

Dal 1° Gennaio 2017 in vigore il nuovo obbligo sull'assunzione disabili

A partire dal 1° Gennaio 2017, per effetto del Decreto Legislativo Jobs Act n. 81/2015 che ha di fatto modificato la Legge 68/99 al fine di favorire l'inserimento di persone con disabilità fisica o psichica che rischiano di essere escluse dal mondo del lavoro, è stato disposto per le aziende l'obbligo di assumere una certa quota di lavoratori disabili.

.....

E' vigente dal 1° Gennaio 2017 il nuovo obbligo per i datori di lavoro di assunzione di lavoratori disabili ove l'organico aziendale raggiunga i 15 dipendenti.

Sostanzialmente i datori di lavoro rimangono esonerati da tali assunzioni sino ad un organico di 14 unità lavorative.

Ripercorriamone qui di seguito i punti principali.

La normativa

Quanto sopra detto è l'effetto della normativa introdotta dal decreto legislativo 151/2015 che, in attuazione della legge 183/2014, ha abrogato, con effetto differito al 2017, la graduale applicazione degli obblighi di assunzione per i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti e oltre. Né infatti il decreto correttivo del Jobs Act né il decreto milleproroghe sono intervenute sull'argomento, rimanendo quindi inalterata la norma introdotta dal citato DLgs 151/2015.

I soggetti obbligati

Il nuovo obbligo si applica anche ai partiti politici, alle organizzazioni sindacali e alle organizzazioni senza scopo di lucro che, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione. Solo per tali organismi, la quota di riserva va calcolata con esclusivo riferimento al personale tecnico-esecutivo e addetto a funzioni amministrative.

Quote di riserva

L'obbligo di riservare una quota di posti di lavoro investe diverse tipologie di disabilità, tra cui invalidi civili con percentuale di invalidità dal 46 al 100%, invalidi del lavoro con percentuale di invalidità superiore al 33%, gli invalidi per servizio (ex dipendenti pubblici, compresi i militari), invalidi di guerra e civili di guerra con minorazioni dalla prima all'ottava

categoria, i non vedenti e i sordomuti; categorie protette: profughi italiani, orfani e vedove/i di deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio ed equiparati (sono equiparati alle vedove/i e agli orfani i coniugi e i figli di grandi invalidi del lavoro dichiarati incollocabili, dei grandi invalidi per servizio o di guerra con pensione di prima categoria), vittime del dovere, del terrorismo e della criminalità organizzata.

Obbligo di assunzione

Tutti i suddetti datori di lavoro saranno quindi obbligati all'assunzione

- di un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti
- di due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- del 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti, più l' 1% a favore dei familiari degli invalidi e dei profughi rimpatriati.

Sospensione dell'obbligo

Gli obblighi di assunzione sono sospesi nei confronti delle imprese che si trovano in stato di difficoltà e hanno richiesto l'intervento della Cigs per ristrutturazione, crisi aziendale o contratto di solidarietà.

Base di calcolo e non computabilità

Le aziende per calcolare il numero di disabili da assumere obbligatoriamente devono fare il computo tra i dipendenti, di tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato.

Nel suddetto calcolo non vanno ricompresi: i lavoratori a tempo determinato con durata inferiore a 6 mesi, i disabili, i soci di cooperative di produzione e lavoro, dirigenti, lavoratori con contratto di inserimento e con somministrazione presso l'utilizzatore, fatta eccezione di quanto disposto dall'articolo 34, comma 3 del Decreto Legislativo n.81/2015, lavoratori che svolgono l'attività all'estero per la durata di tale attività, lavoratori socialmente utili, a domicilio, aderenti al programma di emersione, apprendisti, con contratto formazione-lavoro e di reinserimento.

Possono invece essere calcolati nella quota di riserva, invece, i lavoratori già disabili prima dell'assunzione ed assunti anche senza collocamento obbligatorio, ma solo se la loro riduzione della capacità lavorativa, è superiore al 60%, oppure, superiore al 45% in caso di disabilità intellettiva e psichica.

Domanda

La domanda di assunzione dovrà essere necessariamente presentata entro e non oltre 60 giorni che decorrono dal momento in cui l'azienda realizza uno dei suddetti limiti dimensionali per forza lavoro.

Sanzioni

Il decreto correttivo 185/2016 ha inasprito le sanzioni a carico dei datori di lavoro che non adempiono al collocamento obbligatorio prevedendo una sanzione amministrativa pari a cinque volte la misura del contributo esonerativo, equivalente a 153,20 euro per ogni giorno di scopertura e per ciascun disabile non assunto. La violazione è tuttavia diffidabile: in caso di adempimento del datore di lavoro a seguito di diffida degli organi di vigilanza, il medesimo sarà ammesso al pagamento in misura ridotta della sanzione pari a 38,30 euro per ogni giorno di scopertura e per ogni lavoratore disabile non assunto entro i termini per i quali si doveva applicare l'obbligo. Ai fini della ammissione al pagamento in misura ridotta, sarà anche possibile esibire l'avvenuta richiesta di avviamento presentata ai competenti uffici.

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

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

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