



IL COLLOCAMENTO NEL MERCATO DEL LAVORO

Studio di Consulenza del Lavoro Baroni Emanuela – Camilli Giovanni

IL COLLOCAMENTO NEL MERCATO DEL LAVORO

EVOLUZIONE DELLA NORMATIVA DI COLLOCAMENTO DELLA MANODOPERA

Superamento dei seguenti principi cardine (L. n. 264/1949)

1. Monopolio pubblico: ingresso di soggetti privati nell'esercizio dell'attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro (agenzia del lavoro autorizzate per somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale)

Dlgs 469/1977; Dlgs 276/2003;

LIBERALIZZAZIONE CONTROLLATA

SUSSIDIARIETA' ORIZZONTALE

2. Gestione statale ed accentrata: attribuzione alle Regioni di potestà legislativa in materia di «tutela e sicurezza del lavoro», rientra la disciplina dei servizi per l'impiego ed in specie quella del collocamento. (Riforma titolo V Cost. parte II L. Cost. 03/2001 riformula Art. 117 Cost; L. 92/2012; Dlgs 150/2015)

DECENTRAMENTO AMMINISTRATIVO

SUSSIDIARIETA' VERTICALE

IL COLLOCAMENTO NEL MERCATO DEL LAVORO

EVOLUZIONE DELLA NORMATIVA DI COLLOCAMENTO DELLA MANODOPERA

3. Natura vincolistica: il Datore di Lavoro, per qualsiasi tipologia di rapporto, può scegliere direttamente il lavoratore da assumere

ASSUNZIONE DIRETTA

Nella ricerca e selezione del personale il datore di lavoro può avvalersi dell'ausilio della «Rete dei servizi per le pratiche del lavoro». (Art. 1-18 Dlgs 150/2015)

IL COLLOCAMENTO NEL MERCATO DEL LAVORO

PRINCIPI INDEORGABILI

1. DIRITTO DI PRECEDENZA

- ▶ Lavoratori già impiegati a part-time: che intendono passare a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale;
- ▶ Lavoratori impiegati in passato:
 - ▶ Con contratto a termine per un periodo anteriore a 6 mesi (salvo deroghe previste dalla contrattazione collettiva) assunzioni a tempo indeterminato entro i successivi 12 mesi per le mansioni già espletate (Art. 24 Dlgs 81/2015)
 - ▶ Attività stagionali per nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività

Manifestazione della volontà per iscritti entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto (3 mesi per attività stagionali); estinzione del diritto trascorso un anno dalla medesima data.

IL COLLOCAMENTO NEL MERCATO DEL LAVORO

PRINCIPI INDEORGABILI

1. DIRITTO DI PRECEDENZA:

- Licenziati nel corso di una riduzione del personale (art. 15 c. 6 L. 264/49; Dlgs 297/2000) con medesima qualifica;
- Trasferimento d'azienda per i lavoratori non trasferiti entro un anno dalla data del trasferimento o per il periodo maggiore previsto dagli accordi collettivi (art. 47 c. 6 L. 428/90).

IL COLLOCAMENTO NEL MERCATO DEL LAVORO

PRINCIPI INDEORGABILI

2. PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE:

Vietate tutte le indagini su fatti non rilevanti ai fini della valutazione della capacità del lavoratore (art. 8 L. 300/70) che ledono la riservatezza individuale (Dlgs 196/2003; Dlgs 101/2018):

- ▶ Accertamento stato di gravidanza (art. 41 c. 3 lett. B Dlgs 81/2008)
- ▶ Indagini sulla sieropositività (art. 6 L. 135/90)
- ▶ Richiesta di certificato penale (Dlgs 04/03/2014 n. 39)

3. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE:

Collocamento mirato (L. 68/1999)

Valutazione limite dimensionale

IL COLLOCAMENTO NEL MERCATO DEL LAVORO

ADEMPIMENTI GESTIONE RAPPORTO DI LAVORO

Con l'assunzione sorgono in capo al Datore di Lavoro i seguenti obblighi formali:

1. Registrazione del neo assunto nel LUL (Art. 39 D.L. 112/2008)
2. Comunicazione agli uffici pubblici (Art. 9 bis D.L. 510/96 convertito L. 608/1996 e ss mod.)
3. Informazione al lavoratore delle condizioni contrattuali previste (D.Lgs 152/1997 art. 1; Art. 4 bis c. 2 DL 181/2000)

IL COLLOCAMENTO NEL MERCATO DEL LAVORO

INFORMATIVA LAVORATORE

D.Lgs. 26/05/1997 n. 152 art. 1, Dir 91/533/CE

Il Datore di Lavoro assolve all'obbligo di informativa nei confronti del lavoratore:

- Consegna prima dell'inizio dell'attività lavorativa del contratto individuale di lavoro contenente i dati previsti art. 1 c. 1 Dlgs 152/97;
- Consegna prima dell'inizio attività lavorativa copia della comunicazione di assunzione inviata al Ministero del Lavoro e Politiche Sociali (art. 9 bis c. 2 L. 608/1996)

IL COLLOCAMENTO ORDINARIO

COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

FONTI NORMATIVE

- Art. 9 bis c. 2 L. 608/96 come modificato Art. 1 c. 1180 ss L- 27/12/2006 n. 296
- DM 30/10/2007
- Art. 13 c. 4 Dlgs 14/09/2010 n. 150 come modificato DL 3/09/2019 n. 101 art. 3 bis

PRASSI AMMINISTRATIVA

Nota ML 4/01/2007 n. 440

Nota ML 14/2/2007 n. 4746

Circ. ML 20/04/2010 prot. N. 25/1/000 7155

Nota ML 29/04/2010 n. 7857

Nota ML 21/05/2012 n. 7191

Nota ML 19/11/2012 n.16176

INAIL Circ. 16/06/2011 n. 36

Nota Circ. 16/02/2012 n. 2

Nota ML 16/02/2012 n. 2369

Nota ML 26/03/2012 n. 4269

IL COLLOCAMENTO ORDINARIO

COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

FINALITA'

- ▶ Monitoraggio statistico flussi occupazionali
- ▶ Azione di contrasto al lavoro irregolare
- ▶ Semplificazione procedure amministrative
- ▶ Monitoraggio informazione lavoratori per ridurre tempi di erogazione servizi

IL COLLOCAMENTO ORDINARIO

COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

SOGGETTI OBBLIGATI

- I datori di lavoro privati (imprenditori)
- I datori di lavoro domestici
- Gli enti pubblici economici
- Le pubbliche amministrazioni
- Le agenzie di somministrazione
- Le associazioni
- Le fondazioni
- Le organizzazioni sindacali

IL COLLOCAMENTO ORDINARIO

COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

SOGGETTI OBBLIGATI

Inoltre, per alcuni tipi di rapporti di lavoro

- ▶ Committenti per le co.co.co
- ▶ Preponenti per gli agenti ed i rappresentanti di commercio
- ▶ Associanti nel caso di contratti di associazioni in partecipazione con apporto lavorativo, ancora non scaduto
- ▶ Soggetti ospitanti in caso di esperienze lavorative (tirocini, LSU, Borse lavoro, Cantieri scuola lavoro)

IL COLLOCAMENTO ORDINARIO

COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

SOGGETTI NON OBBLIGATI

Non rientrano in questo provvedimento

- ▶ I datori di lavoro marittimo per i lavoratori iscritti nelle matricole delle genti di mare
- ▶ Datore di lavoro domestico (Art. 16 bis c. 11 L. 2/2009)

IL COLLOCAMENTO ORDINARIO

COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

SOGGETTI ABILITATI

Previo accreditamento presso le Regioni pe province autonome ove è ubicata la sede di lavoro

- ▶ I datori di lavoro privati, gli Enti pubblici economici e le P.A. (qualora effettuino direttamente le comunicazioni)
- ▶ I consulenti del lavoro (iscritti all'albo a norma dell'art. 9 della L. n. 12/79)
- ▶ Gli avvocati e procuratori legali, i dottori commercialisti, i ragionieri e periti commerciali (iscritti agli albi e in possesso della comunicazione alla DPL della provincia ove esercitano la consulenza del lavoro)
- ▶ I servizi istituiti dalle associazioni di categoria dei datori di lavoro (tali servizi possono essere organizzati a mezzo dei consulenti del lavoro, anche se dipendenti delle predette associazioni)
- ▶ Le agenzie per il lavoro (di cui all'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), d.lgs 276/03)
- ▶ I soggetti promotori dei tirocini

IL COLLOCAMENTO ORDINARIO

COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

AMBITO APPLICAZIONE

I rapporti che devono essere comunicati sono i seguenti:

- ▶ I rapporti di lavoro subordinato
- ▶ I rapporti di lavoro autonomi sottoforma di collaborazione coordinata e continuativa
- ▶ Le prestazioni sportive (ex art. 3 della legge n. 91/1981) rese in forma coordinata e continuativa e quelle rese in favore delle società sportive dilettantistiche affiliate al CONI
- ▶ I contratti di agenzia e rappresentanza commerciale (soltanto se la prestazione coordinata e continuativa, prevista dall'art. 409, n. 3 c.p.c, ha una caratteristica prevalentemente personale). Restano esclusi quelli caratterizzati da forma societaria o che si avvalgono di una struttura d'impresa del tutto autonoma.
- ▶ I soci lavoratori di cooperativa
- ▶ Le prestazioni autonome rientranti nel settore dello spettacolo per le quali esiste l'obbligo assicurativo ENPALS

IL COLLOCAMENTO ORDINARIO

COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

AMBITO APPLICAZIONE

- ▶ Gli associati in partecipazione
- ▶ I tirocini formativi
- ▶ I lavori socialmente utili, lavori di pubblica utilità, borse lavoro, borse post dottorato di ricerca

IL COLLOCAMENTO ORDINARIO

COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

AMBITO APPLICAZIONE

Rapporti che NON devono essere comunicati:

- ▶ I rapporti associativi di soggetti già iscritti ad albi professionali (es. studi legali, commerciali)
- ▶ Le attività che rientrano nell'esercizio di una professione intellettuale per la quale è obbligatoria l'iscrizione in un albo professionale
- ▶ La partecipazione a collegi e commissioni di esami
- ▶ I collaboratori dell'impresa familiare, disciplinata dall'art. 230-bis c.c.
- ▶ Le nomine dei componenti di organi di amministrazione e di controllo (es. collegi sindacali)
- ▶ Le prestazioni d'opera rese ex art. 2222 c.c., caratterizzate da autonomia ma non da coordinamento

IL COLLOCAMENTO ORDINARIO

COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

AMBITO APPLICAZIONE

Rapporti che NON devono essere comunicati

- ▶ Le prestazioni di lavoro accessorio (articoli 70 e seguenti del D. L.vo n. 276/2003)
- ▶ Le prestazioni che esulano dal mercato del lavoro (si tratta di prestazioni in agricoltura che non integrano in ogni caso un rapporto di lavoro autonomo o subordinato rese da parenti ed affini fino al terzo grado in modo occasionale o ricorrente di breve periodo, senza corresponsione di compensi (art. 74, D.L.vo n. 276/2003) o quelle che riguardano gli artigiani che possono avvalersi di collaborazioni occasionali e gratuite di parenti entro il terzo grado, anche studenti, per un periodo complessivo nell'anno non superiore a 90 giorni (art. 21, comma 6-ter, della legge n. 326/2003)

IL COLLOCAMENTO ORDINARIO

COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

AMBITO APPLICAZIONE

Rapporti che NON devono essere comunicati

- ▶ Le prestazioni rese nelle attività di volontariato
- ▶ I lavoratori agricoli autonomi come, ad esempio, i coltivatori diretti
- ▶ Le prestazioni di partita professionale (esse sono escluse dall'obbligo allorquando le stesse siano state comunicate, in via anticipata, agli Ordini professionali, in quanto finalizzate ad una futura attività libero – professionale che, come tale, è esclusa da qualunque obbligo comunicativa).
- ▶ Non dovranno essere comunicati i Tirocini formativi «promossi da soggetti ed istituzioni formative a favore dei propri studenti ed allievi frequentanti, per realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro»; per i quali non vi è un successivo inserimento lavorativo in azienda

IL COLLOCAMENTO ORDINARIO

COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

PROCEDURE

TERMINE (art. 1 c. 1180 L. 27/12/2006 n. 196)

- Comunicazione di assunzione dal giorno precedente a quello di effettiva instaurazione del rapporto di lavoro (anche se si tratta di giorno festivo)
- Deroghe:
 - Urgenza connessa ad esigenze produttive ed organizzative (evitare danni a persone ed impianti) il giorno antecedente comunicazione sintetica, entro i 5 giorni successivi forma completa;
 - Casi di forza maggiore (eventi naturali, sostituzioni lavoratori indisponibili, comunicazione unica) entro il primo giorno utile e non oltre il quinto giorno
 - P.A. e agenzie di somministrazione entro il 20 del mese successivo

Entrato in vigore 01/01/2007

IL COLLOCAMENTO ORDINARIO

COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

PROCEDURE

MODALITA' DI TRASMISSIONE

DM 30/10/2007

- Obbligo di invio telematico tramite il servizio informatici CO resi disponibili dalle Regioni secondo ultimo aggiornamento standard tecnici

Reddito di cittadinanza

Art. 3 c. 8 D.L. 28/01/2019 n. 4

ANPAL Circ. 1 del 23/07/2019

ENTRATA IN VIGORE 11/01/2008

DESTINATARIO

Ministero lavoro e politiche sociali

(Art. 13 c. 4 Dlgs n. 150/2015 modificato dall'art. 3 bis DL 2/9/2019 n. 101)

IL COLLOCAMENTO ORDINARIO

COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

PROCEDURE

MODALITA' DI TRASMISSIONE

L'invio telematico può essere effettuato con due modalità:

- ▶ Compilando i moduli online mediante l'applicativo messo a disposizione dai servizi informatici presso cui l'utente è stato abilitato ad operare
- ▶ Inviando un file xml direttamente ai servizi informatici

N.B. la trasmissione può avvenire anche in maniera massiva e cioè compilando i vari eventi della giornata ed inviando il tutto in un'unica soluzione a fine giornata tramite trasmissione di file xml

IL COLLOCAMENTO ORDINARIO

COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

PROCEDURE

MODELLI

- **Unificato Lav:** per le comunicazioni obbligatorie dei Datori di Lavoro privati, gli Enti Pubblici economici e le P.A.
- **Unificato Somm:** per le comunicazione obbligatorie delle agenzie di somministrazione
- **Unificato Urg:** per le comunicazione di assunzione effettuate in casi di urgenza connessa ad esigenze produttive e per malfunzionamento del sistema informatico
- **Unificato VARDatori:** per la comunicazione di variazione della ragione sociale, del trasferimento d'azienda o di ramo di essa.

IL COLLOCAMENTO ORDINARIO

COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

PROCEDURE

UNIFICATO LAV

Consente la gestione delle comunicazioni inerenti:

- ▶ Instaurazione del rapporto di lavoro
 - ▶ Sia esso rapporto di lavoro autonomo, subordinato o associato
- ▶ Proroga
- ▶ Trasformazione
- ▶ Distacco del lavoratore
- ▶ Trasferimento del lavoratore
- ▶ Cessazione del rapporto di lavoro

IL COLLOCAMENTO ORDINARIO

COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

PROCEDURE

UNIFICATO LAV

Rapporti che devono essere comunicati

- ▶ Le assunzioni EXTRA del settore turismo (in questo caso va utilizzato il modello Unificato LAV e non Unificato URG; inoltre, la comunicazione va effettuata entro i 3 giorni successivi. Resta l'obbligo della registrazione contestuale sui libri obbligatori). Circ ML n. 2/2012

Settore agricoltura, turismo e pubblici esercizi:

- ▶ Comunicazione sintetica preventiva (UnificatoLAV) con i soli dati essenziali da cui risulti:
 - ▶ Tipologia contrattuale
 - ▶ Identificazione del lavoratore
- ▶ Integrazione entro il terzo giorno successivo a quello dell'instaurazione del rapporto di lavoro

IL COLLOCAMENTO ORDINARIO

COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

PROCEDURE

UNIFICATO LAV

- ▶ Le comunicazioni di cessazione, trasformazione e proroga di un rapporto di lavoro in essere vanno comunicate entro 5 giorni dalla realizzazione dell'evento. Nel caso in cui l'ultimo giorno è festivo, il termine slitta al primo giorno feriale successivo.

IL COLLOCAMENTO ORDINARIO

COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

CARATTERISTICHE

PLURIEFFICACIA DELLA COMUNICAZIONE

(D.M. 30/10/2007)

- ▶ Con la comunicazione on-line al centro per l'impiego, l'evento lavorativo (assunzione, trasformazione, proroga o cessazione) viene convogliato in un unico data-base, controllato dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, e automaticamente smistato ai soggetti che di volta in volta risultassero interessati alla ricezione dell'evento stesso

IL COLLOCAMENTO ORDINARIO

COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

CARATTERISTICHE

PLURIEFFICACIA DELLA COMUNICAZIONE

Elenco delle comunicazioni che non devono più essere effettuate

Con la comunicazione al Centro per l'Impiego, tramite il sistema informatico, si adempie anche alla:

- ▶ Comunicazione INAIL (assolvimento dell'obbligo della Denuncia Nominativa degli Assicurati – DNA)
 - ▶ La pluriefficacia della comunicazione on-line permette l'assolvimento anche nei casi di assunzione a termine non seguita da relativa cessazione (vedi circolare n. 2 del 10 gennaio 2008)
 - ▶ Comunicazione INPS
- ▶ Comunicazione ENPALS (riguardante lavoratori dello spettacolo)
- ▶ Ogni altra comunicazione di denuncia di rapporto di lavoro prevista dalla normativa vigente nei confronti delle altre forme previdenziali sostitutive o esclusive
- ▶ Comunicazione alla Prefettura (per l'assunzione e la cessazione dei rapporti di lavoro riguardanti lavoratori extracomunitari fatta allo Sportello Unico per l'Immigrazione)

IL COLLOCAMENTO ORDINARIO

COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

REGIME SANZIONATORIO

La mancata osservanza delle disposizioni in tema di comunicazioni obbligatorie fa sì che, in capo al datore di lavoro, vi sia l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 € per ogni lavoratore interessato.

IL COLLOCAMENTO ORDINARIO

COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

REGIME SANZIONATORIO

MAXISANZIONE

Art. 3 c. 3-5 DL 12/2002, art. 22 c. 1 e 2 Dlgs 151/2015

Circ. ML 12/10/2015 n. 26

SOSPENSIONE ATTIVITA'

Art. 14 Dlgs 81/2008: Circ. ML 10/11/2009 n. 33

Nota INL 11/07/2017 n. 6210: Mess. INPS 19/07/2017 n. 3016

IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

La normativa di riferimento

- ▶ Cost. Art. 38
- ▶ Legge 12 marzo 1999 n. 68 (abrogazione delle norme precedenti)
- ▶ DPR 333/2000
- ▶ DM 357/2000
- ▶ D.Lgs 14 settembre 2015 n. 151 (attuativo della legge delega 183/2014)

La finalità è la promozione dell'inserimento delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso il cd. Collocamento mirato (Art. 2 L.68/1999).

IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

PRASSI AMMINISTRATIVA

Circ. ML 10/07/2001 n. 66

Interpello ML 12/09/2008 n. 40

Circ. ML 22/01/2010 n. 2

Circ. ML 24/11/1999 n. 77

Nota ML 23/04/2001 n. 638

Nota ML 15/04/2016 n. 2452

Circ. INPS 13/06/2016 n. 99

IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

FINALITA'

La finalità è la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di «Collocamento mirato» in modo che il disabile possa partecipare al processo produttivo come qualsiasi lavoratore normo dotato in una valida integrazione che gli consenta, anche nel lavoro, di realizzare la propria personalità (Art. 2 L.68/1999).

Ratio della norma non meramente assistenziale.

IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

Lavoratori interessati

Disabili:

- Invalidi civili: persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche psichiche o sensoriali e portatori di handicap intellettuale, con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% accertata dalle commissioni per il riconoscimento invalidità civile;
- Invalidi del lavoro: con grado di invalidità superiore al 33% accertata dall'INAIL;
- Non vedenti (L. 382/70);
- Sordomuti (L. 381/70);
- Invalidi di guerra, gli invalidi civili di guerra e gli invalidi per servizio con minorazioni ascrivibili dalla prima all'ottava categoria della tabella allegata al DPR 915/1978.

IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

Lavoratori interessati

Categorie protette (art. 18):

- ▶ Orfani e coniugi superstiti dei deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, o in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause;
- ▶ Coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati.

NOVITA'

Oggi possono essere assunti come disabili anche le persone con diritto all'assegno Inps di invalidità in ragione della ridotta capacità lavorativa a meno di un terzo e in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale (Art. 1 c. 1 L. 12/06/1984 n. 222; Art. 2 Dlgs 151/2015).

IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

Datori di lavoro interessati

- Datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti -> 1 lavoratore disabile
- Datori di lavoro che occupano da 36 a 50 dipendenti -> 2 lavoratori disabili
- Datori di lavoro che occupano oltre 50 dipendenti -> il 7% dei lavoratori occupati.

INOLTRE

- Datori di lavoro che occupano da 51 a 150 dipendenti -> 1 unità appartenente alle categorie protette
- Datori di lavoro che occupano oltre 150 dipendenti -> 1% dell'organico complessivo aziendale

IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

Sanzioni

Il datore di lavoro che non ottempera per cause a lui imputabili agli obblighi di assunzione entro i termini previsti dalla legge è soggetto ad una sanzione amministrativa di **€ 153,20 al giorno per ogni lavoratore disabile non assunto (5 volte la misura del contributo esonerativo)**.

La sanzione si applica anche alla mancata assunzione dei soggetti appartenenti alle categorie protette.

Gli introiti delle sanzioni verranno versati al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili (Art. 14 L. 68/1999).

IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

Base di computo

ML Circ. 77/1999; ML Circ. 4/2000; ML Circ. 2/2010; ML nota 17699/2012)

Esclusioni:

- ▶ Lavoratori disabili occupati ai sensi della L. 68/1999;
- ▶ Appartenenti alle categorie protette;
- ▶ Lavoratori con contratto a tempo determinato fino a sei mesi;
- ▶ Soci di cooperative di produzione e lavoro;
- ▶ Dirigenti;
- ▶ Lavoratori assunti con contratto di inserimento;
- ▶ Lavoratori in apprendistato e reinserimento;
- ▶ Lavoratori a domicilio;
- ▶ Lavoratori in somministrazione (per l'utilizzatore);
- ▶ Lavoratori assunti per attività lavorativa da svolgersi esclusivamente all'estero (per la durata di tale attività);
- ▶ Operai agricoli stagionali fino al limite di 180 giornate di lavoro annue (nota INL n. 43/2018)

IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

Base di computo

Esclusioni:

- ▶ Lavoratore distaccato (per il distaccatario)
- ▶ Soggetti impegnati in lavori socialmente utili;
- ▶ Lavoratori che aderiscono al programma di emersione;
- ▶ Lavoratori assunti in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- ▶ Tirocinanti;
- ▶ Collaboratori.

Part time:

Si computano in proporzione all'orario effettivamente svolto (Circ. ML 41/2000).

LAVORO INTERMITTENTE

Si computano in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre

IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

ESCLUSIONI DA BASE OCCUPAZIONALE

CATEGORIE E SETTORI PARTICOLARI

- AUTOTRASPORTO: escluso da base occupazionale il personale viaggiante.
- IMPRESE EDILI E PERSONALE DI CANTIERE: personale di cantiere e gli addetti al trasporto del settore.
Indipendentemente dall'inquadramento previdenziale dei lavoratori, è considerato personale di cantiere anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere, anche se azienda non applica il CCNL Edilizia (Interpello ML n. 36/2010; n. 11/2015; nota ML 29/01/2008 n. 2256)
- Il personale viaggiante e navigante occupato nel settore aereo, marittimo e terrestre (interpello 1/2010)
- Personale di sottosuolo ed adibito alle attività di movimentazione e trasporto minerale del settore minerario (Art. 2 c. 12 quarter DL 225/2010)
- Nel settore della vigilanza, prevenzione e primo intervento antincendio, per tutto il personale con esclusione degli amministrativi (Interpello ML 198/2013)

IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

Quota di riserva

Sono computabili nella quota di riserva anche i lavoratori invalidatisi durante il rapporto di lavoro, non per colpa del datore di lavoro, che hanno una percentuale di minorazione superiore al 60% o con minorazioni riferibili a quelle comprese fra la prima e la sesta categoria delle tabelle allegate al DPR 915/1978, o con disabilità intellettiva o psichica superiore al 45%.

NOVITA'

Possono essere computati anche i lavoratori già disabili prima dell'assunzione, ma non assunti tramite collocamento obbligatorio (se rientrano nei requisiti illustrati precedentemente).

IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

Obbligo di assunzione

L'obbligo di assunzione deve essere adempiuto entro 60 giorni da quando si verificano le condizioni di legge.

Le assunzioni sono nominative.

NOVITA'

Aziende fra i 15 e i 35 dipendenti.

Ante 01/01/2017:

L'obbligo sorge solo in caso di nuova assunzione e la richiesta di avviamento può avvenire a partire da 12 mesi dalla data della nuova assunzione.

Dal 1° Gennaio 2017:

L'obbligo sorge per il semplice fatto di avere da 15 a 35 dipendenti e deve essere assolto entro 60 giorni.

IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

La convenzione

Da quando insorge l'obbligo di assunzione si hanno 2 possibilità per ottemperare agli obblighi occupazionali:

- a) assumere entro 60 giorni il disabile mancante
- b) stipulare una **convenzione** (Art. 6 c. 1 lett. A Dlgs 151/2015) con strutture pubbliche competenti

CONVENZIONE = impegno ad assumere i disabili mancanti entro una data scadenza

IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

La convenzione: la richiesta e la stipula

- Si richiede al Servizio provinciale per l'Impiego competente per territorio in cui ha sede l'azienda
- La richiesta viene inoltrata per iscritto o in via telematica
- L'Ufficio competente riceve la richiesta e contatta l'azienda per concordare tempi e modalità delle assunzioni
- L' Ufficio competente stipula il documento di convenzione che contiene i programmi finalizzati al conseguimento degli obiettivi occupazionali, le scadenze e le modalità di assunzione

IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

La convenzione : la ricerca della risorsa mancante

L'azienda può effettuarla:

- ▶ Per proprio conto
- ▶ Chiedendo assistenza all' Ufficio del centro per l'Impiego del servizio provinciale competente per territorio, di preselezione dei lavoratori disabili iscritti nell'elenco tenuto per il collocamento mirato

IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

La convenzione **ATTENZIONE!**

- ▶ Le categorie protette (**art. 18**) non sono convenzionabili!

Se non si ottempera agli obblighi occupazionali previsti dalla convenzione entro la scadenza prestabilita scattano le **SANZIONI**: € 153,20 al giorno **per ogni lavoratore disabile non assunto (5 volte la misura del contributo esonerativo)**

IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

ALTRE TIPOLOGIE DI CONVENZIONE

1. Diretta all'inserimento lavorativo dei disabili in cui sono coinvolti altri soggetti oltre al datore di lavoro (Art. 12 e 12 bis L 68/99; art. 10 DPR 333/2000)
2. Convenzioni quadro che promuovono l'inserimento dei disabili nelle cooperative sociali attraverso il conferimento di commesse di lavoro alle cooperative da parte delle imprese associate o aderenti (Art. 14 Dlgs 276/2003; art. 39 c. 10 e 11 DL 112/2008)

IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

COSA SUCCEDDE SE

LA BASE DI COMPUTO DIMINUISCE

E

NON SI HA PIU' L'OBBLIGO DI ASSUNZIONE

- In questo caso si contatta il Servizio provinciale per l'Impiego competente per territorio, in cui ha sede l'impresa, per comunicare che l'azienda non deve più ottemperare all'obbligo di assunzione previsto in convenzione, a causa del decremento della forza lavoro

IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

COSA SUCCEDE SE

LA BASE DI COMPUTO AUMENTA

- In questo caso si contatta il Servizio provinciale per l'Impiego competente per territorio, in cui ha sede l'impresa, per comunicare l'incremento della forza lavoro.
- Se si ha una convenzione già in atto si richiede un'integrazione alla medesima per le nuove unità disabili mancanti
- Se non si ha una convenzione in atto si richiede la stipula della convenzione

IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

L'ESONERO PARZIALE

ESONERO PARZIALE = autorizzazione a non assumere parte dei disabili che l'azienda sarebbe obbligata ad occupare

- ➔ CHI PUO' ESSERE ESONERATO: le aziende che nella loro attività presentano almeno una delle seguenti caratteristiche:
 - a) Faticosità della prestazione lavorativa richiesta
 - b) Pericolosità connaturata al tipo di attività, anche per le condizioni ambientali in cui questa si svolge;
 - c) Particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa

IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

L'ESONERO PARZIALE

LA RICHIESTA DI ESONERO

- Si richiede al Servizio provinciale per l'Impiego competente per territorio in cui ha sede l'impresa
- La richiesta di esonero parziale deve essere limitata ad un periodo determinato, deve essere adeguatamente motivata (faticosità, pericolosità attività svolta, etc...), bisogna indicare il numero di dipendenti per ciascuna unità produttiva ed il numero di dipendenti per i quali si chiede l'esonero.
- Condizione indispensabile per ottenere l'autorizzazione di esonero è il contestuale versamento al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili di un contributo pari a € 30,64 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non occupato (D.M. 21 dicembre 2007). I criteri e le modalità di pagamento del contributo sono determinati dalle Regioni.
- Sanzione per omesso pagamento: maggiorazione del contributo dovuto con percentuale dal 5% al 24% su base annua.

IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

L'ESONERO PARZIALE

Art. 5 c. 3bis L. 68/99; Art. 5 Dlgs 151/2015; DM 10/03/2016; nota ML 15/04/2016 n. 2452

NOVITA'

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 ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille possono usufruire dell'esonero subordinandolo alla presentazione di un'autocertificazione ed al pagamento del contributo esonerativo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato (art. 5, comma 3-bis, L. n. 68/1999).

Il primo versamento entro 5 giorni lavorativi successivi all'autocertificazione per il trimestre corrente. I versamenti successivi entro il 10 del mese successivo al termine del trimestre.

Sanzione per omesso pagamento: maggiorazione del contributo dovuto con percentuale dal 5% al 24% su base annua.

IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

LE SOSPENSIONI DALL' OBBLIGO DI ASSUNZIONE

Previste quando i datori di lavoro vertono in particolari situazioni di crisi:

- Cassa integrazione guadagni straordinaria
- Cassa integrazione guadagni in deroga
- Contratti di solidarietà difensivi
- Mobilità
- Mobilità in deroga

IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

LE SOSPENSIONI DALL' OBBLIGO DI ASSUNZIONE

SOSPENSIONE: per quanto tempo?

La sospensione opera per un periodo pari alla durata dei trattamenti sopracitati e cessa contestualmente al termine del trattamento che giustifica la sospensione stessa.

Sospensione provvisoria: si ottiene quando l'impresa non ha ancora ricevuto l'autorizzazione al trattamento previsto che giustifica la sospensione stessa. Si deve presentare domanda al servizio provinciale per il collocamento mirato competente nel quale si trova la sede legale dell'azienda. Il servizio, valutata la situazione, può concedere la sospensione per un periodo non superiore a 3 mesi, rinnovabile di altri 3 una sola volta.

IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

LE SOSPENSIONI : MODALITA' DI RICHIESTA

- ▶ Per usufruire della sospensione degli obblighi di riserva il datore di lavoro deve presentare al servizio provinciale per il collocamento mirato competente sul territorio dove si trova la sede legale dell'impresa, ovvero al Ministero del lavoro in caso di unità produttive ubicate in più province, apposita richiesta di autorizzazione, corredata sia della documentazione atta a dimostrare la sussistenza di una delle suddette situazioni di crisi aziendale, che del relativo provvedimento amministrativo di riconoscimento
- ▶ Al fine di facilitare l'adempimento di cui al citato art. 4, D.P.R. n. 333/2000, il Ministero del lavoro, con la nota n. 3615/2012, ha puntualizzato che si può utilizzare un "form on-line" per l'invio delle comunicazioni/domande per le aziende plurilocalizzate, le cui unità produttive insistono su più province diverse.
- ▶ Infatti, è disponibile su cliclavoro (www.cliclavoro.gov.it) una procedura che consente l'invio telematico della comunicazione/domanda di sospensione degli obblighi

IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

IL PROSPETTO INFORMATIVO ANNUALE

COSA E': Il **Prospetto informativo** è una **dichiarazione** che i datori di lavoro con 15 o più dipendenti costituenti base di computo, devono presentare al servizio provinciale competente, indicando la propria **situazione occupazionale rispetto agli obblighi di assunzione di personale disabile e/o appartenente alle altre categorie protette**, insieme ai posti di lavoro e alle mansioni disponibili, come previsto dalla Legge 12 marzo 1999 n. 68.

CHI LO DEVE INVIARE: Obbligati all'invio del prospetto informativo sono solamente i datori di lavoro per i quali sono intervenuti entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello dell'invio del prospetto, cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva. Pertanto, nel caso in cui, rispetto all'ultimo prospetto inviato, non avvengano cambiamenti nella situazione occupazionale, i datori di lavoro non sono tenuti all'invio del prospetto informativo

QUANDO: entro il 31 gennaio di ogni anno

CON QUALI MODALITA': esclusivamente per via telematica, agli uffici competenti

IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

IL PROSPETTO INFORMATIVO ANNUALE

COSA BISOGNA INDICARE SUL PROSPETTO

Dal prospetto devono risultare le seguenti informazioni minime:

- il numero complessivo dei lavoratori dipendenti ed il numero di lavoratori su cui si computa la quota di riserva;
- il numero ed i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva, senza distinzioni riferite al titolo invalidante, con l'indicazione del sesso, dell'età, della qualifica di appartenenza e della data di inizio del rapporto di lavoro;
- il numero complessivo dei lavoratori dipendenti appartenenti alle categorie di cui all'art. 18, comma 2, della legge n. 68/1999;
- i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili di cui all'art. 1 della legge n. 68/1999;
- altre informazioni concernenti le convenzioni in corso o le autorizzazioni concesse a titolo di esonero o compensazione territoriale
- Sanzione per mancato o ritardato invio € 635,11 (somma maggiorata di € 30,76 per ogni giorno di ulteriore ritardo)

IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

LE COMPENSAZIONI

Art. 5 c. 8 – 8 quater L. 68/99; Art. 9 DL 138/2011; Circ ML 24/10/2011 n. 27

Gli obblighi di assunzione di disabili e di categorie equiparate devono essere rispettati a livello nazionale.

Pertanto, i datori di lavoro privati che occupano personale in diverse unità produttive (imprese multilocalizzate) e i datori di lavoro privati di imprese che sono parte di un gruppo ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 276/2003, 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.

IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

Incentivi all'assunzione

Art. 13 L. 68/99; Circ INPS 13/06/2016 n. 99

Dal 1° gennaio 2016 per chi assume, anche senza esservi tenuto, un lavoratore disabile verrà concesso un incentivo pari a:

- ▶ 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per 36 mesi per assunzioni a tempo indeterminato di disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla I alla III categoria delle tabelle annesse al DPR 915/1978;
- ▶ 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per 36 mesi per assunzioni a tempo indeterminato di disabili con riduzione della capacità lavorativa fra il 67 e il 79% o minorazioni ascritte dalla VI alla VI categoria delle tabelle annesse al DPR 915/1978;

IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

Incentivi all'assunzione

- ▶ 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per assunzioni di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% per 60 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato, o per tutta la durata del contratto per assunzioni a tempo determinato NON inferiori a 12 mesi.
- ▶ Contributi per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie per l'adeguamento delle postazioni lavorative per lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% (erogati dal Fondo regionale per l'occupazione dei disabili).

IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

Incentivi all'assunzione

Gli incentivi sono riconosciuti dall'Inps mediante conguaglio nelle denunce Uniemens sulla base delle effettive disponibilità delle risorse e secondo l'ordine di presentazione delle domande.

Le domande vengono inoltrate mediante una apposita procedura telematica che provvede anche a confermare la disponibilità delle risorse.

IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

OBBLIGO DI CERTIFICAZIONE

- ▶ Obbligo pena l'esclusione dichiarazione preventiva di regolarità assunzioni obbligatorie per:
 - ▶ Partecipazione ad appalti pubblici;
 - ▶ Rapporti convenzionali o di concessione con P.A.