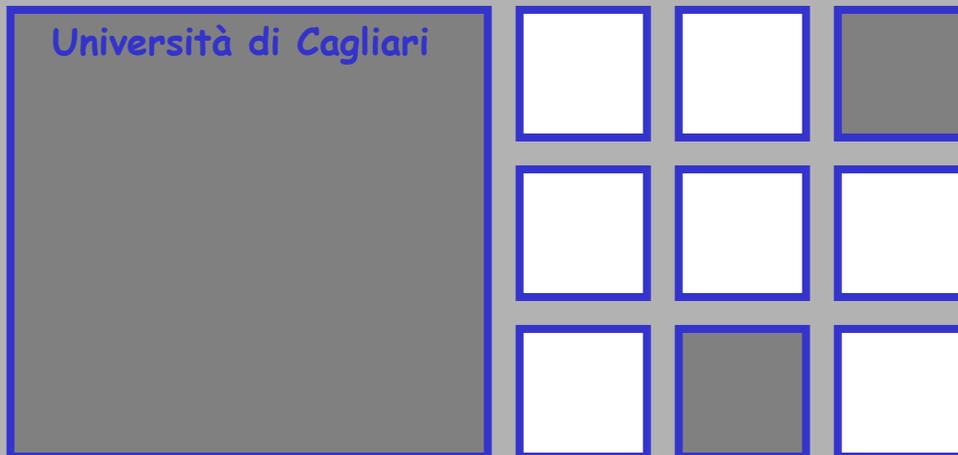


Corso di Diritto del Lavoro



Centro Studi di Relazioni Industriali

Lezione n. 2

IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

Autore: **Gianni Loy**

Istruzioni per l'uso

Inizia



Simboli più usati

Ritorna all'ultima diapositiva



Vai alla pagina successiva



Ritorna all'inizio del ragionamento



Il collocamento obbligatorio

A tutela dei lavoratori con ridotte capacità lavorative, l'ordinamento impone ai datori di lavoro pubblici e privati l'assunzione di una quota di soggetti invalidi, concede incentivi per favorire tale assunzione e dispone sanzioni in caso di violazione della normativa

Il trattamento dei disabili avviati

Destinatari

Soggetti obbligati

Modalità di avviamento

Sanzioni

L'inserimento mirato

Le convenzioni

Gli incentivi



DESTINATARI

Invalidi civili

Fisici o psichici
al 45%

Certificati dalle Commissioni
ex legge n. 104/1992 ex

Invalidi del lavoro

Al 33%

Certificati dall'Inail

Non vedenti e sordomuti

Rimangono in vigore
le disposizioni speciali

Invalidi di guerra

Appartenenti alle categorie
da 1 a 8

Certificati dalla commissioni
per l'invalidità di guerra



SOGGETTI OBBLIGATI

Datori di lavoro pubblici e privati con le seguenti quote

Più di 50 dipendenti

Tra 36 e 50 dipendenti

Tra 15 e 35 dipendenti

7%

2 Unità

Per queste l'obbligo solo in caso di nuove assunzioni

1 Unità

Più l'1% da riservare alle altre categorie protette

8%

ESENZIONI

SOSPENSIONI

MODALITA' DI CALCOLO

Le frazioni superiori allo 0,50 sono arrotondate all'unità



MODALITA' DI AVVIAMENTO

I disabili sono iscritti e collocati in una graduatoria presso uffici del Ministero del lavoro

I datori di lavoro devono inviare periodicamente a tali uffici l'indicazione dell'organico, dei disabili in servizio e dei posti disponibili.

I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici

presentano richiesta di avviamento agli uffici entro 60 giorni dal sorgere dell'obbligo

Modalità

Le pubbliche amministrazioni

Qualifiche scuola d'obbligo

Richiesta numerica o convenzione

Altre qualifiche

Riserva di posti (max 50%) nei concorsi pubblici



Sanzioni

Mancato invio del
prospetto
aziendale

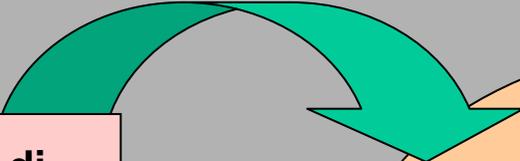


1 milione



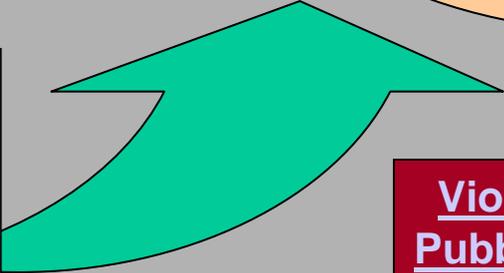
50.000
per ogni giorno di
ulteriore ritardo

Omessa richiesta di
avviamento
entro 60 giorni dal
sorgere dell'obbligo



100.000 lire al giorno
per ogni lavoratore
per ogni giorno di ritardo
nell'adempimento dell'obbligo

Mancata assunzione
di lavoratori
avviati dall'ufficio



Violazione da parte della
Pubblica Amministrazione



Esenzioni

**Servizi di polizia
Protezione civile
Difesa nazionale**



Salvo gli uffici amministrativi

**Trasporto aereo
Trasporto marittimo
Trasporto terrestre**



Limitatamente al personale viaggiante

Impianti a fune



Limitatamente al personale operativo

**Private con condizioni
che giustifichino un
esonero parziale**



A domanda, con obbligo di versamento al Fondo regionale disabili di un contributo di lire 25.000 per ciascun diaabile non occupato

**Altre pubbliche amministrazioni
da definire con decreto Pres. Del Cons.**



Sospensioni

L'obbligo è sospeso per le imprese con personale eccedente

Durante il periodo di
Cassa integrazione

Per un anno dopo il
licenziamento collettivo o la mobilità



Modalità di calcolo

Ai fini dell'accertamento del numero dei dipendenti non sono computati:

I lavoratori assunti mediante il collocamento obbligatorio

Quelli con contratto a termine sino a 9 mesi

I soci di cooperative di lavoro

I dirigenti

I lavoratori a tempo parziale vengono computati per quota

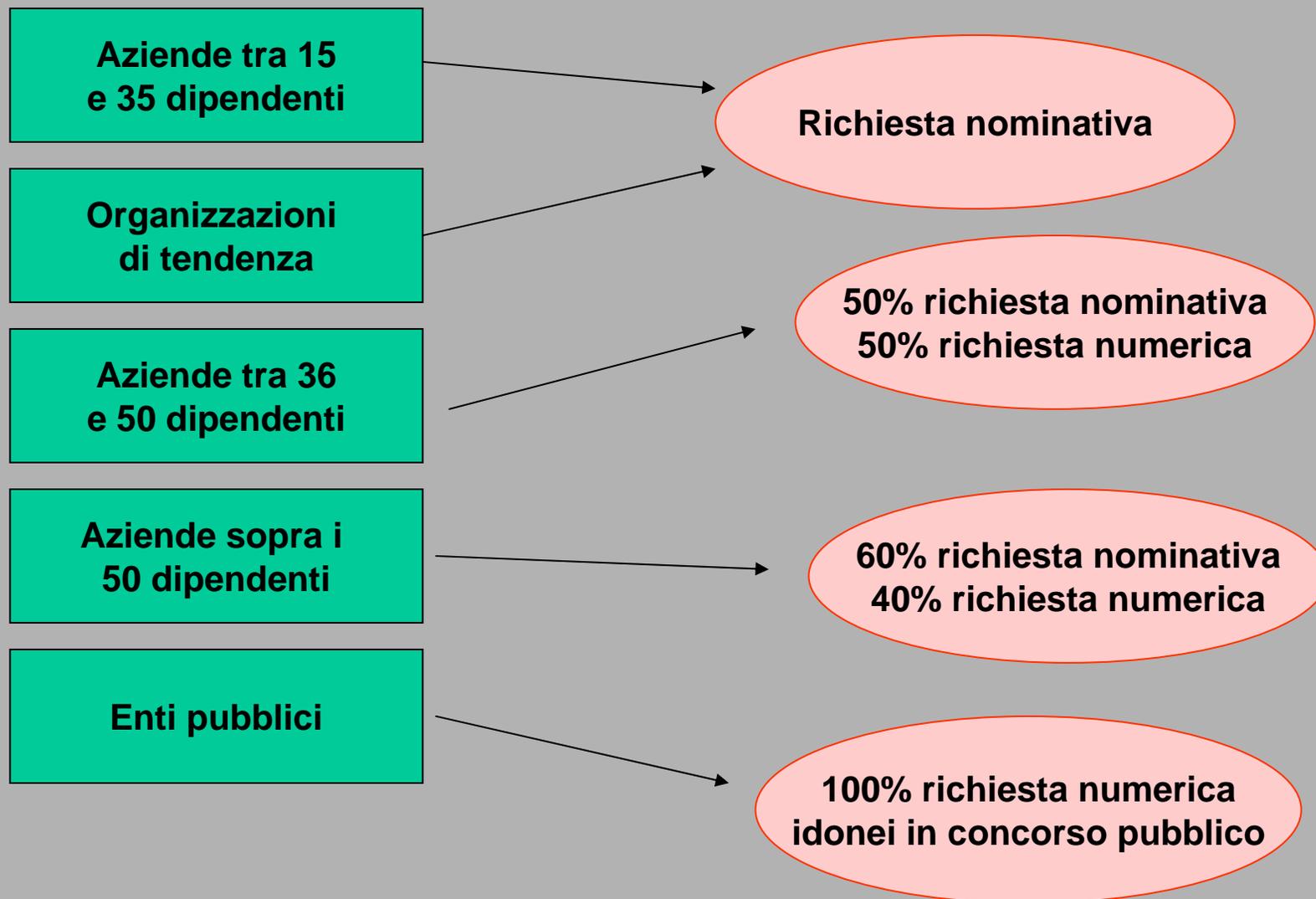
I lavoratori divenuti inabili per infortunio o malattia



Se la riduzione è inferiore al 60% o se la causa è l'inadempimento del datore di lavoro



Modalità di avviamento



Gli incentivi

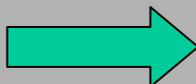
Assunzione di disabili con
oltre il 79% di invalidità



Fiscalizzazione degli
oneri sociali al 100%

X 8 anni

Assunzione di disabili con
invalidità tra il 67 ed il 79%



Fiscalizzazione degli
oneri sociali al 50%

X 5 anni

Trasformazione posto

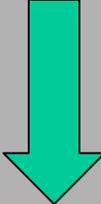


Rimborso forfettario delle spese
necessarie per adeguarlo
o per consentire il telelavoro



Le convenzioni

Possono essere stipulate con il datore di lavoro al fine di conseguire obiettivi occupazionali per i disabili



Anche con datori non obbligati

Anche con le cooperative sociali

Possono prevedere

Tempi e modalità di assunzione

Mansioni e modalità di svolgimento

Verifiche periodiche

Convenzioni con cooperative sociali
o disabili libero professionisti



L'inserimento mirato

Il datore di lavoro può indicare nella richiesta di avviamento una precisa qualifica

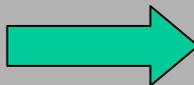
Ove l'ufficio non sia in grado di dar corso per mancanza di iscritti si può concordare l'avviamento di un disabile con altra qualifica "simile"

In mancanza il posto potrebbe rimanere scoperto in attesa che si verificano le condizioni per coprirlo.



Violazione da parte della Pubblica Amministrazione

**Sanzioni penali, amministrative e disciplinari
a carico del responsabile del procedimento**



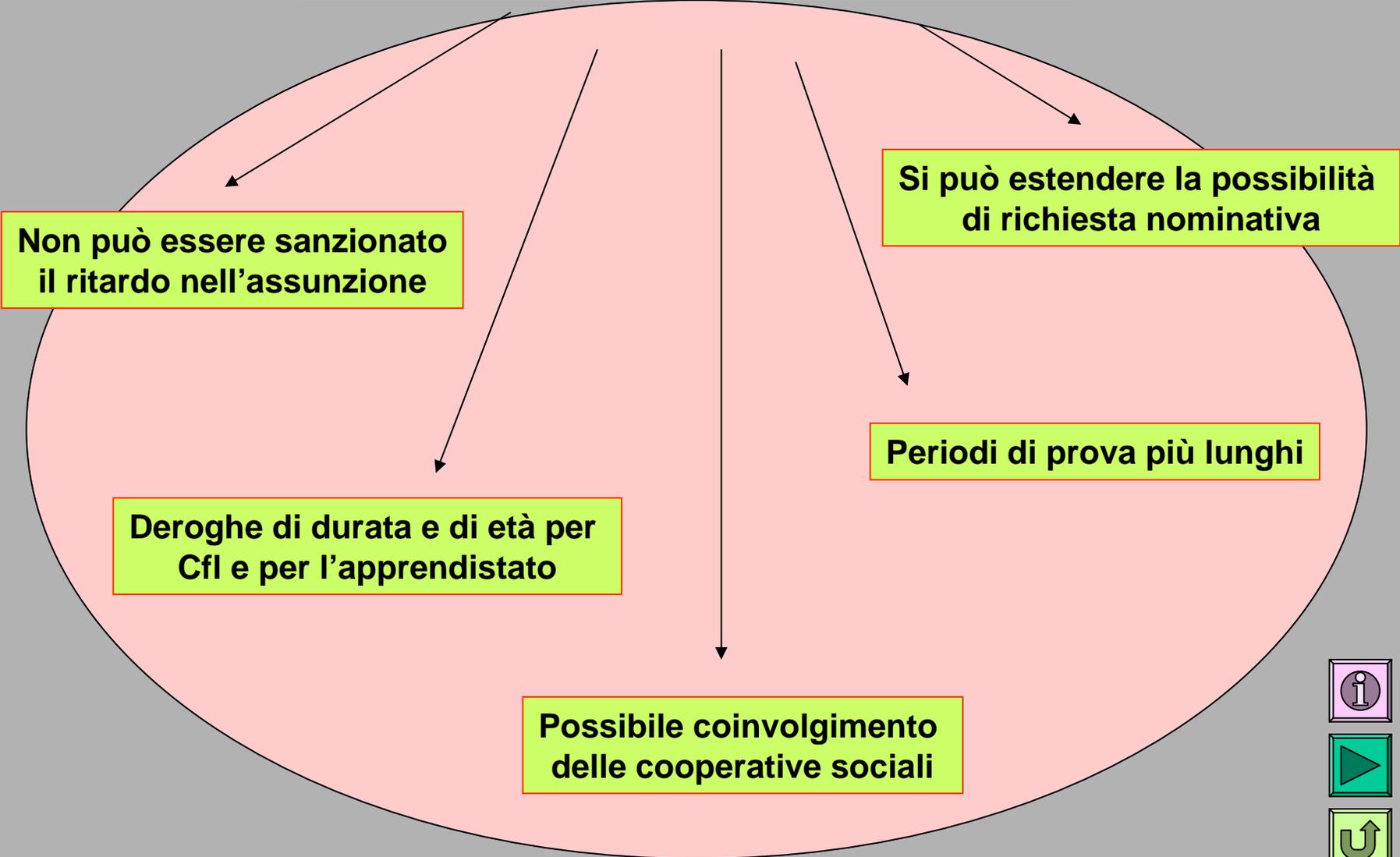
Ricorso dell'interessato

In caso di concorso davanti al T.A.R.

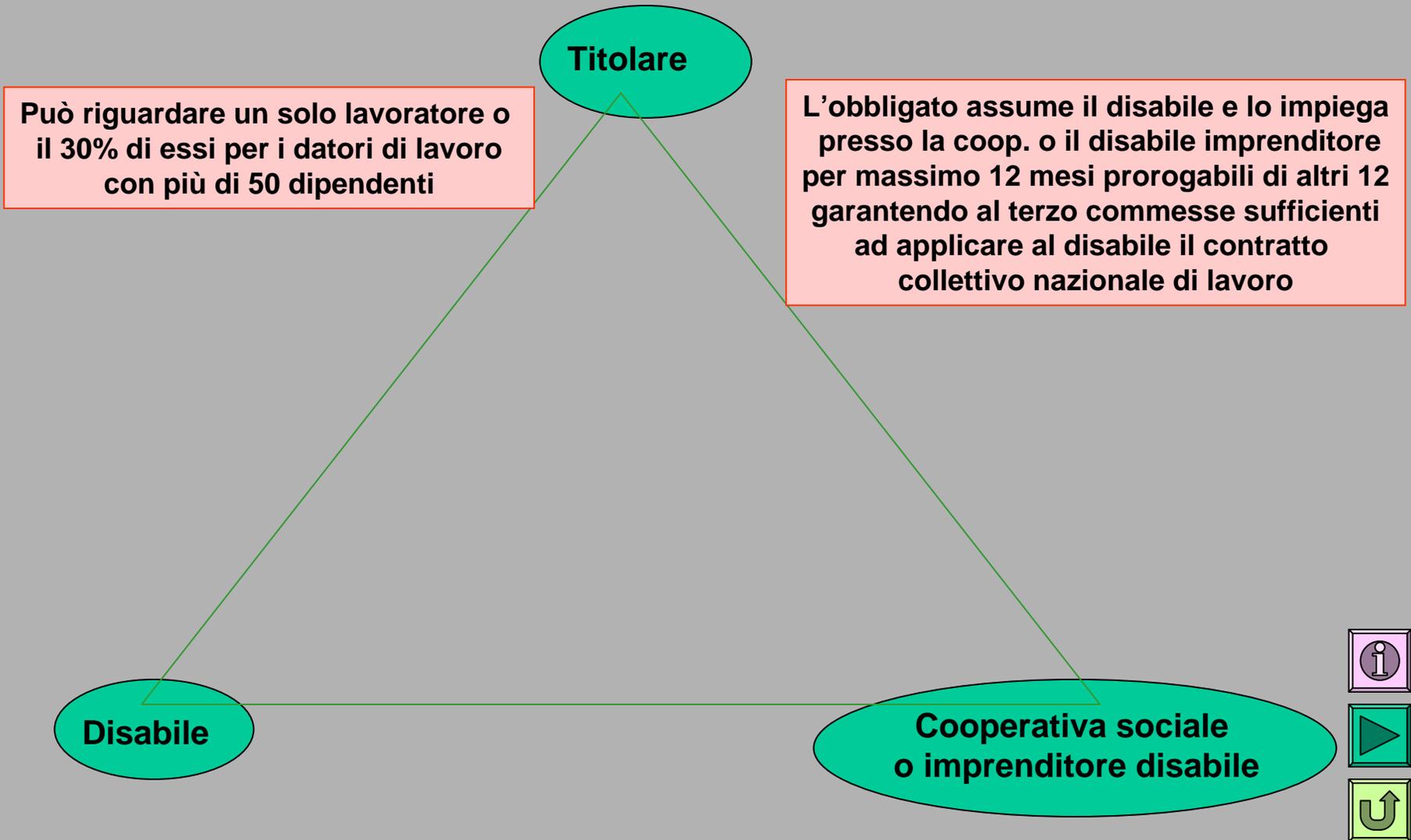
Per l'avviamento numerico davanti al giudice del lavoro



Tempi e modalità di assunzione



Convenzioni con cooperative sociali o imprenditori disabili



Lavoratori divenuti inabili per infortunio

Se l'infortunio è causato da inadempimento del datore di lavoro delle norme di sicurezza ed igiene del lavoro

L'infortunio o malattia non costituisce giustificato motivo di licenziamento se se il disabile può essere adibito a mansioni equivalenti o inferiori

Se adibiti a mansioni inferiori conservano il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza

Se ciò non è possibile sono avviati presso altra azienda in attività compatibili senza inserimento nelle graduatorie.



Trattamento dei lavoratori disabili

Il lavoratore avviato e non assunto può richiedere il risarcimento del danno ma non la costituzione *ope judicis* del rapporto-

L'assunzione è a tempo pieno e indeterminato
Può essere a termine o a part-time, solo con il consenso del lavoratore interessato

Il trattamento economico e normativo è uguale a quello degli altri dipendenti

E' consentito il patto di prova, purchè per mansioni compatibili e si tenga conto del minor rendimento dovuto all'invalidità

Il licenziamento individuale è consentito per la definitiva impossibilità di reinserimento nell'azienda anche con gli adattamenti all'organizzazione del lavoro

Il licenziamento collettivo è consentito solo se mantiene la percentuale

