

Piccolo Vademecum per sindacalisti

“Il collocamento mirato”

Art. 1 Legge 68/99 “La presente legge ha come finalità la promozione dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato”

Il prossimo 1° febbraio 2021 **scade il termine per l'invio del prospetto informativo disabili** (art. 9, co. 6, L. 68/99).

I datori di lavoro soggetti a tale obbligo, in assenza di specifiche diverse note ministeriali, lo devono inviare agli uffici competenti.

La sospensione dagli obblighi di assunzione delle persone con disabilità per le imprese in crisi non esonera i datori di lavoro dall'obbligo di invio del prospetto informativo disabili.

Le informazioni da inserire devono fotografare la situazione aziendale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della presentazione.

Il prospetto deve contenere:

- Il numero complessivo dei lavoratori;
- Il numero e il nominativo dei lavoratori computabili nella quota di riserva;
- I posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili.

Il prospetto non va presentato se i datori di lavoro non hanno subito cambiamenti della situazione occupazionale tale da modificare l'obbligo o da incidere sul computo delle quote di riserva.

La comunicazione annuale dovrà essere presentata **tramite la compilazione on line** presente sul sito [cliclavoro.gov.it](https://www.cliclavoro.gov.it). (<https://www.cliclavoro.gov.it/Aziende/Adempimenti/Pagine/Prospetto-informativo.aspx>).

Cos'è il Collocamento Mirato

Il collocamento mirato rappresenta un servizio di sostegno delle persone disabili; si sostanzia in un obbligo, imposto alle aziende che soddisfano specifici requisiti dimensionali, ad assumere un determinato numero di lavoratori svantaggiati (numero che varia in relazione alle dimensioni aziendali) che, altrimenti, in considerazione delle loro condizioni fisiche e psichiche, troverebbero difficilmente collocazione nel mondo del lavoro.

Di chi sono le competenze

Le competenze del collocamento mirato per le persone disabili sono state trasferite dal Ministero del Lavoro alle Regioni e alle Province. Più precisamente, tra le competenze affidate ai servizi per l'impiego territoriali rientrano la cura dell'avviamento lavorativo, la gestione delle graduatorie, il rilascio delle autorizzazioni relative agli esoneri parziali e alle compensazioni territoriali, la stipula delle convenzioni e l'attuazione del collocamento mirato.

Soggetti disabili e categorie protette

I soggetti che possono beneficiare di un avviamento al lavoro mirato, ovvero che appartengono alle categorie protette sono:

- gli invalidi civili, cioè soggetti in età lavorativa con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;
- gli invalidi la cui capacità di lavoro, in occupazioni confacenti alle loro attitudini, siano ridotte in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale a meno di un terzo;
- invalidi del lavoro, cioè le persone con un grado di invalidità derivante dall'attività lavorativa superiore al 33%, accertata dall'INAIL;
- soggetti non vedenti;
- soggetti sordomuti;

- invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio;
- soggetti divenuti invalidi in costanza di rapporto di lavoro nel settore privato, a causa di infortunio sul lavoro o malattia a determinate condizioni;

Categorie protette

- Orfani, coniugi superstiti e soggetti equiparati di soggetti deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause;
- coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro;
- profughi italiani rimpatriati a cui sia stato riconosciuto tale status. Analoga garanzia di avviamento è rivolta a centralinisti telefonici non vedenti, massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti, terapisti della riabilitazione non vedenti, insegnanti non vedenti;
- vittime del terrorismo e della criminalità organizzata, loro coniugi e figli superstiti, fratelli conviventi e a carico qualora siano gli unici superstiti dei soggetti deceduti o resi permanentemente invalidi.

I datori di lavoro soggetti alla disciplina

L'obbligo di assunzione del lavoratore disabile scatta contestualmente al raggiungimento del limite di 15 dipendenti

computabili e l'entità della quota di riserva è diversificata in relazione alle dimensioni dell'azienda soggetta all'obbligo di assunzione del lavoratore disabile.

Ai fini del computo ha rilevanza la consistenza dell'organico con riferimento all'intero territorio nazionale, a nulla rilevando se in presenza di più sedi aziendali, in ciascuna sede non sia raggiunto il limite minimo per essere soggetti all'obbligo.

Va altresì tenuto presente che in relazione a quanto confermato da Ispettorato Nazionale del Lavoro nell'ipotesi di cambio appalto il personale assorbito in adempimento di obbligo di legge, contratto collettivo o clausola contenuta nel bando è escluso dalla base di computo della quota di riserva per tutta la durata dell'appalto.

Per i datori di lavoro il numero dei disabili da inserire è in base al numero dei lavoratori dipendenti occupati computabili:

- dai 15 ai 35, sono obbligati ad assumere un disabile;
- dai 36 ai 50, devono assumere 2 disabili;
- oltre i 50, devono riservare il 7% dei posti a favore dei disabili, più l'1% a favore dei familiari degli invalidi e dei profughi rimpatriati

Per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative.

La normativa prevede delle esclusioni all'osservanza dell'obbligo

Sono esclusi i datori di lavoro pubblici e privati che operano:

- 1) nel settore del trasporto aereo, marittimo e trasporto terrestre, per quanto concerne il personale viaggiante e navigante dipendente;
- 2) nel settore edile, per quanto concerne il personale di cantiere;
- 3) nel settore dell'autotrasporto, per quanto concerne il personale viaggiante dipendente.

Gli esoneri totali

I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille possono autocertificare l'esonero dall'obbligo per quanto concerne i medesimi addetti e sono tenuti a versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili un contributo esonerativo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato. (Art. 5 Dlgs 151/2015).

Sospensioni dell'obbligo di riserva

Gli obblighi di assunzione sono sospesi, per un periodo pari alla durata dei programmi contenuti nella relativa richiesta di intervento, nei confronti delle imprese in cassa integrazione guadagni straordinaria, ovvero con procedure concorsuali in atto, ovvero in presenza di contratti di solidarietà difensivi. Gli obblighi di assunzione risultano sospesi inoltre per la durata della procedura di mobilità.

Lavoratori computabili nella base occupazionale

Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, sono computati di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato.

In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a 12 mesi presso lo stesso utilizzatore, il lavoratore somministrato è computabile presso l'utilizzatore.

Soggetti esclusi dalla base di computo

- 1) Lavoratori occupati obbligatoriamente;
- 2) soci di cooperative di produzione e lavoro;
- 3) lavoratori con qualifica di dirigenti;
- 4) lavoratori assunti con contratto di inserimento;
- 5) apprendistato e reinserimento;
- 6) lavoratori assunti con contratto di lavoro a domicilio;

- 7) lavoratori utilizzati per effetto di un contratto di somministrazione presso l'utilizzatore;
- 8) lavoratori assunti per attività lavorativa da svolgersi esclusivamente all' estero;
- 9) soggetti appartenenti alle categorie protette;
- 10) soggetti impegnati in lavori socialmente utili;
- 11) lavoratori che aderiscono al programma di emersione;
- 12) lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi;
- 13) lavoratori in telelavoro a tempo pieno;
- 14) lavoratori autisti soccorritori nell'ambito dei servizi di trasporto per l'emergenza e urgenza;
- 15) personale di cantiere intendendo per tale anche chi opera direttamente nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere.

La disciplina delle sospensioni alla luce dell'emergenza Covid

Gli obblighi di assunzione sono sospesi già a regime, per un periodo pari alla durata dei programmi contenuti nella relativa richiesta di intervento, nei confronti delle imprese in cassa integrazione guadagni straordinaria, ovvero con procedure concorsuali in atto, ovvero in presenza di contratti di solidarietà difensivi. Tale orientamento è stato confermato con **Circolare n. 19/2020 del Ministero del Lavoro** che, in relazione alla situazione pandemica in atto, ha precisato che nei casi di intervento degli ammortizzatori sociali con la causale "emergenza

COVID 19", sebbene la sospensione non sia stata prevista dal legislatore della legge 68 per le imprese in situazioni di Cassa integrazione guadagni ordinaria, di cassa integrazione in deroga, di fondo integrazione salariale o di fondi di solidarietà bilaterale, la sospensione degli obblighi risulta in questi casi comunque rispondente alla ratio della norma, ancorchè si tratti di ricorso ad ammortizzatore sociale "ordinario". **L'obbligo è dunque sospeso per tutta la durata degli interventi di integrazione salariale per emergenza COVID-19, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa.** L'obbligo a carico del datore di lavoro di presentare la richiesta di avviamento ai servizi per collocamento mirato territorialmente competenti, si ritiene ripristinato al venir meno della situazione di crisi assistita dagli strumenti integrativi dettati per l'emergenza Covid-19.

Si precisa che:

- le aziende interessate potranno beneficiare della sospensione degli obblighi previa comunicazione agli uffici competenti del collocamento obbligatorio, effettuata in base all'articolo 4, comma 1, del Dpr n. 333/2000;
- la sospensione, a differenza di quella dei licenziamenti collettivi, vale solo negli ambiti provinciali sui quali insistono le unità produttive interessate dai provvedimenti di Cigo/Ao/Cigd, e il numero delle assunzioni obbligatorie sospese deve essere proporzionato alle sospensioni o

riduzioni di orario applicate che hanno giustificato l'utilizzo dell'ammortizzatore sociale;

- la sospensione si applica per un periodo pari a quello di durata della fruizione della Cig, al termine del quale l'obbligo si considera ripristinato.

Il nostro IAL LOMBARDIA, operatore molto esperto nel collocamento mirato delle persone disabili, è sempre a disposizione della Cisl per attività concrete di inserimento lavorativo e mantenimento dell'occupazione dei disabili, supportando sia l'operatore sia l'azienda.

A cura Giuseppe Sbarufatti, aggiornato al 29/01/21