



# **Regole e incombenze per il collocamento obbligatorio**

Franca Fabietti

*Componente della Commissione Diritto del Lavoro*





## **SCOPO DELLA LEGGE 68/1999**

La disciplina del collocamento obbligatorio L. 68/1999 si propone di favorire l'ingresso nel mondo del lavoro di:

- Persone che, per le particolari difficoltà in cui versano, sono ritenute svantaggiate nella ricerca di una occupazione;
- Persone che per ragioni di solidarietà sociale, sono ritenute meritevoli di un percorso privilegiato nell'accesso all'occupazione.

La legge prevede strumenti tecnici e di supporto che permettono di

- valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative
- 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.



## **PUNTI CARDINI DELLA DISCIPLINA SUL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO**

**IDENTIFICAZIONE DEI  
BENEFICIARI**

**IDENTIFICAZIONE DEI  
SOGGETTI OBBLIGATI**

**OBBLIGHI PRINCIPALI  
E ACCESSORI**

**MOMENTO IN CUI  
TALI OBBLIGHI  
DIVENTANO COGENTI**



## IDENTIFICAZIONE DEI SOGGETTI BENEFICIARI

Nozione di «categoria protetta»

- LAVORATORI AFFETTI DA DISABILITA'
  - Invalidi civili con riduzione della capacità lavorativa oltre 45%
  - Invalidi del lavoro con invalidità oltre il 33%
  - Non vedenti e sordomuti
  - Invalidi di guerra, civili di guerra e invalidi per servizio
- PROFUGHI E FAMILIARI DI VITTIME DEL SERVIZIO
  - Orfani e coniugi superstiti di coloro che sono deceduti a causa di guerre, lavoro o di servizio;
  - figli e coniugi di soggetti riconosciuti grandi invalidi di guerra, di servizio e di lavoro;
  - Profughi italiani rimpatriati
- VITTIME DEL TERRORISMO E DELLA CRIMINALITA' ORGANIZZATA
- **Persone con diritto all'assegno INPS di invalidità (persone la cui capacità di lavoro, in occupazioni confacenti alle sue attitudini, sia ridotta in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale a meno di un terzo).**



## **IDENTIFICAZIONE DEI SOGGETTI OBBLIGATI**

Sono tenuti all'assunzione dei lavoratori appartenenti alle categorie protette tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, il cui organico superi una certa dimensione.

Sono essenziali due operazioni:

- Determinazione dell'organico di riferimento;
- Determinazione del numero di lavoratori protetti da assumere





## **DETERMINAZIONE DELL'ORGANICO DI RIFERIMENTO**

### **Tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato**

Eslusioni:

- Le categorie di lavoratori appartenenti a settori ritenuti ad alto rischio assicurativo quali:
  - i trasporti aereo, marittimo e terrestre;
  - L'edilizia per quanto riguarda il personale di cantiere
  - Impianti a fune ed autotrasporto
- L'art. 4 del D. Lgs. 151/2015 ha aggiunto:
  - I lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, i quali vengono computati nella quota di riserva nel caso in cui abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60% o superiore al 45% se si tratta di disabilità intellettiva e psichica.
- L'art. 4 del D. Lgs. 151/2015 ha aggiunto:
  - I lavoratori divenuti inabili nel corso del rapporto di lavoro per infortunio o malattia a condizione che sia accertata con visita medica la riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60% a tale riduzione non sia dovuta a inadempimento del datore di lavoro delle norme in materia di sicurezza del lavoro.



TIPOLOGIA DI LAVORATORI	SI	NO
A TEMPO INDETERMINATO	X	
A TEMPO DETERMINATO < 6 MESI		X
A TEMPO DETERMINATO > 6 MESI	X	
A TEMPO DETERMINATO (IN SOSTITUZIONE)		X
LAVORATORI GIA' DISABILE PRIMA DELL'ASSUNZIONE		X
STAGIONALI CON ATTIVITA' LAVORATIVA > 6 MESI	X	
STAGIONALI CON ATTIVITA' LAVORATIVA < 6 MESI		X
PART-TIME (in proporzione al lavoro svolto)	X	
DIRIGENTI		X
DISABILI A DOMICILIO		X
LAVORATORI A DOMICILIO		X
APPRENDISTI		X
LAVORO INTERMITTENTE	X	
COCOCO		X
COCOPRO		X
LAVORATORI ASSENTI E SOSTITUITI		X

TIPOLOGIA DI LAVORATORI	SI	NO
LAVORATORI ASSENTI NON SOSTITUITI	X	
DISABILI GIA IN FORZA		X
DISTACCATI DA ALTRA IMPRESA		X
DISTACCATI PRESSO ALTRA IMPRESA	X	
CONTRATTI DI INSERIMENTO E REINSERIMENTO		X
SOMMINISTRATI A TERMINE E T.I.		X
STAGISTI		X
SOCI		X
SOCI DI COOPERATIVE DI PROD. E LAVORO		X
TELELAVORO	X	
DISABILI CON TELELAVORO		X
LAVORATORI ALL'ESTERO		X
LAVORATORI TRASFERITI AD ALTRA UNITA' PRODUTTIVA	X	
L.S.U. ART. 7 D. LGS 81/2000		X
LAVORATORI DIVENUTI DISABILI IN COSTANZA DI LAVORO		X
LAVORATORI ADERENTI A PROGRAMMI DI EMERSIONE		X



## DETERMINAZIONE DEL NUMERO DI LAVORATORI PROTETTI DA ASSUMERE

<b>Organico</b>	<b>Quota di riserva</b>	<b>Prima</b>	<b>Dal 24/09/15</b>
Da 15 a 35	1	nominativa	nominativa
Da 35 a 50	2	1 nominativa 1 numerica	nominativa
Oltre 51	7%	40% numerica 60% nominativa	nominativa

**E' prevista un'ulteriore quota di riserva per:**

- **i profughi**
- **i familiari di vittime del servizio**
- **Vittime del terrorismo e della criminalità organizzata e loro familiari**

**La quota di riserva è pari all' 1% quindi una sola unità se il datore di lavoro occupa da 51 a 150 dipendenti.**



D. Lgs. 14/09/2015 n. 151:

- Promuovere l'attività lavorativa delle persone disabili:
  - Servizi di sostegno;
  - Collocamento mirato
- Semplificare la procedura e gli adempimenti a carico di cittadini e imprese
  - Maggiore libertà nella scelta delle persone da inserire nell'organico;
    - Richiesta nominativa agli uffici competenti:
    - Stipula delle convenzioni di cui all'art. 11 della L. 68/99
  - Possibilità (non obbligo) di rivolgersi agli uffici competenti per effettuare la preselezione
  - Solo in caso di mancato adempimento, l'avviamento del disabile avverrà d'ufficio, secondo l'ordine di graduatoria



## QUANDO L'OBBLIGO DI ASSUNZIONE DIVENTA COGENTE

Fino al 31/12/2017	Dal 01/01/2018
Il superamento della soglia (15-35) non determina automaticamente l'insorgenza dell'obbligo di assunzione, il quale risulta posticipato al momento in cui il datore di lavoro decida di procedere ad una <u>nuova assunzione</u> .	L'obbligo di assumere un lavoratore disabile sorge non più al momento della nuova assunzione bensì al momento stesso dell'ingresso nella. E' sufficiente avere alle proprie dipendenze 15 dipendenti.

**Attenzione alle modifiche di rapporti di lavoro già in essere:**

- **Modifica percentuale di part-time (conteggio ponderato);**
- **Trasformazione rapporto T.D. < 6 mesi in T.I.;**
- **Conferma di un apprendista**



## CONSEGUENZE ALL'OBBLIGO DI ASSUNZIONE

Varcata la soglia di rilevanza (14,51) il datore di lavoro ha tempo **60 giorni** per :

- Procedere alla richiesta di avviamento (nominativa o numerica) e/o
- Trasmettere il prospetto informativo.

I 60 gg decorrono dal giorno successivo a quello in cui sorge l'obbligo di assunzione.

### Forme contrattuali:

- ❖ T.I. tempo pieno
- ❖ T.i. tempo parziale (vengono computati come unità, ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di riserva, se l'orario non è inferiore al 50% di quello normale);
- ❖ T.D. > 6 mesi;
- ❖ Contratto di somministrazione di durata non inferiore a 12 mesi (utilizzatore);
- ❖ Lavoro a domicilio o telelavoro
- ❖ Distaccati presso altri soggetti;
- ❖ Lavoro intermittente



## **PROSPETTO INFORMATIVO DISABILI**

Una volta raggiunta la fascia di rilevanza, i datori di lavoro sono tenuti a presentare annualmente, entro il 31/01 un **prospetto informativo**, con riferimento alla situazione occupazionale fotografata al 31/12 dell'anno precedente.

La finalità è quella di condividere con l'ufficio collocamento mirato tutte le informazioni utili ad attuare quanto previsto dalla legge a proposito di inserimenti lavorativi adeguati alle necessità e caratteristiche delle aziende e delle persone destinatarie.





## **PROSPETTO INFORMATIVO DISABILI**

Dal prospetto informativo devono risultare:

- Numero complessivo dei lavoratori dipendenti;
- Numero dei lavoratori rilevanti per la determinazione dell'organico di riferimento;
- Il numero nominativo dei lavoratori computabili ai fini della copertura della quota di riserva specificando sesso, età, qualifica di appartenenza e data di inizio rapporto;
- Il numero nominativo dei lavoratori computabili ai fini della copertura della quota di riserva assunti con contratto a T.D., apprendistato, di somministrazione, di lavoro a domicilio, di telelavoro;
- numero complessivo dei familiari di vittime di servizio e del terrorismo e profughi
- Posti di lavoro e le mansioni disponibili per completare la copertura della quota di riserva;
- Numero delle convenzioni stipulate per l'inserimento dei lavoratori disabili e il numero di lavoratori coinvolti, distinti per sesso e età;
- Eventuale fruizione di sospensioni, esonero dell'obbligo o compensazioni territoriali.

Il prospetto informativo deve essere trasmesso solo se, rispetto a quello inviato in precedenza avvengano cambiamenti nella situazione occupazionale dell'azienda, tali da incidere sul computo della quota di riserva.



## PROSPETTO INFORMATIVO DISABILI

Sanzioni:

Mancata assunzione entro 60 gg



€ 153,20 per ciascun lavoratore disabile non occupato e per ogni giorno di mancata occupazione.

Mancata trasmissione del prospetto



€ 635,11 maggiorata di ulteriori € 30,76 per ogni giorno di ritardo.



## INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI

Dal 1/01/2016 il datore di lavoro che assume a t.i. un lavoratore con disabilità grave ha diritto ai seguenti incentivi per un periodo di 36 mesi:

- ❑ 70% della retribuzione lorda mensile imponibile inps, per ogni lavoratore disabile che abbia una riduzione della capacità lavorativa sup. 79%;
- ❑ 35% della retribuzione lorda mensile imponibile inps, per ogni lavoratore disabile che abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%

Il datore di lavoro che assume a t.i. o t.d. non inferiore a 1 mesi un lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% ha diritto ad incentivo pari al 70% della retribuzione lorda imponibile inps

La procedura è snellita: al posto delle regioni è stato attribuito un ruolo attivo all'Inps. L'incentivo viene erogato mediante il sistema del conguaglio contributivo



## SERVIZI DI SOSTEGNO

Il D. Lgs. 151/2015 prevede l'istituzione di:

- A. un **Comitato Tecnico** che ha il compito di
- valutare le capacità lavorative;
  - definire gli strumenti per favorire l'inserimento
  - predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di disabilità
- B. Una **Banca Dati del Collocamento mirato** che ha lo scopo di:
- raccogliere le informazioni concernenti i datori di lavoro pubblici o privati obbligati e i lavoratori interessati

La banca dati è alimentata con le informazioni del lavoratore, del datore di lavoro, dell'INPS (incentivi) e dell'INAIL