

# Chiamata nominativa

## Il problema: come evitare che solo il “disabile-abile” trovi lavoro

Fra le innovazioni introdotte dal Jobs Act (legge 183/2014 e decreto attuativo 151/2015), vi è stata l'**estensione della modalità di assunzione per chiamata nominativa**, che permette sostanzialmente al datore di lavoro di scegliere il lavoratore disabile da assumere alle proprie dipendenze per adempiere agli obblighi della legge 68.

Detta scelta avviene attraverso colloqui personali condotti o da figure interne all'azienda interessata o demandati a società specializzate in recruitment.

Da notare che questo metodo di chiamata era in realtà **già presente nel nostro ordinamento**, ma rappresentava l'**eccezione**. Esso infatti era previsto dall'articolo 7 della legge 68, ma solo per:

- aziende aventi dai 15 ai 35 dipendenti (n. 1 lavoratore appartenente alle categorie protette)
  - partiti politici, organizzazioni sindacali e sociali e enti da questi promossi- datori di lavoro che occupino da 36 a 50 dipendenti, per il 50% delle assunzioni da effettuare
  - datori di lavoro che occupino più di 50 dipendenti, per il 60% delle assunzioni da effettuare
- La maggior parte delle assunzioni avveniva invece per **chiamata numerica**, effettuata dai **Centri Provinciali per l'Impiego** sulla base dell'ordine della graduatoria valutando la compatibilità del soggetto con le mansioni aziendali disponibili.

Oggi, secondo la legislazione vigente, **tutte le assunzioni** possono essere fatte a chiamata nominativa anziché numerica, attingendo sempre e comunque da apposite **liste** alle quali i soggetti in possesso dei requisiti, che vogliano accedere al collocamento mirato, sono tenuti a iscriversi. Detti elenchi sono tenuti dagli uffici competenti.

NB Rimane comunque chiuso ogni varco all'opzione della chiama diretta di soggetti non regolarmente iscritti.

Sarà inoltre una libera decisione del datore di lavoro farsi supportare nella raccolta delle candidature dal servizio competente. Qualsiasi sia la scelta, essa non andrà ad intaccare la libertà di valutazione circa soggetto da assumere, **il vaglio finale resterà pienamente nelle mani del datore di lavoro**.

La liberalizzazione introdotta dal Jobs Act ha suscitato molteplici reazioni sia all'interno del mondo politico sia all'interno di sindacati ed associazioni di categoria.

Da un lato abbiamo Fish, Fand, Cisl (e altre) hanno accolto con fiducia l'innovazione, intravedendo in essa la capacità di avvicinare il collocamento disabili alla realtà delle aziende.

Altri (es. Cgil, Uil, Ugl, Ens e Anmic) vi hanno denunciato il segno di arretramento sul versante dell'inclusione ed hanno espresso il timore che il datore di lavoro – con questo mezzo – cerchi di assumere sempre persone con disabilità meno gravi (“disabili-abili”), penalizzando – ad esempio – le persone con disabilità intellettiva.

Tra i contrari alla norma, troviamo infatti l'associazione **CoorDown** che si è rivolta agli organi Comunitari competenti affinché il nostro Paese venga sanzionato per violazione dell'art. 5 della direttiva n. 2000/78/CE che stabilisce il principio di parità di trattamento e di condizioni di lavoro per le persone disabili.

## Il ruolo di ANDeL

L'attività di ANDeL è orientata ad un approccio alla gestione della legge 68 condiviso con le imprese. Pertanto tutto ciò che serve a favorire un dialogo costruttivo fra mondo della disabilità e produttori va nella direzione giusta.

Allo stesso tempo, ANDeL, con tutta la sua attività, mira proprio a superare la discriminazione ai danni dei disabili più gravi. E infatti si è fatta promotrice di una proposta di legge che va esattamente in questa direzione.

L'esperienza dimostra che, laddove si instaura un corretto dialogo fra "collocatore" dei disabili e impresa, è possibile inserire anche disabili gravi (attraverso opportune iniziative di adattamento e accompagnamento), senza sacrificare la produttività e l'efficienza delle aziende.