

## COLLOCAMENTO MIRATO DISABILI



<https://www.fpcgil.it/pagina-fpperte/x-vita/?ambiti=0>

Antonio Marchini

### PREMESSA

Il D.Lgs. 150/2015 al fine di implementare le misure di inserimento lavorativo dei lavoratori disabili previste dalla legge 68/1999 sono state razionalizzate e riviste le procedure e gli adempimenti in materia di inserimento delle persone con disabilità, al fine di rafforzare il sistema del collocamento mirato, inteso come momento di incontro tra le esigenze organizzative del datore di lavoro e le abilità e le capacità della persona con disabilità.

Fermo restando le competenze e le regole già adottate dalle regioni in materia, le linee guida, unitamente alla banca dati, si prefiggono l'obiettivo di un coordinamento tra le funzioni statali (Anpal, Centri per l'Impiego) e quelle regionali, oltre a finire un quadro uniforme a cui tendere a livello nazionale.

### DESTINATARI

Le linee guida approvate col D.M. 11 marzo 2022, n. 43 si rivolgono ai principali fruitori del collocamento mirato e cioè:

- i giovani disabili non ancora in età da lavoro o ancora all'interno del percorso d'istruzione; ai soggetti che accedono per la prima volta alle liste del collocamento obbligatorio o vi sono iscritte da non oltre 24 mesi;
- i disoccupati disabili da oltre 24 mesi;
- i lavoratori che rientrano nel mercato del lavoro dopo dimissioni, licenziamenti, periodi di malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale o riabilitazione.

Nelle linee guida del collocamento mirato, vanno segnalati i seguenti aspetti principali riguardanti direttamente i datori di lavoro:

- l'individuazione della nozione di accomodamenti ragionevoli e del posto di lavoro compatibile con la disabilità;
- l'istituzione della figura del responsabile dell'inserimento lavorativo delle persone disabili, che dovrà curare i rapporti con i servizi regionali e con i centri per l'impiego.

### RUOLO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO

I Centri per l'impiego dovranno provvedere ad assicurare la presenza e la funzionalità di un servizio dedicato di accoglienza ed assistenza per i datori di lavoro soggetti agli obblighi della legge 68/1999 ma anche per quei datori di lavoro non soggetti al collocamento obbligatorio.

In particolare, una volta che il datore di lavoro abbia presentato una richiesta di avviamento nominativa nel termine di legge, il servizio per l'impiego, **nel successivo termine di 30 giorni**, dovrà verificare la sussistenza delle condizioni che consentano l'avviamento medesimo con particolare attenzione al profilo della compatibilità delle mansioni assegnate con le risultanze della diagnosi funzionale e della valutazione bio-psichico-sociale della persona con disabilità.

Invece, a fronte di una richiesta di convenzione col servizio collocamento disabili, effettuata dal datore di lavoro **entro i sessanta giorni dall'insorgenza dell'obbligo di assunzione**, il servizio avrà l'onere di fissare la stipula della convenzione entro il successivo **termine di trenta giorni**.

## RESPONSABILE DELL'INSERIMENTO LAVORATIVO

È previsto che la figura sia esterna all'azienda ed operi attraverso il coinvolgimento di associazioni di categoria o di enti del terzo settore che al loro interno abbiano individuato figure professionali opportunamente formate in grado di rivestire il ruolo di responsabile dell'inserimento lavorativo e che mettano a disposizione tale servizio tramite forme consulenziali.

Le linee guida ribadiscono che, soprattutto nelle realtà più piccole, è opportuno rivolgersi ad una figura esterna, come associazioni di categoria o di enti del terzo settore specializzati nelle politiche di inserimento mirato delle persone disabili.

Non è obbligatoria tale figura ma si pone come un facilitatore nei rapporti con enti terzi e, in quanto competente in materia di disabilità, dovrebbe agevolare l'individuazione di posti di lavoro compatibili o di accomodamenti ragionevoli.

Inoltre, la presenza di tale figura dovrebbe portare all'introduzione o consolidamento, da parte delle amministrazioni competenti per il collocamento mirato, di meccanismi e clausole premianti negli appalti pubblici.

## CONVENZIONI COI SERVIZI DISABILI

La legge 68/1999 e l'art. 14, D.Lgs. 276/2003 stabiliscono l'attuale assetto del regime delle convenzioni stipulabili tra il datore di lavoro e i servizi regionali del collocamento disabili, tutte improntate a rendere graduale flessibile l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. La gradualità dell'inserimento dei disabili da occupare può consentire inoltre di adattare i posti di lavoro alla presenza di persone con disabilità.

Alcune prendono in considerazione terzi soggetti (cooperative sociali o imprese sociali) presso cui il disabile viene collocato temporaneamente altre invece stabiliscono che l'inserimento mirato avvenga da parte dello stesso datore di lavoro obbligato con una serie però di facilitazioni.

Di seguito un quadro sinottico tra i diversi regimi e le relative differenze.

	<u>Art. 11, L. 68/1999</u>	<u>Art. 12, L. 68/1999</u>	<u>Art. 12-bis, L. 68/1999</u>	<u>Art. 14, D.Lgs. 276/2003</u>
<b>Soggetti stipulanti</b>	Servizio regionale disabili  Datore di lavoro	Servizio regionale disabili  Datore di lavoro  Soggetto ospitante	Servizio regionale disabili  Datore di lavoro + 50 dip  Soggetto ospitante	Servizio regionale disabili  Associazioni sindacali coop, datori e lavoratori
<b>Soggetti ospitanti</b>	No	Coop. Sociali  Imprese sociali  Professionisti disabili  Datori non soggetti alla L. 68/1999	Coop. Sociali e consorzi  Imprese sociali  Datori non soggetti alla L. 68/1999	Coop. Sociali  Imprese sociali

<b>Modalità di assunzione</b>	Anche con contratto a termine o con tirocinio formativo  Prova più lunga	Inserimento presso l'ospitante per formazione/lavoro	Assunzione da parte dell'ospitante per inserimento lavorativo	Stabilite dalla convenzione
<b>Requisiti</b>	//	//	<b>Ospitante:</b> No procedure concorsuali  In regola su sicurezza  No licenziamenti nei 12 mesi prima  Presenza Tutor	//
<b>Datore di lavoro</b>	Datore di lavoro obbligato alla quota di riserva	Datore di lavoro obbligato alla quota di riserva	Ospitante	Datore di lavoro obbligato alla quota di riserva

<b>Quota di riserva</b>	Coperta dall'inserimento del disabile	Max un disabile con meno di 50 dipendenti  Max 30% disabili con più di 50 dipendenti	Max 10% della quota di riserva del 7%	Stabilita dalla convenzione quadro
<b>Durata</b>	La convenzione stabilisce i tempi di assunzione/inserimento	12 mesi prorogabili per altri 12 mesi	Non inferiore a 3 anni più eventuale rinnovo per almeno 2 anni	Non prevista

### **ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI**

Il datore di lavoro è tenuto a realizzare all'interno dei luoghi di lavoro degli "accomodamenti ragionevoli" per facilitare l'inserimento mirato dei disabili.

Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori (introdotto dalla legge 99/2013).

Si tratta di una trasposizione normativa frutto della condanna della Corte di giustizia UE del 2013 per inosservanza della direttiva UE 2000/78.

#### **Nozione**

*Secondo la convenzione ONU citata sono accomodamenti ragionevoli "le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali".*

## INDIVIDUAZIONE DELL'ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE

Vi rientrano le azioni dirette ad eliminare le barriere fisiche per l'accesso al lavoro e adeguare l'ambiente di lavoro alle esigenze delle persone disabili, compresa la riorganizzazione delle attività e il sistema degli orari. A titolo esemplificativo sul datore di lavoro grava il compito di adottare provvedimenti che comprendono non solo interventi di carattere tecnico-materiale, come il riallestimento della postazione di lavoro e la sostituzione delle attrezzature, ma anche interventi di carattere organizzativo, come la redistribuzione delle mansioni, la riduzione o rimodulazione dell'orario di lavoro, o il cambiamento dei turni.

### Vi rientrano inoltre:

- soluzioni tecniche o tecnologiche, inclusi software specifici come screen-readers o software di riconoscimento vocale, ma anche soluzioni low-tech come scrivanie rialzabili, pedane elevatrici necessarie per ridurre i movimenti della colonna vertebrale, altri mezzi che riducano l'intensità degli sforzi fisici e in generale ogni tecnologia assistiva;
- la ricerca di mansioni diverse, equivalenti o inferiori
- soluzioni ambientali volte a destinare al lavoratore un ufficio diverso da quello originariamente predisposto, localizzato in una specifica area della sede dell'impresa (ad esempio vicino ad una toilette accessibile, al piano terra, oppure un ufficio più grande per permettere la mobilità di una sedia a rotelle);
- strisce luminose nelle vetrate e/o di strisce antiscivolo nei gradini di marmo, l'applicazione degli aspetti ergonomici della postazione, degli strumenti, degli aspetti psichico sociali;
- modifica dell'orario di lavoro, distribuzione delle mansioni;
- politiche formative a sostegno di una maggiore correlazione tra abilità dell'individuo e mansioni;
- soluzioni organizzative quali il lavoro a tempo parziale e altre riduzioni dell'orario lavorativo, riorganizzazione dei turni, l'applicazione del telelavoro, del lavoro agile e permessi volti ad assicurare lo svolgimento di attività riabilitative, congedi estesi o supplementari;
- assistenza sul posto di lavoro (che si può configurare quale presenza di un assistente di lavoro specializzato o job coach che prepara il dipendente per i loro compiti quotidiani).

## LAVORO AGILE

Il lavoro agile, così come realizzato ai sensi della legge 81/2017, può considerarsi come accomodamento ragionevole - attivato anche in base alle indicazioni di un organismo paritetico, se presente - sempre che la sua realizzazione non costituisca un onere sproporzionato per il datore di lavoro, come definito successivamente.

## SOGGETTI BENEFICIARI

- 1) gli **invalidi civili**, cioè soggetti in età lavorativa affetti da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e di portatori di handicap intellettivo, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al **45%**;
- 2) **gli invalidi** la cui capacità di lavoro, in occupazioni confacenti alle loro attitudini, siano ridotte in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale a meno di un terzo (si tratta dei soggetti che hanno titolo a percepire il trattamento di invalidità);
- 3) **invalidi del lavoro**, cioè le persone con un grado di invalidità derivante dal attività lavorativa superiore al **33%**, accertata dall'INAIL;
- 4) soggetti **non vedenti**, intendendo per tali coloro che sono colpiti da cecità assoluta o hanno un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambe gli occhi, con eventuale correzione;
- 5) soggetti **sordomuti**;
- 6) **invalidi di guerra**, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio, cioè soggetti con minorazioni ascritte dalla **prima** all' **ottava** categoria di cui alle tabelle annesse al Testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra,
- 7) **sogetti divenuti invalidi in costanza di rapporto** di lavoro nel settore privato, a causa di infortunio sul

lavoro o malattia purchè:

1. Sia stato dichiarato inabile a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto
- 2) tale inabilità non deve essere stata causata da inadempimento imputabile al datore di lavoro
- 3) la riduzione della capacità lavorativa sia almeno **pari al 60%**. Il lavoratore normodotato diviene computabile nella quota di riserva, dalla data della certificazione medica che attesta la riduzione della capacità lavorativa **in misura pari o superiore al 60%**)

### Categorie protette

La legge garantisce poi tutela anche alle cosiddette categorie protette costituite da:

- 1) orfani, coniugi superstiti e soggetti equiparati di soggetti deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause;
- 2) coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro;
- 3) profughi italiani rimpatriati a cui sia stato riconosciuto tale status. Analoga garanzia di avviamento è rivolta a centralinisti telefonici non vedenti, massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti, terapisti della riabilitazione non vedenti, insegnanti non vedenti.
- 4) vittime del terrorismo e della criminalità organizzata, loro coniugi e figli superstiti, fratelli conviventi e a carico qualora siano gli unici superstiti dei soggetti deceduti o resi permanentemente invalidi.

### SOGGETTI OBBLIGATI E QUOTE DI RISERVA

Le quote d'obbligo di assunzione per le aziende pubbliche e private sono scaglionate in relazione al numero di addetti, che deve essere almeno pari a 15 dipendenti.

Generalità delle aziende	Assunzioni obbligatorie
Da 15 a 35 dipendenti	1
Da 36 a 50 dipendenti	2
Da 51 dipendenti	7% dei lavoratori occupati

**In caso di "cambio appalto"**, il personale assorbito in adempimento di obbligo di legge, contratto collettivo o clausola contenuta nel bando è escluso dalla base di computo della quota di riserva.

### LAVORATORI DISABILI RIENTRANTI NELLA QUOTA

Sono computabili nella quota di riserva le assunzioni riguardanti le seguenti categorie:

Categoria	Note
Persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e portatori di handicap intellettuale che comportino una <b>riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% (*)</b>	
<b>Non vedenti o sordomuti (*)</b>	
Invalidi del lavoro con un <b>grado di invalidità superiore al 33% (*)</b>	L'accertamento delle condizioni di invalidità è effettuato dall'INAIL
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al <u>DPR 915/78 (*)</u>	L'accertamento delle condizioni di disabilità è effettuato dalle commissioni mediche per le pensioni di guerra
Invalidi la cui <b>capacità di lavoro</b> , in occupazioni	Si tratta di coloro che beneficiano dell'assegno di

Categoria	Note
confacenti alle proprie attitudini, sia <b>ridotta</b> in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale a <b>meno di 1/3 (*)</b>	invalidità (art. 1, c. 1, L. 222/84), per i quali la disabilità è già accertata dall'INPS
Lavoratori <b>divenuti inabili</b> allo svolgimento delle proprie mansioni <b>per</b> :	
- <b>infortunio o malattia</b> di origine extralavorativa (con riduzione della capacità lavorativa in misura pari o superiore al 60%)	
- <b>infortunio sul lavoro o malattia professionale</b> (con riduzione della capacità lavorativa in misura pari o superiore al 33%)	-
Lavoratori <b>già invalidi prima della costituzione</b> del rapporto di lavoro, anche se assunti al di fuori delle procedure che regolano il collocamento obbligatorio (con invalidità civile non inferiore al 60% o invalidità derivante da infortunio sul lavoro o malattia professionale superiore al 33%)	La computabilità dei lavoratori in possesso della certificazione attestante il grado di invalidità richiesto non è subordinata alla preventiva iscrizione nelle liste del collocamento obbligatorio dei disabili, né alla stipula di una convenzione con i Servizi competenti, ma deve essere semplicemente comunicata ai Servizi stessi
Lavoratori <b>già disabili prima della costituzione</b> del rapporto di lavoro, anche se assunti al di fuori delle procedure che regolano il collocamento obbligatorio, nei casi di: - riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60% - minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle Tabelle annesse al DPR 915/78 - disabilità intellettiva e psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%	-
Disabili occupati <b>part-time</b>	Si deve considerare singolarmente l'orario prestato da ciascun lavoratore, rapportato al normale orario a tempo pieno, con arrotondamento ad unità qualora l'orario prestato sia superiore al 50% dell'orario ordinario. Ad esempio, 3 lavoratori assunti con orario di 21 ore settimanali ciascuno si computano come 3 unità
<b>Somministrati</b> disabili	Se la missione ha durata di almeno 12 mesi

(\*) Se sono disoccupati e aspirano ad un'occupazione conforme alle proprie capacità lavorative si iscrivono nell'apposito elenco tenuto dai Servizi per il collocamento mirato

#### **SOGGETTI ESCLUSI DALLA BASE DI COMPUTO**

- lavoratori occupati obbligatoriamente
- soci di cooperative di produzione e lavoro
- lavoratori assunti con contratto di inserimento,
- apprendistato e reinserimento
- i lavoratori utilizzati per effetto di un contratto di somministrazione presso l'utilizzatore

- soggetti appartenenti alle categorie protette
- soggetti impegnati in lavori socialmente utili
- i lavoratori che aderiscono al programma di emersione
- i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi
- i lavoratori in telelavoro purchè occupati con questa modalità contrattuale a tempo pieno, altrimenti sono computabili pro-quota

#### **INVALIDITÀ INTERVENUTA DURANTE IL RAPPORTO DI LAVORO**

Può accadere che il lavoratore, non disabile al momento dell'assunzione, sia divenuto inabile allo svolgimento delle proprie mansioni durante il rapporto di lavoro per infortunio o malattia.

Indipendentemente dall'origine professionale o extra professionale della sopravvenuta invalidità, il datore di lavoro ha l'obbligo di adibire il lavoratore a mansioni equivalenti o, in mancanza, inferiori: in tal caso il dipendente ha diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.

Ai fini della computabilità nella quota di riserva occorre distinguere in base all'origine della malattia o dell'infortunio che hanno comportato l'invalidità e del grado di invalidità. In particolare, se l'invalidità ha origine:

- extra lavorativa, il lavoratore è computato nella quota di riserva, a condizione che abbia subito una riduzione della capacità lavorativa almeno del 60%;
- professionale, il lavoratore è computato nella quota di riserva, a condizione che abbia acquisito un grado di invalidità pari o superiore al 33%.

#### **INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI**

L'INPS riconosce un incentivo ai datori di lavoro (anche non imprenditori) che assumono un disabile, anche se non sono soggetti all'obbligo di assunzione.

L'incentivo si applica alle **assunzioni a tempo indeterminato** e alle ipotesi di **trasformazione a tempo indeterminato di rapporti a termine** (anche part-time).

<b>Categorie di lavoratori interessate</b>	<b>Misura dell'incentivo</b>	<b>Durata</b>	<b>Condizioni</b>
Con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria	70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per ogni lavoratore disabile	36 mesi	La spettanza dell'incentivo è subordinata: - alla <b>regolarità</b> degli <b>obblighi contributivi</b> , all' <b>osservanza</b> delle <b>norme</b> poste a tutela delle condizioni di lavoro, al <b>rispetto</b> degli altri obblighi di legge e degli <b>accordi e contratti collettivi</b> nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, se sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale - alla realizzazione dell' <b>incremento netto dell'occupazione</b> , rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti l'assunzione o la trasformazione)
Con riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria (	35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per ogni lavoratore disabile	36 mesi	
Con disabilità intellettiva e psichica che comporta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%	70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica	60 mesi	

L'incentivo spetta anche per:

- i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una **cooperativa di lavoro**
- i rapporti di **lavoro a domicilio**;
- le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di **somministrazione** (con missione a tempo determinato o indeterminato). In questa ipotesi i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione sono trasferiti in capo all'utilizzatore. L'agevolazione non spetta durante i periodi in cui il lavoratore non è somministrato ad alcun utilizzatore. L'avvio di una nuova somministrazione dopo un periodo di disponibilità consente all'agenzia di godere nuovamente del beneficio fino all'originaria sua scadenza.

È possibile il **cumulo** dell'incentivo con altre agevolazioni contributive, purché la **misura complessiva** degli incentivi **non superi** il 100% dei costi salariali (retribuzione lorda e contribuzione dovuta) per ciascun periodo di occupazione. Ad **esempio**, l'incentivo per l'assunzione dei disabili è cumulabile (nel limite del 100% dei costi salariali) con l'incentivo all'assunzione di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati o di donne prive di impiego regolarmente retribuito.

L'incentivo in esame **non è** invece **cumulabile** con gli incentivi di natura economica, come quelli previsti per l'assunzione di giovani genitori "precari" (o beneficiari del trattamento NASPI).

#### **SOSTEGNO ECONOMICO INAIL**

È previsto un sostegno economico da parte dell'Istituto per i datori di lavoro che provvedono ad adattare i posti di lavoro in caso di:

- reinserimento e integrazione lavorativa di infortunati e tecnopatici già presenti in azienda;
- nuove assunzioni di soggetti con disabilità da lavoro tutelata dall'INAIL.

**Sono individuate 3 tipologie di interventi, rimborsabili**

<b>Intervento</b>	<b>Limite massimo di spesa rimborsabile</b>	<b>Percentuale di costi rimborsabile</b>
Superamento e abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro	€ 135.000	100% (*)
Adeguamento e adattamento delle postazioni di lavoro		
Formazione	€ 15.000	60%

(\*) Comprensivi delle spese dirette e necessarie per la realizzazione degli interventi, di quelle accessorie o strumentali e di ogni onere o imposta.

#### **LINK UTILI**

<https://www.inca.it/>

<https://www.cafcgil.it/>