



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI BARI
ALDO MORO



DIPARTIMENTO JONICO IN SISTEMI
GIURIDICI ED ECONOMICI DEL MEDITERRANEO
SOCIETÀ, AMBIENTE, CULTURE
IONIAN DEPARTMENT OF LAW, ECONOMICS
AND ENVIRONMENT

ANNALI 2020 DEL DIPARTIMENTO JONICO

ANNO VIII

ESTRATTO

ANGELICA RICCARDI

Note sull'impiego di meccanismi di collocamento
coattivo per le persone con disabilità psichica



ISBN 9788894503043

DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO

Riccardo Pagano

DIRETTORI DEGLI ANNALI

Carlo Cusatelli – Gabriele Dell’Atti – Giuseppe Losappio

COMITATO SCIENTIFICO

Cesare Amatulli, Massimo Bilancia, Annamaria Bonomo, Maria Teresa Paola Caputi Jambrenghi, Nicolò Carnimeo, Daniela Caterino, Nicola Fortunato, Pamela Martino, Maria Concetta Nanna, Vincenzo Pacelli, Fabrizio Panza, Pietro Alexander Renzulli, Angelica Riccardi, Umberto Salinas, Paolo Stefanì, Laura Tafaro, Giuseppe Tassielli

COMITATO DIRETTIVO

Aurelio Arnese, Danila Certosino, Luigi Iacobellis, Ivan Ingravallo, Ignazio Lagrotta, Francesco Moliterni, Paolo Pardolesi, Francesco Perchinunno, Angelica Riccardi, Claudio Sciancalepore, Nicola Triggiani, Antonio Felice Uricchio, Umberto Violante

COMITATO DI REDAZIONE

Patrizia Montefusco (Responsabile di redazione),
Francesca Altamura, Michele Calabria, Danila Certosino,
Marco Del Vecchio, Francesca Nardelli, Filomena Pisconti,
Francesco Scialpi, Andrea Sestino, Pierluca Turnone, Domenico Vizzielli

Contatti:

Dipartimento Jonico in Sistemi Giuridici ed Economici del Mediterraneo: Società, Ambiente, Culture
ex Convento San Francesco – Via Duomo, 259 – 74123 Taranto, Italy

e-mail: annali.dipartimentojonico@uniba.it

telefono: + 39 099 372382 • fax: + 39 099 7340595

<https://www.uniba.it/ricerca/dipartimenti/sistemi-giuridici-ed-economici/edizioni-digitali/gli-annali>

ANNO VIII
ANNALI2020
DEL DIPARTIMENTO JONICO



Angelica Riccardi

NOTE SULL'IMPIEGO DI MECCANISMI DI COLLOCAMENTO COATTIVO PER LE PERSONE CON DISABILITÀ PSICHICA*

ABSTRACT

Il saggio verte sulla problematicità dell'accesso a meccanismi di collocamento coattivo dei disabili psichici, e sulle "risposte" che nei vari stadi di evoluzione della legislazione in materia sono state date alle istanze del loro inserimento nel mondo del lavoro.

Si evidenzia come dall'originaria esclusione di questi soggetti dal sistema delle assunzioni obbligatorie nell'impianto normativo previgente si sia passati ad un'ammissione comunque "condizionata" in quello attuale, nel quale – a differenza di quanto previsto per gli altri soggetti protetti – l'avviamento al lavoro dei disabili psichici è configurato come eventuale e demandato a percorsi di tipo convenzionale.

The essay focuses on the problematic nature of access to compulsory placement mechanisms for the mentally disabled, and on the "answers" that have been given at various states of evolution of the legislation on the subject to the demands of their integration into the world of work.

It should be noted that from the original exclusion of these subjects from the system of compulsory hiring in the previous regulatory system, we have moved on to a "conditional" admission in the current system, in which - unlike what is foreseen for other protected subjects - the start of work for the mentally disabled is configured as a possible and delegated to conventional paths.

PAROLE CHIAVE

Lavoratori disabili – collocamento – Handicap

Disabled workers – job placement – Handicap

SOMMARIO: 1. L'evoluzione della legislazione in materia. – 2. Lo strumento convenzionale.

1. Sebbene il diritto che regge la materia delle assunzioni dei disabili sia il regno dell'"obbligo" – pur in forme che sono state diverse nei vari stadi di evoluzione della normativa, e che hanno portato a parlare di una "contribuzione speciale" imposta per l'interesse pubblico all'occupazione dei soggetti protetti con riguardo all'impianto della L. n. 482/1968¹ e di un "addossamento" sul privato di compiti che dovrebbero

* Saggio sottoposto a revisione secondo il sistema per *peer review*

¹ E. Ghera, *Collocamento ed autonomia privata*, Jovene, Napoli, 1969, p. 129 ss.

essere dello Stato anche in relazione all'attuale normativa² – le persone con disabilità psichica sono sempre rimaste ai margini.

Questi soggetti erano completamente ignorati nell'accesso all'assunzione obbligatoria nell'assetto previgente, che limitava l'appartenenza alla categoria degli "invalidi civili" ai soggetti «affetti da minorazioni fisiche», con l'esclusione pertanto – avallata dalla giurisprudenza assolutamente prevalente – della disabilità dipendente da cause di natura psichica (art. 5, L. n. 2 aprile 1968, n. 482)³.

La loro ricomprensione nell'ambito della tutela è stata dovuta a una sentenza della Corte Costituzionale, che – a seguito di una serie di pronunce⁴ in cui, in modo sempre più pressante, sollecitava un intervento del legislatore che colmasse l'evidente situazione di anomia⁵ – aveva dichiarato l'illegittimità costituzionale della norma «nella parte in cui non considera, ai fini della legge stessa, invalidi civili anche gli affetti da minorazione psichica, i quali abbiano una capacità lavorativa che ne consente il proficuo impiego in mansioni compatibili» (sentenza n. 50 del 2 febbraio 1990⁶).

Con questa pronuncia di accoglimento ampiamente "annunciata"⁷ – nella quale, tra l'altro, la Consulta aveva dichiarato d'ufficio l'illegittimità costituzionale della correlata norma in tema di accertamenti sanitari allo scopo di adeguarla all'inclusione dei disabili psichici nel novero dei soggetti protetti⁸ – si afferma che «sul piano proprio

² Da ultimo, E. Gragnoli, *Il collocamento obbligatorio e le politiche attive*, in *Riv. giur. lav.*, 3, 2016, p. 523 ss.

³ L'inadeguatezza della legge per questo versante risultava evidente anche in considerazione dell'evoluzione della disciplina sovranazionale in quegli anni, che, con la *Declaration on the Rights of Mentally Retarded Persons* approvata dall'Assemblea Generale dell'ONU con Risoluzione 2856 (XXVI) del 20 Dicembre 1971, sanciva l'obbligo dei paesi membri di assumere iniziative concrete per dare agli invalidi psichici la possibilità di inserirsi «con una partecipazione piena e intera» nella società (per un *excursus* sulla regolazione a livello internazionale relativa a questi soggetti si rimanda a E. Rosenthal, C.J. Sundram, *International Human Rights in Mental Health Legislation*, in *NY law sc. jour. int. comp. law*, 21, 2002, p. 469 ss.).

⁴ Corte Cost., 22 febbraio 1985, n. 52, in *Giur. it.*, 1986, I, p. 18; Corte Cost., 29 luglio 1988, n. 951, in *Mass. Giur. lav.*, 1988, p. 783; Corte Cost., 13 dicembre 1988, n. 1088, in *Orient. giur. lav.*, 1989, p. 941.

In tema L. Menghini, *Assunzioni obbligatorie degli invalidi psichici, Corte Costituzionale e Ministero del lavoro*, in *Dir. e prat. lav.*, 1986, p. 951 ss.; G. Pera, *L'assunzione obbligatoria dei matti: verso nuovi sviluppi della giustizia costituzionale*, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 1989, p. 192 ss.

⁵ Nell'ultima delle sentenze riportate alla nota precedente, la Consulta sottolineava che sulla questione «a tutt'oggi nulla è stato fatto, mentre le rilevate esigenze si sono fatte più pressanti e più urgenti, [...] per cui l'auspicata disciplina della materia è ormai indilazionabile».

⁶ In *Foro it.*, 1990, I, c. 1107.

⁷ M. De Luca, 1990, *L'assunzione obbligatoria degli "invalidi psichici" dinanzi alla Corte costituzionale: "storia" e prospettive di una pronuncia di accoglimento "annunciata"*, in *Foro it.*, I, c. 1107; A. Minzioni, *La Corte costituzionale e gli invalidi psichici: cronaca di una sentenza annunciata*, in *Orient. giur. lav.*, 1990, p. 68.

⁸ Nella sentenza si statuisce: «Va dichiarata, d'ufficio, l'illegittimità costituzionale dell'art. 20, L. 2 aprile 1968, n. 482, nella parte in cui, in ordine agli accertamenti medici, non prevede anche i minorati psichici agli effetti della valutazione concreta di compatibilità dello stato del soggetto con le mansioni a lui affidate all'atto dell'assunzione o successivamente, da disporsi a cura del collegio sanitario ivi previsto, integrato con un componente specialista nelle discipline neurologiche o psichiatriche».

costituzionale, oltre che su quello morale, non sono ammissibili esclusioni e limitazioni volte a relegare in situazioni di isolamento e di assurda discriminazione soggetti che, particolarmente colpiti, hanno pieno diritto di inserirsi capacemente nel mondo del lavoro, spettando alla Repubblica l'impegno di promuovere ogni prevedibile condizione organizzativa per rendere effettivo l'esercizio di un tale diritto».

Il riferimento alla capacità lavorativa proficuamente utilizzabile è assunto dalla Corte Costituzionale quale punto di bilanciamento tra diritto al lavoro di questi soggetti e libertà di iniziativa economica⁹, aprendo tuttavia una serie di problemi nella sua concreta applicazione¹⁰.

Una parziale soluzione a questi problemi era stata data con la L. 5 febbraio 1992, n. 104, che, in attuazione di quanto stabilito nella sentenza in esame, aveva ricompreso espressamente gli invalidi psichici nell'area delle assunzioni coattive¹¹, ma una partita regolazione della materia – sebbene, come si vedrà nel prosieguo, alquanto controversa – si è avuta solo con la Legge 23 marzo 1999, n. 68, che ha dato ingresso alle acquisizioni della L. n. 104/1992 nel sistema del collocamento mirato (vedi gli articoli 1, co. 4; 4, co. 6; 10, co. 3; 11, co. 5 e 7) e ha stabilito uno specifico percorso di tipo convenzionale per l'avviamento al lavoro di questi soggetti (art. 9, co. 4).

Sul carattere necessario di questa modifica della composizione dei collegi al fine di garantire l'effettività del sistema, M.P. Monaco, *Quante le visite per un invalido psichico?*, in *Giur. cost.*, 7-8, 1999, p. 2049.

⁹ Su questi profili A. Avio, *Collocamento degli invalidi psichici e Corte Costituzionale*, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 1990, p. 269 ss.; S. Hernandez, *Una timida "minaccia" portata a buon fine (a proposito degli invalidi psichici)*, in *Dir. lav.*, II, 1990, p. 233 ss.

Tale esigenza di contemperamento tra i diversi valori costituzionali in gioco è posta in luce da Cass., Sez. Lav., 3 marzo 1992, n. 2568, in *Mass. Giust. civ.*, 1992, fasc. 3: «l'accesso degli invalidi psichici al sistema del collocamento obbligatorio è soggetto a limiti in relazione alla capacità dei soggetti minorati di un proficuo inserimento nel mondo del lavoro, tenuto conto della natura della malattia, ed in relazione alla disponibilità all'interno dell'azienda, presso la quale i soggetti sono avviati, di un posto di lavoro con mansioni compatibili con la natura, il tipo della malattia ed il grado della conseguente minorazione». Sulle tecniche decisorie della Corte in tema di diritti sociali vedi per tutti C. Salazar, *Dal riconoscimento alla garanzia dei diritti sociali. Orientamenti e tecniche decisorie della Corte costituzionale a confronto*, Giappichelli, Torino, 2000, *passim*.

¹⁰ A. Bellavista, voce *Assunzione obbligatoria*, in *Enc. dir. – Agg. I*, 1997, p. 165, pone in evidenza la «difficoltà di rendere effettivo il diritto al lavoro dell'invalido psichico, essendosi spostati i termini della questione in ordine all'individuazione nei singoli contesti produttivi di mansioni compatibili con la residua capacità lavorativa dell'invalido affetto da minorazioni psichiche».

Vedi in argomento Cass., Sez. Lav., 13 maggio 1994, n. 4667, in *Riv. it. dir. lav.*, 1995, II, p. 81 (con nota di F. Stolfa, *Ma l'invalido psichico troverà mai lavoro con l'attuale sistema di avviamento obbligatorio?*); Cass., Sez. Lav., 4 marzo 1993, n. 2604, in *Giur. it.*, 1994, I, p. 34 (con nota di S. Ceconi, *Avviamento obbligatorio degli invalidi psichici: cenni sui principali problemi applicativi*).

¹¹ Art. 19 – *Soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio*: «In attesa dell'entrata in vigore della nuova disciplina del collocamento obbligatorio, le disposizioni di cui alla Legge 2 aprile 1968, n. 482 e successive modificazioni, devono intendersi applicabili anche a coloro che sono affetti da minorazione psichica, i quali abbiano una capacità lavorativa che ne consente l'impiego in mansioni compatibili. Ai fini dell'avviamento al lavoro, la valutazione della persona *handicappata* tiene conto della capacità lavorativa e relazionale dell'individuo e non solo della minorazione fisica o psichica. La capacità lavorativa è accertata dalle commissioni di cui all'art. 4 della presente legge, integrate ai sensi dello stesso articolo da uno specialista nelle discipline neurologiche, psichiatriche o psicologiche».

La L. n. 69/1999 include i disabili psichici – si userà di seguito, tra i termini impiegati piuttosto confusamente dalla legge per fare riferimento a questo tipo di disabilità¹², quello di cui all'art. 9, co. 4. – nell'area del collocamento coattivo nella categoria degli invalidi civili per cause comuni¹³, il che rappresenta *ex se* un importante progresso nella costruzione di una categoria unitaria di disabilità.

Tuttavia, a differenza di quanto previsto per gli altri soggetti protetti, l'avviamento al lavoro dei disabili psichici è configurato come eventuale e demandato a percorsi di tipo convenzionale.

L'esclusione dei disabili psichici dalla possibilità di fruire di meccanismi di assunzione "autoritativi" e la rimessione alla scelta del datore di lavoro quanto al loro impiego rappresenta, almeno sul piano formale, un "arretramento" rispetto al sistema previgente, nel quale, a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 50/1990, i soggetti affetti da minorazioni psichiche erano stati inclusi *tout court* nella categoria degli invalidi civili aventi diritto al collocamento obbligatorio.

Il carattere eventuale del collocamento dei disabili psichici nell'impianto della L. n. 68/1999 pare dunque in contrasto con i principi che nella sentenza richiamata erano stati recisamente affermati dalla Consulta; tuttavia molti dei Commentatori che si sono occupati della questione hanno ritenuto che tale contrasto si dissolva in una prospettiva più ampia e, soprattutto, non formalistica. Si afferma infatti che la tutela apprestata attualmente, per quanto limitata attraverso questa rimessione alla scelta dei datori di lavoro interessati, ove operante è "effettiva" – a differenza di quella prevista dalla Legge n. 482 che sul piano formale era non sottoposta a condizionamenti ma di fatto esisteva "solo sulla carta"¹⁴ –, e che la riduzione sul piano della vincolatività della protezione viene dunque compensata dall'elevazione del suo grado di effettività, con uno «scambio tra quantità e qualità degli inserimenti» che rappresenta il portato di una

¹² Nella L. n. 68/1999 si ha riferimento, volta a volta, a "persone affette da minorazioni psichiche", "portatori di *handicap* intellettivo", "lavoratore con disabilità intellettiva e psichica", "invalidi psichici". Su questa "improprietà tecnica" – e le discrasie normative che ne derivano – vedi C. Scorretti, *La legge 12 marzo 1999, n. 68, sul diritto al lavoro dei disabili. Aspetti sociali e medico-legali*, in *Riv. it. med. lav.*, 2, 1999, p. 437 ss.; D. Garofalo, voce *Disabili (lavoro dei)*, *Dig. disc. priv., sez. comm.* – Agg. V, Utet, Torino, 2009, p. 823.

Più in generale sulla complessa questione della classificazione dell'*handicap* psichico, da ultimo, F. Cembrani, M. Castellani, G. Ciraolo, G. Piva, F. Merz, *La valutazione dell'handicap: un compito davvero complesso, ma che non può essere eluso da parte della moderna medicina-legale*, in *Riv. it. med. leg.*, 1, 2016, p. 465 ss.

¹³ *Sub* lettera a) dell'art. 1, co. 1: «persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e [...] portatori di *handicap* intellettivo, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile in conformità alla tabella indicativa delle percentuali di invalidità per minorazioni e malattie invalidanti approvata, ai sensi dell'art. 2 del Decreto Legislativo 23 novembre 1988, n. 509, dal Ministero della Sanità sulla base della classificazione internazionale delle menomazioni elaborata dalla Organizzazione Mondiale della Sanità».

¹⁴ Così D. Garofalo, voce *Disabili (lavoro dei)*, cit., p. 824, che osserva come, «senza un percorso di inserimento mirato e monitorato, liberarsi di un disabile psichico per mancato superamento della prova era praticamente scontato».

precisa opzione legislativa volta a garantire al disabile psichico una reale integrazione lavorativa¹⁵.

Le censure di illegittimità costituzionale sono state per altro verso superate, sempre in un'ottica sostanzialistica, rilevando che la peculiare situazione di questi soggetti, se per un verso rende "doverosa" l'adozione di misure finalizzate a promuoverne l'occupazione (al pari di quanto previsto per gli altri lavoratori disabili), dall'altro «lascia al legislatore un ambito di discrezionalità in ordine la scelta degli strumenti più efficaci per realizzare tale obiettivo»¹⁶.

2. Quanto ai concreti meccanismi di operatività, l'art. 9, co. 4, della Legge n. 68 predetermina quale modalità di assunzione dei disabili psichici l'avviamento «su richiesta nominativa mediante le convenzioni di cui all'art. 11»¹⁷, con l'individuazione di un canale esclusivo per il loro avviamento¹⁸.

Si ha pertanto uno spostamento della prescrizione dall'obbligo in sé al modo di adempimento dello stesso, con una inversione di quanto avviene ordinariamente per gli altri riservatari – per i quali, a fronte di un obbligo di assunzione imposto, il datore di lavoro ha la facoltà di optare per l'assolvimento attraverso lo strumento convenzionale¹⁹ –.

Il riferimento deve intendersi nella specie, all'interno della macro categoria delle convenzioni regolate dall'art. 11, alle convenzioni di integrazione lavorativa di cui al comma 4, dirette all'«avviamento di disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario».

Queste convenzioni – i cui requisiti di accesso sono collegati da un lato alle condizioni del soggetto protetto, dall'altro alle specificità dell'organizzazione

¹⁵ S. Ciucciovino, *Art. 9, Richieste di avviamento*, in G. Santoro Passarelli, P. Lambertucci (a cura di), *Norme per il diritto al lavoro dei disabili. Legge 12 marzo 1999, n. 68. Commentario*, in *Nuove leggi civili comm.*, 2000, p. 1412.

¹⁶ A. Maresca, *Rapporto di lavoro dei disabili e assetto dell'impresa*, in M. Cinelli, P. Sandulli (a cura di), *Diritto al lavoro dei disabili. Commentario alla legge n. 68 del 1999*, Giappichelli, Torino, 2000, p. 59.

¹⁷ La previsione in esame viene ripresa dal D.P.R. n. 333/2000, *sub art. 7, co. 5*, che stabilisce: «I datori di lavoro privati che intendono assumere disabili psichici con richiesta nominativa devono stipulare la convenzione di cui all'art. 11 della Legge n. 68/1999», con una formulazione parzialmente differente da quella legale (per osservazioni a riguardo v. D. Garofalo, voce *Disabili (lavoro dei)*, cit., p. 824).

¹⁸ Come rileva S. Ciucciovino, *Art. 9, Richieste di avviamento*, cit., p. 1412, «è questo l'unico caso in cui la facoltà di richiesta nominativa è correlata ad una qualità soggettiva del lavoratore (appunto il particolare tipo di invalidità) piuttosto che a presupposti oggettivi riferiti al datore di lavoro obbligato (numero di dipendenti e tipologia di attività svolta)».

Sull'impiego di questo canale nelle amministrazioni pubbliche vedi P. Cosmai, *L'avviamento al lavoro dei disabili, anche psichici*, in *Lavoro e giur.*, 1, 2014, p. 66 ss., a cui si rinvia anche per la disamina della giurisprudenza sul tema.

¹⁹ «Da un sistema in cui vi è la discrezionalità del mezzo, a fronte del vincolo di assunzione, si passa a uno, invertito, in cui la discrezionalità dell'assunzione è congiunta all'obbligatorietà del mezzo»: C. Corbo, *Le convenzioni per il diritto al lavoro dei disabili: natura, struttura, funzione e strumenti di tutela*, in *Arg. dir. lav.*, 2, 2009, p. 392.

produttiva nella quale lo stesso va inserito²⁰ – appaiono lo strumento più adeguato alle peculiarità di questa categoria di disabili e alla garanzia della “massima corrispondenza” tra proficuo utilizzo delle capacità del lavoratore ed esigenze produttive del datore di lavoro²¹.

Le convenzioni in discorso sono connotate, sin dalla loro denominazione, da un *quid pluris* rispetto a quelle per l’inserimento lavorativo di cui ai commi precedenti, da individuarsi nella necessità di un “effettivo e reciproco adattamento” tra il lavoratore e il contesto produttivo di inserimento (che deve essere realizzato anche attraverso interventi di adeguamento²²).

Questa particolare finalizzazione delle convenzioni di integrazione lavorativa, unitamente alla limitazione stabilita al loro impiego, è alla base della prescrizione *ex lege* del loro contenuto. Nelle convenzioni in esame, oltre ai dati richiesti per le convenzioni di inserimento lavorativo²³, devono essere riportate una serie di indicazioni relative all’integrazione del soggetto²⁴.

La specifica previsione di «forme di sostegno, di consulenza e di tutoraggio» e, soprattutto, di «verifiche periodiche sull’andamento del percorso formativo» demandate a enti pubblici, è indicativa della dimensione più ampia nella quale le convenzioni di integrazione lavorativa si pongono, che non è limitata al mero momento dell’accesso al lavoro, ma “segue” il lavoratore nel graduale processo di inserimento (e, appunto, integrazione) nell’organizzazione datoriale di assegnazione.

²⁰ P. Bozzao, *Il collocamento mirato e le relative convenzioni*, in M. Cinelli, P. Sandulli (a cura di), *Diritto al lavoro dei disabili. Commentario alla legge n. 68 del 1999*, Giappichelli, Torino, 2000, p. 225, osserva come sarebbe stata «opportuna una più puntuale identificazione della disabilità che caratterizza tali lavoratori, da intendersi non solo con riferimento ai limiti percentuali di riduzione della capacità lavorativa, ma anche alla tipologia della minorazione (fisica, psichica, sensoriale, *handicap* intellettuale) che affligge l’invalido; il ricorso a tali convenzioni potrà comunque, presumibilmente, essere finalizzato alla realizzazione del collocamento mirato dei disabili psichici e – più in generale – dei portatori di *handicap* identificati dall’art. 13, comma 1, lett. a, ai fini della concessione della fiscalizzazione totale degli oneri sociali».

Analoghi rilievi in G. Riganò, *Art. 11, Convenzioni e convenzioni di integrazione lavorativa*, in G. Santoro Passarelli, P. Lambertucci (a cura di), *Norme per il diritto al lavoro dei disabili. Legge 12 marzo 1999, n. 68. Commentario, NLCC*, Cedam, Padova, 2000, p. 1430.

²¹ C. Corbo, *Le convenzioni per il diritto*, cit., p. 391.

²² P. Bozzao, *Il collocamento mirato*, cit., p. 224.

²³ In tema A. Riccardi, *Disabili e lavoro*, Cacucci, Bari, 2018, p. 224 ss.

²⁴ Il comma 7 dell’art. 11 dispone: «oltre a quanto previsto al comma 2, le convenzioni di integrazione lavorativa devono: a) indicare dettagliatamente le mansioni attribuite al lavoratore disabile e le modalità del loro svolgimento; b) prevedere le forme di sostegno, di consulenza e di tutoraggio da parte degli appositi servizi regionali o dei centri di orientamento professionale e degli organismi di cui all’articolo 18 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, al fine di favorire l’adattamento al lavoro del disabile; c) prevedere verifiche periodiche sull’andamento del percorso formativo inerente la convenzione di integrazione lavorativa, da parte degli enti pubblici incaricati delle attività di sorveglianza e controllo».

In particolare, per questo tipo di convenzioni si dilata la possibilità di accesso a tipologie lavorative a carattere formativo²⁵, per il rilievo decisivo che l'attività di formazione riveste ai fini del collocamento mirato dei soggetti che ne sono destinatari.

Per l'avviamento dei disabili psichici hanno quindi piena applicazione gli innovativi strumenti propri del collocamento mirato di cui alla legge del '99, che qui rappresentano l'unico percorso per la realizzazione del diritto al lavoro di questi soggetti.

²⁵ Art. 11, co. 6: «l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del Decreto Legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge, può proporre l'adozione di deroghe ai limiti di età e di durata dei contratti di formazione-lavoro e di apprendistato, per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui al comma 3 ed al primo periodo del comma 6 dell'articolo 16 del Decreto-Legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla Legge 19 luglio 1994, n. 451. Tali deroghe devono essere giustificate da specifici progetti di inserimento mirato».