

Il collocamento mirato dei lavoratori disabili



Come funziona il collocamento mirato dei lavoratori disabili: soggetti beneficiari, datori di lavoro obbligati, quote di riserva, incentivi all'assunzione.

Il vecchio istituto del **cd. collocamento obbligatorio**, dal quale scaturiva meramente l'obbligo datoriale di assumere il disabile avviato dall'ufficio di collocamento, è stato sostituito, con la L. 12-3-1999, n. 68, dal **collocamento mirato**, con una disciplina in grado di valorizzare le residue capacità lavorative del disabile e di collocarlo nell'occupazione a lui più idonea e, al contempo, più proficua per l'impresa.

Il D.Lgs. 151/2015 (artt. 1-13) ha introdotto diverse modifiche alla L. 68/1999, che, nell'osservanza dei criteri direttivi della legge delega (art. 1, co. 4, lett. g, L. 183/2014), operano una razionalizzazione e revisione delle procedure e degli adempimenti a carico di lavoratori e imprese.

Si prevede, inoltre, l'integrazione del Sistema informativo per la gestione del mercato del lavoro con i dati relativi al collocamento mirato, comprensivi dei dati sulle buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità e di adattamenti utilizzati sui luoghi di lavoro.

Allo scopo di rafforzare tutto il sistema del collocamento mirato, saranno predisposte apposite linee guida, da emanare entro il 22-3-2016.

Al fine di un efficace monitoraggio degli interventi effettuati in favore dei disabili, la Banca dati delle politiche attive e passive è integrata da una specifica sezione, denominata Banca dati del collocamento mirato, in cui confluiscono informazioni e dati da parte di tutti i soggetti coinvolti (datori di lavoro pubblici e privati, lavoratori interessati, uffici competenti, INPS, INAIL, Regioni e Province autonome).

Tra le altre innovazioni del D.Lgs. 151/2015, vi è anche la soppressione dell'Albo professionale nazionale dei centralinisti telefonici privi della vista (soggetti colpiti da cecità assoluta o con un residuo visivo non superiore ad un decimo in entrambi gli occhi, anche con correzione di lenti). Tali soggetti, qualora disoccupati, ricorrendone i requisiti, potranno accedere al sistema del collocamento mirato direttamente attraverso l'iscrizione nell'apposito elenco tenuto dal servizio competente (L. 113/1985); l'iscrizione è effettuata con riferimento all'ambito territoriale in cui si trova la residenza dell'interessato, con facoltà di iscrizione in un ulteriore ambito territoriale, diverso da quello di residenza (ma entro 36 mesi dall'entrata in vigore del D.Lgs. 151/2015 si dovrà scegliere l'unico elenco di iscrizione).

Lavoratori beneficiari

In base alla L. 68/1999 (art. 1), possono usufruire del collocamento mirato le persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e i portatori di handicap intellettuale, con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, nonché, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 151/2015, i titolari di assegno di invalidità (assicurati la cui capacità di lavoro, in occupazioni confacenti, si sia ridotta in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale a meno di un terzo).

L'introduzione di tali soggetti nel novero dei beneficiari ha l'effetto di semplificare l'accesso al collocamento mirato, evitando ad essi l'iter per l'accertamento delle condizioni sanitarie (di regola, infatti, il diritto al sistema di assunzione della L. 68/1999 è condizionato all'accertamento della disabilità, effettuato, per gli invalidi civili, dalle commissioni mediche delle ASL in raccordo con un apposito comitato tecnico, per la diagnosi funzionale).

Possono inoltre usufruire del collocamento mirato, in base a quanto già previsto dalla L. 68/1999 i seguenti soggetti:

- le persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33%;
- le persone non vedenti o sordomute;
- le persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria delle tabelle annesse al Testo Unico delle norme in materia di pensioni di guerra.

Hanno diritto al sistema del collocamento obbligatorio, sussistendone i relativi requisiti di disabilità, oltre che i cittadini di Stati appartenenti all'UE, anche i cittadini di Stati non appartenenti all'UE (Corte cost. 16-12-1998, n. 454).

Gli aventi diritto, per accedere al sistema del collocamento mirato, devono iscriversi in un apposito elenco tenuto dai servizi competenti, con graduatoria unica. L'iscrizione è riferita al servizio dell'ambito territoriale in cui si trova la residenza dell'interessato, con facoltà, comunque, secondo quanto precisato dal D.Lgs. 151/2015, di iscrizione nell'elenco di altro servizio nel territorio dello Stato, previa cancellazione dall'elenco originario. Per ogni persona iscritta, viene definito, da un apposito comitato tecnico, il profilo funzionale, con le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni, nonché la natura e il grado della disabilità.

Quote di riserva e obbligo di assunzione

Sono obbligati ad assumere disabili, per una percentuale che varia in base all'organico in forza, tutti i datori di lavoro privati e pubblici che occupano da 15 dipendenti in poi.

L'obbligo è riferito ad una determinata quota (cd. quota di riserva) di lavoratori disabili che varia in ragione del numero dei lavoratori occupati, pari a:

- un lavoratore per i datori che hanno tra i 15 e i 35 dipendenti;
- 7% dei lavoratori occupati per i datori con più di 50 dipendenti;
- due lavoratori per i datori che hanno tra i 36 e i 50 dipendenti.

La quota di lavoratori disabili da assumere viene determinata in base al numero di lavoratori occupati nell'unità produttiva o nell'impresa soggetta all'obbligo di assunzione, secondo i criteri di calcolo dell'organico stabiliti dalla legge (art. 4 L. 68/1999).

Devono essere inclusi nell'organico aziendale tutti i rapporti di lavoro subordinati, compresi quelli a termine purché di durata superiore a 6 mesi.

Non sono invece computabili: i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a 6 mesi, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, 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, i lavoratori a domicilio.

Restano valide le ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore e le particolari regole che si applicano ai lavoratori in part-time (questi devono essere computati in misura proporzionale all'orario effettivamente svolto) (art. 4, co. 1bis, L. 68/1999).

I lavoratori assunti in via ordinaria e divenuti inabili successivamente, in conseguenza di infortunio o malattia occorsi durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, che hanno conservato il posto di lavoro, sono inseriti direttamente nella quota di assunzioni da effettuare, a condizione che la riduzione della capacità lavorativa sia almeno del 60% e che l'infortunio o la malattia che ha determinato l'inabilità non siano imputabili a inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro (circ. Min. Lav. 22-1-2010, n. 2).

Il D.Lgs. 151/2015, conformandosi a quanto precisato dalla prassi amministrativa (circ. Min. Lav. 2/2010), chiarisce anche la posizione dei lavoratori già disabili e assunti successivamente (indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con il sistema del collocamento mirato o meno): tali soggetti possono essere considerati nella quota di assunzioni obbligatorie a condizione che gli sia riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60%, o che abbiano minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria (secondo le tabelle

annesse al Testo Unico delle pensioni di guerra) o con disabilità intellettiva e psichica con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.

In ambito privato, l'obbligo di assunzione di disabili scatta quando il datore di lavoro si colloca, per la prima volta, in una delle fasce di organico cui la legge collega le varie quote di riserva (circ. Min. Lav. 2/2010). In tal caso, la richiesta di adeguamento deve essere inoltrata entro i 60 giorni successivi (circ. Min. Lav. 4/2000): ad esempio, il datore che passa da 34 a 37 dipendenti (la quota di riserva diventa di due unità), deve adeguare il numero di disabili occupati facendo richiesta di avviamento nei 60 giorni successivi.

Tenuto conto che originariamente la legge poneva l'obbligo di assunzione di disabili soltanto nel caso di organico superiore ai 35 dipendenti, all'indomani della riforma operata dalla L. 68/1999, che riduceva a 15 il numero di addetti, è stato previsto un regime transitorio (art. 3).

Per i datori con un organico inferiore a 15 dipendenti, l'obbligo di assunzione nel sistema del collocamento obbligatorio scatta solo in caso di nuova assunzione. In pratica, in caso di passaggio da un organico inferiore a 15 dipendenti (non c'è obbligo di assunzione) ad un organico di 15 dipendenti (scatta l'obbligo di assunzione per una sola unità), il datore di lavoro non deve immediatamente provvedere ad assumere un disabile, ma solo nel momento in cui effettuerà un'ulteriore nuova assunzione (quella relativa alla sedicesima unità), dovendo presentare richiesta per l'assunzione del disabile entro 12 mesi dalla data di questa ultima assunzione.

Se però nel frattempo effettua una nuova ulteriore assunzione (relativa alla diciassettesima unità), allora perderà il beneficio del più lungo termine di 12 mesi e dovrà presentare richiesta di assunzione entro 60 giorni (circ. Min. Lav. 4/2000 e 41/2000).

Il D.Lgs. 151/2015 interviene su tale regime transitorio, decretandone la soppressione a decorrere dal 1°-1-2017. Da tale data, anche per i datori con organico inferiore a 15 dipendenti, nel momento del passaggio ad un organico superiore, scatterà immediatamente l'obbligo di assumere un disabile (dovrebbe restare fermo il termine di 60 giorni per effettuare la richiesta).

Viene, altresì, soppresso l'analogo regime transitorio (obbligo di assunzione del disabile solo in caso di nuova assunzione) per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni no profit. A decorrere dal 1°-1-2017, anche tali soggetti, al raggiungimento dei requisiti dimensionali previsti dalla legge, saranno totalmente soggetti all'obbligo di assunzione di disabili previsti dalla legge. Va ricordato, peraltro, che la quota di riserva, per tali soggetti, deve essere riferita alla parte di organico che opera nell'area tecnico-esecutiva e svolge funzioni amministrative.

Per tenere conto di specifiche situazioni, la legge prevede un regime di esonero dall'obbligo di assumere lavoratori disabili. Si tratta, in primo luogo, dei datori di lavoro privati o pubblici economici che, per le speciali condizioni della loro attività, non possono occupare, in tutto o in parte, la percentuale dei disabili imposta dalla legge (art. 5 L. 68/1999 e D.M. 7-7-2000, n. 357).

Vi rientrano, tra gli altri, le amministrazioni pubbliche o gli enti pubblici economici ove si svolgono attività che non consentono l'occupazione di lavoratori disabili o la consentono in misura ridotta, a condizione di versare al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili un contributo esonerativo (€ 30,64 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non occupato). Tale possibilità è, definitivamente e in modo automatico, estesa, per effetto del D.Lgs. 151/2015, anche ai datori di lavoro privati e agli 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 (tale condizione può essere autocertificata).

La quota di lavoratori disabili deve essere soddisfatta a livello nazionale (fino a qualche anno fa l'obbligo era posto invece su base regionale) (art. 5 L. 68/1999). Ciò implica che i datori di lavoro privati che hanno unità produttive dislocate in diverse aree del Paese, possono effettuare una compensazione: in pratica, possono assumere presso un determinato stabilimento un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento mirato superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive (la compensazione avviene automaticamente, senza necessità di autorizzazione, previo invio telematico dei prospetti informativi relativi alla situazione occupazionale delle unità produttive interessate).

La stessa facoltà è ora, per effetto del D.Lgs. 15/2015, riconosciuta ai datori di lavoro pubblici (la compensazione è effettuata tra unità produttive della stessa Regione).

Le modalità di assunzione

Al raggiungimento della soglia dimensionale (numero di addetti) prevista dalla L. 68/1999 scatta, per il datore di lavoro, l'obbligo di assumere il soggetto disabile iscritto nella graduatoria regionale.

Le modalità di assunzione (art. 7 L. 68/1999) sono state innovate dal D.Lgs. 151/2015, prevedendo per tutti i casi la richiesta nominativa, inoltrata dal datore di lavoro agli uffici competenti. La richiesta nominativa si applica sia ai datori di lavoro privati che agli enti pubblici economici, indipendentemente dal numero di disabili da assumere.

In alternativa, resta possibile procedere con il sistema delle convenzioni (previste in particolare per i disabili psichici).

Il datore di lavoro può richiedere agli uffici competenti di effettuare la preselezione delle persone con disabilità aventi diritto, che aderiscono alla specifica occasione di lavoro, sulla base delle qualifiche e delle modalità concordate.

Nel caso in cui, nel corso dell'anno, siano intervenuti cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, il datore di lavoro deve inviare per via telematica, entro il 31 gennaio dell'anno seguente, agli uffici competenti, un prospetto informativo da cui risulti il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero e i nominativi dei lavoratori da computare nella quota di riserva e i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili (art. 9, co. 6, L. 68/1999 e D.M. 2-11-2010).

In assenza di cambiamenti nella situazione occupazionale rispetto all'ultimo prospetto inviato, il datore di lavoro è esonerato dall'obbligo di invio del prospetto informativo.

I prospetti sono pubblici e consultabili presso le sedi degli uffici del lavoro.

Nel caso di mancata assunzione, gli uffici competenti avviano i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra specificamente concordata con il datore di lavoro sulla base delle qualifiche disponibili.

Gli uffici possono procedere anche previa chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro.

Incentivi

Il D.Lgs. 151/2015 modifica il sistema di incentivazione per l'assunzione di disabili (art. 13 L. 68/1999). A decorrere dal 1°-1-2016, è previsto un incentivo di natura economica, riconosciuto per ogni soggetto disabile assunto a tempo indeterminato.

L'importo del beneficio varia in funzione del grado di invalidità del soggetto assunto e in particolare:

— per i soggetti con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% (o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle delle pensioni di guerra), è pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali;

— per i soggetti con riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% (o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle delle pensioni di guerra), è pari al 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali;

— per i soggetti con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, è pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.

L'incentivo è corrisposto anche in caso di assunzione a tempo determinato, purché di durata non inferiore a 12 mesi.

L'incentivo spetta, nei primi due casi, per un periodo di 36 mesi; nel terzo caso (disabili intellettivi e psichici), spetta per 60 mesi, se l'assunzione è a tempo

indeterminato, per la durata del contratto, se l'assunzione è a tempo determinato.

Il beneficio è erogato mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili ed è riconosciuto su domanda del datore di lavoro (trasmessa per via telematica), nei limiti delle risorse disponibili (vale l'ordine cronologico di presentazione delle domande).

L'incentivo è esteso anche ai datori di lavoro privati che, pur non essendo soggetti agli obblighi del collocamento mirato, procedono all'assunzione di lavoratori disabili.

Ai datori di lavoro può essere inoltre riconosciuto il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, incluso l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa della persona con disabilità, nonché per istituire il «responsabile dell'inserimento lavorativo» nei luoghi di lavoro.

Il beneficio è decretato da ciascuna Regione, mediante le risorse del Fondo regionale per l'occupazione dei disabili (art. 14 L. 68/1999).



Il presente articolo è stato tratto dal volume edito da Edizioni Simone

Guida al jobs act

C. D'Agostino - A. Marano - M. Solombrino, 2015

**SE VUOI LEGGERLO TUTTO
ACQUISTA IL VOLUME CLICCANDO QUI**