



RIASSUNTI PRATICI DI POLITICHE DEL LAVORO

**sito web: www.corsopraticodidiritto.it
E-mail: corsopraticodiritto@gmail.com**

INDICE

- 1. L'ANPAL E LE POLITICHE ATTIVE**
- 2. L'ACCREDITAMENTO DEI SERVIZI PER IL LAVORO**
- 3. IL SISTEMA INFORMATIVO UNITARIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO**
- 4. I SERVIZI PER L'IMPIEGO**
- 5. LO STATO DI DISOCCUPAZIONE E LA DICHIARAZIONE IMMEDIATA DI DISPONIBILITA'**
- 6. L'OFFERTA DI LAVORO CONGRUA**
- 7. CONDIZIONALITA' PER DISOCCUPATI CON STRUMENTI DI SOSTEGNO**
- 8. LA NASPI**
- 9. LA DIS-COLL**
- 10. L'ASDI E ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE**
- 11. IL REDDITO DI CITTADINANZA**
- 12. APPARATO SANZIONATORIO**
- 13. GLI AMMORTIZZATORI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO: LE INTEGRAZIONI SALARIALI**
- 14. LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA**
- 15. GLI INTERVENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE STRAORDINARIA: CIGS**
- 16. *Segue:* I CONTRATTI DI SOLIDARIETA'**
- 17. FONDI DI SOLIDARIETA'**
- 18. LE ASSUNZIONI OBBLIGATORIE**

LE ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

Il sistema del **collocamento** svolge la funzione di agevolare ed organizzare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, in modo da favorire e promuovere una maggiore occupazione, anche attivando iniziative di formazione, orientamento ed informazione.

Inoltre, vengono raccolti dati utili a conoscere e gestire le situazioni delle fasce più deboli, al fine di favorire l'accesso al lavoro di chi si trova in situazioni psicofisiche o sociali svantaggiate, con la previsione di **assunzioni obbligatorie**. A tal fine, il legislatore ha emanato la **Legge 12 marzo 1999, n. 68**, la quale stabilisce gli obblighi e gli incentivi verso l'assunzione dei **lavoratori disabili**, con riguardo a tutti i datori di lavoro pubblici e privati (anche persone fisiche o giuridiche) non classificabili come imprese, **purché occupino 15 o più dipendenti**.

La legge richiamata ha introdotto il principio del **collocamento mirato**, da intendere come quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzione dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione.

Ai fini dell'adempimento dell'obbligo di assunzione dei disabili, **i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti** provvedono facendone **richiesta nominativa** ovvero attraverso la stipula di apposita **convenzione**.

Per i datori di lavoro **che occupano più di 35 dipendenti**, le assunzioni avvengono facendone **richiesta nominativa di avviamento** oppure attraverso la stipula di apposita **convenzione**. Resta salva la possibilità per gli uffici competenti di avviare i lavoratori con **richiesta numerica**, sulla base delle qualifiche indicate dal datore di lavoro nel prospetto informativo, qualora venisse registrata la scoperta (cioè la non attuazione dell'obbligo di avviamento da parte del datore di lavoro nei limiti temporali previsti dalla legge).

- Per **richiesta nominativa** si intende la facoltà del datore di lavoro di **individuare autonomamente la persona da assumere**;
- per **richiesta numerica** si intende che, una volta appurato il numero dei lavoratori interessati all'avviamento, l'amministrazione competente procede d'ufficio all'invio dei lavoratori disponibili secondo alcuni **criteri oggettivi**, in particolare la **graduatoria**.

I **disabili psichici** vengono avviati su **richiesta nominativa**, mediante convenzione con gli Uffici competenti, e quindi **mai su richiesta numerica** e i datori di lavoro che effettuano tali assunzioni hanno diritto a **riduzioni contributive**.

I datori di lavoro devono presentare agli Uffici competenti la richiesta di avviamento **entro 60 gg dal momento in cui sono obbligati all'assunzione dei lavoratori disabili**.

In caso di impossibilità di avviare i lavoratori con la qualifica richiesta o con altra concordata con il datore di lavoro, gli Uffici competenti avviano **lavoratori con qualifiche simili**, secondo l'ordine di graduatoria e previo addestramento presso le cooperative sociali. Se l'azienda rifiuta, senza motivo, l'assunzione del lavoratore disabile inviato, l'Ispettorato Territoriale del Lavoro redige **verbale** che trasmette agli Uffici competenti e all'Autorità giudiziaria.

***** FINE ANTEPRIMA *****