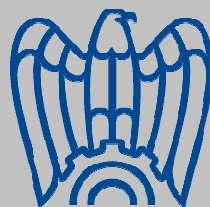


Collocamento Mirato

La Nuova Normativa introdotta dal D.Lgs. 151/2015

Firenze, 19 dicembre 2017

Dott. ssa Veronica Rovai



CONFINDUSTRIA
FIRENZE

La Normativa di Riferimento

- Legge 12 marzo 1999 n. 68
- D.Lgs. 14 settembre 2015 n. 151

La finalità è di favorire l'inclusione sociale e l'integrazione nel mondo del lavoro delle persone disabili mediante il ricorso a servizi di sostegno e di collocamento mirato



Meno burocrazia e Maggiori facilitazioni

Datori Di Lavoro



- che occupano da 15 a 35 dipendenti → 1 LAVORATORE DISABILE
- che occupano da 36 a 50 dipendenti → 2 LAVORATORI DISABILI
- che occupano oltre 50 dipendenti → 7% DEI LAVORATORI OCCUPATI

INOLTRE

- che occupano da 51 a 150 dipendenti → 1 CATEGORIA PROTETTA
- che occupano oltre 150 dipendenti → 1% DEI LAVORATORI OCCUPATI

Disabili

- Invalidi civili: persone con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%
- Invalidi del lavoro: invalidità superiore al 33%
- Non vedenti
- Sordomuti
- Invalidi di guerra

Sanzioni



CONFINDUSTRIA
FIRENZE

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 **153.22 euro** per ogni lavoratore non assunto e per ogni giorno lavorativo trascorso.

A seguito di **diffida** la sanzione può comunque ridursi di $\frac{1}{4}$ in caso di:

- presentazione agli uffici competenti di una richiesta di assunzione
- stipula di un contratto di lavoro

Obbligo di Assunzione

Aziende fra i 15 e i 35 dipendenti

Oggi

- 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 2018

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

Per tutte le aziende

Possibilità di assumere lavoratori con disabilità attraverso:

- **chiamata nominativa**, di persone comunque inserite in apposite liste;
- **mediante la stipula di convenzioni**, cioè un impegno ad assumere i disabili mancanti entro una data scadenza

L'avviamento d'ufficio (ex numerica) è previsto solo per il superamento dei termini (60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo), secondo l'ordine di graduatoria per la Qualifica richiesta o altra concordata



CONFINDUSTRIA
FIRENZE

Invalidità Sopravvenuta o Preesistente

Sono computabili nella quota di riserva i lavoratori con:

- invalidità civile di almeno il 60%
- idoneità a svolgere le mansioni cui sono adibiti

Lavoratori Somministrati

Sono computa nella quota di riserva i lavoratori assunti con

Contratto di Somministrazione per missioni non inferiori a **12 mesi**

Esonero Parziale



CONFINDUSTRIA
FIRENZE

Autorizzazione a non assumere parte dei disabili in caso di:

- Faticosità della prestazione lavorativa
- Pericolosità del tipo di attività
- Particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa

Rischio INAIL elevato
pari o superiore al 60
per mille

**Contributo pari a
euro 30.64 per
ogni giorno
lavorativo per
ciascun
lavoratore
disabile non
occupato**

Le Sospensioni Dall'Obbligo

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

1. C.I.G.S. / contratti di solidarietà difensivi
2. Procedure di licenziamento collettivo
3. Sottoscrizione di accordi aziendali e attivazione di procedure di incentivo all'esodo per lavoratori prossimi alla pensione

**La Nuova Normativa Introdotta
dal D.Lgs. 151/2015**

Grazie

Veronica Rovai

055 2707277

Veronica.rovai@confindustriafirenze.it