

IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

1



DAL 1970

CICIANI & PETRICCA ASS.TI
GESTIONE GLOBALE DEL PERSONALE

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- Legge 12 marzo 1999 n. 68 (abrogazione delle norme precedenti)
- D.Lgs 14 settembre 2015 n. 151 (*cosiddetto Decreto semplificazione attuativo JOBS ACT*)
- Dlgs 185/2016 8. 10.2016 (*c.d. correttivo Jobs Act*)
- Nota Anpal n° 454 del 23.01.2017

Finalità della norma è la promozione dell'inserimento delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso il cd. Collocamento mirato.

SOGGETTI INTERESSATI (CATEGORIE)

Disabili (Art. 1 L. 68/1999)

- **Invalidi civili:** persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e portatori di handicap intellettuale, con una **riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%**;
- **Invalidi del lavoro:** con grado di **invalidità superiore al 33% (accertata INAIL)**;
- **Invalidi di guerra,** gli invalidi civili di guerra e gli invalidi per servizio con minorazioni ascrivibili dalla prima all'ottava categoria della tabella allegata al DPR 915/1978.
- **Non vedenti;**
- **Sordomuti;**

SOGGETTI INTERESSATI (CATEGORIE)

- **Soggetti (invalidi)** con diritto all'assegno Inps di invalidità in ragione della ridotta capacità lavorativa **a meno di un terzo** e in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale.
- **Lavoratori divenuti invalidi durante il rapporto di lavoro** indipendentemente dall'origine professionale o extraprofessionale dell'invalidità, con riduzione della capacità lavorativa in misura pari o **superiore al 60%; (novità del correttivo)**
- Lavoratori già invalidi **prima della costituzione del rapporto di lavoro**, anche se assunti con procedura ordinaria, con invalidità civile non inferiore al 60% o invalidità derivante da infortunio sul lavoro non inferiore al 33%;
- Lavoratori già invalidi prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se assunti con procedura ordinaria.

SOGGETTI INTERESSATI

Categorie protette (art. 18 L. 68/1999):

- Orfani e coniugi superstiti dei deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio (*esempio: orfani e/o vedove delle Vittime di Nassyria, atti terroristici*) o 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 e dei profughi italiani rimpatriati.

DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Il numero di soggetti disabili da assumere varia in base alla dimensione aziendale (**Base di Computo**).

COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO	
GENERALITA' DEI DATORI DI LAVORO	NUMERO DI ASSUNZIONI OBBLIGATORIE
Da 15 a 35 dipendenti	1 lavoratore disabile
Da 36 a 50 dipendenti	2 lavoratori disabili
Da 51 dipendenti	7% dei lavoratori occupati

CATEGORIE PROTETTE	
GENERALITA DEI DATORI DI LAVORO	NUMERO DI ASSUNZIONI OBBLIGATORIE
Da 51 a 150 dipendenti	1 lavoratore categoria protetta
Oltre 151 dipendenti	1% dei lavoratori occupati

BASE DI COMPUTO

(ART. 4 L. 68/1999)

Ai fini della individuazione della base occupazionale (base di computo) per determinare il numero soggetti disabili da assumere sono computati di norma tutti i lavoratori assunti con contratti di lavoro subordinato (i lavoratori part time si contano in rapporto all'orario effettivamente svolto rapportato all'orario a tempo pieno)

Ad esclusione di.....

BASE DI COMPUTO: ESCLUSIONI

SOGGETTI ESCLUSI dalla BASE di COMPUTO

risultano non computabili i seguenti soggetti:

- 1) lavoratori occupati obbligatoriamente ai sensi della L. 68/1999;
- 2) soci di cooperative di produzione e lavoro;
- 3) lavoratori con qualifica di dirigenti;
- 4) lavoratori assunti con contratto di inserimento;
- 5) lavoratori assunti con contratto di apprendistato;
- 6) lavoratori assunti con contratto di lavoro a domicilio,
- 7) lavoratori utilizzati per effetto di un contratto di somministrazione presso l'utilizzatore;
- 8) lavoratori in distacco limitatamente alla base di computo del distaccatario.**

BASE DI COMPUTO: ESCLUSIONI

- 9) lavoratori assunti per attività lavorativa da svolgersi esclusivamente all'estero per la durata di tale attività;
- 10) soggetti appartenenti alle categorie protette.
- 11) soggetti impegnati in lavori socialmente utili; ;
- 12) lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi;
- 13) lavoratori in telelavoro purché occupati con questa modalità contrattuale a tempo pieno, altrimenti sono computabili pro-quota (D.lgs 81/2015 e **Ministero del lavoro Nota 33/2016**).
- 14) lavoratori stagionali.

nota bene: prima della riforma 9 mesi

PARTICOLARI ESCLUSIONI

PERSONALE ESCLUSO DAL COMPUTO	
SETTORE EDILE	- Personale di cantiere (compreso il personale operante in montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere , vedi Interpello 36 /2010 Ministero Lavoro) e gli addetti al trasporto del settore edile
TRASPORTO AEREO MARITTIMO TERRESTRE	- Personale viaggiante (esemplificazioni; relativamente al personale viaggiante e navigante (art. 5, L. n. 68/1999; ML interpello n. 57/2009 e n. 1/2010). E' computabile, invece, il personale occupato con la qualifica di cameriere di bordo per l'esecuzione di un appalto di servizi, avente ad oggetto l'attività di ristorazione su treni (ML interpello n. 10/2010). e nel settore dell'autotrasporto (D.L. n. 484/1999 convertito in L. n. 27/2000):
VIGILANZA PRIVATA, SERVIZI DI POLIZIA, PROTEZIONE CIVILE E DIFESA NAZIONALE	Tutto il personale (escluso funzioni amministrative) - Es. Guardie giurate nei servizi di vigilanza provata (note ministeriali 1238 /2001 , 19/2013) - Addetti al 118
TRASPORTO A FUNE	- In relazione al personale direttamente adibito ad assicurare l'esercizio e la regolarità delle aree di trasporto
SETTORE MINERARIO	- Personale di sottosuolo; - Personale adibito ad attività di trasporto del minerale
Partiti Politici	Tutto il personale (con esclusione del personale tecnico esecutivo e amministrativo)

ASSUNZIONI OBBLIGATORIE E QUOTE DI RISERVA ART. 3 Legge n. 68/1999: TABELLA BASE DI COMPUTO

TIPOLOGIA DI LAVORATORI	SI	NO	Settori esclusi art. 5 c.2 Legge 68/1999 per alto rischio assicurativo			
			Trasporto aereo, navale e marittimo (A)	Edilizia (B)	Impianti a fune (C)	Autotrasporto (D)
A TEMPO INDETERMINATO	X		NO	NO	NO	NO
A TEMPO DETERMINATO < SEI MESI		X				
A TEMPO DETERMINATO > SEI MESI	X		NO	NO	NO	NO
A TEMPO DETERMINATO (IN SOSTITUZIONE)		X				
LAVORATORI GIA' DISABILI PRIMA DELL'ASSUNZIONE (1)		X				
STAGIONALI CON ATTIVITA' LAVORATIVA > SEI MESI (2)	X					
STAGIONALI CON ATTIVITA' LAVORATIVA < SEI MESI (2)		X				
PART TIME (in proporzione all'orario svolto) (3)	X					
DIRIGENTI		X				
DISABILI A DOMICILIO (4)		X				
LAVORANTI A DOMICILIO		X				
APPRENDISTI		X				
LAVORO INTERMITTENTE (5)	X					
ASSOCIATI IN PARTECIPAZIONE		X				
CO.CO.CO.		X				
CO.CO.PRO.		X				

			Settori esclusi art. 5 c.2 Legge 68/1999 per alto rischio assicurativo			
			Trasporto aereo, navale e marittimo	Edilizia	Impianti a fune	Autotrasporto
TIPOLOGIA DI LAVORATORI	SI	NO	(A)	(B)	(C)	(D)
LAVORATORI ASSENTI e SOSTITUITI		X				
LAVORATORI ASSENTI e NON SOSTITUITI	X		NO	NO	NO	NO
DISABILI GIA' IN FORZA		X				
DISTACCATI DA ALTRA IMPRESA		X				
DISTACCATI PRESSO ALTRA IMPRESA	X		NO	NO	NO	NO
CONTRATTI DI INSERIMENTO E REINSERIMENTO		X				
COLLABORATORI FAMILIARI		X				
SOMMINISTRATI A TERMINE E TEMPO INDETERMINATO		X				
STAGISTI		X				
SOCI		X				
SOCI DI COOPERATIVE DI PRODUZIONE E LAVORO		X				
TELELAVORO	X					
DISABILI CON TELELAVORO (4)		X				
LAVORATORI ALL'ESTERO		X				
LAVORATORI TRASFERITI AD ALTRA UNITA' PRODUTTIVA	X		NO	NO	NO	NO
L.S.U. ART. 7 D.Lgs. 81/2000		X				
LAVORATORI DIVENUTI DISABILI IN COSTANZA RAPPORTO (6)		X				
LAVORATORI ADERENTI A PROGRAMMI DI EMERSIONE (7)		X				

OBBLIGO DI ASSUNZIONE

L'obbligo di assunzione deve essere adempiuto entro 60 giorni da quando si verificano le condizioni di legge.

Le assunzioni sono nominative (n.b. D.lgs 151/2015)

AZIENDE FRA I 15 E I 35 DIPENDENTI

- **Fino al 31 dicembre 2016:**

L'obbligo sorge solo in caso di nuova assunzione e la richiesta di avviamento può avvenire a partire da 12 mesi dalla data della nuova assunzione.

- **Dal 1° gennaio 2017:**

L'obbligo sorge immediatamente all'assunzione della 15° unità computabile.

**Novità introdotta dal D.Lgs
151/2015**

Incentivi all'assunzione di lavoratori disabili

Dal 01 gennaio 2016 semplificate le procedure. L'incentivo viene riconosciuto al datore di lavoro tramite l'Inps, mediante conguaglio nelle denunce mensili. (circolare 99 del 2016)

**Novità
introdotta dal
D.Lgs
151/2015**

DISABILITÀ	INCENTIVO	DURATA
Superiore al 79%	70% della R.M.L ai fini previdenziali	36 mesi
Tra il 67% e il 79%	35% della R.M.L. ai fini previdenziali	36 mesi

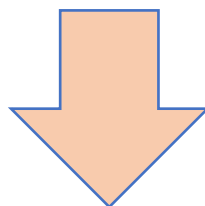
DISABILITÀ psichica	INCENTIVO	DURATA
Superiore al 45%	70% della R.M.L ai fini previdenziali	60 mesi
Superiore al 45%	35% della R.M.L. ai fini previdenziali	12 mesi per assunzione a t. determinato (min. 12 mesi)

Nota : Incentivi utilizzabili anche da datori di lavoro non soggetti all'obbligo di assunzione . In tal ultimo caso devono essere rispettate le condizioni previste dall'31 D.Lgs 150/2015 (condizioni per la fruibilità di agevolazioni ed incentivi all'assunzione)

LA CONVENZIONE (ART. 11 L. 68/1999)

Al fine dell'inserimento nell'organico aziendale delle assunzioni obbligatorie (LAVORATORI DISABILI) previste in base alla soglia occupazionale aziendale è possibile:

**STIPULARE CONVENZIONI CON
I SERVIZI PROVINCIALI PER L'IMPIEGO**



FINALITÀ
programmare l'inserimento dei soggetti disabili con tempistiche concordate
= DILAZIONE DEI TERMINI DI ASSUNZIONE.

ATTENZIONE: L'OBBLIGO DI ASSUNZIONE DI CATEGORE PROTETTE (Art. 18) NON PUO' ESSERE OGGETTO DI CONVENZIONE!

L' ESONERO PARZIALE

(art. 5 comma 3)

ESONERO PARZIALE= autorizzazione a non assumere parte dei disabili che l'azienda sarebbe obbligata ad occupare.

CHI PUO' ESSERE ESONERATO: le aziende con più di 35 dipendenti (unità computabili) che nella loro attività presentano almeno una delle seguenti caratteristiche:

- 1) Faticosità della prestazione lavorativa richiesta;
- 2) Pericolosità connaturata al tipo di attività, anche per le condizioni ambientali in cui questa si svolge;
- 3) Particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa (**Circolare 3/2016 Fondazione Studi**)

LA RICHIESTA DI ESONERO

- Si richiede al Servizio provinciale per l'Impiego competente per territorio in cui ha sede l'impresa;
- La richiesta di esonero parziale deve essere limitata ad un periodo determinato, deve essere adeguatamente motivata (faticosità, pericolosità attività svolta, etc...), bisogna indicare il numero di dipendenti per ciascuna unità produttiva ed il numero di dipendenti per i quali si chiede l'esonero;
- Previsto un contributo esonerativo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ogni lavoratore disabile non occupato.

ESONERO

Novità introdotta dal D.Lgs
151/2015

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 usufruire dell'esonero subordinandolo alla presentazione di un'autocertificazione ed al pagamento del contributo esonerativo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato (art. 5, comma 3-bis, L. n. 68/1999).

*(esempio: esonero per un $(20 * 30,64 * 12 = 7.353,60$ euro annui)*

LE SOSPENSIONI DELL' OBBLIGO DI ASSUNZIONE CASI PARTICOLARI

- Cassa integrazione guadagni straordinaria;
- Cassa integrazione guadagni in deroga;
- Contratti di solidarietà difensivi;
- Procedure di Mobilità – Licenziamento Collettivo

LE COMPENSAZIONI

Gli obblighi di assunzione di disabili e di categorie equiparate devono essere rispettati a livello nazionale.

Pertanto, i datori di lavoro privati che occupano personale in diverse unità produttive e i datori di lavoro privati di imprese che sono parte di un gruppo ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 276/2003, possono assumere in una unità produttiva o, ferme restando le aliquote d'obbligo di ciascuna impresa, in una impresa del gruppo avente sede in Italia, un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento mirato superiore a quello prescritto, portando in via automatica le eccedenze a **compensazione** del minor numero di lavoratori assunti nelle altre unità produttive o nelle altre imprese del gruppo aventi sede in Italia.

IL PROSPETTO INFORMATIVO ANNUALE

COSA È: Il Prospetto informativo è una dichiarazione che i datori di lavoro **con 15 o più dipendenti costituenti base di computo**, devono presentare al servizio provinciale competente, indicando la propria **situazione occupazionale rispetto agli obblighi di assunzione di personale disabile e/o appartenente alle altre categorie protette**, insieme ai posti di lavoro e alle mansioni disponibili, come previsto dalla Legge 12 marzo 1999 n. 68.

Nota ANPAL del 23.01.2017

CHI LO DEVE INVIARE: Obbligati all'invio del prospetto informativo sono solamente i datori di lavoro per i quali sono intervenuti entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello dell'invio del prospetto, cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva. Pertanto, nel caso in cui, rispetto all'ultimo prospetto inviato, non avvengano cambiamenti nella situazione occupazionale, i datori di lavoro non sono tenuti all'invio del prospetto informativo

QUANDO: entro il 31 gennaio di ogni anno

CON QUALI MODALITÀ: esclusivamente per via telematica, agli uffici competenti <https://www.co.lavoro.gov.it/prospettoinformativo/>

IL PROSPETTO INFORMATIVO ANNUALE

COSA BISOGNA INDICARE SUL PROSPETTO: dal prospetto devono risultare le seguenti informazioni minime:

- il numero complessivo dei lavoratori dipendenti ed il numero di lavoratori su cui si computa la quota di riserva;
- il numero dei lavoratori disabili computabili nella quota di riserva, senza distinzioni riferite al titolo invalidante, con l'indicazione del sesso, dell'età, della qualifica di appartenenza e della data di inizio del rapporto di lavoro;
- il numero complessivo dei lavoratori dipendenti appartenenti alle categorie di cui all'art. 18, comma 2, della legge n. 68/1999;
- i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili di cui all'art. 1 della legge n. 68/1999;
- altre informazioni concernenti le convenzioni in corso o le autorizzazioni concesse a titolo di esonero o compensazione territoriale.

IL COMPUTO DEL LAVORATORE PART-TIME

I lavoratori part-time vengono computati nell'organico aziendale ai fini del collocamento obbligatorio L. 68/99, riproporzionandoli rispetto ai lavoratori full-time, ovvero calcolando la loro percentuale, data dal loro orario effettivo di lavoro, rispetto al lavoratore con orario pieno (che rappresenta un'unità lavorativa).
(Circolare 46/2001 e art. 9 Dlgs 81/2015)

A titolo esemplificativo, all'interno di un organico aziendale formato ad es. da 20 lavoratori, suddivisi tra 14 lavoratori full-time e 6 lavoratori part-time:

- i 14 lavoratori full-time vengono computati in 14 unità effettive;
- i 6 lavoratori part-time sono così formati:
 - 2 lavoratori a 20 ore settimanali pari al 50%
 - 1 lavoratore a 24 ore settimanali pari al 60%
 - 1 lavoratore a 28 ore settimanali pari al 70%
 - 1 lavoratore a 30 ore settimanali pari al 75%
 - 1 lavoratore a 34 ore settimanali pari al 85%

IL COMPUTO DEL LAVORATORE PART-TIME

(segue)

Per procedere al computo dei 6 lavoratori part-time si effettua la somma degli orari di lavoro settimanale degli stessi, data da:

- somma delle ore dei lavoratori part-time che è pari a 156 ore ($20+20+24+28+30+34= 156$);
- il risultato di 156 ore viene diviso per le ore del lavoratore full-time pari a 40 ore individuando le reali unità computabili dei lavoratori part-time pari a 3,9 ($156/40= 3,9$);
- infine si sommano il totale delle unità dei lavoratori full-time 14 con le unità dei lavoratori part-time 3,9 dando come risultato di 17,9 ed arrotondando per eccesso all'unità, si otterrà come totale unità computabili pari a 18.

COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO - SANZIONI

Il datore di lavoro che non ottempera per cause a lui imputabili agli obblighi di assunzione entro i termini previsti dalla legge è soggetto ad una sanzione amministrativa di **€ 153,20 per ogni lavoratore non assunto e per ogni giorno lavorativo trascorso.**

**D.Lgs 185/2016
Correttivo jobs act**

alla mancata assunzione dei soggetti appartenenti alle categorie protette.

La sanzione è diffidabile e può arrivare ad euro 38,30 (¼ del max) per ogni giorno di ritardo.

PROSPETTO INFORMATIVO

SANZIONI PER IL MANCATO INVIO

Il ritardato invio del prospetto informativo comporta una sanzione di 635,11 più 30,76 per ogni giorno di ritardo nell'invio.

Modalità di assunzione

- nominativa
- centro impiego (servizi di selezione o preselezione)
- agenzie somministrazione missione di almeno 12 mesi