Collocamento obbligatorio e collocamento mirato

Parallelamente, anche nel campo del diritto si è assistito ad un cambio di prospettiva in tema di collocamento al lavoro. In Italia, tutte le norme antecedenti al 1999 erano sottese implicitamente al concetto di disabile come persona non produttiva, da collocare nell'ambito di alcune professioni protette.

Si ricorda, infatti, la legge n. 482/1968 che ha disciplinato l'assunzione obbligatoria dei disabili presso le aziende private e le Pubbliche Amministrazioni. Successivamente, la legge n. 113/1985 ha previsto l'obbligo di assumere centralinisti non vedenti nelle aziende pubbliche e private che presentino determinati requisiti. Il D.M. 10 gennaio 2000 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in forza della previsione contenuta nella legge n. 144/1999, equiparava alla figura del centralinista quelle dell'operatore telefonico addetto alle informazioni alla clientela e agli uffici relazioni col pubblico, dell'operatore telefonico addetto alla gestione e all'utilizzazione di banche dati e dell'operatore telefonico addetto ai servizi di telemarketing e telesoccorso. In seguito, con il Decreto 11 Luglio 2011 è stata dichiarata l'equipollenza della qualifica di operatore amministrativo segretariale alla qualifica di centralinista telefonico non vedente.

La nuova riforma sanitaria (D.Lgs n. 502/92 e L. n. 42/99) ha messo in crisi la vecchia professione del massofisioterapista cieco ma successivamente riscattata da altre realtà quali l'Università degli Studi di Firenze e di Bari istituendo, nei propri corsi di laurea in fisioterapia, dei posti di riserva alle persone non vedenti mediante una apposita convenzione con l'UICI. Oggi l'Università di Torino e quella di Bolzano hanno abbattuto le barriere di accessibilità ai test di ingresso. Peraltro, il passaggio da professione da attività ausiliaria (Mft) a professione sanitaria (FT) era ed è tutelata con l'assunzione attraverso le leggi n. 29/1994 e n. 68/1999. Nel corso del tempo, le assunzioni in tale ambito sono state esigue rispetto alla percentuale di laureati. La difficoltà di tutelare tale figura lavorativa in strutture pubbliche e private è stata compensata dalla possibilità di sviluppare tali competenze nel mondo autonomo e libero-professionale. Inoltre, con la legge n. 3/2018 ai sensi dell'art. 7 vengono riconosciute nuove professioni sanitarie quale quella dell'osteopata e del chiropratico che permettono un allargamento delle opportunità nella formazione e nel lavoro ai disabili visivi.

Peraltro, la legge n. 120 del 1991 pone per la prima volta un principio importante, statuendo che la condizione di privo della vista non è ostativa alle mansioni anche dirigenziali e direttive nella Pubblica Amministrazione e alla partecipazione a qualsiasi concorso e, a meno di esplicita e motivata deroga, prevede una riserva di posti all'interno dei concorsi pubblici per l'accesso all'insegnamento e a cariche direttive nella scuola.

Ma è con la legge n. 68/1999 che, almeno nelle intenzioni del legislatore, si dà una svolta alla concezione di inserimento al lavoro delle persone disabili, passando dalla visione assistenzialista del collocamento obbligatorio, al concetto di collocamento mirato (art. 1, comma 1).

Com'è noto, ai sensi dell'art. 2, 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".

Con tutto ciò andrebbe inteso che si debbano conoscere effettivamente quali siano le competenze di un soggetto, al fine di prevedere un inserimento coerente alle caratteristiche del singolo, tuttavia si deve rilevare che l'art. 1, comma 3 della summenzionata legge fa pienamente salve le norme del collocamento obbligatorio dei centralinisti e dei massofisioterapisti.

Questo fa sì che quando un disabile visivo qualificato si presenti ai Centri per l'impiego, tende ad essere indirizzato agli albi dei centralinisti e delle professioni equipollenti, piuttosto che agli elenchi dei servizi del collocamento mirato istituiti ai sensi dell'art. 8, dove vanno indicate espressamente "le abilità, le competenze e le inclinazioni […]" dell'aspirante lavoratore.

In ambito internazionale, la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, ratificata dall'Italia con la legge n. 18/2009, sancisce il dovere da parte degli Stati firmatari di garantire il diritto all'accomodamento ragionevole delle postazioni lavorative e rappresenta il presupposto per una valutazione non discriminatoria delle prestazioni fornite dal lavoratore disabile ai fini della promozione e dell'avanzamento di carriera (art. 27, comma 1).

Invero, la direttiva 2000/78/CE stabilisce che il datore di lavoro deve adottare: "i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire alle persone con disabilità di accedere ad un lavoro, di svolgerlo e di avere una promozione […], a meno che tali provvedimenti richiedano al datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato". La stessa direttiva prevede un divieto generale di discriminazione nel settore dell'occupazione, esteso ai datori di lavoro pubblici e privati e riferito, quale ambito di applicazione, tra gli altri, "ai criteri di selezione e alle condizioni di assunzione indipendentemente dal ramo di attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale, nonché alla promozione".

Per completezza, infine, vengono citate le norme sull'accessibilità dei siti internet e intranet della Pubblica Amministrazione ai sensi della legge n. 4/2004 e successive modificazioni e integrazioni (c.d. legge Stanca), e della direttiva UE 2016/2102, recepita in Italia con D.Lgs. n. 106/2018, il quale estende l'obbligo di accessibilità anche alle applicazioni mobili.