuno dedicarsi all'orientamento.

<sup>39</sup> E' il caso del mondo dell'imprenditoria sociale

<sup>40</sup> E' il caso del Progetto "Integrazione"

<sup>41</sup> La recente riforma del mercato del lavoro ha determinato una revisione globale della disciplina dei servizi pubblici e privati per l'impiego allo scopo di realizzare "un sistema efficace e coerente di strumenti intesi a garantire trasparenza al mercato del lavoro e a migliorare le capacità di inserimento professionale dei disoccupati e di quanti sono in cerca di una prima occupazione attraverso un modello che contempli la cooperazione e la competizione tra strutture pubbliche, organismi convenzionati e agenzie private di collocamento" (Relazione di accompagnamento della proposta del Governo per una delega in materia di mercato del lavoro)

<sup>42</sup> Nell'ottica di un'attività di orientamento i colloqui possono diventare più d'uno.

alternative professionali, consulenza di base, ma presumibilmente per poter predisporre un percorso più complesso ed efficace, una volta individuate le esigenze del candidato, può rivelarsi opportuno invitarlo a rivolgersi a sportelli dedicati che possono prendere in carico la persona, possono organizzare corsi formativi, dare un sostegno sulle scelte professionali, promuovere un'autonoma facoltà di scelta, possono mettere a disposizione un'ampia documentazione.

E' importante individuare quali sono le ragioni e le circostanze che hanno portato il candidato al colloquio.

Per quanto riguarda più propriamente l'attività di selezione l'incontro deve basarsi sulla partecipazione attiva del candidato per fare un'analisi delle sue potenzialità, debolezze, competenze, aspirazioni, esigenze, disponibilità. Come detto precedentemente il colloquio è solo uno degli strumenti utilizzato per la selezione ma è il più diffuso.

Esso è ricondotto ad una fase dell'intero processo di selezione che nella sua parte essenziale ricomprende le fasi di<sup>43</sup>: reclutamento (la raccolta delle candidature, un primo screening dei candidati, la convocazione per un incontro) valutazione, inserimento<sup>44</sup>.

Il processo di selezione può riconoscersi nelle fasi ancora precedenti al reclutamento vero e proprio (individuazione del bisogno organizzativo, job analysis, job profile)<sup>45</sup>.

Il colloquio di selezione è uno strumento che aiuta l'operatore a valutare il candidato in merito alla professionalità, alla motivazione, alla possibilità di essere inserito in una determinata organizzazione e di svolgere determinate mansioni.

Per effettuare tale valutazione l'operatore deve necessariamente basarsi su quanto il candidato comunica, anche con il linguaggio non verbale, durante il colloquio.

Nella maggior parte dei manuali e dei siti Internet dedicati all'orientamento tra i primi consigli forniti a chi si accinge a presentarsi ad un colloquio di lavoro c'è quello di esprimersi in modo chiaro, preciso ed esauriente e di essere se stessi. Ciò consente all'operatore che effettua la selezione di valutare più correttamente il

---

<sup>42</sup> Piergiorgio Argentero, *L'intervista di selezione*, Franco Angeli 2001

<sup>43</sup> Piergiorgio Argentero, *L'intervista di selezione*, Franco Angeli 2001

<sup>44</sup> L'inserimento è una fase importante che può essere ricondotta all'intero processo di selezione anche se spesso le organizzazioni non vi dedicano adeguata cura. Esso è caratterizzato da un periodo di prova più o meno lungo durante il quale anche il candidato può valutare l'interesse ad una sua permanenza in azienda (Argentero 2001).

<sup>45</sup> Autieri E. *Management delle risorse umane. Fondamenti professionali*, Angelo Guerini e Associati. (1998)

candidato. Questo vale naturalmente per tutti i candidati indistintamente ma per la valutazione delle persone disabili entrano in gioco tutta una serie di fattori aggiuntivi da considerare, inerenti lo stato di salute, le potenzialità e le diverse abilità che la persona disabile possiede e che possono influire sul lavoro. Si parla di inserire la "persona giusta" al "posto giusto". Tra l'operatore e il candidato deve potersi instaurare un rapporto che metta quest'ultimo il più possibile a proprio agio e consenta all'operatore di valutare al meglio il candidato con tutte le sue specificità.

E' opportuno che vengano indagate prima di tutto le abilità e le potenzialità del candidato ma è necessario verificare anche in che modo le patologie possano incidere nell'espletamento delle mansioni e quali eventuali accorgimenti possono essere presi nell'organizzazione del lavoro.

L'obiettivo del colloquio è quello di capire se le aspettative reciproche del datore e del candidato possono essere soddisfatte. La scelta da parte del datore è fatta in funzione delle attività che devono essere svolte, l'azienda mira ad assumere una persona che sia in grado di svolgere una determinata attività e che abbia la professionalità e la capacità necessaria. Le persone disabili che cercano lavoro devono essere in grado di soddisfare le richieste di buona esecuzione del lavoro e di competenza e professionalità come gli altri lavoratori.

E' da aggiungere, però, che spesso l'adattamento di un lavoratore disabile all'ambiente di lavoro dipende anche dalla congruenza tra persona e ambiente<sup>46</sup> ecco perché è utile programmare interventi che riducano la discordanza tra le abilità sociali e le competenze interpersonali. Per competenze interpersonali si intende il giudizio sull'efficacia di un comportamento di un individuo in uno specifico ambito di relazioni ed è determinato dalla natura del compito da svolgere, dal contesto sociale e dalle caratteristiche del lavoratore; per abilità sociali si intende quei comportamenti reattivi e relazionali che consentono ad un individuo di agire in una determinata maniera giudicata socialmente competente. Si può essere socialmente competenti in un ambiente e non in un altro.

E' importante che la persona in difficoltà possieda i requisiti psicocomportamentali idonei rispetto a un lavoro.

Grazie al colloquio l'operatore può fare un bilancio di competenze cioè valutare capacità, esperienze, interessi, attitudini, aspirazioni e definire il profilo del candidato.

---

<sup>46</sup> Carl Calkins e Hill Walker "L'adattamento all'ambiente di lavoro nei soggetti deboli", Erickson, 1994

L'operatore può valutare cosa il candidato può fare e se vuole farlo. Se le aspirazioni del candidato non trovano immediato riscontro in una possibilità lavorativa perché ad esempio non corrisponde ad esse un'esperienza adeguata o semplicemente non vi è un'opportunità lavorativa corrispondente l'operatore che è anche a conoscenza delle richieste del mercato del lavoro può indirizzare il soggetto verso percorsi alternativi o percorsi di formazione integrativi, nell'ottica dell'attività di orientamento.

Quando partecipano alla selezione candidati disabili è utile ricordarsi di alcuni semplici ma importanti accorgimenti, in relazione al tipo di disabilità, per tener conto di specifiche esigenze. Dovrebbero essere previsti, ad esempio, degli spazi accessibili per colloqui per accogliere i candidati con difficoltà motorie oppure, nel caso di candidati audiolesi, potrebbe essere utile facilitare la lettura delle labbra (facendo sì che il volto dell'intervistatore non sia in zone d'ombra) o prevedere la presenza di una persona che possa comunicare con il linguaggio dei segni se il candidato la conosce.

### **3.4 Vissuti e approcci alla selezione riscontrati nelle persone disabili**

Il contenuto di quanto esposto in questa sezione prende spunto dall'esperienza professionale relativa al Progetto Integrazione e, più in generale, dall'attività di selezione svolta nell'ambito di cooperative sociali.

Quando una persona disabile arriva a sostenere un colloquio di selezione dopo aver già maturato alcune esperienze in merito, è possibile che riferisca di aver vissuto il confronto con eventuali altri contesti organizzativi, soprattutto di imprese profit, come un momento di discriminazione in cui la disabilità è stata motivo di svantaggio sociale. Dalla ricerca esistente sulle pratiche discriminatorie, si rileva che effettivamente molti intervistatori tendono a discriminare in base alle caratteristiche sessuali, fisiche ed anagrafiche dei candidati: in particolare risulterebbero svantaggiati i candidati di sesso femminile, portatori di handicap fisici e psichici, di età più avanzata (Argentero, 1998). Ciò accade in modo più frequente per quei candidati la cui invalidità comporta una disabilità evidente che compromette per esempio le capacità motorie e/o quelle comunicative e di espressione verbale o che comporta una grave disarmonia nel proprio aspetto fisico. Con un back-ground di esperienze frustranti alle spalle, a cui di solito si accompagnano sentimenti di impotenza e rabbia, il candidato che si avvicina alla nuova opportunità di lavoro può correre il rischio di "proiettare" durante il colloquio le aspettative di fallimento già vissute e alimentare così la possibilità di un auto-sabotaggio. In altre parole può tendere ad avviare inconsapevolmente un processo

di profezia che si auto-avvera proponendosi nella relazione con il valutatore in modo sfiduciato, rassegnato e poco collaborativo, svalutando ulteriormente le proprie capacità e le nuove opzioni possibili nel colloquio in atto.

La persona disabile che si trova ad approcciare un colloquio di selezione può essere anche una persona non più giovane che, a causa di una invalidità sopraggiunta in una fase recente della propria storia, si è trovata costretta ad abbandonare l'attività lavorativa condotta con soddisfazione fino a quel momento, per curarsi o comunque per una riduzione dell'energia fisica. La persona con questo tipo di esperienza alle spalle è impegnata nel fronteggiare un processo psicologico equiparabile alla elaborazione di un grave lutto, relativo alla perdita del proprio stato di salute e, con esso, del proprio stile di vita precedente. Se la persona è ancora immersa nel "metabolizzare" il dolore relativo alla sopraggiunta invalidità e nel riadattarsi alla nuova condizione di vita, può tendere a vivere il processo di selezione come una sorta di umiliazione, un'ulteriore ingiustizia che si trova ad affrontare e con la quale può riconfermarsi il senso di perdita di efficacia e di fallimento personale. Soprattutto se il colloquio si svolge in gruppo, e se la persona disabile è chiamata a relazionarsi con altri candidati di età più giovane o con una disabilità meno evidente, può mostrare un atteggiamento rinunciatario e disorientato, e usare il confronto con gli altri candidati più giovani per svalutarsi e sentirsi perdente nel confronto.

Se il colloquio avviene nel contesto di una cooperativa sociale integrata, il vissuto della persona disabile può essere caratterizzato da una serie di aspettative molto elevate, se non irrealistiche, di soluzione "magica" ai propri problemi economici e di inserimento lavorativo, nei confronti della cooperativa stessa. Tali aspettative possono in alcuni casi non tenere conto del contesto lavorativo e delle esigenze di efficienza nell'erogazione del prodotto/servizio a cui la cooperativa deve dare una risposta per poter mantenere se stessa. Il disabile che approccia la selezione con questo tipo di aspettative può vivere il colloquio come uno spazio in cui esporre i propri problemi personali e chiedere esplicitamente aiuto all'intervistatore. Il rischio in questo caso è che si instauri una specie di gioco psicologico in cui il candidato, ponendosi come "vittima" e chiedendo sostegno, sollecita il valutatore a relazionarsi da una posizione di "salvatore". Di fronte ad un atteggiamento poco chiaro e ambiguo del valutatore, le aspettative del candidato possono andare incontro ad una amara delusione e condurre ad uno scambio di ruoli nel "gioco": il candidato può iniziare a relazionarsi da una posizione di "persecutore", accusando più o meno esplicitamente e consapevolmente l'intervistatore, e l'impresa che questi rappresenta, di un carente orientamento sociale, sollecitando in tal modo l'intervistatore a porsi in una posizione di "vittima"

e a sperimentare sentimenti di colpa per non aver potuto dare una piena risposta ai bisogni del candidato.

Da tutto ciò si evince che ci saranno stili di comportamento più o meno funzionali che il selezionatore potrà mettere in atto in risposta ai diversi atteggiamenti che la persona disabile può manifestare nel processo di selezione. In generale occorre modulare flessibilmente il tipo di colloquio (individuale e di gruppo) e di strumenti usati ("caldi" e "freddi") in base al tipo di candidato. La selezione con persone disabili richiede un'attenzione maggiore finalizzata a porre la persona in condizione di poter essere valutata nella sua globalità piuttosto che solo rispetto ai requisiti richiesti dalla posizione specifica. In un'ottica di orientamento e accompagnamento all'inserimento lavorativo, oltretutto di mera selezione, il colloquio dovrebbe essere condotto in modo da facilitare l'individuazione e la valorizzazione di tutte le risorse e le abilità che la persona possiede, anche di quelle meno evidenti, al di là dei vincoli psico-fisici relativi alla propria invalidità. Allo stesso tempo, per evitare l'instaurarsi di processi comunicativi e relazionali ambigui e impliciti e l'alimentarsi di aspettative irrealistiche, occorre dare informazioni chiare e coerenti mantenendo una equilibrata distanza interpersonale. L'intervistato infatti, oltre ad avere un suo modo di approcciare il colloquio, può essere sensibile e ricettivo ai risultati del processo di interazione con l'intervistatore (Argentero, 1998). In questo contesto è utile infine ribadire l'importanza, per il valutatore, di monitorare le possibili distorsioni che possono interferire con il processo di elaborazione delle informazioni (i cosiddetti effetto alone, effetto primacy e recency). A tal fine il selezionatore può raccogliere le informazioni sul candidato e elaborare via via ipotesi di valutazione, proponendosi con un atteggiamento di base di apertura alle nuove informazioni e disponibilità alla messa in discussione di quelle ipotesi che si verificano poco probabili.

# PROGETTO “INTEGRAZIONE: CONSORZI SOCIALI PER L’INSERIMENTO LAVORATIVO”

## **4.1 Contesto ed obiettivi**

Il Progetto “Integrazione: Consorzi sociali per l’inserimento lavorativo”<sup>47</sup> è un’iniziativa, approvata e finanziata dalla Regione Lazio<sup>48</sup> nell’ambito delle azioni per l’integrazione sociale delle persone disabili, promossa da un’associazione dei principali Consorzi di cooperative sociali operanti sul territorio regionale: il consorzio COIN, il consorzio SOL.CO.ROMA, il consorzio CO.PERN.I.CO., il consorzio ALBERTO BASTIANI, il consorzio SOLARIS LAZIO, il consorzio PARSIFAL, il consorzio IL CERCHIO, il consorzio PARTECIPAZIONE, il consorzio SOCIAL TEAM, il consorzio SINTESI, il consorzio IDEALAVORO, il consorzio INTEGRA, il consorzio SOL. CO. ROMA PER L’AUTOMOBILITA’.

La proposta progettuale è nata nel contesto di un potenziamento e di una valorizzazione generale dei sistemi locali, in un’ottica di ampliamento delle possibilità occupazionali rivolte alle categorie deboli, nel quale si riscontra sempre più l’opportunità di operare con azioni integrate: con i contributi e apporti specifici dei diversi attori pubblici, economici e sociali.

L’obiettivo perseguito con il Progetto “Integrazione” è stato quello di inserire al lavoro persone disabili attraverso percorsi di consolidamento delle competenze di base.

## **4.2 Attività del progetto**

Una prima fase del Progetto è stata dedicata alla ricerca di opportunità occupazionali per persone disabili nelle imprese sociali e *profit* nel territorio regionale, successivamente, in base ai risultati delle segnalazioni raccolte, sono state attivate azioni di orientamento e selezione dei candidati, a cui è seguito un periodo di potenziamento delle competenze di base finalizzato all’inserimento lavorativo delle persone disabili selezionate.

---

<sup>47</sup> Da ora in poi denominato Progetto “Integrazione”

<sup>48</sup> Direzione regionale Famiglia e Servizi alla persona



## 4.2.1 Avvio, promozione dell'iniziativa e ricerca di opportunità lavorative

In una prima fase del Progetto sono stati contattati diversi enti e strutture territoriali che si occupano di inserimento lavorativo tra i quali i Centri per l'Impiego delle cinque province, i Centri di Orientamento al Lavoro ed alcune Associazioni.

Per garantire una maggiore diffusione di informazioni è stata attivata una collaborazione con il Presidio del Lazio, Centro Servizi per le persone con bisogni speciali, fornendo tra i riferimenti da contattare il Numero Verde 800.27.10.27. La Segreteria addetta al Progetto inoltre si è occupata di fornire informazioni più dettagliate e personalizzate agli utenti candidati ed alle imprese attraverso l'indirizzo di posta elettronica [integrazione@sociale.it](mailto:integrazione@sociale.it).

Per una diffusione più capillare dell'iniziativa, al fine di raccogliere un numero adeguato di candidature si è provveduto alla pubblicazione di un bando su due periodici a grande tiratura: "Lavorare" settimanale specialistico, dedicato all'informazione in tema di lavoro, ricerca di impiego ed opportunità lavorative e di formazione ed il quotidiano "Il Messaggero" nella sezione dedicata alle offerte di lavoro.

L'avviso pubblico forniva le indicazioni relative ai requisiti richiesti ai candidati, le principali figure professionali di inserimento e le modalità di presentazione delle domande di partecipazione al Progetto.



Progetto *INTEGRAZIONE*:

Consorzi Sociali per l'inserimento lavorativo



*Assessorato  
Politiche per la Famiglia e Servizi Sociali*

Consorzi sociali: COIN, SOL.CO.ROMA, CO.PERN.I.CO., Alberto BASTIANI, SOLARIS LAZIO, PARSIFAL, IL CERCHIO, PARTECIPAZIONE, SOCIAL TEAM, SINTESI, IDEALAVORO, INTEGRA, SOL. CO. ROMA PER L'AUTOMOBILITA'

**Avviso per l'ammissione di n° 52 persone disabili a percorsi di consolidamento delle competenze di base e tirocini finalizzati all'inserimento lavorativo.**

Progetto finanziato dalla Regione Lazio  
(Approvato dalla Regione Lazio con Deliberazione n° 403 del 21/05/2004)

**Requisiti obbligatori:**

iscrizione alle liste speciali del collocamento obbligatorio  
invalidità con percentuale riconosciuta non inferiore al 46%  
residenza nella Regione Lazio

**Requisiti preferenziali:**

diploma di scuola superiore  
buona conoscenza informatica di base  
precedente esperienza lavorativa nell'area professionale prescelta

I suddetti requisiti devono essere posseduti al momento della presentazione della candidatura.

**Principali figure professionali di inserimento**

Gli inserimenti lavorativi riguarderanno principalmente le seguenti figure professionali:

Operatore di videoterminale, front office  
Operatore di segreteria  
Impiegato amministrativo/contabile  
Operatore del settore ambientale  
Operaio generico

**Modalità di selezione:**

Le richieste pervenute saranno selezionate, per una prima fase di colloqui nel numero massimo di 150, sulla base dei requisiti obbligatori e preferenziali su indicati, tenendo conto anche dei profili richiesti dalle aziende e della vicinanza del luogo di lavoro. A parità di requisiti per la selezione si terrà conto della data di arrivo della domanda di partecipazione. Successivamente alla fase di colloqui sarà costituita una graduatoria per l'avviamento alla formazione e ai tirocini di lavoro delle persone selezionate, nel numero previsto di 52.

**Documentazione da presentare:**

domanda di partecipazione (il cui fac-simile è consultabile all'indirizzo [www.sociale.it](http://www.sociale.it) alla sezione "Iniziativa") con dichiarazione di iscrizione al collocamento obbligatorio e del riconoscimento di invalidità con una percentuale non inferiore al 46%, nonché indicazione della figura professionale per la quale ci si candida  
Curriculum Vitae recante autorizzazione al trattamento dei dati personali ai sensi del Decreto Legislativo n.196/03

**Modalità di presentazione della documentazione:**

La documentazione dovrà essere inviata entro e non oltre il 31 dicembre 2004 (farà fede il timbro postale) a: Progetto "Integrazione: Consorzi sociali per l'inserimento lavorativo" c/o Fermo Posta Roma Ostiense. Le domande, inviate nei termini su indicati, dovranno comunque pervenire entro e non oltre il 10 gennaio 2005.

Ulteriori informazioni possono essere richieste alla segreteria del Progetto all'indirizzo e-mail [integrazione@sociale.it](mailto:integrazione@sociale.it) o al numero verde del PRESIDIO DEL LAZIO 800.27.10.27.

L'avviso, inoltre, è stato reso consultabile on line anche sul sito [www.sociale.it](http://www.sociale.it) alla voce "Iniziativa" e sui siti web dei Consorzi partecipanti all'iniziativa.

Contestualmente è stata avviata la fase relativa all'individuazione delle opportunità lavorative.

Le ricerche sono state indirizzate alle imprese del settore profit e dell'economia sociale.

Per le imprese del settore profit sono stati presi, sia congiuntamente sia autonomamente dai singoli partecipanti al Progetto, contatti con associazioni imprenditoriali operanti nella Regione.

Si è sottolineata l'importanza della creazione di una rete permanente tra le associazioni, le organizzazioni imprenditoriali, i consorzi di cooperative sociali al fine di migliorare l'inserimento lavorativo di persone disabili.

La creazione di tale rete favorisce, infatti, la comunicazione tra soggetti interessati al lavoro delle persone disabili, facilitando la conoscenza reciproca con l'obiettivo di ampliare il numero di opportunità lavorative ed individuare i soggetti maggiormente idonei per profilo professionale, abilità, e potenzialità globali. In

particolare ci si è posti l'obiettivo di creare una rete finalizzata all'inserimento lavorativo di persone disabili a livello istituzionale, economico e sociale che vada anche al di là dei risultati e dei tempi previsti dal Progetto.

Per le imprese sociali i Consorzi promotori dell'iniziativa si sono rivolti alle cooperative ad essi associate invitandole a segnalare eventuali opportunità lavorative ed a mettere a disposizione una o più risorse per seguire i candidati ospitati durante la fase di tirocinio e/o potenziamento di competenze.

Sono state predisposte schede di rilevazione delle opportunità sottoposte alle imprese grazie alle quali si è provveduto all'individuazione del fabbisogno professionale ed alla definizione dei profili maggiormente richiesti dalle imprese in base a cui individuare le azioni successive di selezione, potenziamento delle competenze di base, stage e avvio al lavoro.

Le schede di rilevazione delle opportunità sono state suddivise in tre parti di cui la prima relativa ai dati dell'impresa interessata a segnalare la disponibilità (ragione sociale, settore di attività, sede legale, sede operativa, numero di dipendenti); la seconda relativa al tipo di opportunità offerta (settore di attività, mansione, sede di lavoro con indicazione dell'accessibilità, orario richiesto, contratto applicato); la terza relativa al profilo richiesto con indicazioni preferenziali sul titolo di studio, particolari conoscenze e abilità (conoscenze informatiche, conoscenze linguistiche, precedenti esperienze lavorative).



Progetto INTEGRAZIONE:  
Consorzi Sociali per l'inserimento lavorativo

## Scheda opportunità

Referente Cooperativa/Azienda:

Nome  
telefono/fax  
e-mail

*Dati azienda/cooperativa*

Ragione sociale

Settore di attività

Sede legale

Sede operativa

N. di dipendenti

Opportunità lavorativa

Settore di attività		
Mansione <i>(indicare gli aspetti principali della mansione):</i>		
Sede <i>(indicare indirizzo e accessibilità):</i>		
Orario richiesto:	Full time	Part time
CCNL applicato:		
Profilo richiesto		
Titolo di studio <i>(indicare se è richiesto un titolo di studio specifico):</i>		
scuola media inferiore		
scuola media superiore	_____	
laurea	_____	
Conoscenze informatiche <i>(programmi e livello richiesto):</i>		
Conoscenze linguistiche <i>(lingua e livello richiesto):</i>		
Precedente esperienza lavorativa nel settore <i>(se richiesta):</i>		
Altri requisiti richiesti		
_____		
<i>Data</i> _____		
Firma del referente _____		

La ricerca di opportunità iniziata durante il primo mese di Progetto si è protratta anche durante le successive fasi dell'iniziativa e fino a fine Progetto.

Infatti un primo congruo numero di opportunità è stato riscontrato per lo più presso le cooperative associate ai Consorzi ma la promozione dell'iniziativa e le azioni per la costituzione della rete si pone come obiettivo quello di creare la possibilità di inserimenti lavorativi successivi o altre tipologie di inserimento come ad esempio tirocini non finalizzati all'assunzione ma che permettano ai candidati che hanno partecipato alla fase di selezione ed orientamento di effettuare esperienza lavorative significative.

La prima fase di ricerca delle opportunità verso le quali si è orientata l'attività di ricerca di profili idonei, ha portato all'individuazione di disponibilità per mansioni di operatore front line, data entry, operaio di lavanderia, addetto all'orientamento turistico, operatore informatico, addetto alle pulizie, operaio generico, addetto alla segreteria, operatore ambientale, impiegato amministrativo/contabile, autista.

#### 4.2.2 Selezione e valutazione dei candidati

Terminata la fase di arrivo delle candidature si è deciso di convocare alle selezioni tutti coloro che, in possesso dei requisiti richiesti, hanno fatto domanda di

partecipazione al Progetto nei termini previsti, anche se in numero superiore ai 150 inizialmente previsti nel bando pubblico. Tale decisione è stata determinata dalla volontà di far partecipare la totalità dei candidati ai colloqui che non solo hanno avuto una finalità di selezione, per individuare i profili maggiormente corrispondenti alle opportunità lavorative, ma anche quella di orientare, al di là delle opportunità di assunzione, i candidati verso eventuali altri percorsi di inserimento.

Per la fase di orientamento e selezione è stata utilizzata una scheda colloquio appositamente predisposta per il Progetto in modo da poter individuare il profilo del candidato attraverso informazioni dallo stesso fornite rilevando anche la disponibilità e le preferenze rispetto alle diverse figure professionali di inserimento.

La scheda è servita a rilevare:

i dati personali dei candidati (per i quali si è richiesta apposita autorizzazione al trattamento ai sensi del D.Lgs. 193/96), con indicazione, tra l'altro, della zona di residenza per valutare, ai fini di un migliore inserimento, la vicinanza con l'eventuale sede di lavoro<sup>49</sup>;

i mezzi di trasporto solitamente più utilizzati, per poter valutare la raggiungibilità del posto di lavoro e l'autonomia negli spostamenti<sup>50</sup>

gli studi

le esperienze lavorative ed i tirocini lavorativi

la conoscenza delle lingue

la conoscenza dell'informatica

la disponibilità rispetto all'orario di lavoro e ad eventuali spostamenti

il tipo di svantaggio: tipologia di disabilità, percentuale di invalidità, eventuale riconoscimento dell'handicap, eventuale utilizzo di ausili

preferenza espressa in relazione alla figura professionale di inserimento

l'ipotesi di inserimento effettuata dall'operatore di selezione



Progetto INTEGRAZIONE:  
Consorzi Sociali per l'inserimento lavorativo

## Scheda colloquio

### AUTORIZZAZIONE AL TRATTAMENTO DEI DATI

Ai sensi del Decreto Legislativo 30/6/03 n.196 acconsento al trattamento dei dati che emergono nel presente colloquio e che verranno registrati nella presente scheda e in eventuali allegati (es. questionari). Rimane inteso che il trattamento verrà da Voi gestito al fine di attività formativa e/o di inserimento lavorativo.

Data \_\_\_\_\_

Firma (leggibile) \_\_\_\_\_

Responsabile colloquio: \_\_\_\_\_

<sup>49</sup> Tale valutazione naturalmente rientra in una valutazione globale da fare al momento del *matching* con tutte le altre informazioni rilevate.

<sup>50</sup> Vale quanto detto nella nota precedente

Data colloquio:

**DATI PERSONALI**

Codice fiscale \_\_\_\_\_

N° \_\_\_\_\_ Cognome e Nome \_\_\_\_\_

Luogo e Data di nascita \_\_\_\_\_

Abitante in \_\_\_\_\_ Via \_\_\_\_\_

N. \_\_\_\_\_ CAP \_\_\_\_\_ Zona \_\_\_\_\_

Città \_\_\_\_\_ Prov. \_\_\_\_\_ Tel. \_\_\_\_\_ Altro tel. \_\_\_\_\_

Indirizzo di posta elettronica \_\_\_\_\_

Data e luogo di iscrizione al collocamento ordinario \_\_\_\_\_

Data e luogo di iscrizione al collocamento speciale \_\_\_\_\_

**MEZZI DI TRASPORTO**

auto  mezzi  motorino  accompagnato

**STUDI (indicare l'anno)**

MEDIA INFERIORE

MEDIA SUPERIORE

LAUREA

CORSI informatica

lingue

dattilografia

altro

ALTRE SPECIALIZ. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**ESPERIENZE LAVORATIVE (dalla più recente)**

1) Società \_\_\_\_\_ città \_\_\_\_\_

mansione \_\_\_\_\_ dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

motivo interruzione \_\_\_\_\_

2) Società \_\_\_\_\_ città \_\_\_\_\_

mansione \_\_\_\_\_ dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

motivo interruzione \_\_\_\_\_

3) Società \_\_\_\_\_ città \_\_\_\_\_

mansione \_\_\_\_\_ dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

motivo interruzione \_\_\_\_\_

**TIROCINI LAVORATIVI**

1) Sede \_\_\_\_\_ dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

attività svolta \_\_\_\_\_

2) Sede \_\_\_\_\_ dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

attività svolta \_\_\_\_\_

3) Sede \_\_\_\_\_ dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

attività svolta \_\_\_\_\_

**LINGUE**

inglese  francese  spagnolo  altro \_\_\_\_\_

**INFORMATICA**

Indicare il livello: Basso – Medio - Alto

Office  \_\_\_\_\_

Word  \_\_\_\_\_

Excel  \_\_\_\_\_

Power Point  \_\_\_\_\_

Front Page  \_\_\_\_\_

Access  \_\_\_\_\_

Outlook  \_\_\_\_\_

Altri applicativi	<input type="checkbox"/>	_____
Linguaggi di programmazione	<input type="checkbox"/>	_____
Internet	<input type="checkbox"/>	_____
<i>DISPONIBILITA' LAVORO</i>		
MATTINA	part-time <input type="checkbox"/>	full-time <input type="checkbox"/>
POMERIGGIO	part-time <input type="checkbox"/>	full-time <input type="checkbox"/>
SPOSTAMENTO	si <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
<i>SVANTAGGIO</i>		
Invalità (%)	_____	Riconoscimento di handicap <input type="checkbox"/>
Riconoscimento di handicap grave <input type="checkbox"/>		
<i>TIPO DI SVANTAGGIO</i>		
fisico	<input type="checkbox"/>	psichico intellettuale <input type="checkbox"/>
		psichico mentale <input type="checkbox"/>
		sensoriale <input type="checkbox"/>
Utilizzo ausili	<input checked="" type="checkbox"/>	tipo di ausilio _____ <input checked="" type="checkbox"/>
<i>DATTILOGRAFIA</i>		
Su MACCHINA	<input type="checkbox"/>	Su PC <input type="checkbox"/>
<i>NOTE</i>		
<i>Preferenza espressa dal candidato per la figura professionale di inserimento</i>		
<i>Ipotesi espressa dal selezionatore per la figura professionale di inserimento</i>		
<i>Data colloquio</i>		
<i>Firma candidato</i> _____		
<i>Firma responsabile colloquio</i> _____		

I Consorzi gestori dell'iniziativa si sono raccordati attraverso gli strumenti comuni predisposti ed hanno condiviso costantemente le informazioni utili al fine di individuare, nella fase successiva di valutazione, i profili maggiormente corrispondenti a tutte le opportunità lavorative rilevate.

I candidati selezionati sono stati valutati tenendo presente la corrispondenza dei profili, emersi dal curriculum e dal colloquio, con le opportunità lavorative. Gli operatori del Progetto hanno effettuato la valutazione della corrispondenza sulla base di diversi criteri, tra questi: il bilancio di competenze, la compatibilità tra le mansioni e il tipo di disabilità, le soluzioni logistiche (ad esempio raggiungibilità dal proprio domicilio del posto di lavoro, accessibilità) tenendo presente anche le disponibilità date dagli stessi candidati in ordine agli orari, alla sede di lavoro, alle preferenze per le professioni di inserimento.

Per l'attività di valutazione è stata utilizzata una scheda appositamente predisposta per il Progetto suddivisa in due sezioni della quale

la prima era relativa alla valutazione de:

- l'aspetto e personalità tenendo presente la cura di sé mostrata dal candidato, i modi e gli atteggiamenti tenuti durante il colloquio, l'espressione verbale utilizzata nonché la sensibilità emozionale riscontrata;
- il curriculum lavorativo considerando la preparazione culturale, le esperienze di lavoro, l'utilizzo di strumenti di lavoro specifici, la flessibilità e la motivazione al lavoro;
- il potenziale in relazione all'apprendimento, alla capacità di concentrazione, alla capacità di relazionarsi, alla capacità di organizzazione, all'autonomia, all'iniziativa ed all'affidabilità

Si richiedeva, infine, una valutazione globale descrittiva

la seconda per la valutazione della corrispondenza della figura professionale e delle capacità globali ad una delle opportunità lavorative (la corrispondenza doveva essere valutata in base alla figura professionale di inserimento indicata dal candidato, o valutata dal selezionatore, ai requisiti posseduti dal candidato, anche preferenziali, ai requisiti indicati nella scheda opportunità dall'azienda/cooperativa).



Progetto INTEGRAZIONE:  
Consorzi Sociali per l'inserimento lavorativo

## Scheda valutazione

Responsabile colloquio:  
Data colloquio:

*Generalità*

N° \_\_\_\_\_ Cognome e Nome \_\_\_\_\_

### SEZIONE 1

Attribuire un punteggio da 1 a 5

1. <i>Aspetto e personalità</i>	Tot.
Cura della persona	
Modi	
Espressione verbale	
Sensibilità emozionale	
Valutazione globale	

2. <i>Curriculum lavorativo</i>	Tot.
Preparazione culturale	
Esperienze specifiche	
Utilizzo di strumenti di lavoro	
Flessibilità	
Motivazione	

3. <i>Valutazione del potenziale</i>	Tot.
--------------------------------------	------



Apprendimento	
Capacità di concentrazione	
Capacità di relazionarsi	
Capacità di organizzazione	
Autonomia	
Iniziativa	
Affidabilità	

*Valutazione Globale descrittiva*

Punti forti:

Punti deboli:

*IPOTESI DI COLLOCAMENTO*

- Operatore di videoterminale, front line
- Operatore di segreteria
- Operatore informatico
- Impiegato amministrativo contabile
- Operatore del settore ambientale
- Operaio generico
- Altre ipotesi

*ESITO DIGITAZIONE PC*

(Prova facoltativa per il valutatore)

Punteggio attribuito .....

*NOTE*

SEZIONE 2

*Attribuire un punteggio da 1 a 10*

**CORRISPONDENZA DELLA FIGURA PROFESSIONALE E DELLE CAPACITÀ GLOBALI AD UNA DELLE OPPORTUNITÀ LAVORATIVE** (la corrispondenza deve essere valutata in base alla figura professionale di inserimento indicata dal candidato, o valutata dal selezionatore, ai requisiti posseduti dal candidato, anche preferenziali, ai requisiti indicati nella scheda opportunità dall'azienda/cooperativa)

*Descrizione dell'opportunità*

*Corrispondenza .....*

*Motivare il giudizio*

TOTALE PUNTEGGIO RELATIVO ALLE DUE SEZIONI . . . . .  
VALIDO AI FINI DELLA GRADUATORIA DI AMMISSIONE

Firme del gruppo di valutazione

---

In base alla valutazione è stata effettuata l'operazione di incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

Dei candidati selezionati 67 sono stati ammessi alla fase di tirocinio e/o potenziamento delle competenze effettuando operazioni di matching e confrontandosi con le imprese che avevano segnalato le opportunità.

### 4.2.3 Formazione

Una volta individuati i candidati ammessi al periodo di formazione si è potuto procedere con la fase di potenziamento delle competenze di base. Sono stati previsti percorsi differenziati di inserimento che tenessero conto delle specificità ed esigenze dei singoli candidati, delle opportunità lavorative che sono state individuate per mansioni molto diverse tra loro, nonché della diversità delle strutture ospitanti. Sono state definite metodologie comuni che funzionassero da supporto alle strutture interessate le quali hanno mantenuto una propria autonomia di azione portando la propria esperienza specifica come valore alla realizzazione degli obiettivi progettuali.

Al termine del periodo di potenziamento delle competenze si è chiesto alle strutture ospitanti di compilare una scheda per ciascun candidato dalla quale fosse possibile rilevare alcune informazioni relative al percorso concluso.



Progetto INTEGRAZIONE:  
Consorzi Sociali per l'inserimento lavorativo

## Scheda tirocinio/potenziamento competenze

A cura del tutor aziendale

Allievo  
N° \_\_\_\_\_ Cognome e nome \_\_\_\_\_

Tutor aziendale \_\_\_\_\_

Telefono/fax \_\_\_\_\_ e-mail \_\_\_\_\_

Azienda/Cooperativa \_\_\_\_\_

Sede del tirocinio/potenziamento di competenze \_\_\_\_\_

Attività svolte durante il tirocinio/potenziamento competenze

---

---

---

---

---

Valutazione

Regolarità e puntualità nelle presenze

Ottimo       Buono       Sufficiente       Insufficiente

Disponibilità/Flessibilità

Ottimo       Buono       Sufficiente       Insufficiente

Relazioni interpersonali

Ottimo       Buono       Sufficiente       Insufficiente

Rispondenza al piano di tirocinio/potenziamento competenze

Ottimo       Buono       Sufficiente       Insufficiente

Modalità di svolgimento dei lavori assegnati

Ottimo       Buono       Sufficiente       Insufficiente

Breve giudizio

---

---

Esito con motivazione

---

---

Firma del tutor \_\_\_\_\_

Oltre tale scheda di immediata lettura per ogni soggetto è stata redatta una relazione più dettagliata.

In diversi casi – ove possibile in relazione alla predisposizione all’inserimento delle persone disabili coinvolte ed alla possibilità di accoglienza delle strutture – si è preferito procedere all’assunzione dei candidati a seguito di periodi di affiancamento pre-assunzione piuttosto brevi. In tali casi, comunque, si è proceduto con un particolare affiancamento alla persona successivo all’inserimento lavorativo affinché lo stesso operasse in modo graduale ponendo una particolare attenzione alle diverse esigenze dei candidati disabili assunti, tenendo conto delle esigenze delle cooperative di avere nel proprio organico personale comunque preparato, non facendo venire meno il necessario supporto per il potenziamento delle competenze di base.

### 4.3 Risultati del Progetto e valutazione dell'attività svolta. Conclusioni

Le persone disabili coinvolte nella fase successiva alla selezione sono state inserite con **contratti a tempo indeterminato**. In particolare l'inserimento lavorativo stabile ha riguardato quasi 1/3 delle persone selezionate mentre a tutte le altre è stata garantita un'attività di orientamento in molti casi conclusasi con proposte di tirocinio.

L'esperienza progettuale ha dimostrato che per un efficace intervento occupazionale, in modo particolare per persone disabili che presentano una maggiore difficoltà nell'inserimento nel mercato del lavoro, è necessario che i diversi attori coinvolti (istituzionale, economici e sociali) operino in sinergia.

Per un inserimento ben riuscito si ritiene fondamentale partire da una buona selezione ed essa non può prescindere da una corretta analisi organizzativa della realtà nella quale la persona disabile viene inserita. Le opportunità lavorative nascono solo quando vengono individuati correttamente i fabbisogni professionali delle imprese, definiti e mediati i profili richiesti. A questo si aggiunga una selezione accurata ed una valutazione della persona nella sua globalità. Risulta evidente che queste azioni non possono essere svolte dai singoli soggetti senza un reale confronto con gli altri.

Integrazione è stata intesa come parola chiave. L'integrazione della persona disabile al lavoro (come momento fondamentale di integrazione sociale) può avvenire solo attraverso l'integrazione tra le azioni dei diversi attori istituzionali, economici e sociali che operano in materia di inserimento lavorativo.

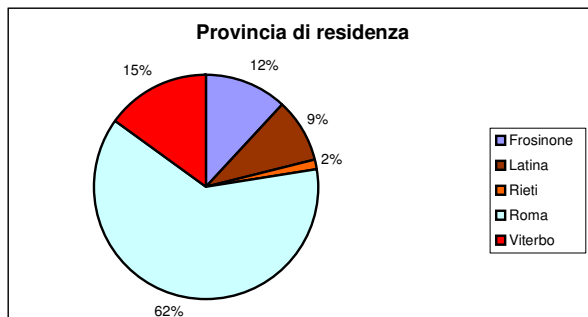
E' prevedibile ed auspicabile che sulla base dei rapporti consolidatisi tra i diversi soggetti possano ottenersi risultati ulteriori successivi alla conclusione del Progetto. E' altresì da tener presente che le attività dovrebbero continuare ad essere alimentate nel tempo.

Analizzando i risultati <sup>51</sup> si possono rilevare alcuni elementi di interesse.

Gli inserimenti sono stati effettuati prevalentemente nella Provincia di Roma, seguita dalle Province di Viterbo, Frosinone, Latina, Rieti.

---

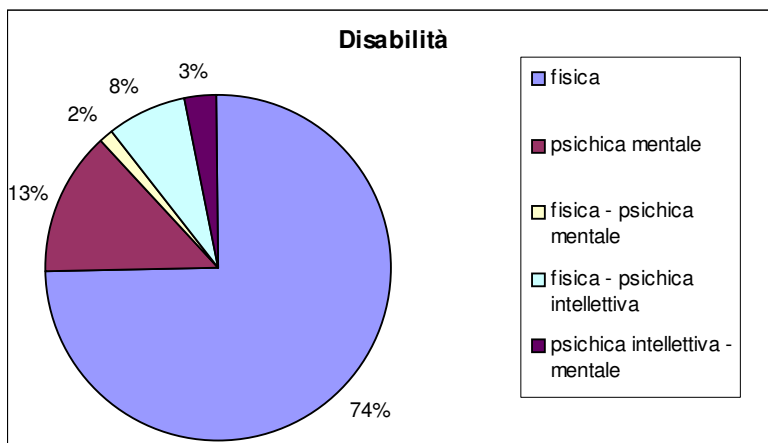
<sup>51</sup> I dati, seppur fortemente indicativi, non possono essere considerati definitivi in quanto al momento della chiusura del presente elaborato le azioni progettuali non sono del tutto concluse. A ciò si aggiunge che ulteriori risultati sono previsti come conseguenza successiva dell'attività svolta grazie al Progetto.



DATI RELATIVI AI CANDIDATI AMMESSI ALLA FASE DI TIROCINIO E/O POTENZIAMENTO DI COMPETENZE

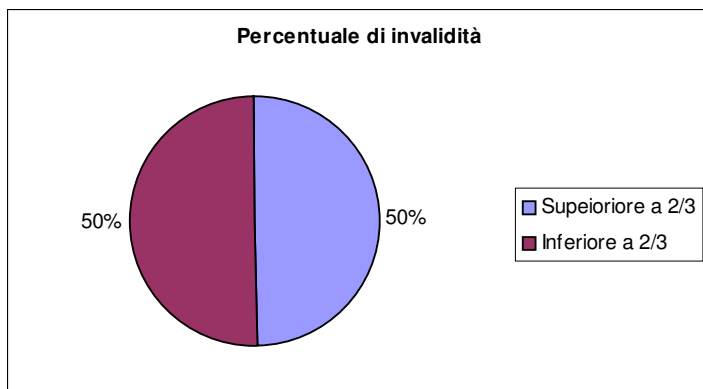
Le persone inserite hanno in maggioranza una disabilità di tipo fisico, confermando il dato generale che l’inserimento delle persone con patologie di tipo psichico, sia di carattere mentale che intellettuale, risulta più difficoltoso.

Per quanto riguarda in particolare l’esperienza del progetto rileva che le persone con questo tipo di disabilità (in particolare psichico-mentale) presentano una difficoltà non tanto nella fase di selezione quanto nella stabilità lavorativa (rinuncia alle opportunità offerte).



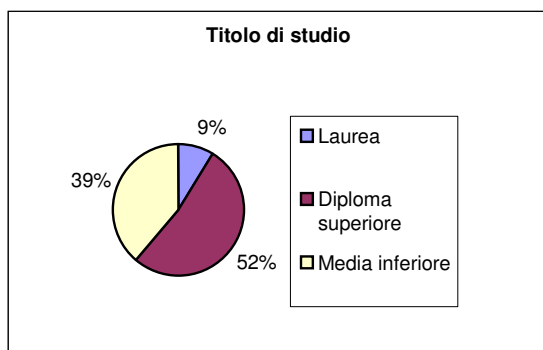
DATI RELATIVI AI CANDIDATI AMMESSI ALLA FASE DI TIROCINIO E/O POTENZIAMENTO DI COMPETENZE

I dati dimostrano che le persone con un’alta percentuale di invalidità possono inserirsi al lavoro al pari delle altre e che i risultati sono positivi se durante la selezione ed il bilancio di competenze sono state valutate correttamente le potenzialità globali della persona.



DATI RELATIVI AI CANDIDATI AMMESSI ALLA FASE DI TIROCINIO E/O POTENZIAMENTO DI COMPETENZE

Tenendo presente, infine, che le possibilità di inserimento erano diverse e per diverse mansioni si rileva che l'attività del Progetto ha portato ad un inserimento lavorativo significativo delle persone con una media – bassa scolarità.



In particolare:

Sono stati realizzati **203 colloqui di selezione**. In numero superiore, quindi, ai 150 inizialmente previsti nel bando pubblico. Ciò per far partecipare la totalità dei candidati ai colloqui che non solo hanno avuto una finalità di selezione, per individuare i profili maggiormente corrispondenti alle opportunità lavorative, ma anche quella di orientare, al di là delle opportunità di assunzione, verso eventuali altri percorsi di inserimento.

Sono stati **ammessi alla fase di inserimento lavorativo attraverso percorsi di formazione 67 candidati** dei 203 selezionati. Per essi sono stati individuati percorsi di inserimento lavorativo mirato.

Per **tutti i 203 candidati selezionati** sono stati effettuati dei colloqui approfonditi che hanno prodotto delle **schede/profilo e delle schede di valutazione delle caratteristiche e delle competenze**.

**Oltre 30 persone, tra quelle non ammesse,** sono state coinvolte in: **colloqui di pre-selezione e selezione presso aziende private, attività di tirocinio.**

**Tutte le persone selezionate** (compresi i non ammessi) sono state **inserite presso le banche dati dei raggruppamenti consortili** di inserimento lavorativo per poter essere contattate per altre **proposte lavorative anche al termine del progetto Integrazione.**

E' stato **consolidato il partenariato dei consorzi per l'inserimento lavorativo e la rete istituzionale, sociale ed economica.**

E' stata svolta **un'attività di comunicazione, capitalizzazione e diffusione del progetto** attraverso la partecipazione a convegni, seminari, tavole rotonde, corsi o incontri appositamente organizzati con strutture territoriali, ai quali hanno partecipato i diversi Consorzi dell'Ati.

***Target dei soggetti partecipanti:*** iscritti alle liste speciali del collocamento obbligatorio, invalidi con percentuale riconosciuta non inferiore al 46%, residenti nella Regione Lazio

***Principali figure professionali inserite al lavoro:*** operatore di videoterminale, front office; operatore di segreteria; operatore informatico di call center; impiegato amministrativo/contabile; operatore del settore ambientale; operaio generico.

**Riferimenti di norme e provvedimenti legati alla disciplina del lavoro delle persone disabili:**

**LEGGI NAZIONALI**

**Legge 9 gennaio 2004, n. 4** *"Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici"*

**Legge 14 febbraio 2003, n. 30** *"Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro"*

**Legge 12 marzo 1999, n. 68** *"Norme per il diritto al lavoro dei disabili"*

**Legge 5 febbraio 1992, n. 104** *"Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate."*

**Legge 8 novembre 1991, 381** *"Disciplina delle cooperative sociali"*

**LEGGI REGIONALI del LAZIO E DELIBERAZIONI DELLA GIUNTA REGIONALE**

**Legge Regionale Lazio 14 luglio 2003, n. 19** *"Norme per il diritto al lavoro delle persone disabili. Modifiche all'articolo 28 della legge regionale 7 agosto 1998, n. 38 (Organizzazione delle funzioni regionali e locali in materia di politiche attive per il lavoro). Abrogazione dell'articolo 229 della legge regionale 10 maggio 2001, n. 10 (Disposizioni finanziarie per la redazione del bilancio della Regione Lazio per l'esercizio finanziario 2001)"* Pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Lazio del 9 agosto 2003, n. 22, s.o. n. 6

**Legge Regionale Lazio 3 novembre 2003, n. 36** *"Consulta per i problemi della disabilità e l'handicap"* Pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Lazio del 20 novembre 2003, n. 32, s. o. n. 6

**Legge Regione Lazio 10 maggio 2001, n. 10** *"Disposizioni finanziarie per la redazione del bilancio della Regione Lazio per l'esercizio finanziario 2001"* **(Istituzione del Fondo Regionale per l'Occupazione dei Disabili)** Pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Lazio del 19 maggio 2001, n. 14, s. o. n. 8

**Deliberazione della Giunta Regionale 3 ottobre 2001, n. 1246** *"Costituzione e regolamentazione del Comitato per la gestione del fondo per l'occupazione dei disabili, istituito ai sensi dell'art. 14 della legge n. 68/99, con Legge Regionale n. 10/01"*

**Deliberazione della Giunta Regionale 14 novembre 2000, n. 2261** *"Art. 15 della legge 12 marzo 1999, n. 68. Regolamentazione delle modalità applicative riguardanti le procedure di concessione ai datori di lavoro"*



## LEGGI REGIONALI

**Legge Regionale Liguria 29 maggio 2003, n. 15** *"Norme per la promozione dell'inserimento lavorativo dei disabili"* Pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Liguria del 25 giugno 2003, n.9

**Legge Regionale Lombardia 4 agosto 2003, n. 13** *"Promozione all'accesso al lavoro delle persone disabili e svantaggiate"* Pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Lombardia del 8 agosto 2003, n. 32

**Legge Regionale Umbria 23 luglio 2003, n. 11** *"Interventi a sostegno delle politiche attive del lavoro, modificazioni ed integrazioni della legge regionale 25 novembre 1998, n. 41 e disciplina del Fondo regionale per l'occupazione dei disabili"* Pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Umbria del 6 agosto 2003, n. 32

**Legge Regionale Valle d'Aosta 31 marzo 2003, n. 7** *"Disposizioni in materia di politiche regionali del lavoro, di formazione professionale e di riorganizzazione dei servizi per l'impiego"* Pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Valle d'Aosta del 29 aprile 2003, n. 19

**Legge Regionale Molise 28 ottobre 2002, n. 26** *"Istituzione del fondo per l'occupazione dei disabili, ai sensi dell'art. 14 della legge n. 68/1999"* Pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Molise del 31 ottobre 2002, n. 23

**Legge Regionale Sardegna 28 ottobre 2002, n. 20** *"Istituzione del Fondo regionale per l'occupazione dei diversamente abili"* Pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Sardegna del 4 novembre 2002, n. 32

**Legge Regionale Basilicata 1 marzo 2002, n.13** *"Modifica all'art. 12 della Legge Regionale 20 luglio 2001, n. 28"* Pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Basilicata del 5 marzo 2002, n. 18

**Legge Regionale Toscana 26 luglio 2002, n. 32** *"Testo unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro"* Pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Toscana del 5 agosto 2002, n.23

**Legge Regionale Abruzzo 18 aprile 2001, n.14** *"Norme per l'inserimento lavorativo dei soggetti disabili in attuazione della legge 12.3.1999, n° 68"* Pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Abruzzo del 18 maggio 2001, n. 10

**Legge Regionale Basilicata 20 luglio 2001, n. 28** *"Promozione dell'accesso al lavoro delle persone disabili"* Pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Basilicata del 24 luglio 2001, n. 49

**Legge Regionale Calabria 26 novembre 2001, n. 32** *"Norme per la promozione e lo sviluppo del diritto al lavoro delle persone con disabilità"* Pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Calabria del 1 dicembre 2001, n. 104

**Legge Regionale Friuli Venezia Giulia del 10 aprile 2001, n. 12** *"Disposizioni in materia di diritto al lavoro dei disabili, di telelavoro e in materia"*

*previdenziale*" Pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Friuli Venezia Giulia del 11 aprile 2001, n. 15

**Legge Regionale Veneto 3 agosto 2001, n. 16** "*Norme per il diritto al lavoro delle persone disabili in attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68 e istituzione servizio integrazione lavorativa presso le aziende ULSS*" Pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Veneto del 7 agosto 2001, n. 71

**Legge Regionale Emilia Romagna 25 febbraio 2000, n. 14** "*Promozione dell'accesso al lavoro delle persone disabili e svantaggiate*" Pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Emilia Romagna del 29 febbraio 2000, n.35

**Legge Regionale Marche 3 aprile 2000, n. 24** "*Norme per favorire l'occupazione dei disabili*" Pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Marche del 13 aprile 2000, n. 41

**Legge Regionale Piemonte 29 agosto 2000, n.51** "*Fondo regionale per l'occupazione dei disabili*" Pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Piemonte del 6 settembre 2000, n. 36

**Legge Regionale Puglia 12 aprile 2000 n.9** (art. 48 Istituzione del fondo regionale per l'occupazione dei disabili) "*Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2000 e bilancio pluriennale 2000-2002*" Pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Puglia del 13 aprile 2000, n. 48

**Legge Regionale Sicilia 26 novembre 2000, n. 24** (Titolo 2 - Prime norme per l'inserimento lavorativo dei disabili) "*Disposizioni per l'inserimento lavorativo dei soggetti utilizzati nei lavori socialmente utili. Norme urgenti in materia di lavoro ed istituzione del Fondo regionale per l'occupazione dei disabili*" Pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Sicilia del 28 novembre 2000, n. 54

**Legge Provinciale Trento 10 settembre 2003, n.8** "*Disposizioni per l'attuazione delle politiche a favore delle persone in situazione di handicap*" Pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Trentino-Alto Adige del 28 settembre 2003, n. 38

**Legge Provinciale Bolzano 31 gennaio 2001, n. 2** (art. 17 Fondo provinciale per l'occupazione dei disabili) "*Disposizioni per la formazione del bilancio di previsione per l'anno finanziario 2001 e per il triennio 2001-2003 e norme legislative collegate (legge finanziaria 2001)*" Pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Trentino-Alto Adige del 6 febbraio 2001, n. 6 Supplemento n.2

**Legge Provinciale Trento 20 marzo 2000, n. 3** (art. 26 Disposizioni per agevolare l'integrazione e l'inserimento lavorativo dei disabili) "*Misure collegate con la manovra di finanza pubblica per l'anno 2000*" Pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Trentino-Alto Adige del 28 marzo 2000, n. 13 Supplemento n.2

## DECRETI

**D.L. 136/04** Disposizioni urgenti per garantire la funzionalità di taluni settori della P.A. (art. 8 bis - quote di riserva per le assunzioni obbligatorie)

**D.L. 236/02** Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi in scadenza (art. 2 - disciplina transitoria in materia di collocamento obbligatorio)

**D.LGS. 276/03** Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro di cui alla L.30/03

**D.LGS. 297/02** Disposizioni modificative e correttive del D.LGS: n. 181/00

**D.LGS. 181/00** Disposizioni per agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro (art. 1bis, comma 3 - soppressione delle liste di collocamento)

**DPR 333/00** Regolamento di esecuzione per l'attuazione della legge 68/99

**DPCM 13.01.00** Atto di indirizzo e coordinamento in materia di collocamento obbligatorio dei disabili

**D.I. 31.05.02** Istituzione della Commissione interministeriale sullo sviluppo e l'impiego delle tecnologie dell'informazione per le categorie deboli

**D.I. 91/00** Regolamento recante norme per il funzionamento del Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili

**D.M. 8.07.05** Ripartizione del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili

**D.M. 12.07.04** Ripartizione del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili

**D.M. 21.07.03** Ripartizione del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili

**D.M. 15.07.02** Ripartizione del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili

**D.M. 12.07.01** Ripartizione del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili

**D.M. 26.09.00** Ripartizione del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili

**D.M. 10.01.00** Individuazione di qualifiche professionali equipollenti a quella di centralista telefonico non vedente

**D.M. 15.05.00** Autorizzazione alla gradualità degli adempimenti in materia di assunzioni obbligatorie

**D.M. 357/00** Regolamento recante disciplina dei procedimenti relativi agli esoneri parziali

**D.M. 22.11.99** Disciplina della trasmissione dei prospetti informativi da parte dei datori di lavoro soggetti alla disciplina in materia di assunzioni obbligatorie

## **ACCORDI**

**Conferenza unificata del 22.02.01.** Accordo per la definizione di linee programmatiche e per la stipula delle convenzioni di cui all'art. 12 della L.68/99

## **CIRCOLARI E NOTE**

**Nota 24.06.03** Aiuti Stato. Cumulabilità delle agevolazioni all'inserimento lavorativo dei disabili ai sensi della L. 68/99 con altre agevolazioni

**Circolare 10/03.** "L.68/99 art. 17, L.3/03, art.3. Norme di semplificazione

**Nota 18.03.03.** L. 68/99. Richiesta di parere. (Mancata assunzione di disabile nella quota nominativa )

**Nota 18.07.02.** L. 68/99. Applicabilità dell'istituto del passaggio diretto"

**Nota 10.10.01.** Risposta a quesito su convenzioni L.68/99 art 11, comma 2.

**Nota 11.10.01.** Richiesta di compensazione territoriale e di esonero parziale. Assunzioni obbligatorie. Imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati.

**Nota.20.07.01, n. 1238/M20.** "L. 68/99 art.3, comma 4 (Istituti di vigilanza privati)

**Circolare del 22.02.01.** Polizia municipale. Computo della quota di riserva

**Circolare 23/01.** Norme per il diritto al lavoro dei disabili e relativo regolamento di esecuzione. Aspetti sanzionatori e chiarimenti operativi

**Circolare n.66/01** Assunzioni obbligatorie. Indicazioni operative in materia di accertamenti sanitari e di assegno di incollocabilità

**Circolare 28.05.01** L. 113/85. Collocamento obbligatorio dei centralinisti non vedenti

**Circolare 150/01.** Atto di indirizzo e coordinamento in materia di collocamento obbligatorio dei disabili DPCM 13.01.00

**Circolare 20.04.01.** Composizione degli organi collegiali collocamento disabili

**Circolare 3.04.01.** Esoneri parziali. Datori che occupano da 15 a 35 dipendenti

**Nota 01.01.01** Assunzioni obbligatorie. Compensazione territoriale regolamento di esecuzione DPR 333/00

**Circolare 79/00** Assunzioni obbligatorie. Art. 17 della L.68/99 Certificazioni di ottemperanza

**Nota 27.10.00.** Ripartizione del Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili. Anno 2000. Art.13 Legge 68/99 in riferimento al Decreto 26.09.00

**Circolare 5/00** Età lavorativa minori e assolvimento obbligo scolastico

**Circolare 41/00** Assunzioni obbligatorie. Ulteriori indicazioni per l'applicazione della legge n. 68/99. Integrazione delle circolari n. 4/00 e 36/00

**Circolare 36/00.** Richiesta di avviamento e compensazione territoriale

**Circolare 8.06.00.** Risposte a quesiti interpretativi sulla L.68/99

**Circolare 17/00.** Assunzioni obbligatorie. Regime sanzionatorio

**Circolare 507/00.** L.113/85 Centralinisti telefonici non vedenti

**Circolare 16.02.00.** Trasmissione prospetti informativi per le assunzioni obbligatorie

**Circolare 285/00.** L.113/85 Centralinisti telefonici non vedenti

**Circolare 4/00.** Iniziali indicazioni per l'attuazione della L.68/99

**Nota 54/00.** Assunzioni obbligatorie. Gestione del contenzioso in esito al trasferimento delle funzioni

**Circolare 77/99.** L. 68/99. Modifiche alla disciplina della legge 2 aprile 1968, n.482

**Circolare 76/99.** Assunzioni obbligatorie. Prima definizione delle competenze degli uffici centrali e periferici

**Circolare 72/99** Assunzioni obbligatorie. Iscrizione degli invalidi civili in età lavorativa. Abbattimento limiti di età per l'accesso al pubblico impiego

**Circolare 57/99** Assunzioni obbligatorie Limiti di età per l'assunzione presso i datori di lavoro pubblici.

**Circolare 11/99** Assunzioni obbligatorie. Sentenza della Corte costituzionale n. 454/1998. Diritto di iscrizione dei cittadini extracomunitari

## Bibliografia

AA.VV. Diversamente abile, ugualmente lavoro. Manuale di buone prassi per l'inserimento lavorativo e mantenimento occupazionale dei portatori di handicap, Ed. Insieme, 2000
AA.VV. La persona disabile verso il lavoro. Osservazione, valutazione e verifica: strumenti per l'inserimento lavorativo – Franco Angeli, 1999
AA.VV. Quaderno SPINN n. 13 Cooperazione sociale e servizi per l'impiego per l'inserimento lavorativo dei disabili
AA.VV., ACCES Integrazione e disabilità. Orientamento, formazione, lavoro, progetti area handicap e psichiatria, Franco Angeli 2000
AA.VV., Imparare senza udire. Formazione e accompagnamento al lavoro di giovani non udenti, Franco Angeli 2002
Acler C., Democrazia, partecipazione e gestione del conflitto nella cooperativa sociale, Pubblicato sul n. 19/05 di <i>Impresa Sociale</i>
Argentero P. L'intervista di selezione - Franco Angeli 2001
Autieri E. Management delle risorse umane. Fondamenti professionali - Angelo Guerinio e Associati 1998
Bonini M.C., L'orientamento nell'educazione degli adulti. Analisi del contesto e prospettive di sviluppo, Franco Angeli 2002
Calikins C. e Walker H, L'adattamento all'ambiente di lavoro nei soggetti deboli - Erickson 1994
Degan L. e Tiraboschi P., su Guida al Lavoro de <i>IL SOLE 24 ORE</i> n. 4 di giugno 2003 - Cooperative sociali e inserimento dei lavoratori svantaggiati
Documenti. Dare significato all'adesione sociale: la democrazia partecipativa nelle cooperative, in <i>Rivista della cooperazione</i> n. 25 del 1995
Fabrizi G. – Ricci L., Percorsi per un bilancio di competenze. Un modello d'intervento per fasce deboli, Franco Angeli 2004
Fabrizi G. e Vulterini P. Orientamento e inserimento al lavoro di persone in condizioni di svantaggio - Franco Angeli 2000
Finizio M., La partnership tra cooperative sociali e pubblica amministrazione: quali concetti e quali ruoli, Pubblicato sul n. 39/98 di <i>Impresa Sociale</i>
Gallo R. e Boerchi D., Bilancio di competenze e assessment centre - Franco Angeli 2004
Lemoine C., Risorse per il bilancio di competenze - Percorsi metodologici e operativi, Franco Angeli 2002
Lepri C., Montobbio E., Lavoro e fasce deboli. Strategie e metodi per l'inserimento lavorativo di persone con difficoltà cliniche e sociali, Franco Angeli 1993
Maiello M., La cooperazione sociale di inserimento lavorativo, 1997
Mancini G – Sabbatici G. (a cura di), Riabilitazione – Lavoro, Ed. Carrocci 1999
Massi E., I contratti d'inserimento dopo i chiarimenti ministeriali, Pubblicato sul n. 39/04 della <i>Rivista Diritto e Pratica del Lavoro</i>
Massi E., Le nuove prestazioni di lavoro accessorio, Pubblicato sul n. 22/05 della <i>Rivista "Diritto e Pratica del Lavoro"</i>
Moniga S. - Vinello R., Handicap mentale. Dalla scuola al mondo del lavoro: esperienze e prospettive, UTET 1994
Palomar, Le cooperative sociali di tipo B, Fondazione Don Gnocchi, 2003

Roberto V., La gestione dei processi e la rete dei servizi per la salute mentale. Percorsi integrati per l'inserimento lavorativo, Franco Angeli 2005
Rosato S., su Guida al Lavoro de IL SOLE 24 ORE n. 16 di aprile 2005 - Riforma Biagi:occupazione di lavoratori svantaggiati nelle province di Treviso e Padova
Ruffini C., Sarchielli V., Il bilancio di competenze. Nuovi sviluppi, Franco Angeli 2003
Scalvini F., La nuova legge sulle cooperative sociali: alcuni chiavi interpretative, Pubblicato sul n. 4/91 di Impresa Sociale
Scoccati E., Cooperative sociali e qualità, Milano 1998
Staccone L., L'inserimento lavorativo dei disabili. Legislazione e politiche, Ed. ENAIP-AESSE, Roma 1999