



ASSUNZIONE DISABILI

(LEGGE 68/99)



Consulenti del Lavoro

▼ 40 anni Legge 12/79

Legge 68/99

Qualche RIFERIMENTO COSTITUZIONALE (oltre all'art. 1)



Consulenti del Lavoro

▼ 40 anni Legge 12/79

Legge 68/99

Art. 1

L'Italia è una Repubblica democratica,
fondata sul lavoro.

La sovranità appartiene al popolo, che la
esercita nelle forme e nei limiti della
Costituzione.



Consulenti del Lavoro

▼ 40 anni Legge 12/79

Legge 68/99

Art. 3

E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese



Consulenti del Lavoro

▼ 40 anni Legge 12/79

Legge 68/99

Art. 4

La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.



Art. 38

Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale. I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità, vecchiaia e disoccupazione involontaria. Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione ed all'avviamento professionale.

Il collocamento obbligatorio

Con il D. Lgs 151/2015, facente parte del Jobs Act, è stata modificata la L. 68/99 che disciplina il collocamento obbligatorio.

Di seguito analizziamo la normativa aggiornata.

Soggetti coinvolti e riserva

I lavoratori che si possono iscrivere nelle liste del collocamento mirato sono quelli previsti dall'articolo 1 della L. 68/99. In particolare si tratta di:

- ❑ persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento;
- ❑ persone nelle condizioni di cui all'art. 1 comma 1 L. 222/84 (ridotta capacità fisica o mentale a meno di 1/3);
- ❑ persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento;
- ❑ persone non vedenti (cecità assoluta o residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi) o sordomute (sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata);
- ❑ persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra;

inoltre è prevista una particolare disciplina per:

- ❑ centralinisti telefonici non vedenti (art. 1);
- ❑ massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti (art. 1);
- ❑ terapeuti della riabilitazione non vedenti (art. 1);
- ❑ insegnanti non vedenti (art. 1);
- ❑ orfani e coniugi superstiti di persone decedute a causa di lavoro, guerra o servizio, o di soggetti riconosciuti grandi invalidi di guerra, lavoro o servizio (art.18);
- ❑ profughi italiani rimpatriati (art. 18);
- ❑ familiari delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata. (L. 407/98).

A questi soggetti viene **riservata una percentuale sulle assunzioni** effettuate nelle aziende, secondo le seguenti regole generali elencate all'art. 3 commi 1-2-3 e all'art. 18 comma 2:

Soggetti	Tipologia Azienda	Obbligo
Categorie elencate all'art. 1 della L. 68/99 (vedi elenco nel presente paragrafo)	da 15 a 35 dipendenti	1 lavoratore
	da 36 a 50 dipendenti	2 lavoratore
	più di 50 dipendenti	7% dei lavoratori occupati
Categorie elencate all'art. 18 della L. 68/99 (vedi elenco nel presente paragrafo)	più di 50 dipendenti	1% dei lavoratori occupati (aggiuntivo rispetto art. 1)

A decorrere dal 01/01/2018 il comma 2 dell'art. 3 è stato abrogato. Questo significa che le aziende avranno 60 giorni di tempo dal 01 gennaio 2018 (quindi 01/03/2018) per assolvere all'obbligo di presentare la richiesta di assunzione agli uffici competenti.

Si ricorda che l'invio del prospetto informativo annuale rappresenta richiesta di avviamento ai sensi dell'art. 9 comma 3 L. 68/99. Quindi, con l'invio del prospetto in scadenza il prossimo 31/01/2018 le aziende che occupano da 15 a 35 dipendenti potranno assolvere alla richiesta di avviamento.

Diversamente dagli anni precedenti, il Ministero del Lavoro aveva inizialmente precisato in un avviso che:

- ❑ anche le Aziende che hanno da 15 a 35 dipendenti
- ❑ e non hanno effettuato nuove assunzioni nel corso del 2017

dovevano presentare il prospetto informativo entro il 31/01/2018.

Con la **Faq n. 9 del 29/01/2018**, pubblicata nella sezione Aziende-Faq-Prospetto Informativo-Tempi e modalità di invio del portale cliclavoro, il Ministero è tornato sui suoi passi precisando che:

la trasmissione del prospetto relativo al 2017 non costituisce un obbligo in assenza di cambiamenti nella situazione occupazionale “tali da modificare l’obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva”, cosicché l’omesso invio non potrà essere sanzionato. A prescindere dall’invio del prospetto (...) si ricorda che sussiste un obbligo di assunzione a partire dal 1° gennaio 2018 per il quale il datore di lavoro ha tempo 60 giorni prima di incorrere in sanzioni (...)

Base di computo della riserva

Per determinare la base su cui calcolare il numero di lavoratori da assumere si computano tutti i dipendenti dell'azienda **con esclusione dei seguenti soggetti:**

- ❑ i lavoratori disabili occupati ai sensi della L. n. 68/1999;
- ❑ i lavoratori occupati con contratto di durata fino a 6 mesi;
- ❑ i soci di cooperative di produzione e lavoro;
- ❑ i dirigenti;
- ❑ i lavoratori assunti con contratto di inserimento;
- ❑ **i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore;**
- ❑ i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività;
- ❑ i soggetti impegnati in lavori socialmente utili assunti ai sensi dell'art. 7 del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81;
- ❑ i lavoratori a domicilio;
- ❑ i lavoratori che aderiscono al programma di emersione, ai sensi dell'art. 1, comma 4-bis, della legge 18 ottobre 2001, n. 383.

Con i nuovi Decreti del Jobs Act, e come confermato dalla nota del Ministero del Lavoro 970/16, non sono computabili:

- ❑ gli apprendisti,
- ❑ il telelavoro in proporzione alle ore svolte con tale modalità.

Il Ministero ritiene non computabili i contratti a termine stipulati per ragioni sostitutive. I dipendenti part-time si computano in proporzione all'orario svolto e le frazioni maggiori dello 0,5 si considerano unità.

Settori e lavorazioni escluse

Per alcuni settori che prevedono **lavorazioni particolari** vengono escluse ulteriori figure professionali dalla base di computo (es. comparto volo, edilizia, autotrasporto ecc.). Si tratta di:

- ❑ **trasporto aereo marittimo e terrestre:** si esclude dalla base di computo il personale viaggiante e navigante.
- ❑ **settore edile:** si escludono gli addetti al cantiere e al trasporto di settore.
- ❑ **impianti a fune:** si escludono gli addetti alle aree operative e di regolarità di trasporto.
- ❑ **settore autotrasporto:** si esclude il personale viaggiante.

Altre specifiche sono presenti all'art. 3 L. 68/99 per i settori delle Organizzazioni sindacali e partiti politici e per i servizi di polizia e protezione civile.

Lavoratori in forza non assunti tramite il Collocamento Obbligatorio

Il D. Lgs 151/15 ha introdotto la possibilità di computare nella quota di riserva anche lavoratori già disabili all'atto dell'assunzione ma non avviati tramite il collocamento obbligatorio, purché abbiano una capacità lavorativa ridotta in misura pari o superiore al 60%:

(art. 4 comma 3-bis L. 68/99) "3-bis. I lavoratori, già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, sono computati nella quota di riserva di cui all'articolo 3 nel caso in cui abbiano una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al Testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, o con disabilità intellettiva e psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dagli organi competenti."

La Nota 970/2016 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali precisa che la computabilità in questo caso è subordinata:

1. alla **dimostrazione, mediante idonea documentazione medica**, che, anteriormente alla costituzione del rapporto, il lavoratore si trovava in condizioni:
 - di **riduzione della capacità lavorativa superiore al 60 per cento** ovvero
 - di **minorazioni ascritte** dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra ovvero
 - di riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento per le persone con **disabilità intellettiva e psichica**.
2. All'assunzione del lavoratore al di fuori delle procedure che regolano il collocamento obbligatorio.
3. All'idoneità del lavoratore con disabilità a continuare a svolgere le mansioni cui è adibito.

Assolvere all'obbligo attraverso la somministrazione di lavoro

Dal 25 giugno 2015 il D. Lgs 81/2015 ha previsto che anche il contratto di somministrazione consente di adempiere all'obbligo di riserva di cui all'art. 3 purché la durata della missione non sia inferiore ai dodici mesi.

In questi casi le pratiche saranno effettuate dall'Agenzia per il Lavoro che prenderà contatti con gli uffici competenti al fine di far registrare l'avvenuto adempimento da parte dell'Azienda Utilizzatrice.

Gli obblighi relativi ai soggetti di cui all'art. 18 della L. 68/99 non possono essere assolti tramite la somministrazione in quanto l'art. 34 del D. Lgs 81/2015 fa espresso riferimento alla riserva di cui all'art. 3 della L. 68/99.

Modalità di avviamento

A seguito delle modifiche del D. Lgs 151/15 le assunzioni avvengono solo mediante richiesta nominativa di avviamento agli uffici o mediante convenzioni.

Il datore di lavoro può chiedere agli uffici competenti una preselezione delle persone iscritte agli elenchi che danno adesione alla proposta.

In caso di mancata assunzione entro i termini previsti gli uffici avviano in ordine di graduatoria per le qualifiche ricevute.

La richiesta di avviamento deve essere presentata entro 60 giorni dall'insorgere dell'obbligo. Anche l'invio del prospetto annuale rappresenta richiesta.

Sospensioni, esoneri e compensazioni

L'azienda può presentare apposita domanda di sospensione al servizio provinciale

(o al Ministero del lavoro) nei seguenti casi:

1. CIGS
2. CIG per procedure concorsuali
3. Contratti di solidarietà difensivi in corso
4. Procedure di mobilità o licenziamenti collettivi in corso
5. CIGS in deroga (Interpello Min. Lav. 10/2012)

Di norma nei casi elencati la sospensione opera per il periodo in cui persiste la condizione dell'azienda ed in proporzione alle riduzioni di orario attuate. Si ricorda che la riforma degli ammortizzatori sociali ha modificato i casi ed i requisiti per poter chiedere uno dei suddetti interventi.

La Legge 68/99 prevede che il datore di lavoro possa chiedere un esonero condizionato alla presentazione di apposita domanda al servizio competente per territorio. Viene concesso subordinatamente al versamento di un contributo pari a 30,64 Euro per giorno lavorativo per lavoratore non occupato a favore del Fondo regionale per l'occupazione dei soggetti disabili.

Esistono due tipi di esonero:

- ❑ Aziende che per le speciali condizioni dell'attività non possono assolvere interamente all'obbligo (D.M. 357/2000).
- ❑ Aziende che occupano addetti a lavorazioni soggette a tasso Inail pari o superiore al 60 per mille (D.M. 10/3/2016).

Come stabilito dal D.M. 357 l'esonero è limitato ad un massimo del 60% dell'obbligo complessivo (aumentabile a 80% per sicurezza, vigilanza e trasporto privato).

Per il primo caso di esonero, speciali condizioni dell'attività, vengono presi in considerazione:

- ❑ faticosità della prestazione lavorativa richiesta;
- ❑ pericolosità connaturata al tipo di attività, anche derivante da condizioni ambientali nelle quali si svolge l'attività stessa;
- ❑ particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

Nel secondo caso, tasso Inail pari o superiore al 60 per mille, le modalità di presentazione delle domande sono disciplinate dal D.M. 10/03/2016 che prevede la presentazione, entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo di assunzione, di una autodichiarazione del Datore di Lavoro per i Lavoratori coinvolti.

Anche in questo caso è previsto il versamento di Euro 30,64 al giorno per lavoratore a favore del Fondo costituito presso il Ministero del Lavoro.

L'autocertificazione va presentata in via telematica con le credenziali Cliclavoro ed il fac-simile è reperibile in allegato al D.M. del 10/03/2016.

I criteri ed i requisiti per accedere all'esonero sono stati specificati nel Prot. 5113/2016 del Ministero del Lavoro.

La L. 68/99 prevede la possibilità da parte dei datori di lavoro che operano in più unità produttive di effettuare una compensazione territoriale automatica assumendo più soggetti in una unità produttiva e meno in un'altra.

Datori di lavoro interessati

- ❑ Il beneficio è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, soggetti o meno all'obbligo di assunzione di cui alla L n. 68/1999, a prescindere dalla circostanza che abbiano o meno la natura di imprenditore.
- ❑ Rientrano tra i datori di lavoro ammessi a godere del beneficio anche gli enti pubblici economici (EPE).

Incentivo lavoratori disabili

Riferimenti:

art. 10 D. Lgs. n. 151/2015- modifica art 13 legge 68/99 ;

INPS circolare 13 giugno 2016, n. 99;



Consulenti del Lavoro

▼ 40 anni Legge 12/79

[Legge 68/99](#)

La struttura dell'incentivo.

- La misura della agevolazione, la durata della agevolazione e il tipo di contratto con cui si accede al beneficio variano a seconda:
 - a) della percentuale di invalidità del soggetto disabile (invalidità superiore al 79% / dal 67% al 79%/ più 45%);
 - b) della tipologia di invalidità del soggetto disabile (v disabilita psichica/disabilità non psichica).

Misura /durata incentivo

- 1) **70%** della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali nel caso di assunzione a tempo indeterminato/trasformazione a tempo indeterminato di lavoratori disabili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al **79%** o minorazioni ascritte dalla I alla III categoria di cui alle tabelle annesse al T.U. delle norme in materia di pensioni di guerra.
 - **La durata del beneficio è di 36mesi** e si applica nel caso di assunzione a tempo indeterminato o trasformazione di tempo determinato a tempo indeterminato **che decorre dal 1/1/16;**

Misura /durata incentivo

- 2) **al 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali**, nel caso di assunzione a tempo indeterminato/trasformazione a tempo indeterminato di lavoratori disabili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il **67% e il 79%**, o minorazioni ascritte dalla IV alla VI categoria di cui alle tabelle annesse al T.U. delle norme in materia di pensioni di guerra.
- **La durata del beneficio è di 36 mesi** e si applica nel caso di assunzione a tempo indeterminato o trasformazione di tempo determinato a tempo indeterminato, che decorre dal 1/1/16;

Schema

Lavoratore da assumere.	Misura	Durata	Tipologia di contratto -dal 1 gennaio del 2016-
Tipo di disabilità: Disabile non psichico % di invalidità- > 79%	70% imponibile previdenziale	36 mesi	Contratti a tempo indeterminato Trasformazioni in contratti a tempo indeterminato
Disabili dal 67% al 79%	35% imponibile previdenziale	36 mesi	Contratti a tempo indeterminato Trasformazioni in contratti a tempo indeterminato

Misura /durata incentivo

- 3) al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali nel caso di **assunzione con contratto a termine di durata pari o superiori ai 12mesi**, o nel caso di **assunzione con contratto a tempo indeterminato/trasformazione a tempo indeterminato** di lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al **45%**.
- ❑ Nel caso di stipula di contratto a tempo indeterminato o di trasformazione di contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato la **durata della agevolazione è di 60 mesi**. La condizione per l'accesso alla agevolazione è che la stipula a tempo indeterminato o la trasformazione siano a partire dal 1/1/16.
 - ❑ A differenza delle altre casistiche è possibile fruire della agevolazione (pari al 70% dell'imponibile previdenziale) pure nel caso di stipula di contratto a tempo determinato dopo il 1 gennaio del 2016, a condizione che abbia una **durata pari o superiore ai 12mesi**.

Schema

Lavoratore da assumere.	Misura della agevolazione	Durata	Tipologia di contratto
Tipo di disabilità: Disabile psichico % di invalidità: > 45%	70% imponibile previdenziale	60 mesi	1) Contratti a tempo indeterminato dal 1 gennaio del 2016; 2) Trasformazioni in contratti a tempo indeterminato dal 1 gennaio del 2016;
Tipo di disabilità: Disabile psichico % di invalidità: > 45%	70% imponibile previdenziale	Durata contratto	1) Contratti a tempo determinato di almeno 12 mesi dal 1 gennaio del 2016;

Rapporti di lavoro interessati

- ❑ L'incentivo spetta per le assunzioni a **tempo indeterminato** e per le trasformazioni a **tempo indeterminato** di un rapporto a termine, **anche a tempo parziale**, che decorrono dal 1° gennaio 2016.
- ❑ Per i lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, l'incentivo può essere riconosciuto, per tutta la durata del contratto, anche per le assunzioni a tempo determinato, purché tali rapporti abbiano una durata non inferiore a dodici mesi.
- ❑ L'incentivo spetta anche per i seguenti rapporti:
 - a) rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della L.142/2001;
 - b) rapporti di lavoro subordinato a domicilio;
 - c) assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, sia nell'ipotesi in cui l'invio in missione sia a tempo determinato che nelle ipotesi in cui sia a tempo indeterminato.

Condizioni di fruibilità

L'incentivo si può fruire solo se:

- ❑ Il datore è in regola a livello contributivo , rispetta le norme a tutela delle condizioni di lavoro e al tempo stesso rispetta la legge e la parte economica e normativa dei contratti collettivi dei diversi livelli;
- ❑ il datore rispetta il regolamento comunitario 651/14(incremento occupazionale definito con il criterio comunitario ULA/ % di intensità).
- ❑ Il datore rispetta le condizioni dell'articolo 31 del D. Lgs. 151/15.
- ❑ Il datore non rientra tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato, gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili della Commissione Europea (art. 46, legge 24 dicembre 2012, n. 234);
- ❑ Il datore non sia un'impresa in difficoltà, come definita dall'art. 2, par. 18, del Regolamento (CE) 651/2014.

Condizioni ex Fornero e incentivo disabili

- Per quanto riguarda il rispetto delle condizioni della legge Fornero, ora riscritte nel D.Lgs. 150/15 all'articolo 31 (esempio: assunzione di un soggetto per cui non si ha un obbligo, assunzione di un lavoratore senza violare il diritto di precedenza di altro dipendente, assenza nella unità produttiva di sospensioni per crisi/riorganizzazione che riguardano dipendenti dello stesso livello ecc.) occorre procedere ad una importante precisazione:
 - a) nel caso in cui il disabile sia assunto per ottemperare alla quota di riserva del collocamento obbligatorio (art 3 della legge 68/99) la agevolazione è fruibile a prescindere dal rispetto delle condizioni della ex legge Fornero;
 - b) nel caso in cui il disabile sia assunto al di fuori della quota di riserva (art 3 della legge 68/99) e quindi non per ottemperare all'obbligo del collocamento obbligatorio, la agevolazione è fruibile solo laddove vi sia il rispetto delle condizioni della ex legge Fornero.

Procedura di richiesta

- Ai fini dell'ammissione all'incentivo il datore di lavoro dovrà inoltrare all'INPS (tramite l'applicazione DiResCo - modulo "151-2015") una domanda preliminare di ammissione all'incentivo, specificando:
 - a) i dati identificativi del lavoratore nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine;
 - b) la tipologia di disabilità;
 - c) la tipologia di rapporto di lavoro e, se a tempo determinato, la sua durata;
 - d) l'importo dell'imponibile lordo annuo ed il numero di mensilità;
- Entro 5 gg. dall'invio dell'istanza, l'Istituto, verificata la disponibilità residua della risorse, comunicherà al datore di lavoro la possibilità di sfruttare il beneficio.

Procedura di richiesta

- ❑ Nei successivi 7 gg. il datore dovrà, dunque, stipulare il contratto di assunzione ovvero di trasformazione.
- ❑ Entro 14 giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell'Istituto, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare l'avvenuta stipulazione del contratto di lavoro, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore.
- ❑ Ci deve essere coerenza tra alcuni dati chiave della **domanda di prenotazione/della domanda di conferma e l'unilav di assunzione o trasformazione.**
- ❑ Al datore che dopo questa procedura viene ammesso all'incentivo, viene assegnato sulla matricola inps il codice di autorizzazione 2Y.
- ❑ Dopo questa assegnazione il datore può conguagliare l'incentivo in uniemens.

Avviamenti

Da quando insorge l'obbligo di assunzione, i datori di lavoro hanno 2 possibilità:

- ❑ individuare ed assumere entro 60 gg il disabile mancante
- ❑ stipulare una Convenzione con l'Ufficio Collocamento Mirato di competenza

Nel caso l'azienda presenti una scopertura non colmata nei termini previsti, o non abbia raggiunto gli obiettivi occupazionali concordati:

- ❑ l'Ufficio provvede alla preselezione dei profili professionali concordati con l'Ufficio;
- ❑ L'Ufficio provvede all'avviso pubblico su chiamata per la specifica occasione di lavoro con le qualifiche, anche equipollenti, concordate con l'azienda;
- ❑ L'Ufficio avvia secondo l'ordine di graduatoria di chi ha aderito all'avviso

Avviamento nominativo

Il datore di lavoro può **scegliere liberamente il lavoratore** disabile da assumere

- ❑ A tal fine il **servizio di Incrocio Domanda-Offerta di lavoro reso disponibile dal Collocamento mirato** può agevolare la ricerca del personale, fornendo, su richiesta, un elenco selezionato di persone disabili disponibili al lavoro, oppure profili aventi caratteristiche idonee alle mansioni messe a disposizione dai datori di lavoro

Individuato il disabile, l'assunzione con avvio nominativo segue la seguente procedura:

- ❑ Richiesta nulla-osta nominativo all'Ufficio Collocamento Mirato
- ❑ Rilascio del nulla-osta a cura dell'Ufficio al datore di lavoro
- ❑ Comunicazione di assunzione entro il giorno precedente la data di assunzione

Convenzione

Attraverso la stipula di apposita **Convenzione**, l'azienda definisce con l'Ufficio un **Programma articolato e graduale** mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali. La Convenzione, quale strumento privilegiato offerto al datore di lavoro, riporta gli impegni concordati dalle parti, le scadenze e le modalità di assunzione; non possono essere oggetto di Convenzione le categorie protette (art. 18 L. 68/99).



L'utilizzo di tale strumento permette all'Ufficio di definire con l'azienda un **percorso condiviso, finalizzato a rendere compatibile la realtà produttiva con la propensione al lavoro del disabile**

Avviamento d'ufficio

Nel caso il datore di lavoro non rispetti i termini o le pianificazioni concordate di assunzioni obbligatorie, l'inserimento lavorativo è disposto d'ufficio, valutando la compatibilità del soggetto con le mansioni aziendali disponibili

E' possibile attivare la procedura attraverso un Avviso Pubblico ed avviare solo i disabili che si sono candidati alla specifica offerta di lavoro, seguendo l'ordine di posizione nella graduatoria

L'assunzione del disabile segue la seguente procedura:

- 1) Rilascio del nulla-osta a cura dell'Ufficio al datore di lavoro;
- 2) Comunicazione di assunzione entro il giorno prima dall'instaurazione del rapporto di lavoro

Il prospetto informativo annuale

I datori di lavoro con un organico pari a 15 dipendenti devono presentare telematicamente il Prospetto Informativo entro il 31 gennaio di ogni anno sulla piattaforma <https://pid.lavorocampania.it/pid/>

indicando la propria situazione occupazionale rispetto agli obblighi di assunzione di personale disabile e/o appartenente alle categorie protette, insieme ai posti di lavoro e alle mansioni disponibili.

obbligati all'invio sono solamente i datori di lavoro per i quali sono intervenuti 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 siano avvenuti cambiamenti nella situazione occupazionale, i datori di lavoro non sono tenuti a nuovo invio.

Le imprese

I datori di lavoro sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori iscritti alle liste del collocamento mirato, in misura proporzionale al proprio organico



DATORI DI LAVORO

che occupano da 15 a 35 dip.

che occupano da 36 a 50 dip.

che occupano +50 dip.

QUOTE DI RISERVA

1 disabile

2 disabili

7% dei lavoratori occupati

- ❑ Per i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti, al 7% dei lavoratori disabili assunti tramite collocamento mirato va aggiunto l'1% riservato alle **seguenti categorie protette**: profughi italiani, orfani e vedove/i di deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio ed equiparati (sono equiparati alle vedove/i e agli orfani i coniugi e i figli di grandi invalidi del lavoro dichiarati incollocabili, dei grandi invalidi per servizio o di guerra con pensione di prima categoria), di vittime del dovere, del terrorismo e della criminalità organizzata (art.18 comma 2 L.n.68/99) e orfani di crimini domestici

abolito il regime di gradualità

Il d.lgs.n.151/2015 anticipa l'obbligo di assunzione del lavoratore disabile per le aziende che occupano da 15 a 35 dipendenti, che scatta contestualmente al raggiungimento del limite di 15 dipendenti computabili, non essendoci più vincolo legato ad una nuova assunzione dopo il raggiungimento della suddetta soglia minima (15 dipendenti)

I cittadini

La disciplina del collocamento mirato si applica alle persone in età lavorativa, in possesso dei requisiti previsti dall'art.1, L.n. 68/99, che risultano disoccupate e aspirino ad un'occupazione conforme alle proprie capacità lavorative

• Invalidi civili	Persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e portatori di handicap intellettuale, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, nonché alle persone nelle condizioni di cui all'articolo 1, comma 1, della legge 12 giugno 1984, n. 222 così come richiamato dal D.lgs. 151/15 art. 2, vittime del terrorismo, criminalità organizzata, dovere e testimoni di giustizia
• Invalidi del lavoro	Persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33%
• Non vedenti e sordi	Persone non vedenti o sorde, di cui alla L. 27 maggio 1970, n. 382, e successive modificazioni, e alla L. 26 maggio 1970, n. 381, e successive modificazioni
• Invalidi di guerra	Persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni
• Categorie protette	Profughi italiani, orfani e vedove/i di deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio ed equiparati (sono equiparati alle vedove/i e agli orfani i coniugi e i figli di grandi invalidi del lavoro dichiarati incollocabili, dei grandi invalidi per servizio o di guerra con pensione di prima categoria), familiari di vittime del dovere, del terrorismo, della criminalità organizzata e testimoni di giustizia, figli di vittime di crimini domestici

Le sanzioni amministrative

ILLECITO	SANZIONE
Ritardata o omessa presentazione del prospetto informativo	Sanzione amministrativa fissa di € 635,11, maggiorata di € 30,76 per ogni giorno di ritardo. La maggiorazione va calcolata dal giorno successivo a quello in cui è maturato l'obbligo (31 gennaio di ogni anno)
Mancato adeguamento agli obblighi di assunzione(per cause imputabili al datore di lavoro) entro 60 giorni	Sanzione amministrativa pari a cinque volte la misura del contributo esonerativo (€30,64), pari ad €153,20 al giorno per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato nella medesima giornata. Scatta, inoltre, la procedura di diffida (art. 13 d.lgs.124/2004) che prevede la presentazione agli uffici competenti della richiesta di assunzione o la stipulazione del contratto di lavoro con la persona con disabilità avviata dagli uffici
Omesso versamento del contributo esonerativo	Sanzione amministrativa come maggiorazione della somma dovuta dal 5% al 24% su base annua

Grazie per l'attenzione



Consulenti del Lavoro

▼ 40 anni Legge 12/79

Legge 68/99