

Collocamento mirato

Per **collocamento mirato** si intende il complesso degli “strumenti che permettono di **valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e 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 di lavoro e di relazione”.

Dal collocamento mirato deriva l'istituto delle **assunzioni obbligatorie**. Le aziende con più di 14 dipendenti devono **riservare una quota destinata a: invalidi civili** con percentuale di invalidità dal 46 al 100%, invalidi del lavoro con percentuale di invalidità superiore al 33%, gli invalidi per servizio (ex dipendenti pubblici, compresi i militari), invalidi di guerra e civili di guerra con minorazioni dalla prima all'ottava categoria, i non vedenti e i sordomuti; **categorie protette**: profughi italiani, orfani e vedove/i di deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio ed equiparati (sono equiparati alle vedove/i e agli orfani i coniugi e i figli di grandi invalidi del lavoro dichiarati incollocabili, dei grandi invalidi per servizio o di guerra con pensione di prima categoria), vittime del dovere, del terrorismo e della criminalità organizzata.

I datori di lavoro che impiegano un numero di dipendenti:

- 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

I datori di lavoro presentano la richiesta di assunzione entro sessanta giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione. A seguito delle novità introdotte dal Decreto Legislativo n.151/2015, è intervenuta la [nota direttoriale del 23 gennaio 2017](#) fornendo dei chiarimenti sugli obblighi assuntivi per i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti, nonché dei partiti politici, delle organizzazioni sindacali, delle organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione.

La determinazione del numero dei soggetti disabili da assumere è data dal computo, tra i dipendenti, di tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato.

Non sono computabili: i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi, i disabili, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, i lavoratori assunti con contratto di inserimento, i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore (salvo quanto disposto dall'articolo 34, comma 3 del [Decreto Legislativo n.81/2015](#)), i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività, i soggetti impegnati in lavori socialmente utili, i lavoratori a domicilio e i lavoratori che aderiscono al “programma di emersione”, gli apprendisti, i lavoratori con contratto di formazione-lavoro, i lavoratori con contratto di reinserimento.

Le modalità attraverso le quali si procede all'assunzione del lavoratore appartenente a categorie protette sono di due tipi: la **chiamata nominativa**, la convenzione e l'avviamento per graduatoria.

Con l'entrata in vigore del [Decreto Legislativo n.185/2016](#), di modifica della Legge 68/99, i lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, sono computati nella quota di riserva ma devono avere una riduzione

della capacità lavorativa pari o superiore al 60 per cento oppure superiore al 45 per cento nel caso di disabilità intellettiva e psichica.

Il [decreto legge 28 giugno 2013 n.76](#), convertito dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, ha previsto poi l'obbligo per i datori di lavoro pubblici e privati di adottare degli "aggiustamenti" ragionevoli (definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità) nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori.

Sospensione temporanea e esonero parziale dall'obbligo di assunzione

L'obbligo di assumere lavoratori appartenenti alla categoria dei disabili è **sospeso, temporaneamente**, nei confronti delle imprese:

- in ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale con in intervento straordinario di integrazione salariale
- in situazione dichiarata di fallimento, in liquidazione
- che stipulano contratti di solidarietà
- in mobilità, limitatamente alla durata della mobilità. Qualora la procedura si concluda con il licenziamento di più di cinque lavoratori, la sospensione si proroga di un anno
- che hanno sottoscritto degli accordi di incentivo all'esodo ai sensi dell'art. 4, commi 1-7 della Legge 92/2012 ([Circolare MLPS n.22/2014](#))

Nei casi sopra indicati, nel periodo in cui l'azienda rimane in attesa di ricevere l'autorizzazione, il Servizio Provinciale Competente può concedere la sospensione per un periodo non superiore a tre mesi, rinnovabile una sola volta.

L'**esonero parziale** dall'obbligo di assunzione dei disabili interessa i datori di lavoro che per le speciali condizioni dell'attività lavorativa aziendale non possono occupare l'intera percentuale e, a fronte della presentazione dell'apposita **richiesta**, hanno ottenuto l'**autorizzazione** al parziale esonero dall'obbligo di assunzione. Esso può essere concesso in presenza di attività produttive con le seguenti caratteristiche:

- faticosità della prestazione lavorativa
- pericolosità connaturata al tipo di attività
- particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa

L'esonero parziale si sostanzia nel versamento di un contributo pari a € 30,64 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non assunto.

L'esonero è concesso per un **periodo massimo di 12 mesi** con scadenza al 31 dicembre di ogni anno, eventualmente prorogabile.

È previsto poi che, ai fini dell'esonero dagli obblighi di assunzione, si considera nel **personale di cantiere** del settore edile anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere, indipendentemente dall'inquadramento previdenziale dei lavoratori.

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 INAIL pari o superiore al 60 per mille** possono autocertificare l'esonero dall'obbligo 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.

Convezioni d'inserimento

La [Legge 68/1999](#) consente di adempiere all'obbligo di riserva in favore dei disabili anche mediante convenzioni di inserimento temporaneo con finalità formative, oppure, per soggetti particolari con caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.

Le convenzioni comportano l'assunzione a tempo indeterminato ed il contestuale distacco presso cooperative sociali, imprese sociali, disabili liberi professionisti o altri datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo, con oneri retributivi e contributivi a carico del soggetto ospitante, al quale il datore di lavoro si impegna a conferire commesse di importo non inferiore.

Per quanto riguarda le convenzioni con finalità formative, esse sono utilizzabili per una sola persona o entro il limite del 30% della quota d'obbligo. Non possono avere una durata superiore a dodici mesi, eventualmente prorogabili per altri dodici, decorsi i quali non sono ripetibili per la stessa persona, salvo diversa valutazione del comitato tecnico.

Per le convenzioni con soggetti particolarmente difficili da inserire, invece, esse sono utilizzabili per una sola persona o entro il limite del 10% della quota d'obbligo. Non possono avere una durata inferiore a tre anni e sono prorogabili una sola volta, per un ulteriore periodo di durata non inferiore a due anni, decorsi i quali il lavoratore può essere assunto con richiesta nominativa.

Per **collocamento mirato** si intende il complesso degli “strumenti che permettono di **valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e 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 di lavoro e di relazione”.

Dal collocamento mirato deriva l'istituto delle **assunzioni obbligatorie**. Le aziende con più di 14 dipendenti devono **riservare una quota destinata a: invalidi civili** con percentuale di invalidità dal 46 al 100%, invalidi del lavoro con percentuale di invalidità superiore al 33%, gli invalidi per servizio (ex dipendenti pubblici, compresi i militari), invalidi di guerra e civili di guerra con minorazioni dalla prima all'ottava categoria, i non vedenti e i sordomuti; **categorie protette**: profughi italiani, orfani e vedove/i di deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio ed equiparati (sono equiparati alle vedove/i e agli orfani i coniugi e i figli di grandi invalidi del lavoro dichiarati incollocabili, dei grandi invalidi per servizio o di guerra con pensione di prima categoria), vittime del dovere, del terrorismo e della criminalità organizzata.

I datori di lavoro che impiegano un numero di dipendenti:

- 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

I datori di lavoro presentano la richiesta di assunzione entro sessanta giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione. A seguito delle novità introdotte dal Decreto Legislativo n.151/2015,

è intervenuta la [nota direttoriale del 23 gennaio 2017](#) fornendo dei chiarimenti sugli obblighi assuntivi per i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti, nonché dei partiti politici, delle organizzazioni sindacali, delle organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione.

La determinazione del numero dei soggetti disabili da assumere è data dal computo, tra i dipendenti, di tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato.

Non sono computabili: i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi, i disabili, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, i lavoratori assunti con contratto di inserimento, i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore (salvo quanto disposto dall'articolo 34, comma 3 del [Decreto Legislativo n.81/2015](#)), i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività, i soggetti impegnati in lavori socialmente utili, i lavoratori a domicilio e i lavoratori che aderiscono al "programma di emersione", gli apprendisti, i lavoratori con contratto di formazione-lavoro, i lavoratori con contratto di reinserimento.

Le modalità attraverso le quali si procede all'assunzione del lavoratore appartenente a categorie protette sono di due tipi: la **chiamata nominativa**, la convenzione e l'avviamento per graduatoria.

Con l'entrata in vigore del [Decreto Legislativo n.185/2016](#), di modifica della Legge 68/99, i lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, sono computati nella quota di riserva ma devono avere una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60 per cento oppure superiore al 45 per cento nel caso di disabilità intellettiva e psichica.

Il [decreto legge 28 giugno 2013 n.76](#), convertito dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, ha previsto poi l'obbligo per i datori di lavoro pubblici e privati di adottare degli "aggiustamenti" ragionevoli (definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità) nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori.

Sospensione temporanea e esonero parziale dall'obbligo di assunzione

L'obbligo di assumere lavoratori appartenenti alla categoria dei disabili è **sospeso, temporaneamente**, nei confronti delle imprese:

- in ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale con in intervento straordinario di integrazione salariale
- in situazione dichiarata di fallimento, in liquidazione
- che stipulano contratti di solidarietà
- in mobilità, limitatamente alla durata della mobilità. Qualora la procedura si concluda con il licenziamento di più di cinque lavoratori, la sospensione si proroga di un anno
- che hanno sottoscritto degli accordi di incentivo all'esodo ai sensi dell'art. 4, commi 1-7 della Legge 92/2012 ([Circolare MLPS n.22/2014](#))

Nei casi sopra indicati, nel periodo in cui l'azienda rimane in attesa di ricevere l'autorizzazione, il Servizio Provinciale Competente può concedere la sospensione per un periodo non superiore a tre mesi, rinnovabile una sola volta.

L'**esonero parziale** dall'obbligo di assunzione dei disabili interessa i datori di lavoro che per le speciali condizioni dell'attività lavorativa aziendale non possono occupare l'intera percentuale e, a fronte della presentazione dell'apposita **richiesta**, hanno ottenuto l'**autorizzazione** al parziale esonero dall'obbligo di assunzione. Esso può essere concesso in presenza di attività produttive con le seguenti caratteristiche:

- faticosità della prestazione lavorativa
- pericolosità connaturata al tipo di attività
- particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa

L'esonero parziale si sostanzia nel versamento di un contributo pari a € 30,64 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non assunto.

L'esonero è concesso per un **periodo massimo di 12 mesi** con scadenza al 31 dicembre di ogni anno, eventualmente prorogabile.

È previsto poi che, ai fini dell'esonero dagli obblighi di assunzione, si considera nel **personale di cantiere** del settore edile anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere, indipendentemente dall'inquadramento previdenziale dei lavoratori.

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 INAIL pari o superiore al 60 per mille** possono autocertificare l'esonero dall'obbligo 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.

Convezioni d'inserimento

La [Legge 68/1999](#) consente di adempiere all'obbligo di riserva in favore dei disabili anche mediante convenzioni di inserimento temporaneo con finalità formative, oppure, per soggetti particolari con caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.

Le convenzioni comportano l'assunzione a tempo indeterminato ed il contestuale distacco presso cooperative sociali, imprese sociali, disabili liberi professionisti o altri datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo, con oneri retributivi e contributivi a carico del soggetto ospitante, al quale il datore di lavoro si impegna a conferire commesse di importo non inferiore.

Per quanto riguarda le convenzioni con finalità formative, esse sono utilizzabili per una sola persona o entro il limite del 30% della quota d'obbligo. Non possono avere una durata superiore a dodici mesi, eventualmente prorogabili per altri dodici, decorsi i quali non sono ripetibili per la stessa persona, salvo diversa valutazione del comitato tecnico.

Per le convenzioni con soggetti particolarmente difficili da inserire, invece, esse sono utilizzabili per una sola persona o entro il limite del 10% della quota d'obbligo. Non possono avere una durata inferiore a tre anni e sono prorogabili una sola volta, per un ulteriore periodo di durata non inferiore a due anni, decorsi i quali il lavoratore può essere assunto con richiesta nominativa.