

## ***Collocamento dei lavoratori disabili e le novità del DLgs n. 151/2015***

*Il Decreto Legislativo n. 151 del 14 Settembre 2015 , entrato in vigore il 24 Settembre 2015, riguardante la razionalizzazione e semplificazione in materia di lavoro, ha previsto, tra le altre cose, una ridefinizione della legge n. 68/1999 che disciplina l'avviamento al lavoro dei soggetti portatori di handicap.*

.....

Con il presente documento, proseguiamo più compiutamente con un'analisi dei punti più rilevanti del decreto 151/2015, con riguardo al collocamento dei lavoratori disabili, già brevemente affrontato in una ns. precedente comunicazione.

### ***Razionalizzazione e revisione delle procedure e degli adempimenti in materia di inserimento delle persone con disabilità***

#### **ART. 1 Collocamento mirato**

Il legislatore delegato ha inteso modificare in modo significativo quanto previsto dalla legge 12 marzo 1999 n. 68, con l'obiettivo di snellire la burocrazia e favorire l'inserimento nel mondo del lavoro delle persone affette da disabilità.

Al momento la norma ha un contenuto programmatico finalizzato a creare le premesse per un efficace collocamento dei disabili e per questo il Ministero del Lavoro dovrà emanare entro il 23 Marzo 2016 provvedimenti riguardanti:

- la **promozione di una rete integrata** tra servizi sociali, sanitari ed educativi presenti sul territorio e l'INAIL finalizzata a prendere in carico i lavoratori con disabilità al fine di agevolarne l'inserimento lavorativo;
- la **promozione di accordi territoriali** tra organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, cooperative sociali e associazioni dei familiari disabili, e del terzo settore, al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei soggetti portatori di handicap;
- la **progettazione di forme di inserimento lavorativo** che tengano conto delle barriere e della progettazione di indirizzi per i servizi competenti finalizzati a favorire l'inserimento lavorativo in un'ottica bio-psico-sociale;
- l' **analisi dei posti** da assegnare al personale disabile anche in ragione dei ragionevoli adattamenti che il datore di lavoro è tenuto ad adottare;
- la **promozione di un soggetto responsabile** dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro il cui compito principale è finalizzato ad agevolare il proficuo inserimento al lavoro e a risolvere i problemi legati alla disabilità anche in raccordo con l'INAIL per i portatori di handicap causato da un infortunio sul lavoro;
- l' **individuazione di buone pratiche** relative all'inserimento lavorativo.

Attendiamo pertanto la traduzione di tali progetti in norme operative.

## **Art. 2**

### **Ampliamento dei destinatari**

*(Modifica dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68)*

La sfera dei destinatari della norma viene allargata, con l'inserimento dei percettori di una pensione di invalidità ( di cui all'art. 1, comma 1, Legge n.222/1984)

## **Art. 3**

### **Collocamento dei disabili nelle piccole imprese**

*(Modifica dell'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68)*

A partire dal 1 Gennaio 2017 si modifica il collocamento dei lavoratori disabili nelle imprese dimensionate sui quindici dipendenti.

**RASSEGNA GIURIDICA** - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

**AZETA News** - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

**DIRETTORE RESPONSABILE** Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

### **Disciplina attuale:**

*L'art. 3 della legge 68/99 prevede che i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie protette definite dalla medesima legge nella seguente misura:*

- a) sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;*
- b) due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;*
- c) un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.*

*Per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti l'obbligo suddetto si applica solo in caso di nuove assunzioni e quindi l'assunzione di un lavoratore disabile scatta nel caso di una nuova assunzione, quando quindi i dipendenti salgono a sedici.*

*Il datore di lavoro in tale caso ha tempo dodici mesi dal momento dell'assunzione. per adempiere l'obbligo.*

### **Disciplina in vigore dal 01.01.2017:**

Con la soppressione dell'art. 3, comma 2 della legge n. 68/1999, a partire dal 1 gennaio 2017, viene superato, per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, il regime di gradualità nell'attuazione dell'obbligo di assunzione che era subordinato all'effettuazione di "nuove assunzioni".

In altre parole, mentre prima l'obbligo di assumere un disabile scattava solo in caso di nuove assunzioni, ora il semplice fatto di avere dai 15 ai 35 dipendenti impone al datore di lavoro di avere alle proprie dipendenze il lavoratore disabile nei termini previsti per gli altri datori di lavoro (sessanta giorni dall'obbligo).

Quindi, I datori di lavoro che, per effetto di nuove assunzioni, raggiungeranno la soglia precisata, avranno sessanta giorni di tempo per adempiere all'obbligo, trascorsi i quali troverà applicazione l'art. 15 che prevede l'irrogazione di una sanzione amministrativa pari a 62,77 euro per ogni giorno lavorativo, destinata a crescere fino a quando non si darà seguito all'onere legale.

Questa previsione è applicabile anche ai partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni senza scopo di lucro che operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione.

**RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi**

**AZETA News - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)**

**DIRETTORE RESPONSABILE** Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

#### **Art. 4**

### **Computabilità nella quota d'obbligo del personale non assunto obbligatoriamente**

*(Modifica dell'articolo 4 della legge 12 marzo 1999, n. 68)*

Nella quota di riserva prevista dalla norma (ricordiamo: un lavoratore nelle aziende da quindici a trentacinque dipendenti, due in quelle comprese tra trentasei e cinquanta, il 7% in quelle con un organico superiore), viene consentito di computare nell'aliquota i lavoratori già disabili prima dell'assunzione (ma non assunti per il tramite del collocamento obbligatorio) con una percentuale di minorazione superiore al 60% o con minorazioni riferibili a quelle comprese tra la prima e sesta categoria delle tabelle annesse al testo unico della norma in materia di pensioni di guerra o con disabilità intellettiva o psichica superiore al 45%, accertata dagli organi competenti.

*La disposizione è in linea con quella che consente la computabilità dei lavoratori invalidatisi con la stessa percentuale nel corso del rapporto di lavoro (ovviamente, non per colpa del datore di lavoro).*

#### **Art. 5**

### **Esclusioni, esoneri e contributi esonerativi**

*(Modifica dell'articolo 5 della legge 12 marzo 1999, n. 68)*

In questo articolo viene eliminata la possibilità che avevano i titolari delle aziende di autotrasporto di non computare nella base di calcolo il personale viaggiante addetto alla guida degli automezzi.

La norma prosegue poi affermando che le imprese private e gli Enti pubblici economici potranno auto certificare l'esonero dall'obbligo per tutto il personale che è impegnato in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio Inail pari o superiore al 60 per mille.

Tale autocertificazione, però, ha un costo, in quanto per ogni giorno lavorativo dovrà essere versata al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili (dal quale l'art. 13 trae gli incentivi per le assunzioni dei lavoratori con handicap abbastanza pesanti) una somma pari a 30,64 euro relativa a ciascun lavoratore disabile non occupato per effetto di tale "scomputo" dalla base di calcolo. Le modalità di versamento del contributo dovranno essere determinate da un provvedimento del Ministro del Lavoro che sarà emanato entro il 23 novembre 2015.

Si sottolinea quindi che, per quanto riguarda i datori di lavoro pubblici: il nuovo comma 8 ter dell'art. 5 della legge n. 68/1999 consente agli stessi di assumere "in soprannumero" lavoratori disabili in una unità produttiva della Regione, compensando, in automatico, con altre strutture ricomprese nello stesso ambito territoriale. Tutto questo va riportato nel prospetto informativo inviato agli uffici competenti interessati.

## **Art. 6**

### ***Richiesta nominativa generalizzata***

*(Modifica dell'articolo 7 della legge 12 marzo 1999, n. 68)*

L'avviamento numerico, sia pure in percentuale ridotta, previsto dalle precedenti disposizioni non è più previsto per le aziende private ( per i datori di lavoro pubblici rimane per l'avviamento a selezione per le qualifiche nelle quali non si procede con la procedura concorsuale): ora diviene tutto nominativo, fatti salvi accordi diversi scaturenti da convenzioni con i servizi per l'impiego stipulati ex art. 11.

Rimane comunque, in capo al servizio pubblico, l'avviamento numerico qualora il datore di lavoro non abbia ottemperato nei termini indicati dalla norma.

Quest'ultimo potrà chiedere al servizio pubblico anche un'attività di preselezione dei possibili candidati per le qualifiche richieste.

## **Art. 7**

### ***Iscrizione nelle liste e compiti del comitato tecnico***

*(Modifica dell'articolo 8 della legge 12 marzo 1999, n. 68)*

Con l'art 7 vengono apportate modifiche alle modalità di iscrizione dei portatori di handicap nell'elenco dei servizi per il collocamento mirato.

Si conferma che il soggetto e' tenuto ad iscriversi presso quello sul quale insiste il luogo di residenza ma, al contempo, gli si consente di emigrare, previa cancellazione, presso un altro servizio presente sul territorio italiano.

Con l'iscrizione, il comitato tecnico, composto da funzionari dei servizi medesimi e da esperti del settore sociale e medico-legale, annota le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni, la natura ed il grado di disabilità, confrontando il tutto con i posti disponibili, al fine di facilitare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

**RASSEGNA GIURIDICA** - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

**AZETA News** - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

**DIRETTORE RESPONSABILE** Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Rispetto al vecchio testo della legge n. 68/1999, il comitato tecnico sembra assumere una funzione più operativa e tale da influire su quella del Dirigente responsabile della struttura.

## **Art. 8**

### ***Banca dati del collocamento mirato***

*(Modifica dell'articolo 9 della legge 12 marzo 1999, n. 68)*

Nella banca dati del collocamento mirato verranno raccolti i prospetti informativi trasmessi dai datori di lavoro, le sospensioni, gli esoneri autorizzati le convenzioni, le informazioni sui lavoratori iscritti e le relative schede, gli incentivi ex art. 13 (forniti dall'INPS), le informazioni dell'Inail sugli interventi per il reinserimento dei soggetti affetti da disabilità conseguente al lavoro, oltre ad altre informazioni scaturenti da fonti come il c.d. "casellario dell'accoglienza".

E' necessario però attendere un Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, che dovrebbe essere emanato entro il 23 marzo 2016, al termine di un iter procedimentale che deve coinvolgere la Conferenza Stato – Regioni, per sapere, nel concreto, quali saranno i dati da trasmettere, sentito anche il Garante della privacy, e le modalità di acquisizione.

## **Art. 10**

### ***Incentivi per l'inserimento dei disabili***

*(Modifica dell'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68)*

A partire dal 1 gennaio 2016 non saranno più le Regioni ad erogare i benefici ma direttamente l'INPS mediante il sistema del conguaglio contributivo attivabile con una procedura telematica che sarà predisposta dall'INPS, con termini procedurali di stipula del contratto (entro 7 giorni dalla prenotazione) che ricordano quelli previsti dall'art. 1 del D.L. n. 76/2013, oggi abrogato.

L'incentivo sarà il seguente:

- La durata complessiva sarà di 36 mesi, previa istanza da parte dell'azienda interessata;
- La misura sarà pari al 70% della retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali se l'assunzione a tempo indeterminato riguarda un soggetto con un handicap fisico superiore al 79% o con minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria inserite nella tabella allegata al testo unico sulle pensioni di guerra;

**RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi**

**AZETA News - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)**

**DIRETTORE RESPONSABILE** Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

- La misura scende al 35% qualora la riduzione della capacità lavorativa sia tra il 67% ed il 79% o le minorazioni riferite alla tabella di cui si è appena parlato siano comprese tra la quarta e la sesta categoria;
- La misura risulta essere del 70% nel caso in cui ad essere assunto sia un disabile intellettivo o psichico con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%: in questa ipotesi l'agevolazione viene riconosciuta per 60 mesi. Se l'assunzione avviene con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi, il beneficio viene riconosciuto per tutta la durata del contratto.

### **Art. 11**

#### ***Fondo regionale per l'occupazione dei disabili***

*(Modifica dell'articolo 14 della legge 12 marzo 1999, n. 68)*

In questo Fondo confluiscono gli importi di tutte le sanzioni amministrative previste dalla legge, i contributi dovuti dai datori di lavoro ad eccezione di quelli che scaturiscono dai conferimenti all'art. 13 (come quello dovuto dalle imprese che "scomputano" dal prospetto informativo i lavoratori per i quali pagano un premio Inail pari o superiore al 60 per mille) e le eventuali erogazioni dei privati, degli Enti e delle Fondazioni.

Il nuovo testo ha modificato il contenuto della lettera b del comma 4: il Fondo regionale erogherà contributi per il rimborso forfettario delle spese necessarie per l'adozione di accomodamenti ragionevoli per l'adeguamento delle postazioni lavorative occupate da lavoratori portatori di un handicap superiore al 50%, per l'approntamento di tecnologie da lavoro, per la rimozione di barriere architettoniche che limitano l'integrazione lavorativa di soggetti con disabilità, nonché per istituire il responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro.

**RASSEGNA GIURIDICA** - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

**AZETA News** - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

**DIRETTORE RESPONSABILE** Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)