

# RIFLESSIONI E PROPOSTE SUL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

DI ANDREA ASNAGHI CONSULENTE DEL LAVORO IN PADERNO DUGNANO (MI)

Una delle cose che mi è sempre piaciuta ogni volta che mi capita di leggerla è l'incipit della Legge n. 68/99: *“La presente legge ha come finalità la promozione dell’inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili (ora si dovrebbe dire “in condizione di disabilità”) nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato”*. Poche parole secche, precise a definire l'accoglienza e la promozione umana e sociale di chi ha “qualche” difficoltà in più. E che si accompagna ad altre norme che estendono tale solidarietà civile e tale attenzione anche ai familiari di questi soggetti svantaggiati. Qualcuno potrebbe dire, sull'aria di una famosa canzone, che “si può fare di più” (e a volte ci sono situazioni per cui si ha la sensazione di non fare mai abbastanza) ma di certo una imprenditoria illuminata (ma no, anche solo consapevole) non può non mettere al centro della propria azione una sostenibilità sociale ed un'attenzione alla persona, specie in certe situazioni di bisogno.

La L. n. 68/99 – sia pure con la massima attenzione ad un *matching* che garantisca la reciproca e costruttiva soddisfazione delle parti in causa – indirizza tale promozione verso un obbligo di legge (come a dire: se non ci arrivi di tuo, ad un certo punto te lo impongo), il c.d. collocamento obbligatorio, sul quale vorremmo avanzare delle proposte minimali. Una volta tale obbligo partiva da una dimensione aziendale di 35 dipendenti, ora ridotti a 15 (anzi a 14, perché l'obbligo scatta, diversamente da prima, con la 15ma assunzione). La dimensione aziendale è proprio il primo punto su cui vorremmo riflettere (sì, riflettere: data la delicatezza della questione offriamo

questo contributo come una proposta timida,

uno spunto di riflessione e dibattito (che a ben vedere è lo spirito di questa rubrica): personalmente siamo convinti che 15 sia un limite decisamente basso. Un'azienda di dimensioni così ridotte ha a nostro avviso serie difficoltà ad innescare i processi organizzativi e culturali più adeguati a favorire l'inserimento mirato e stabile. In passato, come detto l'obbligo partiva da 35 dipendenti, vi era probabilmente da parte del legislatore la consapevolezza della debolezza strutturale di aziende di dimensioni minori. Personalmente eleveremmo il numero da 15 a 30 o 35 dipendenti, ponendo a carico delle aziende di dimensioni più ridotte – in alternativa all'assunzione obbligatoria – una contribuzione crescente a seconda del numero di dipendenti volta a finanziare percorsi e progetti di integrazione.

La fatidica soglia, diciamolo senza mezzi termini – è un problemaccio da cui molti imprenditori scantonano volentieri appena possono. Occorre una visione della questione insieme proattiva e realista: con i processi culturali si ottiene molto, qualcosa anche con le incentivazioni economiche, con gli obblighi si assiste spesso a forzature che non fanno bene a nessuno.

Ci rendiamo peraltro conto che l'accresciuta sensibilità verso queste problematiche – anche solo sotto il profilo medico-psicologico – ci presenta oggi una situazione di sempre più numerose condizioni di disabilità rispetto al passato: non vogliamo perciò by-passare il problema, stiamo riflettendo sulla forma migliore di affronto.

Potrebbe in questa logica essere logico anche ►

“

**E non è necessario perdersi in astruse strategie, tu lo sai, può ancora vincere chi ha il coraggio delle idee.**

*(R. Zero, “Il coraggio delle idee”)*

prendere in considerazione i gruppi di impresa, onde evitare l'aggiramento del problema da parte di società collegate e che lavorino in sinergia operativa massima, tuttavia segmentate e frazionate a vari scopi fra cui – ahimè – anche quello dell'elusione del collocamento obbligatorio.

Un secondo argomento, forse correlato al primo, riguarda i criteri di computo della forza aziendale, contenuti nell'art. 4 specie al comma 1.

Ivi troviamo una serie di esclusioni di personale che quindi, in forza di ciò, non concorre al computo della soglia della forza lavoro per la quale scatta l'obbligo.

Fra il personale che non escluderemmo, entriamo subito a tema, vi sono i dirigenti, i soci delle cooperative di produzione e lavoro e i lavoratori somministrati, per i motivi che di seguito elenchiamo sinteticamente.

Dirigenti: seguendo la logica delle riflessioni precedenti, di norma un'azienda con uno o più dirigenti ha assunto o raggiunto (almeno, si spera) una dimensione organizzativa matura e una discreta solidità economica. Non si vede perciò per quale motivo escludere dal computo figure che sono lavoratori a tutti gli effetti e che sono indice di una potenzialità aziendale che ben può farsi carico anche della questione. Sui lavoratori somministrati anche questi dovrebbero contare nei termini definitivi della forza e complessità organizzativa aziendale; pertanto non li escluderemmo dal computo numerico in questione. Al limite, anche qui potrebbe essere riproposta l'esclusione dal computo delle somministrazioni a tempo determinato fino a sei mesi, parificandole così del tutto alla medesima esclusione prevista per i lavoratori diretti.

Per "soci delle cooperative di produzione e lavoro" intendiamo ovviamente quelli che sono occupati nelle stesse con un contratto subordinato, applicando le medesime esclusioni o calcoli in percentuale – se sussistenti – riferibili ad un lavoratore non socio o a un dipendente normale. Sarebbe facile notare – con buona pace di tutti – che nel panorama attuale le cooperative genuine e fondate sul solo lavoro e mutualità dei soci senza influenze esterne (per usare un

eufemismo) non sono la maggioranza. Ma ancor più pare stringente la logica per la quale se il fondamento di tali entità è proprio la mutualità reciproca, quale terreno migliore per realizzare percorsi di promozione sociale e lavorativa di persone con condizioni svantaggiate?

Un ultimo aspetto riguarda quanto previsto all'art. 18 della L. n. 68/99, croce (tanta) e delizia (poca) di chi si occupa di queste questioni: il collocamento di orfani e coniugi superstiti di deceduti per ragioni di guerra, di lavoro o di servizio. Tale questione – che obiettivamente ha poco a che fare con le finalità della norma – appare un retaggio della legge precedente n. 482/1968, che ancora qualche vicinanza ai temi della guerra ce l'aveva. Oggi, e direi fortunatamente, tale problema riguarda un numero davvero risibile di soggetti. E difatti il legislatore del 1999 promette a questo obbligo "in attesa di una disciplina organica del diritto al lavoro degli orfani etc. etc."; sono tuttavia passati 27 anni e l'attesa si è trasformata in problema. Il fatto è che le aziende che concorrono a bandi pubblici, ad appalti o a finanziamenti di un certo tipo, devono (giustamente) autodichiarare o ottenere certificazione di essere in regola con la L. n. 68/99. Ma di orfani di questo genere – ripetiamo: fortunatamente – ce ne sono davvero pochi; e le aziende (talvolta anche gli uffici provinciali) si attestano su dichiarazioni "in bilico". Vedremo perciò più consono alla questione stabilire un altro di tipo di accompagnamento al lavoro di tale categoria, ad esempio attraverso una specifica previsione di incentivi all'assunzione.

Benchè sicuramente rispetto alla questione complessiva del collocamento obbligatorio – che ha rilievi ed implicazioni sociali enormi – gli aspetti qui considerati possono dirsi marginali e di semplice manutenzione, purtuttavia riteniamo che un'attenta riflessione sugli stessi potrebbe arrecare utilità anche a determinazioni di più ampio respiro. D'altronde, se il diavolo si nasconde nei dettagli, perché non cominciare da quelli?