INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale

Lavoro e disabilità

tutele, agevolazioni, opportunità

INPS



«La disabilità è un concetto in evoluzione, è il risultato dell'interazione tra persone con menomazioni e barriere comportamentali ed ambientali che impediscono loro la piena ed effettiva partecipazione alla società su base di uguaglianza con gli altri»

Dal Preambolo della Convenzione Onu per i diritti delle persone con disabilità

INPS

1. I SOGGETTI

- affetti da minorazioni fisiche, psichiche e portatori di handicap intellettivo con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;
- invalidi del lavoro con grado di invalidità superiore al 33%;
- non vedenti colpiti da cecità assoluta o con un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi, con eventuale correzione o con deficit del campo visivo previsti dalla Legge 3 aprile 2001 n.138;
- sordi colpiti da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata;
- invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e di servizio.

2. Regione Lombardia

Legge Regionale n.13/2003 :

- **promuove** e sostiene l'inserimento lavorativo in forma dipendente, autonoma e auto imprenditoriale delle persone disabili;
- **promuove** la cultura dell'integrazione e dell'inclusione sociale, tramite un sistema coordinato di azioni volte a favorire l'inserimento lavorativo e la stabilizzazione nel posto di lavoro delle persone disabili, avvalendosi a tal fine anche della collaborazione e del coinvolgimento delle famiglie;
- **promuove** l'organizzazione coordinata della rete dei servizi preposti all'inserimento lavorativo e dei servizi socio assistenziali, educativi, formativi operanti sul territorio.

attivando:

- iniziative di tirocinio, orientamento, transizione al lavoro e riqualificazione e percorsi di recupero scolastico;
- – un sistema integrato di servizi per il lavoro, socio-riabilitativi, formativi ed educativi, e di accompagnamento tutoriale al posto di lavoro;
- ***forme di supporto ai datori di lavoro per la realizzazione degli adempimenti previsti dalla L. 68/99.***

INPS

3. L 'AVVIAMENTO AL LAVORO

AZIENDE PRIVATE	QUOTA DI RISERVA OBBLIGATORIA	MODALITA' DI ASSUNZIONE
Da 15 a 35 dipendenti	1 disabile	Chiamata nominativa
Da 36 a 49 dipendenti	2 disabili	1 chiamata nominativa 1 chiamata numerica
Oltre 49 dipendenti	7% del totale	60% chiamata nominativa 40% chiamata numerica

Nel caso in cui si proceda ad una chiamata nominativa, il Servizio di collocamento obbligatorio trasmette al datore di lavoro richiedente l'elenco completo dei soggetti che si sono prenotati per quella determinata offerta di lavoro.
Spetterà al datore di lavoro selezionarli tutti e scegliere il disabile che riterrà più idoneo a svolgere la mansione richiesta.

Nel caso in cui si proceda ad una chiamata numerica, il Servizio di collocamento obbligatorio formula una graduatoria dei soggetti che si sono prenotati e provvede ad avviare l'avente diritto (o gli aventi diritto) al datore di lavoro richiedente

Esonero e contributo esonerativo

I datori di lavoro privati e gli Enti pubblici economici che per le speciali condizioni della loro attività non possano occupare tutta la percentuale dei disabili, possano, a domanda (indirizzata al servizio disabili della provincia o, in presenza di unità produttive dislocate in più territori, al servizio su cui insiste la sede legale), essere parzialmente esonerati dall'obbligo a condizione che versino al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili un contributo esonerativo per ciascuna unità non assunta, nella misura di 30,64 euro per ogni giorno lavorativo

I datori di lavoro privati provvedono ad assumere disabili nella percentuale e secondo le modalità indicate.

Nel caso in cui essi stipulino, con i Servizi provinciali per l'impiego, le convenzioni previste dall'art. 11 della legge 68/99 (in modo tale da programmare le assunzioni nel tempo, indicando le figure professionali richieste e le modalità di inserimento lavorativo), **acquisiscono la facoltà di utilizzare chiamate nominative per la totalità dei disabili da assumere**

Le Convenzioni

1. convenzioni volte all'inserimento e all'integrazione dei soggetti disabili in azienda. È previsto **un programma** che impegna il datore di lavoro e, nel contempo, agevola l'assunzione nell'ambito della quota di riserva (artt. 11 e 13 L 68/99; art. 10 DPR 333/2000);

2. convenzioni dirette all'inserimento lavorativo dei disabili, anche temporaneo con finalità formative, in cui sono coinvolti altri soggetti oltre al datore di lavoro;

3. convenzioni-quadro volte a promuovere l'inserimento di lavoratori disabili nell'ambito delle cooperative sociali attraverso il conferimento di commesse di lavoro alla cooperative;

INPS

Sanzioni

Le imprese private e gli enti pubblici economici che non adempiano agli obblighi previsti dalla legge 68/99 per il diritto al lavoro delle persone disabili sono soggetti a sanzioni amministrative (art. 15 – comma 1 della legge 68/99).

Le aziende oltre i 15 dipendenti **sono obbligate ad inviare annualmente un prospetto riepilogativo la situazione occupazionale della loro struttura produttiva: gli inadempienti sono soggetti alla sanzione amministrativa di 635,11 euro per ritardato invio, maggiorata di 30,76 euro per ogni giorno di ulteriore ritardo.**

Trascorsi sessanta giorni dalla data in cui insorge l'obbligo di assumere lavoratori disabili, per ogni giorno in cui risulti scoperta la quota dell'obbligo, il datore di lavoro è tenuto a versare la somma di 62,67 euro al giorno e per ciascun lavoratore disabile non occupato.

In caso di omissione totale o parziale del versamento dei contributi legati alle richieste di esonero parziale di assunzione (art. 5), la somma dovuta può essere maggiorata, a titolo di sanzione amministrativa, dal 5 per cento al 24 per cento su base annua.

La partecipazione, da parte di imprese pubbliche o private, a bandi per appalti pubblici o a rapporti convenzionali o di concessione con pubbliche amministrazioni è subordinata alla dichiarazione di adempimento delle norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili (...) pena l'esclusione dalla gara (art. 17).

Le sanzioni amministrative sono disposte dalla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio a cui spetta anche l'attività ispettiva in materia di assunzioni obbligatorie.

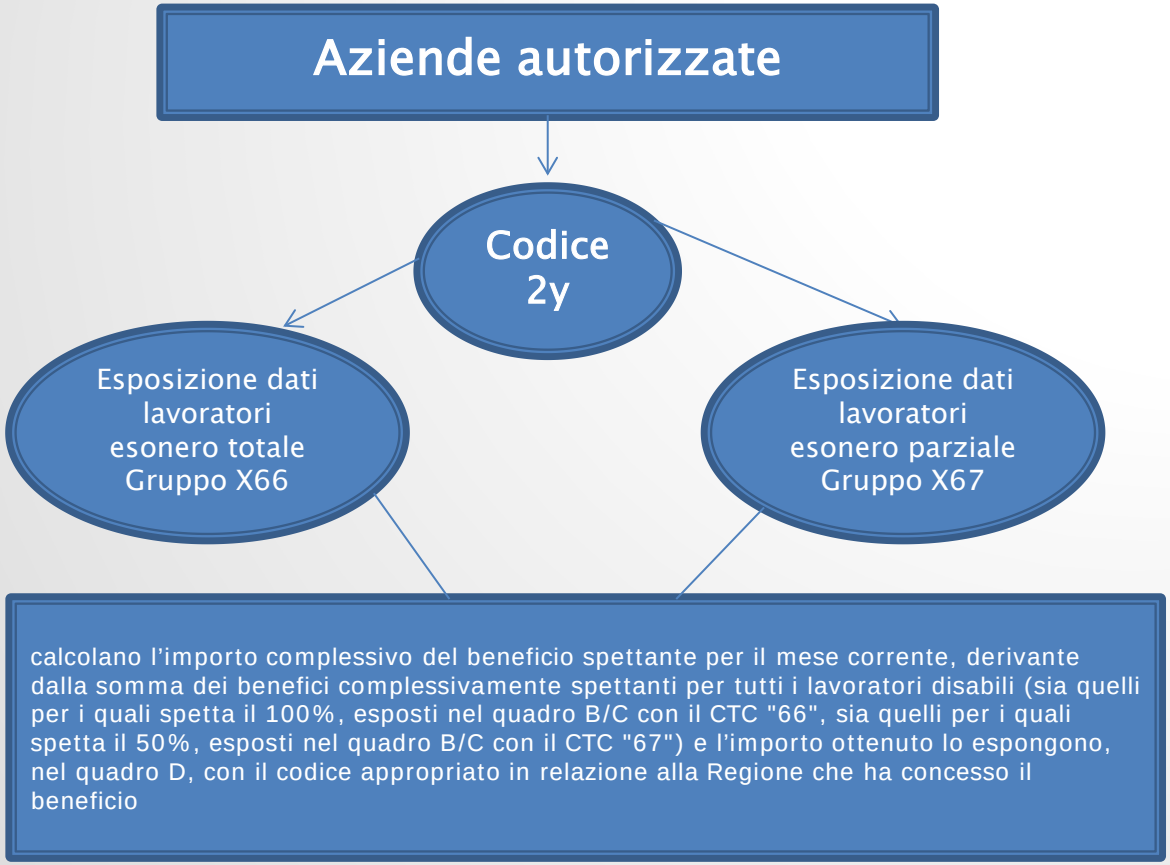
INPS

4. Agevolazioni ed incentivi

Convenzioni stipulate ante 1/1/2008

- **"fiscalizzazione totale**", per **otto anni**, dei contributi per ogni lavoratore disabile che abbia **un'invalidità superiore al 79**;
- "**fiscalizzazione totale**", per **otto anni**, dei contributi per ogni lavoratore **disabile intellettivo o psichico** indipendentemente dalla percentuale di invalidità ;
- **"fiscalizzazione del 50%",** per **cinque** anni, dei contributi per ogni lavoratore disabile che abbia un'**invalidità compresa tra il 67% e il 79%**
- Chi trasforma o rende **adeguato un posto di lavoro** per un disabile con invalidità superiore a 50% ha diritto a un **rimborso forfetario parziale delle spese**.

Conguaglio fiscalizzazione su modello DM 10



INPS

Convenzioni stipulate dal 1/1/2008 in poi (Legge 247/2007)

a) **fino al 60% del costo salariale lordo annuo**, per l'assunzione di lavoratori con una **percentuale di invalidità non inferiore all'80%** o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria del testo unico in materia di pensioni di guerra o con **handicap psichico**;

b) **fino al 25% del costo salariale annuo lordo**, per l'assunzione di lavoratori con una **percentuale di invalidità compresa tra il 67% ed 1l 79%** o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria del testo unico in materia di pensioni di guerra;

c) **il rimborso forfettario parziale delle spese sostenute per l'adeguamento della postazione di lavoro** dei disabili con una percentuale di invalidità superiore al 50% o per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o per la rimozione di barriere architettoniche

INPS

Contribuzione Aspi disabili e svantaggiati

Contributo Ordinario

1,31% DS +0,30% DS aggiuntivo

DOVUTO

Come per la generalità dei lavoratori

Contributo addizionale

1, 40%

DOVUTO

in caso di interruzione rapporto non a tempo indeterminato

Contributo di licenziamento

41% del massimale Aspi per ogni 12 mesi di anzianità lavorativa

DOVUTO

in caso di interruzione rapporto a tempo determinato

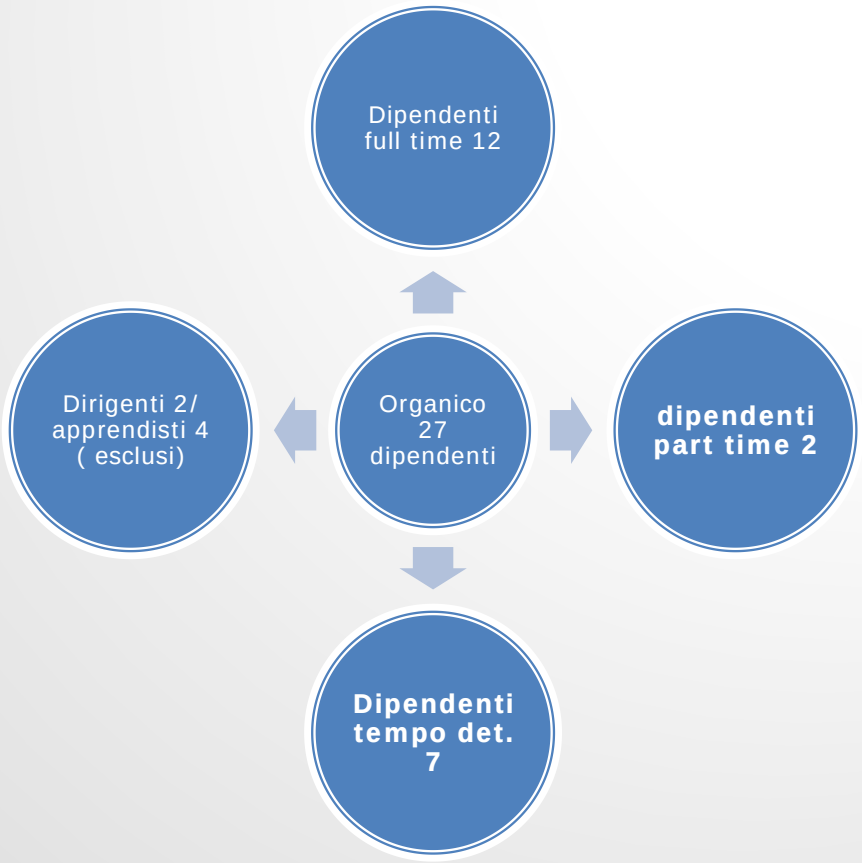
5. Novità Riforma Fornero

La legge 92/2012 determina un notevole allargamento della base occupazionale su cui calcolare la quota di assunzioni da riservare ai soggetti disabili: il comma 1 dell'articolo 4 della Legge n. 68/1999, come sostituito dalla Riforma, include nella base di computo:

- **tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato**, compresi quindi i lavoratori a tempo determinato con contratto di durata superiore a 6 mesi (con la sola eccezione quelli assunti per sostituire altri dipendenti assenti e aventi diritto alla conservazione del posto di lavoro)
- **i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale**

(art.4 L.68/99 come riformato dalla L. 92/2012)

Esempio di obbligo di UNA richiesta nominativa precedentemente non sussistente



INPS

Inoltre, viene rafforzato il contatto fra i Servizi per l Impiego e la Direzione Territoriale del Lavoro:

Art. 6 novellato:

Gli organismi individuati dalle regioni ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo 23 dicembre 1997 n. 469 di seguito denominati «uffici competenti» provvedono in raccordo con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio , secondo le specifiche competenze loro attribuite, alla programmazione, all'attuazione alla verifica (…)

I medesimi organismi sono tenuti a comunicare, anche in via telematica, con cadenza almeno mensile, alla competente Direzione territoriale del Lavoro, il mancato rispetto degli obblighi di cui all'art.3, nonché il ricorso agli esoneri, ai fini dell'attivazione degli eventuali accertamenti

Inps oltre le barriere: Lo Sportello Mobile



United Nations
Public Service Awards



