



ASSOLOMBARDA
Confindustria Milano Monza e Brianza

La gestione dei lavoratori disabili in azienda

Incontro GDP - Valeria Innocenti

8 marzo 2018

La normativa

 Legge 12 marzo 1999 n. 68

Recenti modifiche:

- D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151
(Decreto Semplificazioni)
- D.Lgs. 24 settembre 2016, n. 185
(Decreto correttivo del Jobs Act)

Le principali recenti modifiche

- **dal 1° gennaio 2018** modificata la norma di miglior favore per le «piccole imprese» (15-35 dipendenti), che limitava l'obbligo di collocamento di persone disabili solo nel caso di «nuove assunzioni».
- **riconosciuta la computabilità all'interno della quota di riserva dei lavoratori: già disabili prima dell'assunzione**, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, nel caso in cui abbiano una riduzione della capacità lavorativa **pari o superiore al 60%** o con disabilità intellettiva e psichica con riduzione della capacità lavorativa **superiore al 45%**.
- Semplificazione del procedimento di esonero dall'obbligo di assunzione di disabili per gli addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille.
- Introdotto un nuovo sistema per gli incentivi, informatizzato e semplificato.

Chi sono i lavoratori «disabili»

- Persone in età lavorativa affette da minoranze fisiche, psichiche o sensoriali e portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%
- Persone che percepiscono l'assegno ordinario di invalidità (novità jobs act)
- Persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33%
- Persone non vedenti o sordomute
- Persone invalide di guerra, invalidi civili di guerra e invalide per servizio

Quali sono le «categorie protette»

- Gli orfani e il coniuge superstite di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio
- I figli e il coniuge di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro
- I profughi italiani rimpatriati

Quali sono le aziende soggette all'obbligo

	Aziende da 15 a 35 dipendenti	Aziende da 36 a 50 dipendenti	Aziende con più di 50 dipendenti
Disabili da assumere	1 disabile	2 disabili	n. disabili corrisponde al 7% base di computo
Categorie protette da assumere	---	---	1 categoria protetta (da 51 a 150 dipendenti) o 1% dell' organico complessivo aziendale (oltre 150 dipendenti)

La base di computo

Sulla base del numero di dipendenti che l'azienda ha **a livello nazionale** si identifica la fascia d'obbligo alla quale l'azienda appartiene tra quelle descritte

Attenzione: **non tutti i dipendenti si computano** al fine dell'organico che determina l'obbligo la cd «base di computo»

Come si calcola la «base di computo»

Sono **esclusi** dalla base di computo:

- I lavoratori disabili e le categorie protette in forza
- Gli apprendisti
- I dirigenti
- I lavoratori occupati con contratto a termine fino a 6 mesi
- I soci di cooperative di produzione e lavoro
- I lavoratori somministrati
- I lavoratori assunti per attività da svolgersi esclusivamente all'estero (per la durata della stessa)
- I lavoratori a domicilio
- I soggetti impegnati in lavori socialmente utili
- Lavoratori assunti in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto
- I lavoratori part time da computare proporzionalmente all'orario svolto. Le frazioni superiore allo 0,50% sono considerate unità

L'adempimento dell'obbligo

- ➔ Verificata la «classe dimensione» alla quale l'azienda appartiene a livello nazionale
- ➔ Gli obblighi occupazionali dovranno essere poi adempiuti con riferimento alla consistenza dimensionale che l'azienda ha in **ciascuna provincia** nella quale ha una sede sul territorio nazionale

L'assunzione nominativa

Il datore di lavoro, una volta individuato il nominativo del disabile da assumere, inoltra in via telematica agli uffici della Provincia competente una **preliminare richiesta di nulla osta**



Ottenuto il nulla osta l'azienda potrà procedere all'assunzione comunicandola al Centro per l'Impiego entro le 24 ore precedenti

Se non viene richiesto il nulla osta l'assunzione non è computabile

Il prospetto informativo

Quando va inviato

I datori di lavoro soggetti all'obbligo di assunzione di lavoratori disabili sono tenuti ad inviare, **entro il 31 gennaio di ogni anno**, alla **Provincia competente** attraverso la procedura telematica



un prospetto informativo contenente i dati del personale valido e invalido (i dati devono essere riferiti alla **situazione aziendale al 31 dicembre dell'anno precedente quello dell'invio**)

Il prospetto informativo

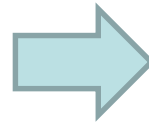
Quando va inviato

- Sono tenuti all'invio **SOLO** i datori di lavoro che abbiano avuto cambiamenti occupazionali tali da modificare o incidere sulla quota di riserva rispetto all'ultimo prospetto informativo inviato
- Anche nel caso di insorgenza di nuovi obblighi di assunzione in corso d'anno, l'invio del prospetto dovrà avvenire secondo la scadenza annuale

Il prospetto informativo

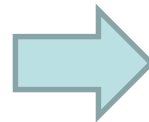
Come va inviato

Aziende che hanno la sede legale e le unità produttive in **un'unica Regione**



invio del prospetto informativo presso il servizio informatico messo a disposizione dalla Regione

Aziende che hanno la sede legale e le unità produttive ubicate in **due o più Regioni**



invio del prospetto informativo al servizio informatico ove è ubicata la **sede legale dell'Azienda**

Il prospetto informativo

Le sanzioni

Sanzione per **mancato invio**



Euro 635,11

Sanzione per **ogni giorno di ritardo**



Euro 30,76

Come adempiere all'obbligo

Attraverso :

- ➔ le convezioni previste nella L. n. 68/99 e nel D.Lgs. n. 276/03
- ➔ gli esoneri previsti nell'art. 5 della L.68/99
- ➔ la compensazione territoriale
- ➔ la somministrazione

Le convenzioni

Convenzione ex art. 11,
Legge n. 68/99

Convenzione aziende
plurilocalizzate/gruppi di impresa

Convenzione ex art. 14,
D.Lgs. n. 276/03

La convenzione art. 11, L. n. 68/99

La convenzione ex art. 11 fra la Provincia e l'azienda consente a quest'ultima di adempiere all'obbligo mediante una **pianificazione delle assunzioni**

CARATTERISTICHE DELLA CONVENZIONE

Si riferisce SOLO all'assunzione di lavoratori disabili e NON alle c.d. categorie protette

Permette al datore di stipulare contratti di apprendistato e tirocini

Permette al datore di lavoro di fruire gratuitamente di Servizi di inserimento lavorativo

In caso di reiterata inottemperanza la Provincia può avviare numericamente

La convenzione art. 11, L. n. 68/99

La durata

La durata della convenzione è legata al numero dei disabili che si intende inserire:

- Fino a 2 disabili ➡ 3 anni (aziende I e II fascia), 2 anni e 6 mesi (aziende III fascia)
- Fino a 3 disabili ➡ 3 anni
- Fino a 4 disabili ➡ 4 anni
- Fino a 5 disabili ➡ 5 anni
- Fino a 10 disabili ➡ 6 anni
- 11 disabili e oltre ➡ 8 anni

La durata della convenzione può essere ampliata con l'applicazione di specifiche maggiorazioni in percentuale (c.d. moltiplicatori) in caso di disabili deboli, tirocini finalizzati all'inserimento o particolari situazioni aziendali (es. CIGO, CIGS, contratti di solidarietà)

Convenzione ex art. 11 (L. n. 68/99)

Contenuti e proroghe

I contenuti della convenzione possono essere oggetto di rinegoziazione con la provincia competente, laddove i presupposti e le condizioni dell'azienda cambino in maniera sostanziale.

E' possibile chiedere la proroga del singolo step di 6 mesi, se non ottemperato, dietro richiesta motivata.

Convenzione ex art. 11 (L. n. 68/99)

Convenzioni successive

In caso di nuovi obblighi, o di convenzioni terminate, è possibile chiedere una nuova Convenzione.

In questi casi la tempistica concessa dipende dall'ottemperanza alla precedente convenzione:

- ✓ tempistica standard se la convenzione precedente è stata ottemperata per almeno i 2/3 delle scoperture;
- ✓ tempistica ridotta (6 mesi ad assunzione) per convenzioni ottemperate per meno dei 2/3.

Convenzioni a favore di gruppi di impresa/aziende plurilocalizzate

I datori di lavoro che occupano personale in più unità produttive o di imprese che fanno parte di un gruppo, possono stipulare un'unica Convenzione per tutte le unità produttive o le imprese che fanno parte del gruppo

Convenzioni a favore di gruppi di impresa - durata

La tempistica è inferiore a quella prevista per le Convenzioni per aziende singole:

- Fino a 2 scoperture ➡ 1 anno
- Fino a 3 scoperture ➡ 2 anni
- Fino a 4 scoperture ➡ 3 anni
- Fino a 5 scoperture ➡ 4 anni
- Fino a 10 scoperture ➡ 6 anni
- 11 scoperture e oltre ➡ 8 anni

Convenzione ex art. 14 (D.Lgs. n. 273/2003)

L'**Azienda** conferisce a una cooperativa di tipo B una commessa di lavoro con la quale adempie all'obbligo

La **Provincia** individua le persone disabili da inviare presso le cooperative sociali e verifica il corretto adempimento degli obblighi

La **Cooperativa sociale** assume i disabili e realizza la commessa che l'azienda gli ha affidato

La convenzione art. 14 (D.Lgs. n. 273/2003) - caratteristiche

E' possibile coprire l'obbligo di assunzione di disabili nei limiti del 20% della quota d'obbligo (una unità per aziende fino a 50 dipendenti).

I disabili assunti con questo strumento sono disabili con particolari difficoltà di inserimento lavorativo: persone con disabilità fisica superiore al 74% o psichica/intellettiva superiore al 45%.

L'esonero nella Legge n. 68/99

- **L'esonero** è la possibilità per il datore di lavoro privato di ridurre il numero di inserimenti lavorativi da effettuare.
- Trova ragione nelle speciali condizioni dell'attività produttiva, tale non permettere di occupare l'intera percentuale di lavoratori con disabilità.

Tipologie di esonero

Attualmente nella Legge n. 68/99 si affiancano due distinte tipologie di esonero:

- Esonero parziale autorizzato (art.5 c.3)
- Esonero per premio INAIL superiore al 60 per mille (art.5 c. 3bis)

L'Esonero parziale autorizzato

- Chi ritenga di non poter occupare tutta la quota di riserva di persone con disabilità prevista dalla norma, può chiedere l'autorizzazione ad una **riduzione temporanea e parziale** degli obblighi.
- La **percentuale massima** di esonero riconoscibile è pari al **60%**.
- Max **all'80%** solo nei settore della sicurezza, della vigilanza del trasporto privato.

Motivi di concessione

I soli motivi di concessione dell'esonero sono:

- **faticosità** della prestazione lavorativa;
- **pericolosità** connaturata al tipo di attività;
- particolare **modalità di svolgimento** (tecnologie, turni ...).

Faticosità



- Deambulazione
- Stazione eretta
- Movimentazione manuale dei carichi
- Movimenti ripetitivi
-

Pericolosità



- Uso macchine pericolose
- Uso di sostanze tossiche, cancerogene o infiammabili
- Pericoli di precipitazione
- Presenza carichi sospesi
- Macchine semoventi
- Rischio incendio /esplosione
-

Particolari modalità



- Lavoro esterno
- Articolazione su turni
- Particolare specializzazione
- Personale viaggiante
- Stress lavoro correlato
-

L'Esonero parziale - contributo

- A fronte di ogni lavoratore disabile esonerato si paga un contributo esonerativo.
- 30,64 € **per ciascuna unità** non assunta **per ogni giorno** lavorativo
(7.966,40 € annui per pers. su 5 gg lav.)
- Le quote pagate confluiscono nel **Fondo Regionale** per l'Occupazione dei Disabili

Esonero 60 per mille

I datori di lavoro:

- che occupano addetti in lavorazioni che comportano un tasso di **premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille**;
- possono **autocertificare l'esonero** dall'obbligo per quanto concerne i medesimi.

Esonero 60 per mille

Le imprese che attivano questo esonero versano:

- un **contributo esonerativo** pari a 30,64 € per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato;
- al **Fondo Nazionale** per il diritto al lavoro dei disabili.

Premio INAIL di riferimento

- Il riferimento al premio assicurativo INAIL deve intendersi **al tasso originario per lavorazione** (D.M. 12 dicembre 2000) e non al tasso specifico aziendale.
- Quest'ultimo, infatti, penalizzerebbe le imprese con andamenti infortunistici positivi o che investono in prevenzione.

Richiesta e pagamenti

Per fruire dell'esonero è necessario:

- entro 60 giorni, presentare una autocertificazione, esclusivamente in via telematica, alla Banca dati del collocamento mirato in www.cliclavoro.gov.it ;
- pagare ogni trimestre (anticipato) il contributo al Fondo Nazionale tramite bonifico.

(Decreto Interministeriale 10 marzo 2016)

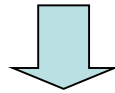
La compensazione territoriale

I datori di lavoro privati che:

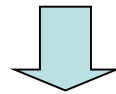
- occupano personale in diverse unità produttive;
- sono parte di un gruppo

possono adempiere computando

in una unità produttiva o in una impresa del gruppo



un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento mirato **superiore a quello prescritto,**



portando in via automatica **le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti** nelle altre unità produttive o nelle altre imprese del gruppo.

La compensazione territoriale

I datori di lavoro privati che si avvalgono della facoltà della compensazione territoriale **devono trasmettere in via telematica:**

➡ **il prospetto informativo** dal quale risulta l'adempimento dell'obbligo a livello nazionale sulla base dei dati riferiti a ciascuna unità produttiva ovvero a ciascuna impresa appartenente al gruppo.

➡ **a ciascuno dei servizi competenti:**

- delle province in cui insistono le unità produttive della stessa azienda;
- delle sedi delle diverse imprese del gruppo.

La somministrazione di lavoro

(art. 34 comma 3, D.Lgs. n. 81/2015)

L'azienda può adempiere alla quota d'obbligo facendosi somministrare da un'agenzia per il lavoro un lavoratore disabile



La missione del lavoratore somministrato dovrà avere una **durata non inferiore a 12 mesi**

Altri eventi che incidono sull'adempimento dell'obbligo

- ➡ La sospensione degli obblighi
- ➡ L'aggravamento delle condizioni di salute
- ➡ Gli invalidi divenuti tali in corso di rapporto di lavoro

La sospensione degli obblighi

Gli obblighi occupazionali di disabili/categorie protette sono sospesi in caso di:

- CIGS
- Contratti di solidarietà
- Licenziamenti collettivi

La sospensione degli obblighi

DURATA E AMBITO DI APPLICAZIONE

CIGS CONTRATTI DI SOLIDARIETA'	LICENZIAMENTO COLLETTIVO
<p>Gli obblighi sono sospesi per tutta la durata degli interventi in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e per il singolo ambito provinciale</p>	<p>Gli obblighi sono sospesi per la durata della procedura di licenziamento collettivo ulteriori 6 mesi</p>

La sospensione degli obblighi

PROCEDURA

- L'azienda **deve segnalare il verificarsi della condizione al competente servizio provinciale** allegando copia del provvedimento amministrativo o dell'accordo/mancato accordo nel caso della mobilità.
- Nel caso in cui il provvedimento non sussista ancora, ma sia stato richiesto, il datore può chiedere comunque di fruire della sospensione al servizio competente il quale, valutata la situazione dell'impresa può autorizzare la sospensione temporanea per un periodo non superiore a 3 mesi, rinnovabile una sola volta.

L'aggravamento delle condizioni di salute

- **Sia il disabile che l'azienda** possono chiedere che venga accertata la compatibilità delle mansioni con lo stato di salute nel caso:
 - di aggravamento delle condizioni di salute;
 - di variazioni dell'organizzazione del lavoro.
- Il rapporto di lavoro può essere risolto qualora la commissione medica istituita presso la ASL accerti che, anche attuando i possibili adattamenti all'organizzazione del lavoro, vi sia la **definitiva impossibilità di reinserire il disabile in azienda.**

Gli invalidi divenuti tali in corso di rapporto di lavoro

Possono essere computati nella quota d'obbligo:

- i lavoratori che si siano **invalidati successivamente all'assunzione:**
 - per infortunio o malattia (invalidi civili) che abbiano subito una riduzione della capacità lavorativa in **misura pari o superiore al 60%** sono computabili nella percentuale di riserva;
- i lavoratori **già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro,** anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio:
nel caso in cui abbiano una riduzione della capacità lavorativa **pari o superiore al 60%** o con disabilità intellettiva e psichica con riduzione della capacità lavorativa **superiore al 45%**.

Gli invalidi divenuti tali in corso di rapporto di lavoro

Per computare questi lavoratori nella quota d'obbligo



L'azienda deve inoltrare una **specifica richiesta di computo** in via telematica alla provincia competente, allegando copia conforme della certificazione medica che attesti l'avvenuto riconoscimento della disabilità

Le agevolazioni

Quali sono

Per le aziende che assumono **a tempo indeterminato** lavoratori disabili è previsto, su richiesta, un **incentivo per 36 mesi**:

- **nella misura del 70%** della retribuzione mensile lorda, per ogni lavoratore disabile che abbia una **riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%**;
- **nella misura del 35%** della retribuzione mensile lorda, per ogni lavoratore disabile che abbia una **riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%**.

Le agevolazioni

Quali sono

In caso di assunzione di lavoratore che abbia un **handicap intellettuale o psichico** che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%



L'Azienda potrà chiedere un incentivo **nella misura del 70%** della retribuzione mensile lorda:

- per un periodo di 60 mesi se assume a tempo indeterminato;
- per tutta la durata del contratto se assume a termine (durata non inferiore a 12 mesi).

Le agevolazioni

Come si richiedono

Le domande vengono inviate mediante una **apposita procedura telematica sul sito dell'INPS** che consente al datore di lavoro di avere una verifica preventiva da parte dell'Istituto sulla effettiva disponibilità delle risorse.

Gli incentivi sono riconosciuti dall'Inps mediante conguaglio nelle denunce UniEmens:

- sulla base delle effettive disponibilità delle risorse;
- secondo l'ordine cronologico di presentazione delle domande.

Le sanzioni: dall'8 ottobre 2016

aumentato l'importo delle sanzioni previste in caso di **mancato adempimento dell'obbligo di assunzione**



Euro 153,20 per ogni lavoratore non assunto e per ogni giorno lavorativo trascorso



ASSOLOMBARDA
Confindustria Milano Monza e Brianza

www.assolombarda.it
www.assolombardanews.it
Seguici su     