



## **Il collocamento mirato**

La legge 68/1999 promuove l'inserimento e l'integrazione lavorativa mirata delle persone disabili. La norma ha subito negli anni notevoli interventi. Per l'articolo 2 il **collocamento mirato** è 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".

I datori di lavoro con almeno 15 dipendenti devono inviare telematicamente, entro il 31 gennaio di ogni anno, un prospetto informativo sulla situazione occupazionale ai fini degli adempimenti richiesti dalle norme sul lavoro dei disabili. L'obbligo riguarda i datori di lavoro per cui, entro il 31 dicembre precedente, sono intervenuti nella situazione occupazionale cambiamenti tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva. Nel caso in cui non avvengano cambiamenti rispetto all'ultimo prospetto inviato, i datori di lavoro non devono inviare il prospetto informativo.

L'articolo 2 del Decreto Legislativo 151/2015 ha modificato l'articolo 1 della legge 68/1999, individuando le categorie di lavoratori interessate:

- **gli invalidi civili:**
  - persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e portatori di handicap intellettivo con una riduzione della capacità lavorativa oltre il 45% accertata dalle commissioni competenti;
  - persone con diritto all'assegno Inps d'invalidità in ragione della ridotta capacità lavorativa a meno d'un terzo e in modo permanente per infermità o difetto fisico o mentale;
- **gli invalidi del lavoro:**
  - persone invalide per infortunio sul lavoro o malattia professionale con invalidità superiore al 33% accertata dall'Inail;
- **i non vedenti:**
  - persone colpite da cecità assoluta o con un residuo visivo inferiore a un decimo per entrambi gli occhi;
- **i sordomuti:**
  - persone colpite da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata;
- **gli invalidi di guerra, gli invalidi civili di guerra e gli invalidi per servizio:**
- persone ex militari o civili diventati invalidi per fatti di guerra o durante il servizio svolto alle dipendenze dello Stato o di Enti locali, con minorazioni ascrivibili dalla prima all'ottava categoria della tabella allegata al T.U. delle norme in materia di pensioni di guerra (D.P.R. n. 915/1978).

I datori di lavoro privati e pubblici devono avere alle proprie dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie su indicate in misura diversificata in base alla dimensione dell'azienda:

- fino a 14 dipendenti: nessun obbligo;



- da 15 a 35 dipendenti: 1 lavoratore disabile;
- da 36 a 50 dipendenti: 2 lavoratori disabili;
- oltre 50 dipendenti: 7% dei lavoratori occupati. In quest'ultimo caso sussiste anche l'onere di assumere i soggetti indicati dalle norme 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.

L'obbligo di assumere disabili può essere assolto dal datore di lavoro mediante la stipula di tre diverse tipologie di convenzioni di seguito esaminate:

- ✓ Convenzioni di integrazione lavorativa;
- ✓ Convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative (tirocini);
- ✓ Convenzioni di inserimento lavorativo e cooperative sociali.

Al datore di lavoro in regola con gli obblighi contributivi, le norme a tutela delle condizioni di lavoro e degli altri obblighi di legge in materia di lavoro, che rispettino gli accordi e i contratti collettivi nazionali di lavoro e quelli di secondo livello, spettano incentivi per le assunzioni a tempo indeterminato e trasformazioni a tempo indeterminato di un rapporto a termine, anche parziale per un **periodo di 36 mesi**:

- Se il lavoratore disabile ha una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%, l'incentivo sarà nella misura del 70% della retribuzione lorda mensile imponibile ai fini previdenziali.
- Se il lavoratore disabile ha una riduzione della capacità lavorativa tra il 67% e il 79%, l'incentivo sarà pari al 35% della retribuzione lorda mensile imponibile ai fini previdenziali.

Se il lavoratore ha una disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, l'incentivo sarà del 70% per un periodo di 60 mesi in caso di assunzioni a tempo indeterminato o, in caso di assunzione a tempo determinato, di durata non inferiore a 12 mesi.

Il Decreto Legislativo 81/2015 ammette l'inserimento dei lavoratori disabili nell'organico aziendale con ogni tipo di contratto di lavoro subordinato, dal contratto a tempo determinato all'apprendistato e al part time, e introduce la possibilità per le aziende utilizzatrici di computare nelle quote di riserva previste dall'articolo 3 della Legge 68/99 anche i lavoratori disabili assunti con contratto di somministrazione per missioni di durata superiore a 12 mesi. Ciò implica per le aziende utilizzatrici la possibilità di computare nelle quote di riserva anche soggetti non assunti direttamente, ma tramite contratto di somministrazione di lavoro.

Il Decreto Legislativo 151/2015 è intervenuto sulla gradualità dell'obbligo di assumere un disabile per i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti. Se prima l'obbligo scattava quando si procedeva all'assunzione della sedicesima unità, l'intervento del legislatore fa ora sorgere l'adempimento una volta superata la soglia dei 15 dipendenti.

La decorrenza della riforma, inizialmente prevista per il 1° gennaio di quest'anno, è stata posticipata al 1° gennaio 2018.