

Il collocamento obbligatorio: quando scatta l'obbligo di assunzione persone disabili o categorie protette

Le aziende con determinate caratteristiche dimensionali hanno l'obbligo di assumere una quota di lavoratori rientranti in categorie considerate meritevoli di tutela (principalmente persone disabili o appartenenti a categorie protette: c.d. quota di riserva). A tale fine entro il 31 gennaio i datori di lavoro soggetti alla disciplina delle assunzioni obbligatorie sono tenuti a presentare il relativo prospetto informativo ai servizi competenti.

Categorie tutelate

Di seguito si elencano i soggetti beneficiari della disciplina delle assunzioni obbligatorie (L. 68/99).

Categoria	Percentuale disabilità
<p align="center">Persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e portatori di handicap intellettuale</p>	<p>Superiore al 45% con accertamento effettuato dalle Commissioni mediche presso le ASL.</p> <p>La Commissione medica, su indicazione del Comitato tecnico, effettua anche le visite di controllo della permanenza dello stato invalidante e sulla compatibilità delle mansioni assegnate, con la frequenza stabilita dalla commissione stessa sulla base del profilo socio-lavorativo del disabile, o con immediatezza qualora vi sia una richiesta in tal senso da parte del lavoratore disabile o del suo datore di lavoro.</p> <p>Hanno diritto al collocamento obbligatorio, senza necessità di ulteriori accertamenti, le persone riconosciute invalide dall'INPS, ai fini dell'assegno di invalidità (<u>L. 222/84</u>), per infermità o difetti fisici o mentali che comportano una riduzione permanente della capacità lavorativa, in occupazioni confacenti alle proprie attitudini, a meno di un terzo (semplificazione introdotta a decorrere dal 24 settembre 2015 con il <u>D.Lgs. 151/2015</u>).</p>

Categoria	Percentuale disabilità
Non vedenti e sordomuti	<p>Nessuna, previo accertamento effettuato dalle Commissioni mediche presso le ASL.</p> <p>Per lavoratori non vedenti si intendono le persone affette da cecità assoluta o che comunque abbiano un residuo visivo non superiore ad un decimo, ad entrambi gli occhi, nonostante l'uso di strumenti correttivi. Per questi si prevedono specifiche quote di riserva per lo svolgimento di talune mansioni tipicamente adatte ai lavoratori non vedenti: centralinista telefonico e masso-fisioterapista.</p>
Invalidi del lavoro	<p>Superiore al 33% con accertamento effettuato dall'INAIL.</p> <p>I lavoratori divenuti disabili a seguito di infortunio sul lavoro o malattia professionale hanno il diritto alla conservazione del posto di lavoro.</p> <p>Soltanto la dimostrata impossibilità di assegnare il lavoratore divenuto disabile ad altre mansioni confacenti o il suo rifiuto di svolgere le mansioni inferiori eventualmente disponibili, possono costituire un giustificato motivo di licenziamento ed in tal caso il lavoratore viene avviato dai Servizi competenti presso un'altra azienda, in attività compatibili con le sue residue capacità lavorative, direttamente e senza necessità di essere inserito nella graduatoria del collocamento obbligatorio.</p> <p>È riconosciuta al datore di lavoro la possibilità di computare nella quota d'obbligo anche i dipendenti divenuti disabili dopo l'assunzione, benché non assunti secondo le procedure previste per il collocamento obbligatorio, alla triplice condizione che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la disabilità comporti "inabilità a svolgere le proprie mansioni"; • l'invalidità non sia dovuta a violazione delle norme di sicurezza da parte dello stesso datore di lavoro; • la percentuale d'invalidità sia superiore al 33% se derivante da causa di lavoro o almeno pari al 60% (invece dell'ordinario 46%) se si tratta di invalidità civile derivante da cause esterne all'attività lavorativa (<u>art. 3, c. 2 e 4, DPR 333/2000</u>).

Categoria	Percentuale disabilità
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	<p>Dalla I all'VIII categoria di cui al <u>DPR 915/78</u> con accertamento delle Commissioni mediche per le pensioni di guerra.</p> <p>Invalidi di guerra: rientrano i militari vittime di fatti di guerra o per causa di servizio durante la guerra.</p> <p>Invalidi civili di guerra: sono ricompresi i civili (non militari) divenuti invalidi a seguito di fatti di guerra.</p> <p>Invalidi per servizio: sono coloro che hanno subito infermità dovute a causa del servizio reso alle dipendenze delle amministrazioni dello Stato e degli Enti locali o istituzionali.</p>
Lavoratori divenuti inabili civili alle mansioni per cause esterne all'attività lavorativa	<p>Pari o superiore al 60%</p>
Lavoratori divenuti inabili alle mansioni a causa di infortunio o malattia professionale	<p>Pari o superiore al 33%.</p>
Lavoratori già invalidi prima della costituzione del rapporto di lavoro anche se assunti al di fuori delle procedure che regolano il collocamento obbligatorio	<ul style="list-style-type: none"> • Invalidità civile non inferiore al 60%; • Per infortunio sul lavoro o malattia professionale superiore al 33%.
Lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro anche se assunti al di fuori delle procedure che regolano il collocamento obbligatorio	<ul style="list-style-type: none"> • Pari o superiore al 60%; • Minorazione dalla I alla VI categoria del DPR 915/78; • Disabilità intellettiva o psichica superiore al 45%.

Categoria	Percentuale disabilità
Vittime del terrorismo, della criminalità organizzata e del dovere e loro congiunti	<p>Godono del diritto al collocamento obbligatorio con diritto di precedenza rispetto ad ogni altra categoria e con preferenza a parità di titoli, indipendentemente dallo stato di disoccupazione.</p> <p>Sono coloro che abbiano riportato un'invalidità permanente in conseguenza di atti di terrorismo o di eversione o di fatti delittuosi commessi dalle associazioni di stampo mafioso (<u>art. 416 bis c.p.</u>), purché non abbiano concorso nel reato, o a causa di operazioni di prevenzione e repressione di tali fatti, compresi i cittadini cui sia stato legalmente richiesto di prestare assistenza agli ufficiali ed agenti impegnati in tali operazioni.</p>
Familiari superstiti delle vittime del lavoro	<p>Agli orfani o in alternativa al coniuge superstite di coloro che siano deceduti per infortunio sul lavoro o per l'aggravarsi delle infermità derivanti da un infortunio sul lavoro sono estesi i benefici previsti per i familiari delle vittime della criminalità o del dovere.</p>
Profughi rimpatriati	<p>I profughi italiani rimpatriati sono iscritti negli elenchi del collocamento ed avviati nell'ambito della quota speciale aggiuntiva dell'1% (<u>art. 18, c. 2, L. 68/99</u>) assieme ai familiari delle vittime del lavoro, del servizio o di guerra e proprio come questi ultimi, possono essere parzialmente computati ai fini dell'assolvimento dell'obbligo della quota di riserva, nei limiti della percentuale prevista.</p> <p>Il riconoscimento di tale status avviene per decreto del Prefetto del luogo di residenza dell'interessato, che deve essere presentare la relativa domanda entro 4 anni dalla data di rimpatrio (<u>L. 763/81</u>).</p>
Collaboratori di giustizia	<p>Hanno diritto ad accedere a programmi di assunzioni nella pubblica amministrazione, con qualifica e funzioni corrispondenti al titolo di studio ed alle professionalità possedute, fatte salve quelle che richiedono il possesso di specifici requisiti, per chiamata diretta nominativa, nei limiti dei posti vacanti e nel rispetto delle disposizioni limitative in materia di assunzioni, sulla base delle intese conseguite fra il ministero dell'Interno e le Amministrazioni interessate.</p>

Categoria	Percentuale disabilità
Familiari dei grandi invalidi del lavoro e delle vittime di guerra	<p>Ai figli ed al coniuge di coloro che sono deceduti o sono stati riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio o del lavoro, avendo riportato menomazioni ascrivibili alla prima categoria di cui al <u>DPR 915/78</u>, è riservata una speciale quota aggiuntiva dell'1% delle assunzioni effettuate da aziende con oltre 50 dipendenti, arrotondata ad un'unità per le aziende che occupano da 50 a 150 dipendenti.</p> <p>Come per i familiari delle vittime della criminalità, del dovere e del lavoro, l'iscrizione avviene in sostituzione dell'avente diritto, il quale pertanto non deve essere stato iscritto nelle liste del collocamento obbligatorio o se iscritto deve esserne stato cancellato senza aver mai usufruito di alcun atto di avviamento obbligatorio.</p>

Casi particolari

Categoria	Percentuale disabilità
Disabili occupati part-time	L'orario svolto dev'essere superiore al 50% dell'orario ordinario
Somministrati disabili	Se la missione ha durata di almeno 12 mesi
I soggetti somministrati e i lavoratori part-time, per coprire una quota di riserva, devono comunque essere portatori di una disabilità secondo le percentuali predette.	

Soggetti obbligati

Il rispetto della quota di riserva

L'obbligo di riserva riguarda indistintamente tutti i datori di lavoro, privati e pubblici, che occupano almeno quindici dipendenti. Nel dettaglio, i datori di lavoro che occupano:

- da 15 a 35 dipendenti, sono tenuti ad assumere alle loro dipendenze almeno un lavoratore appartenente alle categorie protette (art. 1 L. 68/99);
- da 36 a 50 dipendenti sono tenuti ad assumere almeno due lavoratori appartenenti alle categorie protette (art. 1, L. 68/99);
- oltre i 50 dipendenti l'obbligo di riserva è stabilito nella misura del 7% del personale in forza, più l'1% a favore dei familiari degli invalidi, vedove, orfani e profughi rimpatriati (minimo 1 lavoratore per azienda da 51 a 150 dipendenti).

In due ipotesi, la facoltà di richiesta nominativa è ulteriormente estesa:

- per le assunzioni obbligatorie effettuate da parte dei partiti politici, delle organizzazioni sindacali e sociali e degli enti da loro promossi (art. 7, lett. a), L. 68/99);
- per l'assunzione dei disabili psichici in attuazione di una convenzione appositamente stipulata i servizi competenti (art. 7, c. 5, DPR 333/2000).

Può ritenersi tuttora tuttavia valido, invece, l'orientamento che esclude l'insorgenza dell'obbligo qualora, per effetto di successive riduzioni di personale, l'organico torni al di sotto della soglia di legge prima della scadenza del termine previsto per adempiere.

Dal 19 luglio 2020 sono ricompresi nella quota di riserva di cui all'art. 18, c. 2, L. 68/99, i lavoratori ("care leavers") che al compimento della maggiore età vivono fuori dal nucleo familiare di origine in forza di un provvedimento disposto dall'Autorità giudiziaria. Più precisamente, trattasi di soggetti i cui genitori sono stati destinatari di provvedimenti di decadenza o limitazione della responsabilità genitoriale ai sensi degli artt. 330 e 333 c.c. (art. 67 bis DL 34/2020 conv. in L. 77/2020).

Dal momento in cui insorge l'obbligo, infatti, decorre il termine di 60 giorni per provvedere ai conseguenti adempimenti e naturalmente nessuna sanzione potrà essere irrogata fino a quel momento.

L'obbligo di assumere lavoratori appartenenti alla categoria dei disabili è sospeso temporaneamente nei confronti delle imprese:

- in ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale con intervento straordinario di integrazione salariale;
- in situazione dichiarata di fallimento, in liquidazione che stipulano contratti di solidarietà;
- in mobilità, limitatamente alla durata della mobilità. Qualora la procedura si concluda con il licenziamento di più di 5 lavoratori, la sospensione si proroga di un anno;
- che hanno sottoscritto degli accordi di incentivo all'esodo (art. 4, c. 1-7, L. 92/2012).

Nei casi sopra indicati, nel periodo in cui l'azienda rimane in attesa di ricevere l'autorizzazione, il Servizio Provinciale Competente può concedere la sospensione per un periodo non superiore a 3 mesi, rinnovabile una sola volta.

L'esonero parziale dall'obbligo di assunzione dei disabili interessa i datori di lavoro che per le speciali condizioni dell'attività lavorativa aziendale non possono occupare l'intera percentuale e, a fronte della presentazione dell'apposita richiesta, hanno ottenuto l'autorizzazione al parziale esonero dall'obbligo di assunzione.

Esso può essere concesso in presenza di attività produttive con le seguenti caratteristiche:

- faticosità della prestazione lavorativa;
- pericolosità connaturata al tipo di attività;
- particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

L'esonero parziale:

- si sostanzia nel versamento di un contributo pari a € 39,21 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non assunto;
- è concesso per un periodo massimo di 12 mesi con scadenza al 31 dicembre di ogni anno, eventualmente prorogabile.

È previsto che, ai fini dell'esonero dagli obblighi di assunzione, si consideri nel personale di cantiere del settore edile anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere, indipendentemente dall'inquadramento previdenziale dei lavoratori.

I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio INAIL pari o superiore al 60 per mille possono autocertificare l'esonero dall'obbligo e sono tenuti a versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili un contributo esonerativo pari a € 30,64 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.

Computo lavoratori occupati in azienda

L'obbligo di riserva deve essere calcolato in proporzione al numero complessivo di lavoratori occupati in azienda. È fondamentale, quindi, il corretto computo delle specifiche categorie di lavoratori.

Risultano ricompresi nel computo tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato. In particolare, i lavoratori a tempo parziale risultano computabili in proporzione all'orario settimanale individuale rispetto all'orario settimanale stabilito dal contratto collettivo applicato.

NB: Il ministero del Lavoro con la Resp. Interpello 9 giugno 2021, n. 3 ha chiarito che i lavoratori che svolgono l'attività in regime di lavoro agile (smart working) devono essere normalmente computati nell'organico aziendale.

Risultano invece esclusi dal computo:

- i lavoratori assunti per le norme sul collocamento obbligatorio ([L. 68/99](#));
- i contratti di apprendistato e i contratti di inserimento;
- i lavoratori con contratto a tempo determinato fino a 6 mesi e i lavoratori con contratto a tempo determinato oltre i 6 mesi se assunti per ragioni sostitutive;
- i somministrati;
- i dirigenti;

- i soci lavoratori di cooperative di produzione e lavoro;
- i lavoratori a domicilio;
- i lavoratori impiegati all'estero;
- gli operai agricoli stagionali fino a 180 giornate di lavoro annue;
- il personale di cantiere e addetti al trasporto nel settore edile;
- il personale viaggiante e navigante nel trasporto aereo, marittimo, terrestre e autotrasporto;
- il personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto nel settore impianti a fune;
- i servizi di polizia, protezione civile e difesa nazionale, il collocamento dei disabili è previsto nei soli servizi amministrativi ed analogamente devono ritenersi esclusi dalla base di computo anche gli auto-soccorritori del servizio di pronto soccorso '118', connotato dalla medesima necessità di fronteggiare tempestivamente situazioni di emergenza per tutelare beni di rilevanza costituzionale, qual è indubbiamente il diritto alla salute ed all'assistenza sanitaria;
- alcune associazioni ed istituzioni senza scopo di lucro: la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative, individuato in base alle norme contrattuali e regolamentari applicate da quegli stessi organismi;
- il personale di sottosuolo e adibito alle attività di movimentazione e trasporto del minerale nel settore minerario;
- il personale distaccato;
- i lavoratori divenuti inabili, dopo l'assunzione, allo svolgimento delle proprie mansioni per infortunio o malattia (riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%);
- i lavoratori divenuti invalidi, dopo l'assunzione, per infortunio sul lavoro o malattia professionale (grado di invalidità superiore al 33%);
- gli invalidi civili assunti al di fuori delle procedure che regolano il collocamento obbligatorio;
- gli orfani e coniugi superstiti;
- i lavoratori ammessi al telelavoro;
- i lavoratori che aderiscono al programma di emersione;
- gli stagisti e tirocinanti;
- i collaboratori familiari;
- i lavoratori sostituiti per assenza.

L'organico aziendale ottenuto escludendo dal computo le casistiche di cui si è detto, costituisce la base di calcolo per determinare la quota di riserva a favore delle categorie protette, nella percentuale stabilita dalla legge, con arrotondamento all'unità inferiore delle frazioni fino al 0,5 ed arrotondamento all'unità superiore delle frazioni superiori a 0,5100.

I lavoratori forniti dalle Agenzie per il lavoro non sono computati nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione delle normative di legge o di contratto collettivo, salve quelle in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Per tale ragione non sono computati neppure ai fini del calcolo della quota di assunzioni che l'utilizzatore deve riservare a favore dei disabili. Per contro, i lavoratori disabili inviati per missioni di durata non inferiore a dodici mesi da parte delle Agenzie per il lavoro autorizzate, sono computabili ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di riserva e quindi della copertura della quota d'obbligo.

Casi particolari di computo

<p>I lavoratori assunti in sostituzione di altri dipendenti assenti aventi diritto alla conservazione del posto di lavoro (es. sostituzioni per maternità)</p>	<p>Sono ESCLUSI dal computo del limite dimensionale.</p>
<p>Lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore</p>	<p>Non sono computati nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (<u>art. 34, c. 3, D.Lgs. 81/2015</u>). Ma in caso di somministrazione di lavoratori con disabilità per missioni di durata non inferiore a 12 mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva.</p>
<p>Part-time</p>	<p>Vanno computati per la quota di orario contrattuale. A tal fine il computo va effettuato tenendo conto dell'orario individuale complessivo di tutti i lavoratori a tempo parziale rapportando il risultato con l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno, con arrotondamento all'unità superiore delle eventuali frazioni superiori al 50%. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da part time a full time si terrà conto dell'orario di lavoro che il lavoratore svolge alla data del 31 dicembre.</p>

<p>Lavoro intermittente</p>	<p>Il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre (<u>art. 18 D.Lgs. 81/2015</u>).</p> <p>Ai fini della compilazione del prospetto informativo per il calcolo del numero dei lavoratori intermittenti andrà riproporzionato l'orario settimanale svolto rispetto all'orario settimanale contrattuale.</p>
<p>Lavori stagionali</p>	<p>Per i datori di lavoro pubblici o privati che svolgono attività di carattere stagionale, il periodo si calcola sulla base delle corrispondenti giornate lavorative effettivamente prestate nell'arco dell'anno solare, anche non continuative.</p> <p>Considerando 26 giornate lavorative mensili nei sei mesi scaturirà un totale di 156 giornate: al di sotto di questo limite non si contano i lavoratori.</p>
<p>Telelavoro</p>	<p>Sono esclusi dal computo (art. 23 D.Lgs. 80/2015)</p>
<p>Settore Trasporti</p>	<p>Non si computa il personale viaggiante delle aziende di trasporto aereo, marittimo e terrestre.</p> <p>L'esenzione riguarda esclusivamente le aziende, pubbliche e private, esercenti attività di trasferimento di persone o cose e come tali iscritte nel registro delle imprese (<u>artt. 2188 e 2195, n. 3, c.c.</u>), che pertanto sono tenute ad osservare l'obbligo di riserva soltanto sul restante personale non viaggiante, qualora raggiunga le quindici unità.</p>
<p>Settore edile</p>	<p>Personale di cantiere e addetti al trasporto del settore edile, compreso il personale operante in montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere, indipendentemente dall'inquadramento previdenziale nel settore edile e dal contratto collettivo applicato.</p> <p>Al riguardo, si esclude tutto il personale impiegato nei cantieri edili, anche in maniera non continuativa o non prevalente, ma comunque significativa e non conciliabile con la condizione di disabilità, compresi i supervisori.</p>

Richiesta preventiva nulla-osta

L'assunzione di un soggetto disabile a categoria protetta senza preventiva richiesta di nulla-osta non dà luogo all'assolvimento dell'obbligo.

Quindi è richiesta la trasmissione del modello agli indirizzi di collocamento a cui va allegato:

- verbale di invalidità civile;
- certificazione di iscrizione;
- scheda rischio lavorativo.

Inoltre è richiesta l'istruttoria della domanda ed acquisizione del parere preventivo di compatibilità da parte del competente comitato tecnico.

Infine al rilascio del provvedimento di nulla - osta da parte dell'ufficio disabili e solo successivamente assunzione del disabile e trasmissione Unilav secondo le modalità e i termini previsti dalla disciplina vigente specificando in tal caso che trattasi di assunzione obbligatorie.

Compensazione territoriale

L'obbligo di riserva a favore dei disabili e delle altre categorie protette deve essere rispettato a livello nazionale, facendo riferimento all'intero personale complessivamente occupato su tutto il territorio italiano, a prescindere dal numero dei dipendenti impiegati in ciascuna unità locale, anche qualora esso fosse molto esiguo.

A tal fine:

- i datori di lavoro privati che occupano personale in diverse unità produttive;
- i datori di lavoro privati che fanno parte di imprese che sono parte di un gruppo;

possono assumere in una unità produttiva o, ferme restando le aliquote d'obbligo di ciascuna impresa, in una impresa del gruppo avente sede in Italia, un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento mirato superiore a quello prescritto, portando in via automatica le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti nelle altre unità produttive o nelle altre imprese del gruppo aventi sede in Italia.

In tal caso occorre inserire nell'apposito campo, del prospetto informativo, il codice fiscale dell'altra impresa del gruppo, dove verranno incrementate o ridotte le assunzioni obbligatorie in compensazione e, per assicurare la completezza delle informazioni, tutte le imprese coinvolte dovranno comunque presentare il prospetto informativo, anche se non singolarmente interessate da alcuna variazione rilevante dell'organico.

Prospetto informativo

Entro il 31 gennaio di ogni anno sono tenuti a presentare il prospetto informativo solo i datori di lavoro soggetti all'obbligo di riserva (e quindi soltanto quelli con almeno quindici dipendenti computabili) esclusivamente in caso di variazioni rispetto all'anno precedente.

Nel prospetto deve essere specificato:

- il numero complessivo dei lavoratori occupati;
- il numero di quelli computabili ed il numero di quelli non computabili nella base di calcolo della quota di riserva;
- il numero di lavoratori appartenenti alle categorie protette computabili ai fini dell'assolvimento della quota d'obbligo e le mansioni disponibili per le eventuali ulteriori assunzioni obbligatorie ancora da effettuare fino alla completa copertura della quota stessa;
- eventuali provvedimenti di compensazione, sospensione, esonero parziale o convenzioni.

Il prospetto informativo vale anche quale richiesta di assunzione di un numero di aventi diritto al collocamento obbligatorio pari alle "scoperture" risultanti.

In caso di aziende plurilocalizzate:

- se la sede legale o l'unità produttiva sono ubicate in una sola Regione o Provincia autonoma e l'azienda adempie direttamente, il prospetto informativo deve essere inviato presso il servizio informativo della Regione o Provincia Autonoma;
- se sede legale o l'unità produttiva sono ubicate in due o più Regioni o Province autonome e l'azienda adempie direttamente, il prospetto informativo deve essere inviato presso il servizio informativo ove è ubicata la sede legale;
- se l'invio al servizio informativo avviene a cura della Capogruppo l'invio rimane a cura di quest'ultima.

Obbligo di assunzione e gestione del rapporto di lavoro

Per adempiere all'obbligo di assunzione, i datori di lavoro possono assumere lavoratori disabili mediante:

- richiesta nominativa di avviamento agli uffici competenti;
- mediante la stipula delle convenzioni.

Richiesta nominativa: può essere preceduta dalla preselezione, svolta dagli uffici competenti, delle persone con disabilità iscritte negli appositi elenchi del personale disabile, sulla base delle qualifiche e secondo le modalità concordate dagli uffici con il datore di lavoro.

Avviamento numerico: nel caso di mancata assunzione entro 60 giorni dal sorgere dell'obbligo, gli uffici competenti avviano i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra specificamente concordata con il datore di lavoro sulla base delle qualifiche disponibili.

Per le assunzioni obbligatorie è necessario richiedere e ottenere apposito nulla osta, la cui richiesta è da effettuare preventivamente all'invio della comunicazione obbligatoria di assunzione, tramite il portale Cliclavoro – Collocamento mirato (applicativo GEDI), allegando all'istanza:

- il certificato di iscrizione in corso di validità del disabile al Collocamento Obbligatorio;
- il certificato attestante il grado di invalidità riconosciuta o il certificato attestante l'appartenenza alla categoria protetta rilasciato dall'Ente preposto;
- data della convenzione stipulata dall'azienda, se presente.

La richiesta di nulla osta dovrà contenere tutte le informazioni attinenti all'assunzione, compresi la data di inizio stimata, la tipologia di rapporto e la mansione.

Dopo il rilascio del nulla osta all'assunzione si potrà procedere alla comunicazione obbligatoria di assunzione, avendo cura di completare i campi relativi all'«assunzione obbligatoria» all'interno della sezione «rapporto di lavoro»:

Assunzione obbligatoria:	SI	Categoria lavoratore per assunzione obbligatoria:	PD	PERSONA CON DISABILITA (ART.1 L.68/99)
Contratto collettivo applicato:	113 - C.C.N.L. PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE METALMECCANICHE PRIVATE E DELLA INSTALLAZIONE DI IMPIANTI.			

Convenzioni per l'inserimento di personale disabile

Al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei disabili, gli uffici competenti possono stipulare con il datore di lavoro convenzioni aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali obbligatori.

Nella convenzione sono stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare.

La prima stipula della convenzione per l'inserimento di personale disabile sospende il termine di 60 giorni, dalla determinazione della scopertura, entro cui il datore di lavoro è obbligato ad adempiere all'assunzione di un disabile, qualora dimostri di collaborare attivamente con il Centro per l'Impiego.

Le convenzioni:

- comportano l'assunzione a tempo indeterminato ed il contestuale distacco presso cooperative sociali, imprese sociali, disabili liberi professionisti o altri datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo, con oneri retributivi e contributivi a carico del soggetto ospitante, al quale il datore di lavoro si impegna a conferire commesse di importo non inferiore;
- con finalità formative, sono utilizzabili per una sola persona o entro il limite del 30% della quota d'obbligo. Non possono avere una durata superiore a 12 mesi, eventualmente prorogabili per altri dodici, decorsi i quali non sono ripetibili per la stessa persona, salvo diversa valutazione del comitato tecnico;

- con soggetti particolarmente difficili da inserire sono utilizzabili per una sola persona o entro il limite del 10% della quota d'obbligo. Non possono avere una durata inferiore a tre anni e sono prorogabili una sola volta, per un ulteriore periodo di durata non inferiore a 2 anni, decorsi i quali il lavoratore può essere assunto con richiesta nominativa.

Tra le modalità che possono essere convenute vi sono anche la facoltà della scelta nominativa e lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento.

Sanzioni

Mancato o tardivo invio prospetto informativo: sanzione in misura fissa pari a € 702,43, maggiorata, per ogni giorno di ritardo, di un importo pari a € 34,02, per un massimo di 365 giorni.

Mancata assunzione disabile: se entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo il datore di lavoro non procede con l'assunzione del lavoratore disabile, è soggetto ad una sanzione amministrativa di € 196,05 (pari a 5 volte la misura del contributo esonerativo di 39,21). La sanzione si applica per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato nella medesima giornata.