



# *Collocamento Mirato*

***D.Lgs 151/2015 - 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: modifiche alla disciplina del collocamento obbligatorio***



# Outline

- ❖ Riferimenti normativi
- ❖ Definizione collocamento mirato
- ❖ Finalità del D.Lgs 151/2015
- ❖ Modifiche principali del decreto:
  - limiti di applicabilità dell'obbligo di assunzione;
  - calcolo computo quota di riserva;
  - esonero premio Inail;
  - modalità di assunzione;
  - Banca dati del collocamento mirato;
  - misure e modalità di fruizione degli incentivi;
  - rimborso spese adeguamento luogo di lavoro.



# Riferimenti normativi

- Legge 482/1968
- Legge 68/1999
- Legge 104/1992
- D.P.C.M 91/2000
- Legge 247/2007
- Legge 183/2014
- D.Lgs. 151/2015



# Il collocamento mirato

Una serie di strumenti tecnici e di supporto 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 di problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione.



# Le modifiche del D.Lgs 151/2015

Il decreto legislativo 151 del 14 settembre 2015, vigente dal 24 settembre 2015, interviene in maniera significativa su tutta la normativa riguardante il collocamento obbligatorio dei lavoratori disabili, nello specifico:

- ✓ Sui limiti di applicabilità dell'obbligo a carico delle aziende;
- ✓ Sugli incentivi a favore dei datori di lavoro che assumono disabili.

## **Le finalità del decreto:**

- ✓ promuovere una rete integrata di servizi sociali, sanitari ed educativi;
- ✓ promuovere accordi territoriali con specifici soggetti che operano nel contesto sociale (sindacati, organizzazioni dei datori di lavoro, associazioni delle persone con disabilità ecc...);
- ✓ individuare modalità di valutazione biopsicosociale della disabilità;
- ✓ analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare ai disabili;
- ✓ istituire la figura del responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro;
- ✓ individuazione di buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità.



# Modifica dell'obbligo di assunzione

Vecchia normativa art. 2  
L. 68/99

Per i datori di lavoro privati  
che occupano da 15 a 35  
dipendenti si applica solo  
in caso di nuove  
assunzioni.

Nuova normativa art. 3  
D.Lgs 151/2015

Soppressa la finestra di  
tolleranza che consentiva  
ai datori di lavoro che  
raggiungevano il limite di  
15 lavoratori computabili,  
di non procedere  
all'assunzione del soggetto  
riservatario fino a che non  
fosse assunto un  
sedicesimo lavoratore.

*N.B. Dal 1° gennaio 2017 scatterà l'obbligo di assunzione del disabile al  
raggiungimento dei 15 lavoratori dipendenti.*



# Computo quota di riserva

Prevede l'obbligo di computare nella quota di riserva, i lavoratori che abbiano una riduzione della **capacità lavorativa superiore al 60%**, (anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio), o minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al DPR 915/1978, o con **disabilità intellettiva e psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%** accertata dagli organi competenti.



# Esonero premio Inail

In riferimento alle attività che hanno un tasso di premio ai fini INAIL elevato (pari o superiore al 60 per mille)



il datore di lavoro può autocertificare l'esonero dei lavoratori interessati dalla base di computo....



..... tale esonero è condizionato al versamento al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, di un contributo esonerativo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.

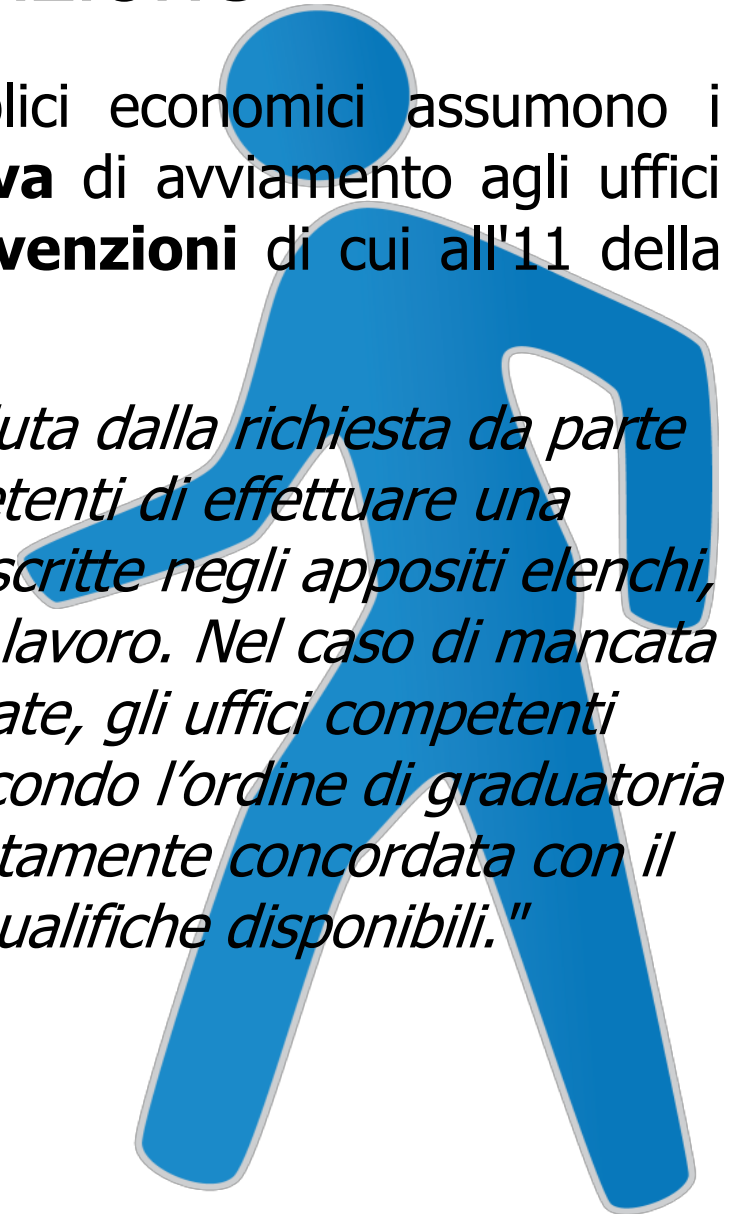




# Modalità di assunzione

I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici assumono i lavoratori mediante **richiesta nominativa** di avviamento agli uffici competenti o mediante la stipula di **convenzioni** di cui all'11 della legge 68/1999.

*"La richiesta nominativa può essere preceduta dalla richiesta da parte del datore di lavoro agli uffici competenti di effettuare una preselezione delle persone con disabilità iscritte negli appositi elenchi, che aderiscono alla specifica occasione di lavoro. Nel caso di mancata assunzione secondo le disposizioni citate, gli uffici competenti avranno l'obbligo di avviare i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra specificatamente concordata con il datore di lavoro, sulla base delle qualifiche disponibili."*





# Banca dati del collocamento mirato

All'interno della Banca dati politiche attive e passive è istituita un'apposita sezione che raccoglie le informazioni relative:

- ✓ i datori di lavoro pubblici e privati obbligati a trasmettere i prospetti informativi e dei lavoratori interessati;
- ✓ gli uffici competenti, chiamati a comunicare le informazioni riguardanti, esoneri, convenzioni e sospensioni;
- ✓ l'INPS, che trasmette i dati relativi alla fruizione degli incentivi;
- ✓ l'INAIL, che inserisce i dati in materia di reinserimenti e integrazione lavorativa dei soggetti con disabilità da lavoro.





# Incentivi per il datore di lavoro

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

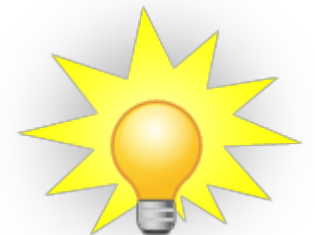


# Incentivi per il datore di lavoro

Gli incentivi verranno corrisposti direttamente dall'INPS mediante conguaglio diretto in Uniemens sulla base di una preventiva domanda da presentare all'istituto telematicamente, cui verrà data risposta, entro 5 gg, in ordine all'effettiva disponibilità delle risorse.

Al richiedente verrà assegnata una riserva di somme pari all'ammontare previsto dell'incentivo spettante subordinata dalla stipula del contratto di lavoro entro termine perentorio di 7 giorni;

Gli incentivi saranno riconosciuti per le assunzioni effettuate a partire dal 1 gennaio 2016, gli stessi peraltro vengono riconosciuti anche ai datori di lavoro che, pur non essendo soggetti agli obblighi di assunzione dei disabili, procedono all'assunzione presentando la relativa istanza.





# Rimborso spese adeguamento luogo di lavoro

E' previsto che il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili eroga **contributi per il rimborso forfettario parziale** delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore di lavoratore con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, incluso l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa della persona con disabilità, nonché stabilire il responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro.



Ordine dei Dottori Commercialisti  
e degli Esperti Contabili  
di Catania

**Q&A**