

PERSONALE

| 23 Aprile 2020

[PUBLIKA DAILY](#)

Disabili e diritto precedenza

Domanda

Come funziona il diritto di precedenza per l'assunzione dei lavoratori disabili previsto dall'art. 36, comma 2, del d.lgs. 165/2001?

Risposta

Il posto di ruolo riservato ai lavoratori disabili (in quota d'obbligo) può essere coperto riconoscendo al lavoratore citato il diritto di precedenza se sono rispettati i seguenti presupposti:

- il lavoratore è disoccupato e iscritto nelle liste dei lavoratori con disabilità che beneficiano del collocamento obbligatorio;
- il suo precedente rapporto di lavoro con lo stesso ente (comprensivo della proroga, che, a differenza del rinnovo, consiste nel concordare, prima dell'originaria scadenza del rapporto, un posticipo del termine finale del rapporto stesso) ha avuto una durata di almeno 6 mesi e atteneva alle stesse mansioni previste per il posto che si intende coprire in modo stabile;
- il lavoratore ha dato il suo consenso all'esercizio di questo diritto di precedenza entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto a termine;
- il primo giorno del rapporto di ruolo non è oltre i 12 mesi dall'ultimo giorno del rapporto a termine.

Considerato che si tratta di assunzioni che devono comunque essere svolte in collaborazione con i servizi territoriali per l'impiego e per il collocamento mirato, è necessario che la procedura si attenga alle istruzioni di dettaglio fornite da tali servizi.

In generale, la procedura deve includere i seguenti passaggi.

1) Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve prevedere il fabbisogno stabile dell'unità lavorativa di cui si tratta a partire dall'anno nel quale si intende procedere all'assunzione di ruolo e dare atto che l'ente intende riservare il posto ai lavoratori con disabilità ai fini della copertura della quota d'obbligo prevista dalla legge 68/1999.

2) È necessario segnalare ai servizi per l'impiego sia la scoperta nelle quote assunzionali d'obbligo riservate ai lavoratori con disabilità, sia le caratteristiche del posto che si intende coprire (in particolare: mansioni e requisiti di accesso), sia tutte le circostanze sopra richiamate che dimostrano la sussistenza dei presupposti per l'esercizio del diritto di precedenza da parte del

lavoratore che aveva svolto il rapporto a termine (indicando naturalmente i dati personali di quest'ultimo lavoratore).

3) A seguito della verifica da parte dei servizi territoriali per l'impiego dei presupposti di cui sopra, andrà stipulata – con gli stessi servizi – un'apposita convenzione che preveda la chiamata diretta del lavoratore beneficiario del diritto di precedenza, ai sensi dell'art. 11 della legge 68/1999.

Per quanto riguarda gli adempimenti per la trasparenza si ricorda che:

- – il piano triennale dei fabbisogni di personale, comprendente le informazioni sopra citate, deve essere pubblicato nell'ambito di Amministrazione Trasparente – Personale – Dotazione Organica, ed essere trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica – Mef mediante l'applicativo Sico, entro 30 giorni dalla sua approvazione o aggiornamento (art. 6-ter d.lgs. 165/2001);
- – vanno pubblicate le informazioni cui fa riferimento il seguente passaggio della stessa direttiva 1/2019:
*“In ragione poi di quanto previsto dall'articolo 1 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, recante “Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”, secondo cui, in base al comma 1, la trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, è plausibile ritenere che le amministrazioni debbano pubblicare sul proprio sito istituzionale i dati relativi alla quota d'obbligo e alle procedure attivate per la copertura della stessa, fermo restando quanto previsto dall'articolo 39-quater, comma 2, del d.lgs. 165/2001.
In particolare, le amministrazioni dovranno indicare:*
 - la dotazione organica necessariamente distinta per aree o categorie;
 - il numero delle persone con disabilità da assumere in base alle previsioni dell'articolo 3 della legge 68/1999;
 - il numero delle persone con disabilità già reclutati a copertura della quota obbligatoria;
 - le procedure avviate per il collocamento obbligatorio, con indicazione del tipo di avviamento al lavoro, comprese le eventuali convenzioni ai sensi dell'articolo 11 della legge 68/1999, finalizzate al completamento della quota obbligatoria”.

Naturalmente i dati personali del lavoratore non vanno pubblicati.