

LE ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

Di Arturo Bianco

Gli oneri per le assunzioni obbligatorie sono compresi nella spesa del personale da assumere come base per il confronto con le entrate correnti, al fine di determinare il rapporto. Ciò non produce conseguenze sulla permanenza del vincolo a dare corso, prima di altre assunzioni, a coprire questi posti.

Nell'ambito delle assunzioni obbligatorie occorre operare una distinzione tra coloro che appartengono alle categorie di cui alla legge n. 68/1999, disabili e congiunti superstiti; vittime del terrorismo e della criminalità organizzata di cui alla legge n. 407/1998 e categorie equiparate alle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata, sempre ai sensi della legge n. 407/1998.

In premessa, oltre a ricordare che queste disposizioni si applicano sia alle PA che ai soggetti privati, nonché a sottolineare l'importanza della costituzione del comitato unico di garanzia, la cui mancanza "comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi", si deve sottolineare che le PA devono rispondere ai vincoli di comunicazione e monitoraggio previsti dal testo in vigore del d.lgs. n. 165/2001, con specifico riferimento all'articolo 39 quater.

Utili indicazioni sul terreno operativo ed applicativo sono contenute nella direttiva della Funzione Pubblica n. 1/2019, "Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 - Legge 12 marzo 1999, n. 68- Legge 23 novembre 1998, n. 407- Legge 11 marzo 2011, n. 25".

LE CAPACITA' ASSUNZIONALI

La citata Direttiva evidenzia che le assunzioni delle categorie protette sono escluse dalle capacità assunzionali. Ma tale previsione deve essere raccordata con le prescrizioni dettate dall'articolo 33 del d.l. n. 34/2019 e con il decreto attuativo dello scorso 17 marzo per i comuni e del 3 settembre 2019 per le regioni. Sulla base di tali disposizioni, le capacità assunzionali sono fissate in relazione al rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti e la spesa per le categorie protette nella quota d'obbligo non va in deroga al tetto di spesa del personale. Di conseguenza, è cessato -per le regioni dallo 1 gennaio 2020, per i comuni dal 20 aprile 2020 e per le province e le città metropolitane cesserà dalla data di entrata in vigore dello specifico decreto attuativo- il regime speciale per le assunzioni delle categorie protette, mentre per le singole amministrazioni rimane il vincolo del rispetto delle prescrizioni dettate dal legislatore per la quota d'obbligo, con tutte le connesse sanzioni in caso di mancato rispetto di tali prescrizioni.

IL RESPONSABILE PER L'INSERIMENTO DEI DISABILI

Per come previsto dall'articolo 39 ter del citato d.lgs. n. 165/2001, le amministrazioni pubbliche con più di 200 dipendenti, "senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente", hanno l'obbligo di nominare il responsabile per l'inserimento dei disabili, nomina che è facoltativa nelle amministrazioni con un numero più ridotto di dipendenti. Tale nomina deve essere effettuata tra i dirigenti o, nei comuni che ne sono sprovvisti, tra i responsabili. Di tale nomina è necessario dare adeguata informazione tramite il sito internet.

I suoi compiti sono così definiti dalla citata Direttiva della Funzione Pubblica n. 1/2019 e vanno esercitati "con poteri di impulso e verifica": curare i rapporti con il centro per

l'impiego territorialmente competente per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, nonché con i servizi territoriali per l'inserimento mirato; predisporre, sentito il medico competente della propria amministrazione ed eventualmente il comitato tecnico di cui alla legge 68/1999, gli accorgimenti organizzativi e, ove necessario, le soluzioni tecnologiche per facilitare l'integrazione al lavoro anche ai fini dei necessari accomodamenti ragionevoli .. verificare l'attuazione del processo di inserimento, recependo e segnalando ai servizi competenti eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione”.

Si deve raccomandare che questo soggetto rediga, con cadenza annuale, una specifica relazione.

I SOGGETTI INTERESSATI

Sono inseriti nelle categorie protette ai fini delle assunzioni obbligatorie i seguenti soggetti:

- 1) “persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile nonché gli assicurati la cui capacità di lavoro, in occupazioni confacenti alle loro attitudini, sia ridotta in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale a meno di un terzo”;
- 2) persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 %, accertata dall'Inail;
- 3) persone non vedenti o sordomute (ferme restando le norme per i centralinisti non vedenti);
- 4) persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio (lavoratori in servizio presso amministrazioni pubbliche che hanno riportato lesioni o infermità dipendenti da causa di servizio) con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria.

Queste persone, a condizione che siano disoccupate e comprese tra 16 anni e la età per il collocamento in quiescenza, si iscrivono in uno speciale elenco tenuto dai centri per il lavoro. Per essere assunti nelle PA, occorre ricordarlo, bisogna avere compiuto almeno 18 anni, mentre è stato abolito il limite massimo, salvo che gli enti motivatamente lo introducano per specifici profili. Occorre inoltre essere in possesso del titolo di studio della scuola dell'obbligo ed essere in regola con le disposizioni sulla cittadinanza.

Si deve inoltre ricordare che, “alla data di scadenza del bando, l'iscrizione nell'elenco dei centri per l'impiego e, conseguentemente, lo stato di disoccupazione è presupposto necessario, per il riconoscimento del titolo alla riserva di posti, nei limiti della complessiva quota d'obbligo, calcolata in senso più favorevole alle categorie protette all'atto dell'emanazione del bando o dell'assunzione effettiva, ove non siano state avviate altre procedure di copertura della quota”. Sulla scorta della legge n. 68/1999 la riserva dei posti per le categorie protette può operare fino “ad un massimo del cinquanta% dei posti messi a concorso computando anche le altre riserve previste dalla legge”.

Occorre aggiungere “che i disabili che abbiano conseguito l'idoneità nei concorsi pubblici possono essere assunti, ai fini dell'adempimento dell'obbligo, anche oltre il limite dei posti ad essi riservati nel concorso”.

Nei casi in cui non vi siano “sufficienti disabili, collocati in posizione utile, che possano coprire la quota di riserva in quanto iscritti negli appositi elenchi alla data di scadenza del bando .. ovvero all'atto dell'assunzione o nell'arco di vigenza della graduatoria vi siano ulteriori scoperture della quota d'obbligo .. l'amministrazione potrà assumere i predetti soggetti anche senza rispettare l'ordine della graduatoria

di merito del concorso e rispettando tale graduatoria con riferimento alle categorie protette.

LA QUOTA D'OBBLIGO

La quota d'obbligo è così fissata: 7% nel caso di più di 50 dipendenti, 2 se il numero dei dipendenti è compreso tra 36 e 50, 1 se il numero dei dipendenti è compreso tra 15 e 35. Per i servizi di polizia e di protezione civile si conta solamente il personale amministrativo; i dipendenti a tempo determinato fino a 6 mesi, gli assunti con contratto di formazione e lavoro, i dipendenti delle quote d'obbligo ed i dirigenti sono esclusi dalla base di calcolo. I part time si contano in misura proporzionale al tempo di impegno. In caso di personale in sovrannumero si prende come punto di riferimento la dotazione organica. Per gli enti che hanno una articolazione a livello nazionale occorre assumere iniziative perché "la quota complessiva delle relative assunzioni sia il più possibile distribuita in modo omogeneo tra le regioni e le province". Tutti gli enti "pubblici sono tenuti ad inviare in via telematica agli uffici competenti un prospetto informativo dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili", calcolando come tale la invalidità civile per almeno il 60% e tranne che ciò sia stato provocato da inosservanze dei vincoli dettati a tutela della sicurezza sul lavoro; i militari con riduzione della capacità lavorativa di almeno il 60%; le vittime di infortuni sul lavoro o malattie professionali con invalidità superiore al 33% ed i lavoratori già disabili che sono stati assunti come normodotati. Disposizione questa che si applica anche alle PA, sulla base delle previsioni del DPR n. 333/2000.

Le assunzioni ai fini del rispetto della quota d'obbligo possono essere effettuate anche a tempo determinato, ma con decorrenza minima di 6 mesi, in particolare nell'ambito delle convenzioni con i centri per l'impiego, con diritto alla precedenza nel caso di assunzione a tempo indeterminato. Tali assunzioni possono essere effettuate anche part time ed in tal caso, in particolare per gli enti che hanno da 15 a 35 dipendenti, se l'assunzione è effettuata per il 50% si considera equiparata alla unità, ex articolo 3, comma 5, DPR n. 333/2000.