

20 giugno 2019

Categorie: **Previdenza e lavoro > Varie**

## **Datori di lavoro e collocamento mirato: quando scatta l'obbligo**

*Autore: **Marta Bregolato***

Al fine di garantire l'inserimento nel mondo del lavoro delle persone disabili, sono state previste particolari tutele; a tale proposito, interviene la Legge n. 68 del 12.03.1999 recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" – pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 68 del 23.03.1999 – Supplemento Ordinario n. 57.

In particolare, suddetta legge ha abrogato la **Legge n. 482 del 02.04.1968** recante "Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private" - pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 109 del 30.04.1968.

Per mezzo della nuova normativa di cui sopra si vuole incentivare e facilitare l'integrazione delle persone diversamente abili nel mondo del lavoro e per far questo si attivano numerose azioni di sostegno e di collocamento obbligato.

Si vuole quindi favorire l'inserimento delle persone con diverse abilità, o reinserire persone provenienti da infortuni sul lavoro con invalidità permanente, attraverso un percorso personalizzato che esalti le capacità professionali del soggetto pur tenendo in debito conto la disabilità di cui è affetto.

Dopo l'approvazione della Legge n. 68/1999 si comincia quindi a parlare non più di collocamento obbligatorio ma di collocamento mirato, dando quindi un nuovo significato a tale attività che comunque rimane obbligatoria per i datori di lavoro che si trovino in determinate condizioni.

Quando parliamo di collocamento mirato, ai sensi dell'articolo 2 della Legge n. 68/1999, intendiamo tutti quegli interventi posti in atto dal datore di lavoro e dall'ufficio che si occupa di

risorse umane al fine di valutare adeguatamente, senza pregiudizi e limiti, le capacità professionali dei soggetti con disabilità che si propongono per l'assunzione al fine di individuare la collocazione più opportuna decidendo anche eventualmente se, al fine di favorire un più agevole svolgimento delle mansioni affidate, non sia necessario apportare modifiche anche di natura logistica, quali, ad esempio, l'adattamento della postazione di lavoro per facilitare l'accesso con sedie a rotelle, così da consentire il superamento di "barriere" sia durante la fase di svolgimento delle attività lavorative sia nelle relazioni interpersonali che possono crearsi e maturare nell'ambito dell'ambiente di lavoro stesso.

In questo senso, assume particolare importanza il Decreto Legislativo n. 151/2015 del 14.09.2015 in attuazione del Jobs Act, avente per oggetto "*Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183*" – pubblicato in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 221 del 23.09.2015 – Supplemento Ordinario n. 53, il quale dedica l'intero Capo I alla "Razionalizzazione e semplificazione in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità".

Vengono di fatto coinvolte le istituzioni regionali e provinciali che mettono a disposizione un apposito Ufficio provinciale per l'inserimento lavorativo dotato di personale altamente qualificato (comitati tecnici formati da impiegati ed esperti del settore sociale e medico-legale). Si vuole quindi porre al centro la persona con disabilità al fine di individuare un programma individualizzato e dettagliato per ogni persona iscritta alle liste di collocamento.

Il collocamento mirato e quindi il suo obbligo di attivazione non riguarda, però, tutti i datori di lavoro.

L'obbligo, infatti, scatta al ricorrere di determinate condizioni soggettive puntualmente identificate dall'articolo 3 del Decreto Legislativo n. 151 del 14.09.2015; ciò sia con riferimento ai datori di lavoro pubblici sia ai datori di lavoro privati.

In particolare, dal 01.01.2018 sono obbligati al collocamento obbligatorio di lavoratori disabili, invalidi civili e appartenenti alle c.d. categorie protette, i datori di lavoro pubblici e privati che impiegano nel loro organico:

- da 15 a 35 dipendenti: con obbligo di assunzione di 1 lavoratore;
- da 36 a 50 dipendenti: con obbligo di assunzione di 2 lavoratori;
- oltre 50 dipendenti: con obbligo di assunzione di lavoratori disabili in misura del 7% dei lavoratori occupati.

Tale obbligo si applica anche ai partiti politici, alle organizzazioni sindacali, alle organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della

riabilitazione.

I datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti a salvaguardare il mantenimento del posto di lavoro a quei soggetti che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia professionale eventuali disabilità.

Così come sono state indicate le condizioni soggettive che fanno scattare l'obbligo di collocamento mirato, sono stati anche individuati casi di sospensione e/o di esonero dall'obbligo.

In particolare, l'obbligo è **sospeso** con riferimento ad aziende con personale in mobilità e casi di **esonero** con riferimento ad aziende che operano nel settore del trasporto pubblico aereo, marittimo e terrestre, limitatamente al personale viaggiante o navigante.

I datori di lavoro presentano la richiesta di assunzione entro 60 giorni dal momento in cui scatta l'obbligo di collocamento mirato.

Le modalità attraverso le quali si procede all'assunzione dei lavoratori disabili sono di due tipi: la chiamata nominativa, la convenzione e l'avviamento per graduatoria.

**© Informati S.r.l. – Riproduzione Riservata**

© Informati srl. Tutti i diritti riservati. All rights reserved.

Via Alemanni 1 - 88040 Pianopoli (CZ) - ITALY

P.IVA 03426730796

E-mail: [info@fiscal-focus.it](mailto:info@fiscal-focus.it)