



Provincia di Lecco

**SERVIZIO  
COLLOCAMENTO DISABILI  
ANNO 2005**

**LAVORATORI  
DISABILI  
ANALISI RELATIVA  
ALLE CAUSE DI  
INTERRUZIONE DEI  
RAPPORTI DI LAVORO**



## LAVORATORI DISABILI: ANALISI RELATIVA ALLE CAUSE DI INTERRUZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

### INTRODUZIONE

La Legge 12 Marzo 1999, n. 68 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili” ha modificato in maniera radicale il concetto di “Collocamento obbligatorio” (secondo quanto previsto dalla precedente L. 482/68) introducendo quello di “Collocamento mirato”, al fine di promuovere una reale integrazione lavorativa delle persone disabili.

Per “Collocamento mirato” si intende la valutazione delle capacità lavorative delle persone con disabilità, la ricerca del posto di lavoro adeguato e l’attivazione di forme di sostegno, strumenti e azioni positive volti alla risoluzione di problemi connessi con l’ambiente di lavoro.

In coerenza con questo principio, il Servizio Collocamento Disabili della Provincia di Lecco ha attivato una serie di azioni volte a realizzare dei percorsi di accompagnamento al lavoro studiati per la singola persona in relazione ad una specifica collocazione, consentendo un appropriato inserimento delle persone disabili.

Sul fronte dell’offerta (aziende soggette agli obblighi occupazionali di cui alla L. 68/99) il Servizio si avvale di una banca dati aggiornata che contiene informazioni rispetto alle potenzialità di inserimento.

Sul fronte della domanda, sono previsti colloqui con le persone disabili durante i quali vengono raccolte tutte le informazioni necessarie per la stesura del profilo socio-lavorativo; tale profilo riporta informazioni relative a scolarità, esperienze di lavoro, situazione familiare, situazione sanitaria, potenzialità e difficoltà lavorative della persona. Se necessario, viene preparato il curriculum personale da allegare alle domande di lavoro.

Raccogliendo informazioni su entrambi i versanti, il Servizio cerca di individuare complementarità tra le caratteristiche della domanda e quelle dell’offerta ricercando il contesto lavorativo adeguato e realizzando il percorso di accompagnamento.

L’inserimento lavorativo può essere realizzato secondo le seguenti modalità:

1. **Autocandidatura:** i lavoratori disabili in grado di attivarsi autonomamente nella ricerca di un lavoro hanno a disposizione un apposito registro dove sono elencate le aziende che hanno posti disponibili in quota disabili.

*Modello registro denunce aziendali:*

<i>Ragione Sociale</i>	<i>Unità Operativa provinciale</i>	<i>Totale dipendenti</i>	<i>INVALIDI</i>			<i>Mansione richiesta</i>	<i>Descrizione attività aziendale</i>
			<i>obbligo assunzione</i>	<i>assunti quota invalidi</i>	<i>POSTI GRADO SCOPERTURA</i>		
Rossi Spa	LECCO	56	3,50	1,00	2,50	Add.Pulizia	Minuteria

2. **Chiamata nominativa:** si realizza inviando un elenco specifico (privo di dati sensibili quali: percentuale d’invalidità, patologia etc.) degli utenti iscritti al Servizio Collocamento Disabili alle aziende che hanno una scopertura rispetto alla quota d’obbligo.

*Modello elenco utenti:*

<i>COGNOME NOME</i>	<i>DATA DI NASCITA</i>	<i>SEX</i>	<i>CIT.</i>	<i>COMUNE RESIDENZA</i>	<i>TEL</i>	<i>TITOLO DI STUDIO</i>	<i>CATEGORIA</i>	<i>FLAG</i>
---------------------	------------------------	------------	-------------	-------------------------	------------	-------------------------	------------------	-------------

L’azienda può in questo modo individuare la persona da inserire o rivolgersi al Servizio nel caso non riesca autonomamente a trovare quella più adeguata.

3. **Percorsi di accompagnamento al lavoro:** per le persone disabili che presentano particolari problematiche, il Servizio ricerca direttamente il contesto lavorativo adeguato e definisce le procedure per attivare “percorsi di accompagnamento al lavoro” individualizzati.

Il tirocinio rappresenta la forma di inserimento più utilizzata e comprende l'eventuale formazione in situazione (tutoring), il monitoraggio, le consulenze all'azienda etc.

4. **Avviamento numerico:** prevede l'assegnazione della persona, secondo una specifica graduatoria, ad una azienda scoperta in quota invalidi ai sensi della L. 68/99.

Si attiva nel caso in cui non si sia realizzato l'inserimento attraverso le precedenti modalità.

L'assegnazione si basa sulla vicinanza della ditta all'abitazione del lavoratore e sull'adeguatezza della mansione da svolgere nel rispetto delle sue abilità.

### FINALITÀ

L'obiettivo della presente ricerca è indagare il fenomeno delle interruzioni dei rapporti di lavoro delle persone disabili, cercando di stabilirne l'entità e le cause.

La convinzione che supporta l'indagine è che cogliere e analizzare tale fenomeno possa consentire l'elaborazione e l'attivazione di strategie adeguate ad un collocamento ancora più efficace e conseguentemente al mantenimento del posto di lavoro.

Si conviene infatti che dopo cinque anni di attività, in seguito alla definizione di molte procedure e allo sviluppo di una proficua prassi per gli inserimenti, possa essere particolarmente utile indagare questo ulteriore aspetto, al fine di garantire un servizio capace di valutazioni globali, interventi tempestivi e azioni calibrate sui reali e mutevoli bisogni delle persone.

### MODALITÀ

La rilevazione delle cause di interruzione dei rapporti di lavoro è stata realizzata attraverso:

- verifica della comunicazione al Servizio Collocamento Disabili della cessazione del rapporto di lavoro (che generalmente riporta anche il motivo di tale interruzione);
- colloquio con l'utente.

L'operatore esperto di orientamento al lavoro, dopo aver verificato la cartella personale dell'utente e la banca dati, in fase di colloquio confronta le informazioni rilevate con le dichiarazioni dell'utente; questo consente di avere informazioni dettagliate e certe sulle ragioni che hanno portato alla chiusura dei singoli rapporti di lavoro.

Per la rilevazione della durata dei rapporti di lavoro sono state utilizzate le banche dati del Servizio Collocamento Disabili, dove sono riportate le date di inizio e fine del rapporto di lavoro. Queste indicazioni sono fornite al Servizio direttamente dalle aziende attraverso:

- la *Comunicazione di avvenuta assunzione* (il datore di lavoro deve comunicare al Servizio Collocamento Disabili, entro 5 giorni dall'assunzione, l'effettivo inizio del rapporto di lavoro);
- la *Comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro* (il datore di lavoro deve comunicare al Servizio Collocamento Disabili, entro 10 giorni dalla chiusura del contratto, la data di cessazione del rapporto di lavoro).

Partendo da tutte le iscrizioni effettuate da gennaio a settembre 2005 sono state prese in considerazione le reiscrizioni delle persone che hanno sostenuto un colloquio di orientamento al fine dell'inserimento lavorativo.

Sulla base di tutte le informazioni rilevate è stata analizzata la durata del rapporto di lavoro e le cause della sua interruzione.

## RISULTATI DELLA RICERCA

Dal 1 gennaio al 31 dicembre 2005 gli iscritti al Servizio Collocamento Disabili sono stati 417.

Alle persone che si sono dichiarate disponibili al lavoro è stata offerta la possibilità di un colloquio di orientamento. Hanno pertanto usufruito di questa opportunità 160 persone disabili.

Dai 160 colloqui effettuati sono emerse soltanto 18 situazioni di interruzione del rapporto di lavoro precedentemente attivato dal Servizio ai sensi della L. 68/99 (Grafico 1). Emerge dunque come nonostante il consistente numero di casi considerati, il campione finale si sia rivelato piuttosto esiguo.

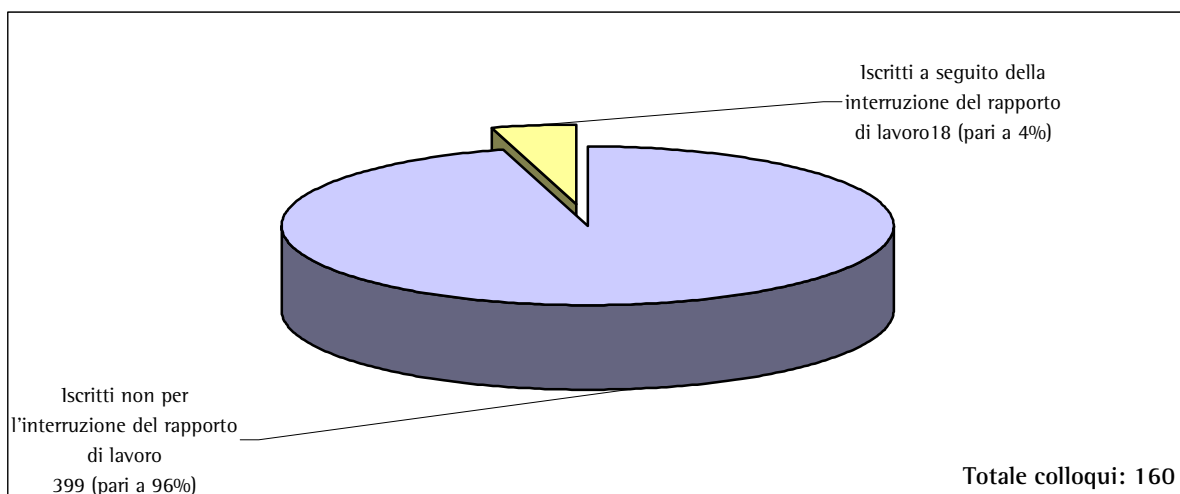


Grafico 1. Interruzioni dei rapporti di lavoro

Rispetto ai motivi di interruzione del rapporto di lavoro, il Grafico 2 mostra che dei casi considerati il 40% (pari a 6 interruzioni), si deve a "dimissioni volontarie" da parte del lavoratore, il 13% (pari a 2 interruzioni) si deve ad un licenziamento per giusta causa da parte dell'azienda, il 28% (pari a 5 interruzioni) si deve ad una riduzione del personale per crisi aziendale, il restante 28% (pari a 5 interruzioni) si deve alla fine di contratto a termine.

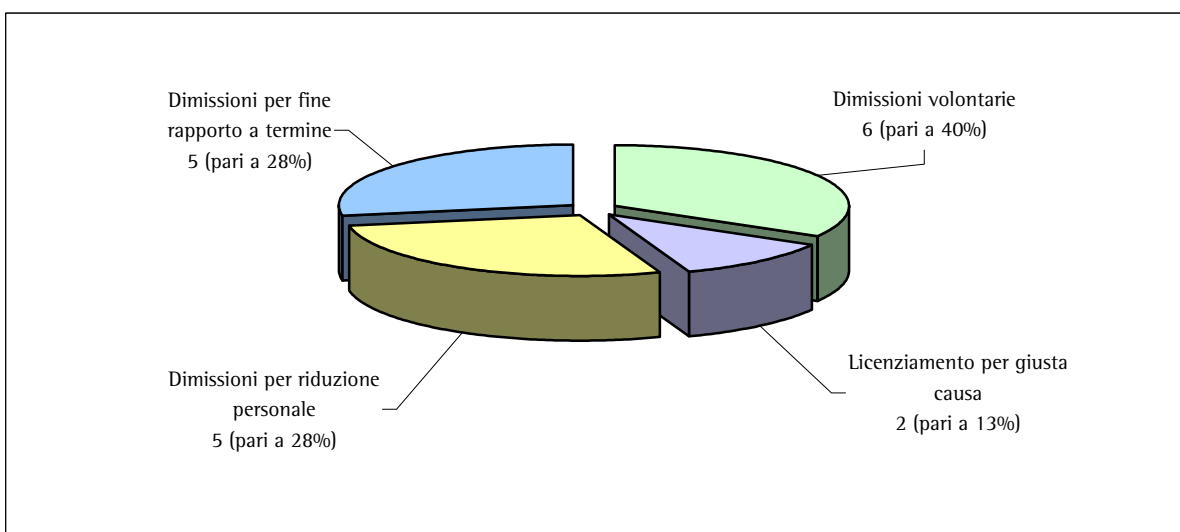
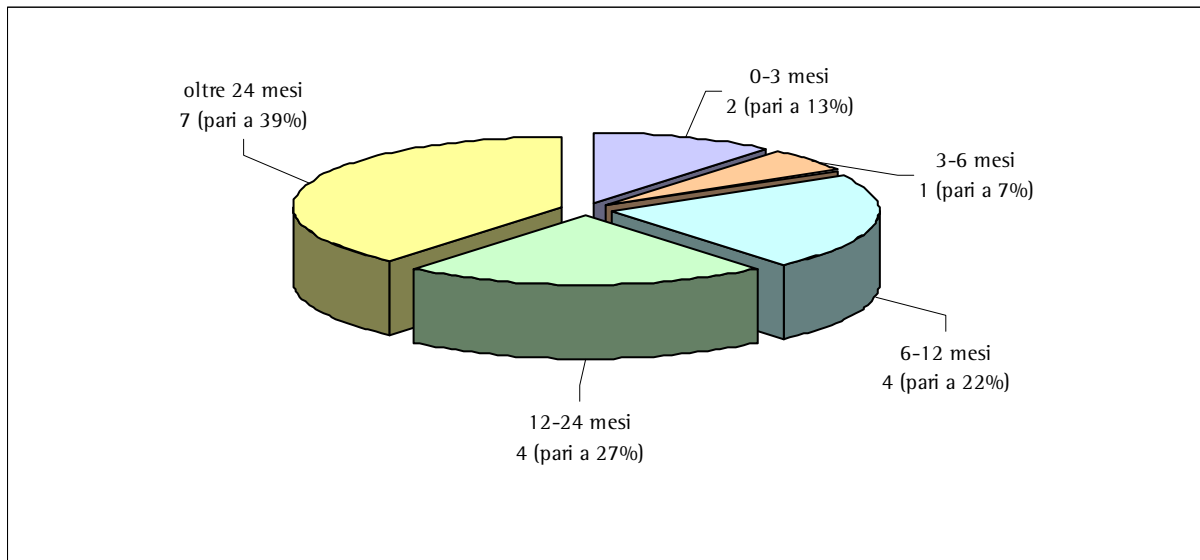


Grafico 2. Cause di interruzione dei rapporti lavorativi

Per quanto riguarda la durata nel tempo dei rapporti lavorativi esaminati, il **Grafico 3** mostra che il 13% dei rapporti di lavoro ha avuto durata inferiore ai 3 mesi, il 7% tra i 3 ed i 6 mesi, il 22% tra i 6 ed i 12 mesi, il 27% tra i 12 ed i 24 mesi, mentre il 39% ha avuto durata superiore ai 2 anni.



**Grafico 3. Durata dei rapporti lavorativi interrotti**

### CONCLUSIONI

Come si può evincere dai dati estrapolati dalla ricerca, il fenomeno dell'interruzione dei rapporti di lavoro non presenta una criticità in termini numerici.

In questo senso, si potrebbe ipotizzare che l'attenzione e la cura dedicate in fase progettuale agli inserimenti lavorativi conducano a situazioni globalmente positive.

Tuttavia il Servizio Collocamento Disabili intende continuare il monitoraggio del fenomeno, ritenendo importante comprenderne di volta in volta le cause, per poter attivare tempestivamente interventi volti al mantenimento o al recupero del rapporto di lavoro o, in caso di impossibilità, per attivare un nuovo percorso di inserimento lavorativo.