

Per **collocamento mirato** si intende il complesso degli strumenti che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità sulla base delle loro capacità lavorative al fine di inserirle nella professione adatta attraverso l'analisi del mercato del lavoro.

Dal collocamento mirato deriva l'istituto delle **assunzioni obbligatorie**.

Il Capo I del D.Lgs.151/2015 modifica la L.68/1999 al fine di favorire l'integrazione nel mercato del lavoro delle persone con disabilità, avendo cura di valorizzarne le competenze.

Soggetti destinatari

Si riporta di seguito l'elenco di tutti i soggetti destinatari, distinguendo tra "disabili" e "categorie protette":

❑ **disabili:**

- invalidi civili¹ con percentuale di invalidità dal 46% al 100%;
- invalidi del lavoro con percentuale di invalidità superiore al 33%;
- invalidi per servizio (ex dipendenti pubblici, compresi i militari);
- invalidi di guerra e civili di guerra con minorazioni dalla I all'VIII categoria;
- non vedenti e sordomuti;

❑ **categorie protette:**

- profughi italiani;
- orfani e vedove/i di deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio ed equiparati² ;
- le vittime del dovere e del terrorismo e della criminalità organizzata previste dalla L.407/98;

¹ Persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali, portatori di handicap intellettivo, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile .

² Sono equiparati alle vedove/i e agli orfani, i coniugi e i figli di grandi invalidi del lavoro ritenuti non collocabili, dei grandi invalidi per servizio o di guerra.

Per queste ultime tre casistiche, la possibilità di iscrizione nell'elenco del collocamento mirato è stata mantenuta in via residuale, fino a che non sarà emanata una disciplina organica del loro diritto al lavoro.

Una prima novità di rilievo del D.Lgs.151/2015 riguarda l'estensione della platea dei **soggetti destinatari** delle disposizioni di tutela.

Con la modifica dell'art.1 della L.68/1999 infatti possono accedere al sistema per l'inserimento lavorativo dei disabili anche i **lavoratori che percepiscono l'assegno ordinario di invalidità** con capacità lavorativa ridotta, in modo permanente, a meno del 33% a causa di infermità o difetto fisico o mentale. Tali soggetti pertanto non dovranno richiedere l'accertamento per il riconoscimento dell'invalidità civile.

Quote di riserva

Come noto in relazione alla forza lavoro impiegata, i datori di lavoro (privati e pubblici) sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui sopra nella seguente misura:

- se occupano **da 15 a 35 dipendenti**: 1 lavoratore;
- se occupano **da 36 a 50 dipendenti**: 2 lavoratori;
- se occupano **più di 50 dipendenti**: 7% dei lavoratori occupati. In quest'ultimo caso sussiste anche l'ulteriore onere di assumere i soggetti indicati dall'art.18 comma 2 L.68/1999 nelle seguenti misure:
 - datori di lavoro che occupano da 51 a 150 dipendenti: 1 unità;
 - datori di lavoro che occupano più di 150 dipendenti: 1% dell'organico complessivo aziendale.

Si possono computare nella quota di riserva i lavoratori già appartenenti alle categorie protette prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, nel caso in cui i medesimi abbiano:

- una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60% ovvero
- minorazioni ascritte dalla I alla VI categoria di cui alle tabelle annesse al D.P.R.915/1978 ovvero
- disabilità intellettiva e psichica con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% accertata dagli organi competenti.

La determinazione del numero dei soggetti da assumere è data dal computo di tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato. Più precisamente **non** entrano nel computo:

- i lavoratori disabili occupati ai sensi della L. n. 68/1999;
- i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi;
- **i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore;**
- gli apprendisti;
- i soci di cooperative di produzione e lavoro;
- i lavoratori assunti con contratto di inserimento;
- 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;
- i lavoratori che aderiscono al programma di emersione;
- i lavoratori ammessi al telelavoro;

A decorrere dal **1° gennaio 2017**, il decreto elimina la disposizione che subordina - **per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti** - l'obbligo di impiegare un lavoratore appartenente alle categorie protette solo al verificarsi di una nuova assunzione; pertanto **i datori di lavoro privati, rientranti in tale realtà dimensionale, dovranno avere in forza un lavoratore appartenente alle categorie protette a prescindere dall'incremento occupazionale³** .

Modalità di assunzione

I disabili che risultano disoccupati e aspirano ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, si iscrivono nell'apposito elenco tenuto dai servizi per il collocamento mirato nel cui ambito territoriale si trova la residenza dell'interessato. Si consente tuttavia ai lavoratori disabili di iscriversi nell'elenco tenuto dai servizi per il collocamento mirato di **qualsiasi ambito territoriale** dello Stato, previa cancellazione dall'elenco di residenza. Il D.Lgs. 151/2015 potenzia la funzione del "comitato tecnico" istituito presso gli uffici del collocamento mirato con compiti di valutazione delle abilità, delle competenze e delle inclinazioni, nonché la natura e il grado della disabilità, l'analisi delle caratteristiche dei posti da assegnare ai lavoratori disabili e la predisposizione di controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di disabilità.

L'elenco è pubblico e i disabili sono iscritti in base ad una graduatoria unica.

L'art.8 comma 4 della L.68/1999 attribuisce alle Regioni il compito di definire le modalità di valutazione degli elementi che concorrono alla formazione della graduatoria.

I criteri di valutazione ai quali le Regioni devono attenersi, anche eventualmente integrandoli, sono stati così individuati:

- a) anzianità di iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio;
- b) condizioni economiche;
- c) carico familiare;
- d) difficoltà di locomozione nel territorio.

³ A decorrere dal 1° gennaio 2017, tale disposizione vale anche per i partiti politici, le OO.SS e le organizzazioni che – senza scopo di lucro – operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione.

Banca dati del collocamento mirato

Al fine di razionalizzare la raccolta sistematica dei dati disponibili sul collocamento mirato, di semplificare gli adempimenti, di rafforzare i controlli, nonché di migliorare il monitoraggio e la valutazione degli interventi, è stata istituita una "Banca dati del collocamento mirato" che raccoglie le informazioni concernenti i datori di lavoro pubblici e privati obbligati e i lavoratori interessati.

I datori di lavoro trasmettono alla Banca dati i prospetti ed eventualmente le informazioni circa gli interventi tecnici adottati. Gli uffici competenti comunicano le informazioni sui soggetti iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio, le schede di valutazione e gli avviamenti effettuati.

L'INPS alimenta la Banca dati con le informazioni relative agli incentivi di cui il datore di lavoro eventualmente beneficia. L'INAIL alimenta la Banca dati con le informazioni relative agli interventi in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro.

La definizione dei dati da trasmettere e delle modalità attuative al momento è però rimandata ad un Decreto del Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, da emanare entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore del Decreto.

Agevolazioni per le assunzioni

Il Decreto riscrive il sistema degli incentivi legati alle assunzioni dei lavoratori disabili e con decorrenza **1° gennaio 2016** prevede quanto segue:

- a) incentivo nella misura del 70%** della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, **per un periodo di 36 mesi**, in caso di **assunzione a tempo indeterminato** di lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o con minorazioni ascritte dalla I alla III categoria di cui alle tabelle annesse al DPR 915/1978;

- b) incentivo nella misura del 35%** della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, **per un periodo di 36 mesi**, in caso di **assunzione a tempo indeterminato** di lavoratori con riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e 79% o con minorazioni ascritte dalla IV alla VI categoria di cui alle tabelle annesse al DPR 915/1978;
- c) incentivo nella misura del 70%** della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, **per un periodo di 60 mesi**, in caso di **assunzione a tempo indeterminato** e per tutta la durata del contratto in caso di assunzione a **tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi**, di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.

L'incentivo è fruibile tramite conguaglio nelle denunce contributive mensili.

La richiesta di fruizione deve essere inviata all'INPS in via telematica; l'INPS entro 5 giorni dal ricevimento della domanda invia al datore di lavoro, sempre per via telematica, specifica comunicazione circa la sussistenza della effettiva disponibilità di risorse; dopo questa comunicazione il datore di lavoro ha 7 giorni di tempo per assumere il lavoratore disabile ed altri 7 giorni per comunicarlo all'INPS, pena la decadenza del beneficio.

L'incentivo viene pertanto riconosciuto **in base all'effettiva disponibilità di risorse ed in base all'ordine cronologico delle domande** (alle quali deve seguire l'effettiva stipula del contratto di lavoro).

L'incentivo, sulla base dei criteri sopra esposti, viene altresì riconosciuto in favore di datori di lavoro privati che, pur non essendo soggetti agli obblighi di legge, hanno proceduto all'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disabili.

Ruolo della somministrazione di lavoro

In tema di quote di riserva ci preme nuovamente sottolineare il ruolo che oggi rivestono le Agenzie per il Lavoro.

Il D.Lgs.81/2015 infatti prevede che **il lavoratore disabile sia computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della copertura della quota obbligatoria anche qualora l'impiego avvenga non per assunzione diretta ma per il tramite della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato con contratto di lavoro di durata pari o superiore a 12 mesi.**

A questo scopo, le Agenzie di somministrazione dovranno presentare per conto delle imprese utilizzatrici l'apposita **richiesta di NULLA OSTA**. L'ottemperanza è possibile – come sopra indicato -esclusivamente in caso di missioni di durata non inferiore a 12 mesi.

Sanzioni

Il ritardato invio del prospetto informativo annuale comporta per il datore di lavoro una sanzione amministrativa fissa di € 635,11, maggiorata di € 30,76 per ogni giorno di ritardo.

La maggiorazione va calcolata dal giorno successivo a quello in cui matura l'obbligo (normalmente il 31 gennaio di ogni anno).

Il datore che non ha ottemperato, per cause a lui imputabili, agli obblighi di assunzione entro i termini previsti dalla legge (60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo) è soggetto ad una sanzione amministrativa di € 62,77 per ogni lavoratore non assunto e per ogni giorno lavorativo trascorso (art. 15, comma 4, L. n. 68/1999).

Gli introiti delle sanzioni vanno versati al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili.

La misura delle sanzioni viene adeguata ogni 5 anni con decreto del Ministro del lavoro.