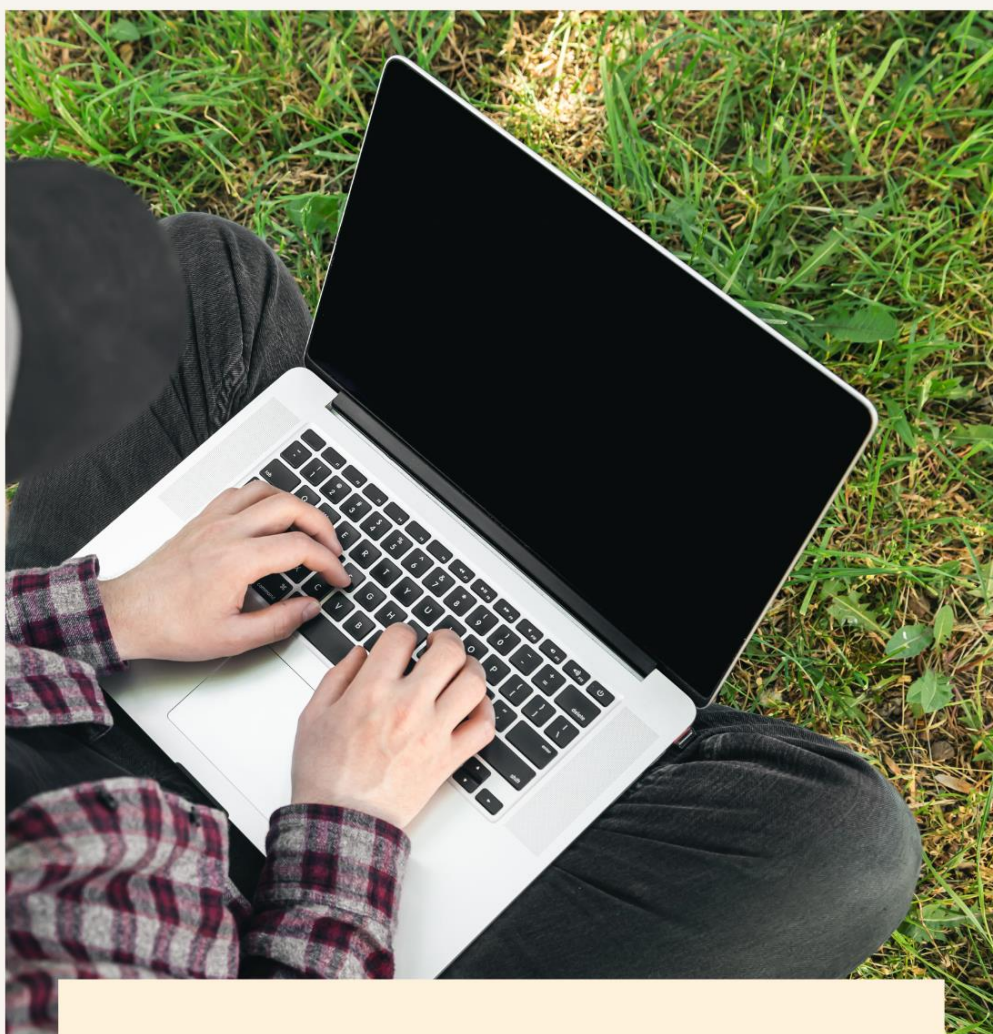




LABOURBOOK

COLLOCAMENTO
OBBLIGATORIO

Sperando di fare cosa gradita, con il presente documento abbiamo provveduto a fornire una panoramica riguardante il collocamento obbligatorio.

Rimaniamo a disposizione.

INDICE

1. COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO E BENEFICIARI
2. QUOTA DI RISERVA
3. MODALITA' DI ASSUNZIONE
4. ESONERO PARZIALE
5. SOSPENSIONE DEGLI OBBLIGHI
6. SANZIONI PER INOTTEMPERANZA AGLI OBBLIGHI

1. COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO E BENEFICIARI

L'ordinamento promuove l'inserimento nel mondo del lavoro delle persone disabili, attraverso il c.d. "collocamento obbligatorio", un sistema che impone alle aziende con almeno 15 dipendenti l'obbligo di assumere una percentuale (c.d. "quota di riserva") di lavoratori con particolari disabilità psico-fisiche, nel rispetto di specifiche procedure previste dalla legge (L. 12.3.99 n. 68).

La normativa si basa sul principio del "collocamento mirato", che prevede un insieme di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le capacità lavorative di persone con disabilità e inserirle nel ruolo più idoneo.

Questo processo include l'analisi dei posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e la risoluzione di eventuali difficoltà legate agli ambienti, agli strumenti e alle relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro (art. 2 L. 68/99).

Sono soggetti beneficiari della disciplina del collocamento mirato:

- soggetti disabili, quali:

Invalidi civili	Persone affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e portatori di handicap intellettuale, con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%; persone non vedenti e sordomute
Invalidi del lavoro	Invalidi con percentuale di invalidità superiore al 33%

Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	Soggetti affetti da minorazioni tra la I e la VIII categoria di cui alle tabelle allegate al DPR 23.12.78 n. 915
Invalidi con capacità di lavoro	Persone invalide con capacità lavorativa limitata a causa di infermità o difetto fisico o mentale, che riduce permanentemente la loro capacità lavorativa a meno di un terzo, e che sono titolari di un assegno di invalidità erogato dall'INPS

- gli appartenenti alle c.d. “categorie protette”, quali:

Soggetti di cui all'art. 18 comma 2 della Legge 68/99	Orfani e coniugi superstiti di coloro che sono deceduti per causa di lavoro, guerra o servizi ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata da tali cause
	Coniugi e figli minori di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, a condizione che: - la suddetta iscrizione avvenga in via sostitutiva dell'avente diritto a titolo principale - nei casi in cui il dante causa sia stato cancellato dagli elenchi del collocamento obbligatorio senza essere mai stato avviato ad attività lavorativa, per causa a lui non imputabile
	Profughi italiani rimpatriati
	Coloro che, al compimento della maggiore età, vivono fuori dalla famiglia di origine sulla base di un provvedimento dell'autorità giudiziaria (c.d. “care leavers”)
Soggetti di cui alle L. 20.10.90 n. 302, L. 23.11.98 n. 407 e L. 3.8.2004 n. 206	Vittime del terrorismo e della criminalità organizzata, il coniuge e i figli superstiti, ovvero i fratelli conviventi e a carico qualora siano gli unici superstiti dei soggetti deceduti o resi permanentemente invalidi, anche se non in possesso dello stato di disoccupazione.

- personale appartenente all'Arma dei Carabinieri, ai vigili del fuoco, ecc., feriti nell'adempimento del dovere a causa di azioni criminose (nonché i loro superstiti), le vittime

del dovere e soggetti equiparati

- personale non vedente (art. 1 comma 3 della Legge 68/99)

2. QUOTA DI RISERVA

I datori di lavoro sono obbligati ad assumere lavoratori disabili in base al numero dei dipendenti occupati, rispettando la c.d. “**quota di riserva**”.

Il numero di disabili da assumere viene determinato in funzione del personale complessivamente occupato a livello nazionale, conteggiando tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato (in particolare, i lavoratori part time si computano in proporzione all’orario svolto, rapportato al tempo pieno).

Sono esclusi dalla base di computo alcune specifiche categorie, quali:

- lavoratori con contratto a termine di durata fino ai 6 mesi
- dirigenti
- lavoratori in apprendistato
- lavoratori a domicilio
- lavoratori disabili già in forza
- soci di cooperative di produzione e lavoro
- lavoratori somministrati
- lavoratori assunti per attività di lavoro all'estero

La quota di riserva destinata ai soggetti disabili si determina nelle misure indicate di seguito:

Dimensioni aziendali	Quota di riserva
Da 15 a 35 dipendenti	1 lavoratore
Da 36 a 50 dipendenti	2 lavoratori
Oltre 50 dipendenti	7% dei lavoratori occupati

La quota di riserva “aggiuntiva” destinata alle categorie protette ex art. 18 comma 2 della L. 68/99 si determina come segue:

Dimensioni aziendali	Quota
Fino a 50 dipendenti	Nessun obbligo
Da 51 a 150 dipendenti	1 lavoratore appartenente alla categoria protetta
Oltre 150 dipendenti	1% dei lavoratori occupati

Sono esclusi i datori di lavoro appartenenti a determinati settori, limitatamente ad alcune categorie di personale, quali:

Settore	Lavoratori esclusi
Trasporto aereo, marittimo, terrestre e dell'autotrasporto	Personale viaggiante e navigante

Edile (ad esclusione del settore dei laterizi)	Personale di cantiere e addetti al trasporto del settore
Impianti a fune	Personale adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto
Partiti politici, organizzazioni sindacali e organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione	Tutto il personal che non ha funzioni tecnico-esecutive, amministrative

3. MODALITA' DI ASSUNZIONE

Entro il 31 gennaio di ogni anno i datori di lavoro che a livello nazionale occupano almeno 15 lavoratori sono tenuti a presentare telematicamente ai Servizi competenti un **prospetto informativo** relativo alla situazione aziendale al 31 dicembre dell'anno precedente, con l'indicazione:

- del numero complessivo dei lavoratori dipendenti
- del numero e dei nominativi dei lavoratori occupati computabili nella quota di riserva
- dei posti di lavoro e delle mansioni disponibili per i lavoratori disabili appartenenti alle categorie protette

N.B. La trasmissione è obbligatoria solo in caso vi siano state variazioni nella situazione occupazionale tali da modificare gli obblighi di assunzione o da incidere sul computo della quota di riserva.

I datori di lavoro entro 60 giorni, decorrenti dal giorno successivo a quello in cui sorge l'obbligo di assunzione, possono effettuare l'assunzione stessa mediante:

- **richiesta nominativa** di avviamento agli uffici competenti, che può essere preceduta dalla richiesta agli uffici competenti stessi di effettuare la preselezione delle persone con disabilità disoccupate, iscritte negli appositi elenchi
- **stipula di convenzioni**

Queste ultime possono essere:

- **convenzioni di programma**, che definiscono una programmazione graduale di assolvimento dell'obbligo;
- **convenzioni di integrazione lavorativa**, che definiscono l'inserimento lavorativo di uno specifico lavoratore tramite un percorso personalizzato;
- **convezioni di conferimento di commesse**, che prevedono l'assolvimento parziale degli obblighi attraverso un conferimento di commesse di lavoro a cooperative sociali.

La durata massima della convezione è stabilita in 12 mesi, prorogabili per ulteriori 12 mesi da parte degli uffici provinciali competenti.

4. ESONERO PARZIALE

Può essere richiesto dai datori di lavoro un esonero parziale degli obblighi di assunzione, qualora l'attività aziendale presenti le caratteristiche di seguito riportate e non sia possibile adibire i lavoratori diversamente abili a mansioni compatibili con le loro condizioni e capacità lavorative:

- **faticosa** della prestazione lavorativa;
- **pericolosa** connaturata al tipo di attività;
- **particolari modalità di svolgimento** dell'attività lavorativa.

L'esonero può essere autorizzato, per una durata limitata (salvo reiterazioni), **fino ad un massimo del 60% della quota di riserva**, aumentabile fino all'80 % per i datori di lavoro operanti nel settore della sicurezza, della vigilanza e del trasporto privato.

Questa procedura può essere sostituita da un'autocertificazione, sempre per via telematica, del datore di lavoro che attesti **l'esonero parziale 60x1000** (art. 5, co. 3 bis, legge 68/99) da parte dei datori di lavoro che occupano dipendenti impiegati in attività a rischio elevato, comportanti il pagamento di un tasso di premio INAIL pari o superiore al 60 per mille. Vigè sempre il rispetto del limite massimo esonerabile, pari al 60% della quota di riserva.

Entrambe queste modalità di esonero sono previste per datori di lavoro con più di 35 dipendenti.

5. SOSPENSIONE DEGLI OBBLIGHI

Gli obblighi di assunzione previsti dalla L. 68/99 possono essere sospesi per un determinato periodo di tempo nel caso di imprese che si trovano in una delle seguenti situazioni:

- richiesta di intervento della **Cassa integrazione straordinaria o in deroga** (quindi, non ordinaria);
- ricorso a **contratti di solidarietà**;
- per la durata della **procedura di mobilità** (articoli 4 e 24 della L. n. 223/1991), nel caso in cui la procedura si concluda con almeno 5 licenziamenti;
- in caso di sottoscrizioni di accordi aziendali e attivazione di procedure di **incentivo all'esodo** per lavoratori prossimi alla pensione
- in caso di licenziamento collettivo

6. SANZIONI PER INOTTEMPERANZA AGLI OBBLIGHI

Per i datori di lavoro inottemperanti agli obblighi dettati dalla disciplina in materia di collocamento obbligatorio è previsto un regime sanzionatorio di natura amministrativa:

Violazione	Sanzione
Mancata comunicazione, entro 10 giorni dall'evento, della risoluzione del rapporto di lavoro con soggetto disabile	Sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 € per ogni lavoratore interessato
Mancato o ritardato invio, entro il termine annuale del 31 gennaio, del prospetto informativo	Dall'1.1.2022 la sanzione amministrativa pecuniaria è pari a 702,43 €, maggiorata di 34,02 € per ogni giorno di ritardo
Quota di riserva scoperta per cause imputabili al datore di lavoro dopo 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo di assunzione	Sanzione amministrativa pecuniaria pari a 5 volte la misura del contributo esonerativo al giorno, per ciascun disabile non occupato nella medesima giornata