



"II COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO DEI DIVERSAMENTE ABILI"

Legge 12 Marzo 1999, n. 68

Lavoratori beneficiari

- Affetti da minorazioni fisiche, psichiche e portatori di handicap con capacità lavorativa ridotta oltre il 45% (accertata dalle commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, in conformità alla classificazione internazionale delle menomazioni elaborata dall'OMS);
- invalidi del lavoro con invalidità superiore al 33% (accertata dall'INAIL);
- non vedenti e sordomuti;
- invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio (con accertamento effettuato in base alla legge sulle pensioni di guerra);
- gli orfani e i figli dei grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro (se minori al momento della morte del genitore o del riconoscimento della 1° categoria delle tabelle in materia di pensioni di guerra);
- invalidi a seguito di atti di terrorismo o della criminalità organizzata o dei loro familiari superstiti.

I soggetti interessati devono richiedere l'iscrizione nelle apposite liste speciali dei lavoratori disabili da avviare al lavoro, tenute presso le Direzioni Provinciali del Lavoro.

Datori di lavoro obbligati

- | | | |
|---|---|---|
| • Datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti | → | Un solo lavoratore e solo in caso di nuove assunzioni |
| • Datori di lavoro che occupano da 36 a 50 dipendenti | → | 2 lavoratori disabili |
| • Datori di lavoro con più di 50 dipendenti | → | 7% degli occupati |

ENTRO IL 31 GENNAIO DI OGNI ANNO:

- **I DATORI DI LAVORO** devono presentare la denuncia con l'indicazione dei lavoratori disabili già impiegati nell'azienda e del numero di disabili che devono ancora essere aggiunti per raggiungere la quota d'obbligo stabilita dalla legge. la denuncia sostituisce la richiesta di avviamento.
- **I DISABILI ISCRITTI NELLE LISTE SPECIALI** devono presentarsi presso l'ufficio della direzione provinciale del lavoro e chiedere di essere inseriti in graduatoria per poter essere avviati direttamente dall'ufficio.

Non sono nuove assunzioni quelle effettuate per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, per la durata dell'assenza, e lavoratori cessati dal servizio se sostituiti entro 60 giorni.

Il calcolo della riserva va effettuato sull'organico occupazionale complessivo dell'azienda, salvo le esclusioni previste dagli artt. n. 3 e 4 della L. 68/99.

Sono considerati disabili assunti i lavoratori divenuti disabili in costanza di rapporto del lavoro, quando si sia verificata una riduzione della capacità lavorativa almeno pari al 60% .

Modalità di assunzione

La legge prevede tre diverse modalità di assunzione dei disabili:

- **RICHIESTA NOMINATIVA**, consiste nella facoltà di indicare il nominativo del lavoratore del quale si richiede l'avviamento nella misura del: 100% per datori tra i 15 e i 35 dipendenti, del 50% per datori da 36 a 50 e del 60% per aziende con più di 50 dipendenti;
- **RICHIESTA NUMERICA**, il datore di lavoro deve presentare agli uffici provinciali la richiesta di avviamento indicando la qualifica richiesta e la Direzione provinciale provvede a formare la graduatoria unica in base agli iscritti nelle liste del collocamento obbligatorio e a rilasciare il nulla osta all'avviamento;
- **STIPULA DELLE CONVENZIONI**, con cui il datore può assolvere all'obbligo in modo graduale e programmato.
Le convenzioni non sono ripetibili per lo stesso soggetto e possono riguardare un solo disabile, se l'azienda occupa meno di 50 dipendenti o fino al 30% dei disabili da assumere se l'azienda ha più di 50 dipendenti.

Le convenzioni

- **CONVENZIONI ex art.11**, indica tempi e modalità delle assunzioni che il datore si impegna ad effettuare e le ipotesi di agevolazione: la facoltà di chiamata nominativa, lo svolgimento di tirocini con finalità formative, la previsione di contratti di lavoro a termine e la possibilità di prevedere un periodo di prova più ampio di quanto previsto dalla contrattazione collettiva. Se riguardano disabili con particolari difficoltà di inserimento, sono dette di «integrazione lavorativa» e devono indicare in modo dettagliato: mansioni, modalità di svolgimento, forme di sostegno, consulenza e tutoraggio previste per favorire l'adattamento al lavoro del disabile.
- **CONVENZIONI ex art.12**, coinvolge tre soggetti: uffici competenti, datori di lavoro obbligati all'assunzione e le cooperative sociali ovvero i disabili libero professionisti. Il disabile viene assunto a tempo indeterminato da parte del datore di lavoro obbligato dalla legge, ma viene poi inserito presso la cooperativa sociale o il disabile libero professionista su cui gravano gli oneri retributivi, previdenziali e assistenziali. I datori di lavoro devono garantire la totale copertura dei costi derivanti dall'applicazione del Ccnl e dai relativi obblighi contributivi.

Incentivi all'assunzione

<u>AMMONTARE DELL'INCENTIVO</u>	<u>DURATA</u>	<u>CONDIZIONE</u>
FISCALIZZAZIONE TOTALE DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI	MASSIMO OTTO ANNI	INABILITÀ DEL DIPENDENTE SUPERIORE AL 79%
FISCALIZZAZIONE DEL 50% DEI CONTRIBUTI RPEVIDENZIALI E ASSISTENZIALI	MASSIMO CINQUE ANNI	INABILITÀ DEL DIPENDENTE COMPRESA TRA IL 67% E IL 79%
RIMBORSO FORFETARIO DELLE SPESE DI ADEGUAMENTO DEL POSTO DI LAVORO	ININFLUENTE	INABILITÀ DEL DIPENDENTE SUPERIORE AL 50%

L'agevolazione riguarda anche i datori che non sono tenuti ad assumere un disabile ma che procedono comunque all'inserimento. I programmi di inserimento devono essere presentati all'ufficio competente entro il 30 giugno di ciascun anno.

 Agenzia Regionale del Lavoro ~ attività di orientamento

Via Is Mirrionis, 195 - 09122 Cagliari Fax 070.606.7917 E-mail: orientamento@agenziaadellavoro.it

Orario al pubblico: lu-ma-gio 10.00-13.00 / ma 16.00-18.00

Centralino Tel 070.606.7932