

Bergamo, la nuova convenzione-quadro per l'inserimento e la tutela dei lavoratori disabili

di Stefano Malandrini

Tag: #tutela #lavoratori #disabili #convenzione

La nuova convenzione-quadro ex art.14 D.Lgs. n.276/2003, ratificata il 9 ottobre 2018 dalla Provincia di Bergamo e dalle associazioni provinciali di rappresentanza dei datori di lavoro e delle cooperative sociali, nonché dalle OO.SS. provinciali, aggiorna - adeguandola alle variazioni di contesto intervenute nell'ultimo quinquennio - una strumentazione operativa per l'assolvimento dell'obbligo di assunzione di personale disabile che ha già prodotto, in ambito locale, significativi risultati. La crescita degli indici di produzione industriale su base annua, tornati positivi dal 2° semestre 2013 e con valori più consistenti soprattutto nel primo semestre 2014 e poi a partire dal 2016, è stata infatti accompagnata da una graduale ripresa degli inserimenti al lavoro, che ha prodotto anche una rinnovata attenzione agli adempimenti concernenti la "quota di riserva" a favore dei disabili, imposta dall'art.3 della Legge n.68 del 12 marzo 1999. I dati diffusi dall'amministrazione provinciale evidenziano, per quanto attiene in particolare il sistema di inserimento disciplinato dall'art.14 del D.Lgs. n.276/2013, una crescita del numero delle convenzioni a quota 224 (+180%) nel quinquennio 2013-2017, per un totale di 353 inserimenti al lavoro, realizzati in misura prevalente con orari di durata uguale o superiore a 20 ore settimanali.

Come è noto, l'art.14 regola gli effetti dell'assunzione, nelle cooperative sociali di cui all'art. 1 comma 1 lettera b) della Legge n.381 del 8 novembre 1991 ("*svolgimento di attività diverse - agricole, industriali, commerciali o di servizi - finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate*"), di alcune categorie di disabili con particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario. Qualora vengano eseguite commesse conferite da imprese soggette alla quota di riserva obbligatoria, le stesse - previa ratifica di una specifica convenzione con il competente Servizio di Collocamento Obbligatorio - possono computare per la relativa copertura i disabili assunti in cooperativa. In particolare la convenzione-quadro concordata in provincia di Bergamo, per disciplinare la ratifica delle convenzioni aziendali, prevede, tra gli elementi di novità introdotti, che:

- l'individuazione dei disabili da inserire in convenzione segua un criterio prioritario di assegnazione che considera nell'ordine i lavoratori con disabilità psichico intellettuale,

invalidità fisica e/o sensoriale superiore all'89%, fisica e/o sensoriale compresa tra il 67% e 89%, ultra quarantacinquenni, disoccupati da minimo 24 mesi, di difficile inserimento su valutazione del Comitato tecnico provinciale, tenuto comunque conto delle compatibilità tra attività svolta dalla cooperativa, profilo del lavoratore, luogo di lavoro e residenza (punto 7 della convenzione-quadro);

- nell'ipotesi di commesse già in corso rispetto alle quali viene attivata ex novo una convenzione, le parti sottoscrittrici *“si impegnano reciprocamente a valorizzare, nell'ambito della convenzione ex art.14, il valore economico della commessa in essere tenendo in considerazione l'incremento di costo del lavoro, in capo alla cooperativa”*, conseguente ai nuovi inserimenti al lavoro di personale disabile nonché gli ulteriori costi legati all'affidamento della commessa (punto 5 della convenzione-quadro);
- qualora si presentino casi caratterizzati da particolari problematiche documentate da una relazione redatta dal medico competente, potranno essere computati come unità intera ai fini dell'assolvimento degli obblighi di cui alla Legge n.68/99 anche contratti di lavoro inferiori o uguali al 50% dell'orario previsto dal CCNL, previo parere positivo rilasciato dal Comitato tecnico provinciale istituito presso la Provincia di Bergamo (punto 4 della convenzione-quadro).

Si tratta quindi di modifiche finalizzate sia alla tutela del personale disabile con particolari difficoltà di inserimento al lavoro (punto 7), sia alla valorizzazione dello sforzo organizzativo che inevitabilmente deve essere affrontato dalle cooperative per la gestione dei nuovi inserimenti (punto 5), sia al governo del costo imputato infine alle imprese conferenti la commessa, negoziabile (punto 5) e che può produrre quote di copertura più che proporzionali anche in situazioni di orario lavorativo particolarmente ridotto (punto 4). La mediazione tra le contrapposte esigenze dei soggetti coinvolti dalla convenzione viene quindi affinata con alcuni accorgimenti tecnici, derivanti dall'esperienza maturata in vigenza della precedente convenzione, per meglio concretizzare l'obiettivo, sotteso alla previsione legale, di favorire la tutela dei disabili con modalità che smorzino il rigore dell'obbligo e agevolino dinamiche di inserimento condivise, in quanto tendenzialmente più inclusive ed efficaci.

Per quanto attiene in particolare le imprese industriali, la nuova convenzione-quadro rafforza una modalità di assolvimento della “quota di riserva” probabilmente destinata a risultare sempre più utile, in ragione dei nuovi assetti, altamente tecnologici, conseguenti ai nuovi programmi di investimento promossi dal programma Impresa 4.0. La digitalizzazione dei processi lavorativi, le interconnessioni, le automazioni e più in generale l'incremento di complessità dei sistemi di lavoro, nelle varie articolazioni che si stanno delineando come conseguenza diretta del rinnovamento degli impianti e delle strumentazioni, comportano infatti l'affermarsi progressivo di quattro significative esigenze, in riferimento al personale dipendente:

- maggiori competenze di base, per comprendere le nuove tecnologie;
- maggiore propensione all'apprendimento continuo, per adeguare le competenze individuali ai continui aggiornamenti dei sistemi gestionali;
- maggiore disponibilità alla variazione dei tempi di lavoro e delle mansioni, per la maggiore intensità e frequenza delle fasi di accelerazione/decelerazione produttiva;

- maggiore capacità di lavorare in squadra, per integrare competenze e mansioni nella gestione di interventi complessi.

Si tratta di requisiti difficilmente compatibili con le problematiche psichiche e le alte percentuali di invalidità, fisica e sensoriale, proprie dei disabili considerati dalla convenzione-quadro ratificata il 9 ottobre 2018. Per una parte di tali categorie di lavoratori l'esecuzione di prestazioni seriali nei locali della cooperativa, con affiancamento diretto, in un arco temporale predefinito, può risultare meno contrastante con le proprie ridotte capacità prestazionali, che inevitabilmente tendono ad inficiare sia l'apprendimento di base e continuo, sia gli elevati ritmi lavorativi e la variazione reiterata dei tempi e delle postazioni di lavoro, sia l'interrelazione intensa con i colleghi di lavoro, requisiti indispensabili per l'assolvimento adeguato del lavoro in caso di inserimento diretto nel ciclo lavorativo dell'impresa conferente la commessa. L'utilizzo della convenzione ex art.14, operando in alternativa:

- a) al ricorso alle pratiche di esonero parziale, previste dall'art.5 della Legge n.68 del 12 marzo 1999, che comportano per le imprese la mera monetizzazione dell'assolvimento dell'obbligo di copertura della quota di riserva;
- b) al ricorso alle convenzioni ex art.11 della Legge n.68 del 12 marzo 1999 che, anche quando svolte con gli affiancamenti/interventi formativi previsti nella modalità della "*integrazione lavorativa*", non permettono di risolvere oggettive incompatibilità tra le caratteristiche soggettive dei disabili e le esigenze organizzative delle imprese;

può pertanto risultare particolarmente opportuno e rappresentare un approccio moderno e intelligente all'assolvimento degli obblighi di assunzione di cui all'art. 3 della Legge n.68 del 12 marzo 1999. L'esternalizzazione realizzata in regime di convenzione, nonostante siano decorsi oramai circa 15 anni dall'introduzione nell'ordinamento del sistema delle convenzioni ex art.14, risulta infatti sostanzialmente attuale in quanto permette, in ambienti industriali evoluti, di valorizzare le prestazioni di lavoratori disabili non adeguatamente inseribili, preservando gli standard produttivi necessari alle imprese e prevenendo il rischio di inadempienze o di assegnazione di mansioni di non reale utilità, al solo scopo di assolvere il precetto di legge.

Stefano Malandrini
Confindustria Bergamo