Unione
CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA
MILANO · LODI · MONZA E BRIANZA

Gli obblighi occupazionali dei lavoratori disabili nelle aziende da 15 a 35 dipendenti: adempimenti ed opportunità

Guide operative per le imprese associate

DIREZIONE SINDACALE ● SICUREZZA SUL LAVORO
AREA LAVORO

La Guida
è scaricabile dalla sezione
Contratti e Lavoro ➔ Guide e Supporti
del sito internet
www.confcommerciomilano.it

Direzione Sindacale – Sicurezza sul lavoro
Direttore: Pierantonio Poy

Area Lavoro
Responsabile: Paolo Pagaria

Collaborano alla redazione delle Guide:
Michele Ceppinati
Maria Cristina Allocca
Maurizio Forbice
Katia Goldoni
Federica Menga
Piero Perdomi

febbraio 2018

INDICE GENERALE

1. Le novità dal 1° gennaio 2018 2

2. L'obbligo di assunzione del disabile 2

3. I soggetti disabili con diritto all'assunzione 3

4. Il prospetto informativo 3

5. Le convenzioni 4
   - La convenzione ai sensi dell'art. 11, della Legge n.68/99 4
   - La convenzione ai sensi dell'art. 14, del decreto legislativo n.276/03 4

6. Le modalità di adempimento dell'obbligo di assunzione 5
   - Come procedere all'assunzione 5

7. Il computo dei lavoratori disabili 6
   - Lavoratori disabili in somministrazione 6
   - Lavoratori disabili già in forza 6

8. L'esonero parziale 6

9. L'assunzione del lavoratore disabile 6

10. Gli incentivi all'assunzione della persona disabile 7
    - L'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili 7
    - Dote impresa collocamento mirato – Città Metropolitana di Milano, Provincia di Monza e Brianza e Provincia di Lodi 8
    - Incentivi INAIL – Assunzione disabili da lavoro 9

11. Le sanzioni 10

1. Le novità dal 1° gennaio 2018

La legge n. 68/1999 sul diritto al lavoro delle persone disabili prevedeva, per i datori di lavoro con un organico aziendale su base nazionale da **15 a 35 dipendenti**, l'obbligo di assumere di una persona disabile **solo in caso di una nuova assunzione** ovvero solo al momento dell'assunzione del 16° dipendente (c.d. Regime di gradualità).

Il regolamento di attuazione della legge (D.P.R. n. 333/2000) prevedeva l'inserimento in azienda del disabile **entro 12 mesi dalla data dell'assunzione** del 16° lavoratore ovvero di un lavoratore "computabile" (c.d. Regime transitorio). Dallo scadere dei 12 mesi i datori di lavoro erano tenuti entro 60 giorni all'invio del prospetto informativo utile anche come richiesta di avviamento.

Uno dei decreti attuativi del c.d. Jobs Act (D.Lgs.n. 151/2015) stabiliva - a decorrere dal 1° gennaio 2017 - l'abrogazione delle norme sopra richiamate.

Il successivo decreto legge n. 244/2016, convertito con modificazioni in legge, – c.d. "milleproroghe" – ha differito l'abrogazione al **1° gennaio 2018**.

Pertanto, da tale ultima data, i **datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti** sono tenuti ad ad assumere un lavoratore disabile.

2. L'obbligo di assunzione del disabile

Per quanto riguarda i criteri di computo della quota di riserva, agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, vanno conteggiati tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato.

Diversamente, non sono computabili (art. 4, L. n. 68/1999):

- i lavoratori disabili occupati ai sensi della L. n. 68/1999;
- i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi;
- 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 lavoratori a domicilio;
- i lavoratori ammessi al telelavoro;
- gli apprendisti;
- i lavoratori assunti in sostituzione di altri dipendenti assenti aventi diritto alla conservazione del posto di lavoro.

I lavoratori assunti con contratto a tempo parziale e intermittente vanno computati per la quota di orario effettivamente svolto.

I datori di lavori **che hanno già** un organico dal 15 a 35 dipendenti devono effettuare l'assunzione del soggetto disabile presentando ai Servizi competenti della Città Metropolitana di Milano o delle Province di Lodi o di Monza e Brianza la richiesta di avviamento **entro 60 giorni** dal momento in cui sorge l'obbligo, quindi, **dal 1° gennaio 2018**.

3. I soggetti disabili con diritto all'assunzione

Possono ottenere **l'iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio** le persone disabili che abbiano compiuto i quindici anni di età e che non abbiano raggiunto l'età pensionabile che abbiano uno tra i seguenti requisiti:

- invalidità civile superiore al 45% accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile;
- invalidità del lavoro superiore al 33 % accertata dall'INAIL;
- invalidità sensoriale:
  - sordomuti: coloro che sono colpiti da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata
  - non vedenti: coloro che sono colpiti da cecità assoluta o hanno un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi, con eventuale correzione;
- invalidità di guerra, invalidità civile di guerra e invalidità per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria delle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra (D.P.R. n 915 del 1978).

4. Il prospetto informativo

I datori di lavoro soggetti al collocamento obbligatorio sono tenuti ad inviare in via telematica agli Servizi competenti un **prospetto informativo** entro il 31 gennaio di ogni anno, assumendo a riferimento per l'indicazione dei dati e delle informazioni richieste la situazione occupazionale al 31 dicembre dell'anno precedente.

Dal prospetto deve risultare il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili.

Se, rispetto all'ultimo prospetto inviato, non avvengono cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, il datore di lavoro non è tenuto ad inviare un nuovo prospetto.

L'obbligo di invio del prospetto informativo per i datori di lavoro che occupano dai 15 ai 35 dipendenti sussiste anche qualora non ci siano state nuove assunzioni o cessazioni entro il 31 dicembre 2017**.**

Le imprese che non adempiano all'obbligo dell'invio del prospetto informativo sono soggette alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma di euro 635,11 per ritardato invio del prospetto, maggiorata di euro 30,76 per ogni giorno di ulteriore ritardo.

Per i datori di lavoro che occupano dai 15 ai 35 dipendenti che non hanno inviato il prospetto informativo **entro il 31 gennaio 2018**, il Ministero del Lavoro precisa che l'omesso invio non verrà sanzionato.

Tuttavia, il Ministero precisa dal 1° gennaio 2018 decorrono i 60 giorni per l'assunzione, prima di incorrere in sanzioni e ricorda che la richiesta di avviamento può essere adempiuta o tramite l'invio del prospetto informativo o mediante specifica richiesta di avviamento agli uffici competenti entro 60 giorni decorrenti dal 1° gennaio 2018.

5. Le convenzioni

Le aziende hanno la possibilità di stipulare, con la Città metropolitana di Milano e le Province di Monza e Brianza e di Lodi, delle **convenzioni** per adempiere agli obblighi di legge.

- **La convenzione ai sensi dell'art. 11, della Legge n.68/99**

Con questo strumento si intende dare attuazione all'inserimento lavorativo dei soggetti disabili, **consentendo all'azienda una pianificazione delle assunzioni** in un arco temporale stabilito dalla convenzione.

La durata delle convenzione è legata al numero dei disabili che si intende inserire in azienda.

Per le aziende da 15 a 35 dipendenti che hanno l'obbligo di assumere un lavoratore disabile, la convenzione ha, attualmente, **una durata pari a 3 anni**. In tale arco di tempo l'azienda, tramite il proprio legale rappresentante, assume l'impegno di individuare una persona disabile da inserire in azienda entro il termine di scadenza.

Durante il periodo in convenzione l'azienda potrà valutare, anche attraverso lo strumento del **tirocinio**, il positivo inserimento in azienda della persona disabile.

- **La convenzione ai sensi dell'art. 14, del decreto legislativo n.276/03**

In virtù di un Accordo sottoscritto da Confcommercio Milano con le organizzazioni dei lavoratori e i Servizi competenti, è possibile adempiere all'obbligo di legge, anche nell'ipotesi in cui **l'azienda conferisca a una cooperativa sociale di tipo B** (cooperative che si occupano della gestione di attività finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate) **una commessa di lavoro** che copra il costo salariale e contributivo della persona disabile che la cooperativa sociale assumerà.

La Città metropolitana di Milano e le Province di Monza e Brianza e di Lodi individuano i lavoratori disabili da inviare presso le cooperative sociali e verificano il corretto adempimento degli obblighi.

Il lavoratore disabile assunto dalla cooperativa sociale **verrà computato nella quota di riserva dell'azienda**, adempiendo così all'obbligo, per tutta la durata della convenzione.

La possibilità di sottoscrivere una convenzione ai sensi dell'articolo 14 è riservata alle aziende associate a Confcommercio Milano.

Le proposte di convenzione devono essere presentate esclusivamente con modalità telematiche attraverso il portale Sintesi della Città Metropolitana di Milano o della Provincia di Monza e Brianza.

I lavoratori disabili assunti dalle cooperative sociali di tipo B tramite convenzione sono soggetti con particolari difficoltà di inserimento lavorativo:

- persone con disabilità fisica superiore al 74%
- persone con disabilità psichica/intellettiva superiore a 45%

6. Le modalità di adempimento dell'obbligo di assunzione

Ai fini dell'avviamento del soggetto disabile i datori di lavoro devono presentare ai Servizi competenti la richiesta di assunzione **entro 60 giorni dal momento in cui sorge l'obbligo** (entro il 1° marzo p.v.).

La richiesta di avviamento al lavoro si intende presentata anche attraverso l'invio ai Servizi competenti del prospetto informativo.

- ### Come procedere all'assunzione

Per procedere all'assunzione del lavoratore disabile è necessario seguire la seguente procedura:

1) Richiedere il nulla osta nominativo al Servizio competente ai sensi dell'articolo 7 della Legge 68/1999 (telematicamente per la Città Metropolitana di Milano e la Provincia di Monza e Brianza)

2) Rilascio del nulla-osta da parte del Servizio competente

3) Comunicazione obbligatoria di assunzione tramite il canale telematico di entro il giorno precedente all'assunzione

7. Il computo dei lavoratori disabili

- **Lavoratori disabili in somministrazione**

l'articolo 34, del D.Lgs. n. 81/2015, prevede che in caso somministrazione di lavoratori disabili per missioni di **durata non inferiore a 12 mesi**, il lavoratore somministrato **è computato nella quota di riserva dell'azienda utilizzatrice**.

- **Lavoratori disabili già in forza**

L'articolo 4, della Legge n. 68/1999 prevede che 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 a condizione che abbiano una riduzione della capacità lavorativa:

- **pari o superiore al 60 per cento** per 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 n. 915/78;
- **superiore al 45 per cento** per disabilità intellettiva o psichica, accertata dagli organi competenti.

I lavoratori **che divengono inabili** allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia non possono essere computati nella quota di riserva se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60 per cento o, comunque, se sono divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro.

8. L'esonero parziale

Poiché per i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti la quota di riserva è pari ad una unità, **non possono usufruire dell'esonero parziale** previsto dall'art. 5, comma 3, della Legge 68/99, che consente ai datori di lavoro, che per le speciali condizioni della loro attività, non possono occupare l'intera percentuale dei disabili di versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili un contributo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.

9. L'assunzione del lavoratore disabile

Ottenuto il nulla osta da parte del Servizio competente è possibile instaurare il rapporto di lavoro.

L'assunzione dei lavoratori disabili segue le regole che disciplinano il rapporto di lavoro valide per la generalità dei dipendenti.

La Legge n.68/1999, infatti, stabilisce che ai lavoratori assunti ai sensi della normativa sul collocamento dei disabili **si applica il trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi.**

Nella lettera di assunzione può essere inserito il **patto di prova,** la cui durata è determinata dalla contratta collettiva.

Al lavoratore disabile **deve essere attribuita una mansione compatibile con la sua invalidità**, conseguentemente, il recesso da parte del datore di lavoro per esito negativo della prova **è nullo qualora risulti determinato dallo stato di invalidità** e non dall'incapacità del lavoratore disabile allo svolgimento di mansioni compatibili con la sua condizione.

L'assunzione del disabili può avvenire sia a tempo pieno che a tempo parziale.

I datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti, che assumono un lavoratore disabile, **con invalidità superiore al 50 per cento con contratto a tempo parziale**, possono computare il lavoratore medesimo come unità intera, **a prescindere dall'orario di lavoro svolto**.

L'assunzione può avvenire con qualsiasi tipologia di contratto di lavoro subordinato: contratto a termine, contratto di apprendistato di I° II° e III° livello, ecc….

Nel caso di **assunzione a termine** se il contratto non viene trasformato a tempo indeterminato occorrerà procedere con una nuova assunzione per ottemperare all'obbligo di assumere un disabile.

I lavoratori disabili possono essere assunti con modalità di **telelavoro** o di **lavoro agile**.

10. Gli incentivi all'assunzione della persona disabile

- **L'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili**

L'articolo 13 della Legge n. 68/1999, prevede per i datori di lavoro che assumono disabili i seguenti incentivi:

LAVORATORE DISABILE	MISURA DELL'INCENTIVO	DURATA
assunto a tempo indeterminato o **trasformato a tempo indeterminato** che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria del testo unico in materia di pensioni di guerra	**70%** della retribuzione lorda mensile imponibile ai fini previdenziali	**36 mesi**

assunto a tempo indeterminato o **trasformato a tempo indeterminato** che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore tra il 67% e il 79% o con minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria del testo unico in materia di pensioni di guerra	**35%** della retribuzione lorda mensile imponibile ai fini previdenziali	**36 mesi**
assunto a tempo indeterminato che abbia una disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%	**70%** della retribuzione lorda mensile imponibile ai fini previdenziali	**60 mesi**
assunto a tempo determinato per almeno 12 mesi che abbia una disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%	**70%** della retribuzione lorda mensile imponibile ai fini previdenziali	**per la durata del contratto**

Il datore di lavoro per fruire dell'incentivo dovrà presentare apposita richiesta all'INPS e, una volta riconosciuta l'agevolazione, potrà fruirne tramite conguaglio nelle denunce contributive mensili (circolare Inps n. 99/2016).

- **Dote impresa collocamento mirato – Città Metropolitana di Milano, Provincia di Monza e Brianza e Provincia di Lodi**

L'incentivo è riconosciuto a favore dell'impresa che assuma o utilizza in regime di somministrazione una persona con disabilità. Sono ammesse le assunzioni con contratto di lavoro di tipo subordinato a tempo indeterminato o determinato avvenute.

L'incentivo è graduato in relazione:
- alla fascia d'intensità d'aiuto di appartenenza;
- alla tipologia e alla durata del contratto di lavoro o della missione in somministrazione.

Massimali di incentivo previsti per le assunzioni che **concorrono all'assolvimento degli obblighi** di cui alla legge n. 68/99:

Fascia d'aiuto	Tempo indeterminato	Tempo determinato		Somministrato
		Oltre 6 mesi e fino a 12 mesi	Oltre 12 mesi	Oltre 12 mesi
Fascia 1	12.000	4.500	9.500	9.500
Fascia 2	13.000	5.000	10.000	10.000
Fascia 3	14.500	6.000	11.000	11.000
Fascia 4	16.000	7.000	12.000	12.000

Sono previsti rimborsi per un massimo di € 3.000 per l'attivazione di **tirocini formativi e/o di orientamento o di inserimento/reinserimento** lavorativo di persone con disabilità. Il rimborso è riconosciuto al soggetto che assume l'onere di sostenere i costi del tirocinio.

Le domande possono essere presentate, fino ad esaurimento delle risorse e comunque entro il termine ultimo del **30 dicembre 2018,** esclusivamente per mezzo del sistema informativo "Sintesi" della Città Metropolitana di Milano, della provincia di Monza e Brianza e della provincia di Lodi, territorialmente competente per la sede di lavoro presso cui avviene l'assunzione. L'assegnazione del contributo avverrà con procedura "a sportello".

- ## Incentivi INAIL – Assunzione disabili da lavoro

L'INAIL, a cui la legge di bilancio 2015 ha attribuito competenze specifiche in materia di reinserimento lavorativo, eroga incentivi ai datori di lavoro che assumano **disabili da lavoro** (disabilità causata da infortunio/malattia professionale superiore al 33%) tutelato dall'INAIL e attuino accomodamenti ragionevoli, funzionali allo svolgimento della mansione oggetto del contratto di lavoro che il datore di lavoro deve porre in essere a garanzia del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità e della piena uguaglianza con gli altri lavoratori.

Gli interventi per il reinserimento e l'integrazione delle persone con disabilità da lavoro, devono essere individuati nell'ambito di un progetto personalizzato.

Sono previste tre distinte tipologie di intervento:

a) **superamento e abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro**: interventi edilizi, impiantistici e domotici nonché dispositivi finalizzati a consentire l'accessibilità e la fruibilità degli ambienti di lavoro (limite massimo di spesa rimborsabile 95 mila euro);
b) **adeguamento e adattamento delle postazioni di lavoro**: adeguamento di arredi facenti parte della postazione di lavoro, ausili e dispositivi tecnologici, informatici o di automazione funzionali all'adeguamento della postazione o delle attrezzature di lavoro, ivi compresi i comandi speciali e gli adattamenti di veicoli costituenti strumento di lavoro (limite massimo di spesa rimborsabile 40 mila euro);
c) **formazione**: interventi personalizzati di addestramento all'utilizzo delle postazioni e delle relative attrezzature di lavoro connessi ai predetti adeguamenti e adattamenti, interventi di formazione e tutoraggio utili ad assicurare lo svolgimento della stessa mansione e la riqualificazione professionale funzionale all'adibizione ad altra mansione (limite massimo di spesa rimborsabile 15 mila euro) .

Entro il limite degli importi annualmente stanziati, **fino a un massimo di 150.000,00 euro per progetto personalizzato** e nei limiti di spesa previsti per ciascun intervento, l'INAIL può rimborsare e/o anticipare al datore di lavoro il 100% dei costi degli interventi tipologia a) e b) e il 60% dell'intervento c).

In merito alle disposizioni regolamentari e alle relative modalità operative, si invita a consultare il sito Inail.

11. Le sanzioni

Il D.Lgs. n.185/2016 ha inasprito la precedente sanzione amministrativa in caso inosservanza dell'obbligo di assunzione del disabile prevedendo la sanzione di **153,20 euro per ogni giorno lavorativo di ritardo** rispetto a quello in cui è scatto l'obbligo.

La sanzione è comminata dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro - ITL

In caso di violazione dell'obbligo accertata dall'ispettore, verrà applica la procedura di diffida (1/4 dell'importo complessivo) e assegnato un termine di 30 giorni per la regolarizzazione, consistente nell'assunzione della persona disabile.

Guide operative per le imprese associate

Unione
CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA
MILANO · LODI · MONZA E BRIANZA

DIREZIONE SINDACALE - SICUREZZA SUL LAVORO
AREA LAVORO
Corso Venezia 47 ▪ 20121 Milano ▪ 027750314
sindacale@unione.milano.it ▪ www.confcommerciomilano.it