



ASSOLOMBARDA

Collocamento mirato: L.68/99

L'INSERIMENTO DEI LAVORATORI DISABILI IN AZIENDA

Dispensa n° 13/2023

A cura

Area Lavoro e Previdenza

Indice Contenuti

1. Premessa	5
2. I soggetti obbligati e le quote di riserva	6
2.1. I criteri di computo ai fini dell'applicazione delle aliquote	6
2.2. Lavoratori distaccati e trasferiti	7
2.3. Soggetti obbligati ad assumere e misura delle assunzioni	8
2.3.1 Aziende che occupano da 15 a 35 dipendenti	8
2.3.2 Aziende che occupano da 36 a 50 dipendenti	8
2.3.3 Aziende che occupano oltre 50 dipendenti	9
3. I soggetti da assumere obbligatoriamente	10
3.1 I disabili	10
3.1.1 Iscrizione alle liste	11
3.1.2 Cancellazione dalle liste	11
3.2 Le altre categorie protette	12
3.3. I centralinisti telefonici non vedenti	12
3.3.1 Soggetti tutelati	12
3.3.2 Soggetti obbligati e adempimenti	12
4. Gli adempimenti periodici: il prospetto informativo	14
5. L'avviamento al lavoro	16
6. Le convenzioni e il sistema delle agevolazioni	17
6.1. Le convenzioni ex art. 11, legge n. 68/99	17
6.1.1 Durata delle convenzioni	18
6.1.2 Iter delle convenzioni	19
6.2 Le agevolazioni	20
6.2.1 Cumulabilità delle agevolazioni	21
6.3 Le convenzioni ex art. 12, legge n. 68/99	21

6.4 Le convenzioni ex art. 12-bis, legge n. 68/99.....	22
6.5 Le convenzioni ex art. 14, D. Lgs. n. 276/03.....	23
6.5.1 Iter della Convenzione.....	23
6.5.2 I nuovi contenuti della convenzione dopo la delibera di Regione Lombardia .	23
7. L'esonero.....	27
7.1 I requisiti per la richiesta	27
7.2 La presentazione dell'istanza e il provvedimento di autorizzazione.....	28
7.3 Il contributo esonerativo	29
7.4 L'esonero per addetti a lavorazioni pericolose	30
8. La compensazione territoriale	32
8.1 La comunicazione della compensazione territoriale	32
8.2 L'esonero parziale e la compensazione territoriale	32
9. La sospensione degli obblighi	33
9.1 I casi di sospensione	33
9.2 L'ambito territoriale della sospensione nel caso della procedura di mobilità	34
9.3 La cassa integrazione guadagni ordinaria	34
10. L'assunzione e la gestione del rapporto di lavoro.....	35
10.1 L'assunzione.....	35
10.2 Il periodo di prova.....	35
10.3 Forme contrattuali.....	36
10.3.1 Part-time	36
10.3.2 Telelavoro	36
10.4 L'aggravamento delle condizioni di salute.....	37
10.5 La risoluzione del rapporto di lavoro	37
10.6 Gli invalidi divenuti tali in corso di rapporto.....	38
11. La certificazione di ottemperanza.....	39
12. Il regime sanzionatorio.....	40



Premessa

Il presente lavoro ha come obiettivo quello di essere un semplice e utile strumento per le aziende che vogliono comprendere, nel dettaglio, il sistema di funzionamento della normativa relativa al collocamento dei lavoratori disabili nella Città Metropolitana di Milano e nella Provincia di Monza e della Brianza, di Lodi e di Pavia.

La materia del collocamento obbligatorio è interamente disciplinata dalla Legge n. 68 del 12 marzo 1999, la quale ha realizzato un sistema di collocamento c.d. “mirato” che possa quanto più agevolare, nell’ambito degli obblighi occupazionali, l’incontro tra domanda e offerta di lavoro, con lo scopo di equilibrare positivamente le esigenze delle persone diversamente abili con quelle delle aziende.

La monografia, partendo da un’analisi relativa agli obblighi occupazionali esistenti in capo alle imprese, svolge un approfondimento circa gli strumenti che le stesse possono utilizzare per adempiere quali: l’istituto delle convenzioni, dell’esonero parziale, dell’esonero per addetti a lavorazioni pericolose, della compensazione territoriale, etc.

Milano, ottobre 2023

2

I soggetti obbligati e le quote di riserva

2.1. I CRITERI DI COMPUTO AI FINI DELL'APPLICAZIONE DELLE ALIQUOTE

La Legge n. 68/99 prevede che il numero di invalidi e categorie protette (orfani, coniugi superstiti di chi è deceduto per ragioni di lavoro, ecc. -art. 18, c. 2, Legge n. 68/99-) che le aziende devono obbligatoriamente assumere sia determinato dal numero dei dipendenti cosiddetti "computabili". È importante, perciò, individuare tale numero poiché non tutti i dipendenti concorrono a formarlo.

L'art. 4, della Legge n. 68/99, l'art. 3, del D.P.R. n. 333/2000 e l'art. 23 D.Lgs. n. 80/2015 escludono esplicitamente dal computo:

- i lavoratori assunti ai sensi della Legge n. 68/99;
- i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi (per i lavoratori stagionali il calcolo si effettua tenendo conto delle effettive giornate lavorative, anche non continuative, prestate nell'anno solare di riferimento);
- i dirigenti;
- i soci di cooperative di produzione e lavoro;
- i lavoratori assunti con contratto di apprendistato;
- i lavoratori somministrati da un'agenzia per il lavoro;
- i lavoratori assunti con contratto di lavoro a domicilio;
- i lavoratori assunti per attività lavorativa da svolgersi esclusivamente all'estero per la durata di tale attività;

- i lavoratori assunti per sostituire quelli aventi diritto alla conservazione del posto. Non esiste sul punto una regolamentazione normativa specifica, ma la loro esclusione può essere desunta dai principi generali e dagli orientamenti espressi dalla giurisprudenza che stanno alla base del funzionamento del sistema;
- il personale viaggiante e navigante delle aziende che operano nel settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre;
- i lavoratori direttamente adibiti all'attività di trasporto per quanto riguarda i datori di lavoro che operano nel settore degli impianti a fune;
- il personale di cantiere e gli addetti al trasporto del settore edile (si ricorda che è considerato personale di cantiere anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte nel cantiere stesso);
- i telelavoratori, per quanto riguarda quei datori di lavoro privati che facciano ricorso all'istituto del telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in forza di accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il D.Lgs. 81/2015 inoltre stabilisce che:

- i lavoratori part-time devono essere computati proporzionalmente all'orario svolto. Le frazioni superiori allo 0,50% sono considerate unità;
- i lavoratori intermittenti sono computati nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

Si sottolinea che, al fine di verificare in quale limite dimensionale l'azienda rientri per l'applicazione dei conseguenti obblighi occupazionali, il computo dovrà essere effettuato su **base nazionale**.

Mentre, gli obblighi occupazionali che gravano sull'azienda dovranno essere adempiuti con riferimento alla consistenza dimensionale che l'azienda ha in **ciascuna provincia**, fatto salvo quanto si dirà più oltre in materia di compensazione territoriale.

2.2. LAVORATORI DISTACCATI E TRASFERITI

La circolare del Ministero del Lavoro n. 2 del 22 gennaio 2010 ha chiarito alcune questioni importanti per quanto concerne la determinazione della base di computo, relativamente a quei rapporti interessati da vicende che abbiano comportato un mutamento temporaneo ovvero definitivo del luogo di lavoro.

Distaccati: il datore di lavoro distaccante dovrà includere il lavoratore distaccato nella base di computo della provincia dove è stato originariamente assunto. Qualora sia disabile dovrà ugualmente essere computato nella quota di riserva della medesima provincia. Ciò che rileva è quindi la provincia dove è stata effettuata l'assunzione, anche se il distaccato presta la propria attività lavorativa in una provincia diversa da quella dove è stato assunto.

Per i trasferiti due sono le ipotesi prese in considerazione:

- se il trasferito è un lavoratore normodotato dovrà essere incluso nella base di computo della provincia nella quale lavora a seguito del trasferimento;
- se è disabile dovrà essere computato nella quota di riserva della provincia dove svolge la propria attività lavorativa ed escluso dalla base di computo.

2.3. SOGGETTI OBBLIGATI AD ASSUMERE E MISURA DELLE ASSUNZIONI

Il numero dei dipendenti ottenuto escludendo dal computo le casistiche di cui sopra costituisce la base di computo per calcolare la c.d. quota di riserva.

L'art. 3 Legge n. 68/99, infatti, determina la misura delle assunzioni di lavoratori disabili e, per le aziende che superano i 50 dipendenti, dei soggetti di cui all'art. 18, Legge n. 68/99.

Azienda	Obbligo disabili	Obbligo ulteriori categorie protette (Orfani, coniugi superstiti di chi è deceduto per ragioni di lavoro, ecc. -art. 18, c. 2, legge n.68/99-)
15 - 35 dipendenti	1	Nessuno
36 - 50 dipendenti	2	Nessuno
oltre 50 dipendenti	7%	Da 51 a 150 dipendenti: 1 lavoratore da 151 dipendenti: 1%

Le assunzioni che non intervengono ad aumentare l'organico aziendale sono (circolari Ministero del Lavoro nn. 4 e 41 del 2000):

- le sostituzioni di dimissioni verificatesi entro 60 giorni, anche per mansioni diverse da quelle svolte dal lavoratore sostituito;
- i contratti a tempo determinato non superiore a 6 mesi;
- le sostituzioni di personale assente con diritto alla conservazione del posto (maternità, malattia, militare);
- i contratti di apprendistato, almeno fino al momento della trasformazione;
- in ogni caso le assunzioni che non incrementano la base di computo.

2.3.1 Aziende che occupano da 15 a 35 dipendenti

Le aziende che occupano dai 15 a 35 dipendenti devono assumere **un lavoratore disabile**.

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

2.3.2 Aziende che occupano da 36 a 50 dipendenti

Per i datori di lavoro che si collocano all'interno di questo limite dimensionale l'obbligo di assunzione è pari a **due unità** (art. 3, c. 1, Legge n. 68/99).

2.3.3 Aziende che occupano oltre 50 dipendenti

Per i datori di lavoro che abbiano alle dipendenze oltre 50 dipendenti l'aliquota è pari al **7%** dei lavoratori computabili (art. 3, c. 1, Legge n. 68/99).

Queste aziende sono altresì tenute ad assumere soggetti ex art. 18 Legge n. 68/99 (orfani e vedove) nella seguente misura:

- datori di lavoro che occupino da 51 a 150 dipendenti: 1 unità;
- datori di lavoro che occupino oltre 150 dipendenti: 1%.

Si ricorda che dal 1° gennaio 2004 non vi è più la possibilità per i datori di lavoro di assolvere all'obbligo di assunzione di disabili con le categorie protette ex art. 18, Legge n. 68/99 eventualmente in soprannumero.

Per le aziende che hanno nel proprio organico soggetti ex art. 18, assunti prima dell'entrata in vigore della Legge n. 68/99 ed eccedenti la quota normativamente prevista, la Nota del Ministero del Lavoro del 21 febbraio 2005 fissa i criteri di calcolo per determinare la quota di disabili da assumere obbligatoriamente.

Le operazioni da svolgere sono le seguenti:

- calcolare la base di computo del numero di posti da riservare ai lavoratori disabili, sottraendo un numero di soggetti (appartenenti alla categoria prevista dall'art. 18) pari all'1% del numero dei dipendenti che costituiscono la base stessa. Si ricorda che i soggetti (art. 18) eccedenti la misura dell'1% della base di computo non sono scorporabili e perciò entrano a far parte della base stessa;
- calcolare la quota di disabili da assumere eseguendo le seguenti operazioni:
 1. calcolare il 7% della base di computo;
 2. sottrarre al risultato di tale operazione i soggetti in forza di cui all'art. 18. Non potrà essere sottratto un numero di persone superiore all'1% della base di computo.



I soggetti da assumere obbligatoriamente

Per assolvere all'obbligo, le aziende devono assumere i disabili e le categorie protette (ex art. 18, Legge n. 68/99) iscritti nello specifico elenco tenuto dagli uffici competenti delle province. E' importante ricordare che l'assunzione di lavoratori non iscritti negli elenchi non dà luogo all'assolvimento dell'obbligo.

3.1 I DISABILI

L'art. 1, Legge n. 68/99 e l'art. 1, D.P.R. n. 333/2000 definiscono i soggetti beneficiari delle tutele della norma.

Essi sono:

- persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e portatori di handicap intellettuale che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;
- persone titolari dell'assegno ordinario di invalidità ai sensi della Legge n. 222/1984 per infermità o difetti fisici o mentali che comportino una riduzione permanente della capacità lavorativa, in occupazioni confacenti alle proprie attitudini, a meno di un terzo (novità introdotta dal D.Lgs. n. 151/2015);
- persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33%;
- persone non vedenti colpite da cecità assoluta o che abbiano un residuo visivo non superiore a un decimo da entrambi gli occhi, con eventuale correzione;
- persone sordomute colpite da sordità alla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata;

- persone invalide di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con D.P.R. n. 915/78 e successive modificazioni;
- divenuti invalidi in costanza di rapporto di lavoro. In questo caso è richiesta una percentuale di invalidità almeno pari al 60%;
- i lavoratori già invalidi prima della costituzione del rapporto di lavoro purchè la riduzione della capacità lavorativa sia superiore al 60%, ovvero superiore al 45% se trattasi di disabilità psichiche.

Da segnalare che, dal 25 giugno 2015, è possibile computare anche i lavoratori disabili in somministrazione purché abbiano un contratto di durata non inferiore a 12 mesi.

I soggetti di cui al precedente elenco devono aver compiuto i 16 anni di età e non devono aver raggiunto l'età pensionabile prevista dall'ordinamento, rispettivamente per il settore pubblico e per quello privato.

3.1.1 Iscrizione alle liste

I soggetti elencati che risultino disoccupati e che aspirino a una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, si devono iscrivere nello specifico elenco tenuto dai servizi per il collocamento mirato nel cui ambito territoriale si trovi la loro residenza ovvero nell'elenco di un altro servizio del territorio dello Stato previa cancellazione dall'elenco in cui erano precedentemente iscritti (art. 8, c. 1, Legge n. 68/99).

In un'apposita scheda vengono annotate le capacità lavorative, le abilità, le competenze, le inclinazioni, nonché la natura e il grado delle minorazioni, ciò al fine di favorire quanto più possibile l'incontro fra domanda e offerta di lavoro.

La graduatoria è unica (è costituita cioè da un unico elenco di tutti coloro che aspirano a trovare occupazione) e viene formata sulla base dei criteri forniti dalla Regione e dall'atto di indirizzo contenuto nel D.P.C.M. 13 gennaio 2000.

Hanno diritto all'iscrizione alle liste anche i cittadini extracomunitari che abbiano titolo ad accedere al lavoro subordinato. Tale principio è stato sancito da una sentenza della Corte Costituzionale, la n. 454 del 16 dicembre 1998, e ripreso poi nella circolare del Ministero del Lavoro n. 11 del 2 febbraio 1999.

3.1.2 Cancellazione dalle liste

Perde il diritto all'indennità di disoccupazione e viene cancellato dalle liste per un periodo di 6 mesi il disabile che, senza giustificato motivo per due volte consecutive, non risponde alla chiamata o rifiuta un'occupazione (purché corrispondente ai suoi requisiti professionali e alla disponibilità dichiarata - art. 10, c. 6, Legge n. 68/99).

3.2 LE ALTRE CATEGORIE PROTETTE

L'art. 18, c. 2, Legge n. 68/99 e l'art. 1, c. 2, D.P.R. n. 333/2000 individuano ulteriori soggetti tutelati dalla norma:

- 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;
- familiari delle vittime di terrorismo o della criminalità organizzata.

A tal fine si considerano minori i figli di età non superiore a 21 anni se studenti di scuola media superiore ovvero 26 anni se studenti universitari.

3.3. I CENTRALINISTI TELEFONICI NON VEDENTI

3.3.1 Soggetti tutelati

La Legge n. 113/1985 prevede una disciplina specifica per il collocamento dei centralinisti telefonici non vedenti che si innesta in quella dettata, in via generale, dalla Legge n. 68/99. Per non vedenti si intendono le persone affette da cecità in modo assoluto o con residuo visivo in entrambi gli occhi, anche con correzione, non superiore al 10% (art. 1, c. 2, Legge n. 68/99).

A partire dal 24 settembre 2015, con l'entrata in vigore del Decreto 151 del Jobs Act, è stato soppresso l'albo dei centralinisti non vedenti, tenuto in precedenza dalle Direzioni Regionali del Lavoro, per questo motivo i lavoratori in questione possono fruire del collocamento mirato iscrivendosi negli elenchi tenuti dai servizi competenti per il collocamento obbligatorio dei disabili.

3.3.2 Soggetti obbligati e adempimenti

Per i datori di lavoro privati, l'obbligo vale per ogni centralino, purché disponga di almeno 5 linee urbane.

Il datore di lavoro, qualora proceda all'installazione o alla trasformazione di centralini telefonici che comportino l'obbligo di assunzione, è tenuto a darne comunicazione al Servizio della Provincia entro 60 giorni, indicando il numero delle linee urbane e dei posti di lavoro disponibili (art. 5, c. 2, Legge n. 113/1985).

Sempre entro 60 giorni il datore di lavoro è tenuto ad inoltrare richiesta nominativa dei centralinisti disoccupati iscritti presso il servizio competente. In caso di mancata richiesta entro il termine prescritto gli uffici invitano l'azienda ad adempiere entro 30 giorni. Qualora la stessa non provveda, il servizio competente procede all'avviamento del centralinista in base alla graduatoria formata con i criteri stabiliti dalla commissione provinciale del collocamento (art. 6, cc. 1-2, Legge n. 113/1985).

L'obbligo comunicazionale sopra richiamato grava anche sulla compagnia telefonica che ha installato gli impianti e che è tenuta a confermare l'operazione avvenuta e le caratteristiche delle apparecchiature (art. 5, c. 3, Legge n. 113/1985).

In passato l'obbligo gravava solo su Telecom, in quanto detentrica del monopolio: ora, invece, a seguito del processo di liberalizzazione del mercato nel settore della telefonia, lo stesso obbligo è stato esteso anche agli altri gestori telefonici (si veda lettera circolare Ministero del Lavoro 28 maggio 2001).

Nel caso di centralino con un solo "posto lavoro" il datore di lavoro è tenuto a riservarlo al non vedente; se invece il centralino ha più "posti lavoro", il 51% di questi ultimi deve essere riservato ai centralinisti non vedenti.

Lo schema da seguire è il seguente:

- centralino con 1 posto lavoro: 1 non vedente;
- centralino con 2 posti lavoro: 1 non vedente;
- centralino con 3 posti lavoro: 2 non vedenti;
- centralino con 4 posti lavoro: 2 non vedenti.

I datori di lavoro privati che non comunicano entro 60 giorni ai servizi competenti l'avvenuta installazione o trasformazione del centralino sono soggetti a una sanzione amministrativa da 146,00 euro a 2.919,84 euro.

I datori di lavoro non adempienti all'obbligo occupazionale sono, invece, tenuti al pagamento di una somma che può variare da un minimo di 29,17 euro a un massimo di 116,43 euro per ogni giorno lavorativo e ogni posto riservato non coperto.

4

Gli adempimenti periodici: il prospetto informativo

Il combinato disposto dell'art. 9, c. 6 Legge n. 68/99 e del D.M. 22 novembre 1999 stabilisce che i datori di lavoro soggetti all'applicazione della normativa sui disabili sono tenuti a inviare, entro il 31 gennaio di ciascun anno, al servizio provinciale competente, 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).

Il prospetto deve essere inviato obbligatoriamente on-line attraverso il portale SINTESI del sito della Città Metropolitana di Milano, della Provincia di Monza e della Brianza ovvero della Provincia di Lodi e di Pavia.

Sono tenuti all'invio del prospetto soltanto i datori di lavoro che abbiano avuto cambiamenti occupazionali tali da modificare o incidere sulla quota di riserva (circolare Ministero del Lavoro n. 2 del 22 gennaio 2010).

I cambiamenti occupazionali, per essere rilevanti al fine dell'invio, devono comportare una modificazione dell'obbligo di assunzione a seguito della variazione della base di computo, oppure riguardare variazioni sul numero dei soggetti disabili e/o categorie protette in forza presso il datore di lavoro.

Il Ministero precisa, inoltre, che anche nel caso di insorgenza di nuovi obblighi di assunzione in corso d'anno, l'invio del prospetto dovrà avvenire secondo la scadenza annuale. In questo caso scatta soltanto l'obbligo dell'invio della richiesta di assunzione, che deve essere fatta entro 60 giorni.

I datori di lavoro pubblici e privati, che hanno la sede legale e le unità produttive ubicate in un'unica Regione o Provincia Autonoma e che adempiono all'obbligo direttamente, inviano il prospetto informativo presso il servizio informatico messo a disposizione dalla Regione o Provincia Autonoma.

I datori di lavoro pubblici e privati, che hanno la sede legale e le unità produttive ubicate in due o più Regioni o Province Autonome e che adempiono all'obbligo direttamente, inviano il prospetto informativo presso il servizio informatico ove è ubicata la sede legale dell'azienda.

Il prospetto informativo deve contenere:

- il numero complessivo di lavoratori dipendenti e il numero dei lavoratori su cui si computa la quota di riserva;
- il numero complessivo e i nominativi dei disabili in forza;
- il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva assunti con contratto a termine, con contratto di apprendistato, nonché il numero dei lavoratori occupati a domicilio o con modalità di telelavoro;
- il numero complessivo di lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'art. 18, Legge n. 68/99;
- i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili;
- il numero delle convenzioni in corso e il numero delle persone coinvolte;
- gli esoneri parziali, le compensazioni territoriali e le sospensive in atto.

L'invio del prospetto costituisce richiesta di avviamento delle unità mancanti.

Le aziende che occupano da 15 a 35 dipendenti, fino al 1° gennaio 2017, sono tenute alla presentazione del prospetto informativo solo nel caso in cui incrementino l'organico.

In tal caso il prospetto deve essere inviato entro 60 giorni dalla data dell'assunzione che ha incrementato l'organico (art. 2, c. 4, D.P.R. n. 333/2000).

Il prospetto informativo deve, in ogni caso, essere presentato anche dai datori di lavoro che hanno già completamente assolto gli obblighi occupazionali previsti dalla Legge n. 68/99, così come deve essere presentato dalle aziende che usufruiscano di una sospensione degli stessi o siano in convenzione.

Le aziende che occupano meno di 15 dipendenti - e quindi esulano dall'applicazione della Legge n. 68/99 - ovviamente non sono tenute alla presentazione del prospetto informativo.

5

L'avviamento al lavoro

I datori di lavoro, ai fini dell'adempimento dell'obbligo occupazionale, assumono i lavoratori mediante richiesta nominativa di avviamento agli uffici competenti o mediante convenzione di cui all'art. 11, entro 60 giorni dall'insorgere dell'obbligo (art. 7, c. 1, Legge n. 68/99).

La richiesta nominativa può essere preceduta dalla richiesta agli uffici delle province di effettuare la preselezione delle persone con disabilità iscritte alle liste di collocamento.

Il datore di lavoro, una volta individuato il nominativo del disabile da assumere, dovrà inoltrare telematicamente agli uffici provinciali competenti preliminare richiesta di nulla osta.

Ottenuto il nulla osta, l'azienda potrà procedere all'assunzione, dandone comunicazione, entro le 24 ore precedenti all'instaurazione del rapporto di lavoro, al Centro per l'Impiego competente.

In caso di mancata assunzione con richiesta nominativa entro il termine di 60 giorni, gli uffici competenti procedono all'avviamento numerico, attenendosi alle indicazioni delle mansioni disponibili che il datore di lavoro ha effettuato nel prospetto informativo e individuando, tra gli iscritti, i soggetti che posseggono le caratteristiche professionali idonee a ricoprire quelle mansioni, nel rispetto delle graduatorie e del principio che anima la norma, cioè il collocamento mirato.

Solo nel caso in cui ci sia impossibilità di avviare disabili con la qualifica richiesta, o con altra concordata con il datore di lavoro, gli uffici competenti avviano lavoratori di qualifiche simili, sempre secondo l'ordine di graduatoria.

6

Le convenzioni e il sistema delle agevolazioni

6.1. LE CONVENZIONI EX ART. 11, LEGGE N. 68/99

La Legge n. 68/99 prevede, all'art. 11, la possibilità di adempiere all'obbligo delle assunzioni delle persone disabili attraverso la stipula di una **convenzione** fra l'azienda e gli uffici della provincia. Tale strumento intende dare attuazione, nello spirito della legge, all'inserimento mirato dei soggetti disabili, consentendo all'azienda una pianificazione delle assunzioni.

È utile sottolineare, preliminarmente, che lo strumento convenzionale è regolamentato, nella Città Metropolitana di Milano, nelle Province di Monza e della Brianza, di Lodi e di Pavia, soltanto per i lavoratori disabili e non per le cosiddette "categorie protette" previste dall'art. 18 della legge (orfani, coniugi superstiti di deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ecc...). Da ciò consegue che le aziende che sono soggette a questo ulteriore obbligo occupazionale non possono assolverlo tramite convenzione.

L'impresa che intende presentare una proposta di convenzione deve utilizzare l'apposita procedura telematica disponibile sul portale Sintesi del sito della Città Metropolitana di Milano, della Provincia di Monza e della Brianza, della Provincia di Lodi ovvero della Provincia di Pavia.

La convenzione può essere sia parziale che totale. Può cioè ricomprendere sia una sola parte delle "scoperture" in essere, sia la loro totalità. Ricorrendo pertanto a una convenzione totale, l'azienda ha la possibilità di programmare, nel tempo, il completo assolvimento degli obblighi occupazionali relativi ai disabili; ricorrendo a una convenzione parziale, ottenere una programmazione relativa a una sola parte delle

scoperture. Per la parte residua continueranno naturalmente a operare i restanti istituti normativi previsti dalla Legge n. 68/99.

Per l'assolvimento degli obblighi previsti nella convenzione, il datore di lavoro potrà utilizzare il tirocinio con finalità formative o di orientamento, l'assunzione con contratto a termine e con contratto di apprendistato, nonché avrà la possibilità di svolgere periodi di prova più ampi di quelli previsti dai ccnl purché l'esito negativo della stessa, qualora sia riferibile alla menomazione da cui è affetto il soggetto, non costituisca motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.

6.1.1 Durata delle convenzioni

La durata delle convenzioni, può variare da provincia a provincia, prevede tempistiche diverse in base al numero di disabili che si intendono inserire in azienda, indipendentemente dalla tipologia (totale o parziale) della convenzione prescelta.

Per quanto riguarda la Città Metropolitana di Milano sono previste le seguenti tempistiche:

Numero scoperture	Durata
fino a 2	3 anni (aziende I e II fascia) 2 anni e 6 mesi (aziende III fascia)
fino a 3	3 anni
fino a 4	4 anni
fino a 5	5 anni
fino a 10	6 anni
oltre 11 disabili	8 anni

La durata della convenzione può inoltre essere ampliata con l'applicazione di specifiche maggiorazioni in percentuale ("bonus") al ricorrere di uno, o più, dei seguenti fattori:

- a. assunzione di disabili con particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento;
- b. inserimenti accompagnati da percorsi di tirocinio o formazione (anche aziendale) successiva all'assunzione;
- c. particolari situazioni aziendali (mobilità, CIGO, CIGS, contratti di solidarietà, aziende che abbiano avuto decrementi di fatturato, situazione di crisi anche non ufficializzate) o aziende di nuova costituzione o che creino un nuovo insediamento nell'area provinciale milanese.

La Provincia di Monza e della Brianza prevede, invece, le seguenti regole:

Numero scoperture	Durata
fino a 2	30 mesi
fino a 3	42 mesi
fino a 4	54 mesi
fino a 5	66 mesi
oltre 6 disabili	78 mesi

CONVENZIONI PER LA MATURAZIONE DI NUOVI OBBLIGHI: in caso di nuovi obblighi in capo ad un datore di lavoro che ha già usufruito di convenzioni ex art. 11 la Provincia di Monza e della Brianza prevede di concedere 1 anno per ogni obbligo fino ad un massimo di 6 anni. La convenzione sarà divisa in step annuali di una o più assunzioni.

SOSTITUZIONE DI UN LAVORATORE: per la sostituzione di un lavoratore assunto dopo l'entrata in vigore della Legge n. 68/99 (solo per dimissioni, pensionamento, decesso o licenziamento per giusta causa): 6 mesi per ogni sostituzione fino ad un massimo di 3 anni. La convenzione sarà divisa in step semestrali di una o più assunzioni.

RECUPERO CONVENZIONI NON OTTEMPERATE: ove precedenti convenzioni non siano state ottemperate per cause non imputabili al datore di lavoro o a fronte di profondi cambiamenti organizzativi o situazioni particolari documentabili (la presenza di tali condizioni verranno valutate dagli uffici del Settore Lavoro della Provincia di Monza e della Brianza): 6 mesi per ogni scoperta fino ad un massimo di 3 anni. La convenzione sarà divisa in step semestrali di una o più assunzioni.

BONUS PARTNER: la presenza di un partner dà diritto ad un bonus temporale pari a 3 mesi per ogni annualità intera di convenzione. Possono essere partner in convenzione:

- 1) Operatori pubblici e privati del mercato del lavoro, accreditati ai servizi al lavoro ai sensi dell'art. 13, della L. r. n. 22/2006 ed in possesso delle competenze necessarie per l'erogazione di servizi alle persone disabili, rinvenibile nel curriculum dell'ente;
- 2) Cooperative sociali;
- 3) Unità di offerta socio-sanitaria;
- 4) Comuni che gestiscono i servizi per l'integrazione lavorativa dei disabili o i servizi da questi delegati;
- 5) Associazioni di solidarietà familiare;
- 6) Organizzazioni di volontariato;
- 7) Associazioni senza scopo di lucro e associazioni di promozione sociale.

Le associazioni di cui ai punti precedenti dovranno avere per statuto fra gli oggetti sociali attività di assistenza e di tutela dei disabili ed operare da almeno tre anni ai fini dell'inserimento sociale e lavorativo delle persone disabili.

Non ci sono particolari peculiarità da segnalare in tema di convenzione nella Provincia di Lodi e nella Provincia di Pavia.

6.1.2 Iter delle convenzioni

La richiesta di convenzione dovrà essere presentata telematicamente attraverso il portale Sintesi della Città Metropolitana di Milano, della Provincia di Monza e della Brianza, della Provincia di Lodi ovvero della Provincia di Pavia.

All'interno della richiesta di convenzione, le aziende dovranno indicare le mansioni ricercate e il numero di lavoratori disabili da assumere, sarà poi lo stesso programma a calcolare la durata nonché le scadenze relative a ciascuna assunzione.

Con l'approvazione della convenzione viene elaborato il piano complessivo di assolvimento per tutte le unità coinvolte fino al termine della convenzione stessa.

In ogni caso, i suoi contenuti possono, in ogni momento, essere oggetto di rinegoziazione con la provincia, laddove i presupposti e le condizioni dell'azienda cambino in maniera sostanziale e tale da rendere opportuna una rivisitazione degli impegni assunti.

Per completezza di trattazione ricordiamo che, nel caso in cui l'azienda non rispetti gli impegni assunti dalla convenzione e che ciò origini non da circostanze oggettive e documentabili, bensì esclusivamente da una sua mancata attivazione, potranno essere applicate le sanzioni amministrative previste dell'art. 15, c. 4, Legge n. 68/99 (153,20 euro al giorno per ogni disabile non occupato). La determinazione della sanzione farà riferimento, come data iniziale, al momento di presentazione della convenzione non adempiuta.

La Città Metropolitana di Milano utilizza una prassi chiamata "avvio a selezione" secondo la quale, quando rileva che un'azienda è inadempiente a più "step" della convenzione, contatta la stessa per poter coordinare un'assunzione c.d. "numerica concordata" con la quale non verrà avviato il primo lavoratore disabile in graduatoria, bensì la prima persona che risponda il più possibile alle mansioni richieste dall'azienda.

6.2 LE AGEVOLAZIONI

Dal 1° gennaio 2016, le aziende che effettuano assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori disabili con percentuali di invalidità elevate hanno diritto alle seguenti agevolazioni per un periodo di 36 mesi (art. 13, Legge n. 68/99):

- contributo all'assunzione nella misura del 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra;
- contributo nella misura del 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa comprensiva tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria delle suddette tabelle.

L'incentivo nella misura del 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali è inoltre previsto per le assunzioni di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%. L'agevolazione spetta:

- per 60 mesi: in caso di assunzione a tempo indeterminato;
- per tutta la durata del contratto: in caso di assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi.

E' importante ricordare che gli incentivi spettano per le sole assunzioni di lavoratori disabili e non per le altre categorie protette.

L'incentivo è corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili.

La domanda per la fruizione dello stesso, che può essere inviata sia per le assunzioni in corso sia per i rapporti di lavoro non ancora iniziati, è trasmessa attraverso procedura telematica all'Inps attraverso il modulo di istanza on-line "151 - 2015", all'interno dell'applicazione "DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del contribuente", sul sito internet www.inps.it. L'INPS, entro 5 giorni dall'invio dell'istanza, verifica l'effettiva disponibilità residua della risorsa e, in caso positivo, comunica la prenotazione dell'importo massimo dell'incentivo proporzionato alla retribuzione indicata per il lavoratore segnalato nell'istanza preliminare in favore dell'azienda.

Confermata la disponibilità, l'azienda ha un termine perentorio di 7 giorni per provvedere alla stipula del contratto di lavoro che dà titolo all'incentivo.

Entro 14 giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di disponibilità, l'azienda ha l'onere di comunicare l'avvenuta stipulazione del contratto di lavoro.

Si ricorda che i suddetti termini sono perentori e che la loro inosservanza determina la perdita degli importi precedentemente prenotati (Circolare INPS n. 99 del 13/06/2016).

6.2.1 Cumulabilità delle agevolazioni

Le agevolazioni sopra citate sono cumulabili con altre previste dal nostro ordinamento, purché la misura complessiva degli incentivi non superi la misura del 100% dei costi salariali.

L'INPS specifica che questo incentivo non è cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali:

- l'incentivo per l'assunzione di giovani genitori (Decreto del Ministero della Gioventù 19 novembre 2010) pari a 5.000 euro fruibili, dal datore di lavoro, in quote mensili non superiori alla misura della retribuzione lorda, per un massimo di 5 lavoratori;
- l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpl pari al 20% dell'indennità mensile residua che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto.

6.3 LE CONVENZIONI EX ART. 12, LEGGE N. 68/99

L'art 12 disciplina quelle convenzioni che prevedono l'inserimento temporaneo di un disabile presso un c.d. "soggetto ospitante" al quale l'azienda che assume il disabile affida una commessa di lavoro. Tali soggetti possono essere: i datori di lavoro obbligati

all'assunzione del disabile, alcune tipologie di cooperative sociali o di imprese sociali, i disabili liberi professionisti e i datori di lavoro non soggetti all'obbligo di assunzione.

L'assunzione deve essere a tempo indeterminato.

La durata della convenzione non può superare i dodici mesi, prorogabili di altri dodici da parte degli uffici competenti.

Non è inoltre ripetibile in capo allo stesso soggetto disabile e non può riguardare:

- più di un lavoratore disabile se il datore di lavoro occupa meno di 50 dipendenti;
- più del 30% dei disabili che si è obbligati ad assumere se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti.

Per tutta la durata della convenzione gli oneri retributivi, previdenziali e assistenziali sono a carico del soggetto ospitante.

6.4 LE CONVENZIONI EX ART. 12-BIS, LEGGE N. 68/99

L'art. 12-bis disciplina la "Convenzione di inserimento lavorativo".

Si segnala che la possibilità di stipulare questo istituto è subordinata alla pubblicazione di un Decreto ministeriale attuativo ad oggi non ancora emanato.

Il datore di lavoro obbligato si impegna ad affidare commesse di lavoro a un soggetto destinatario della prestazione (cooperative e imprese sociali, ecc.) il quale assumerà il lavoratore disabile. L'handicap del lavoratore deve presentare particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo di lavoro ordinario.

La stipula della convenzione -che non potrà essere inferiore a tre anni- è ammessa a copertura dell'aliquota d'obbligo e comunque nei limiti del 10% della quota di riserva.

I soggetti destinatari che assumeranno il disabile devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- non avere in corso procedure concorsuali;
- essere in regola con la Legge n. 626/94 sulla sicurezza nei luoghi di lavoro;
- essere dotati di locali idonei;
- non aver proceduto a risoluzioni del rapporto di lavoro nei dodici mesi precedenti l'assunzione;
- avere in organico almeno un dipendente che sia in grado di svolgere le funzioni di tutor.

Previo valutazione degli uffici competenti, alla scadenza della convenzione l'azienda obbligata può, salvo il ricorso ad altri istituti previsti dalla legge:

- rinnovare la convenzione una sola volta per un periodo non inferiore a due anni;

- assumere a sua volta il lavoratore disabile a tempo indeterminato con chiamata nominativa; in questo caso il datore di lavoro potrà accedere al Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili di cui all'art. 13, della Legge n. 68/99.

6.5 LE CONVENZIONI EX ART. 14, D. LGS. N. 276/03

6.5.1 Iter della Convenzione

Grazie alla stipula di una convenzione articolo 14 Il datore di lavoro può adempiere alla copertura delle quote di riserva prevista dalla legge per i lavoratori disabili conferendo ad una Cooperativa sociale di tipo B una commessa di lavoro. La cooperativa sociale assume uno (o più) lavoratori disabili segnalati dalla provincia per realizzare i contenuti della commessa definita nel contratto di appalto tra l'azienda e la cooperativa.

L'azienda:

- conferisce la commessa alla cooperativa sociale di tipo B;
- può computare nella quota di disabili che dovrebbe assumere il lavoratore/i disabile/i assunto/i dalla cooperativa.

La Cooperativa sociale:

- assume i lavoratori disabili e corrisponde loro il trattamento economico e normativo previsto dal CCNL di riferimento;
- realizza le commesse che l'Azienda gli ha affidato.

Gli uffici competenti della provincia di riferimento:

- individuano le persone disabili da inviare presso le Cooperative sociali;
- verificano il corretto adempimento degli obblighi assunti dalle parti.

La Convenzione ex art. 14 può essere utilizzata solo se l'Azienda ha assolto i suoi impegni per la restante quota d'obbligo.

6.5.2 I nuovi contenuti della convenzione dopo la delibera di Regione Lombardia

La convenzione ex art 14 trova la sua fonte nel D.Lgs 276/03, nel corso del tempo le diverse provincie, in una prima fase di attuazione della norma, hanno sottoscritto protocolli territoriali tra parti sociali e relative provincie per dare attuazione a questa tipologia di convenzione. Sia la Città metropolitana di Milano che le provincie di Monza, Lodi e Pavia hanno sottoscritto nel tempo dei propri protocolli che hanno dato attuazione alle convenzioni art. 14 nelle singole provincie.

Il 18/11/2019 Regione Lombardia con la DGR XI/2460, con lo scopo di uniformare la regolamentazione delle convenzioni art. 14 sul territorio regionale, ha approvato uno schema di convenzione quadro contenente gli indirizzi ai quali si devono rifare le diverse provincie lombarde per dare operatività alle convenzioni articolo 14 sui loro territori.

Secondo le previsioni della delibera regionale le singole province lombarde (e relativi sottoscrittori territoriali) devono recepire lo schema contenuto nella delibera con un accordo territoriale a livello provinciale.

Tra il 2020 e 2021 le diverse province lombarde hanno posto in essere un processo di adeguamento ai contenuti dello schema di convenzione contenuto nell'art. 14 firmando nuove convenzioni a livello territoriale.

Assolombarda, nelle diverse province che presidia, ha sottoscritto con gli attori locali i nuovi accordi territoriali. In tal senso Assolombarda ha sottoscritto singoli protocolli a livello provinciale che consentono l'utilizzo delle convenzioni art. 14 in linea ai nuovi contenuti della delibera regionale con:

- la Città metropolitana di Milano;
- la Provincia di Monza e Brianza;
- la Provincia di Lodi;
- la Provincia di Pavia.

Seguono i principali punti individuati nello schema di Regione Lombardia e ripresi nei testi dei nuovi accordi territoriali sottoscritti da Assolombarda:

- è aumentata la **percentuale di quota d'obbligo che può essere "coperta" tramite lo strumento della convenzione art. 14** del D.Lgs. 276/03.

Si è passati dal 20% della quota d'obbligo in capo all'azienda prevista dalla vecchia disciplina ad una percentuale crescente in funzione dell'aumentare dell'organico secondo i seguenti criteri:

a) Per i Datori di Lavoro associati o aderenti alle associazioni datoriali firmatarie dell'accordo territoriale:

- ✓ lavoratore con disabilità se il datore di lavoro committente occupa fra i 15 e i 35 dipendenti;
- ✓ lavoratori con disabilità se il datore di lavoro committente occupa tra i 36 e i 78 dipendenti,
- ✓ lavoratori con disabilità se il datore di lavoro committente occupa tra i 79 e i 120 dipendenti;
- ✓ non più del 40 % della quota di riserva prevista dall'art. 3 c.1 punto a) della Legge 68/99 se il datore di lavoro committente occupa oltre 120 dipendenti.

b) Per i Datori di Lavoro non associati o non aderenti alle associazioni datoriali firmatarie dell'accordo territoriale:

- ✓ lavoratore con disabilità se il datore di lavoro committente occupa fra i 15 e i 35 dipendenti;
- ✓ lavoratori con disabilità se il datore di lavoro committente occupa tra i 36 e i 78 dipendenti;

- ✓ lavoratori con disabilità se il datore di lavoro committente occupa tra i 79 e i 120 dipendenti;
- ✓ non più del 30 % della quota di riserva prevista dall'art. 3 c.1 punto a) della Legge 68/99 se il datore di lavoro committente occupa oltre 120 dipendenti.

Per i datori di lavoro “non associati” è comunque previsto che in fase di rinnovo o proroga della convenzione saranno ammessi ai massimali di cui alla lettera a) sopra descritti.

- **l'utilizzo dell'art. 14 può arrivare, a determinate condizioni, sino al 60% della quota d'obbligo.** L'Azienda già in possesso di provvedimento di autorizzazione all'esonero parziale da almeno due anni (ex art. 5 legge 68/99) potrà ridurre la percentuale di esonero con conseguente ampliamento del limite massimo dei posti deducibili in convenzione art. 14 per l'aliquota corrispondente, fino al raggiungimento della percentuale massima del 60% della propria quota di riserva e fino al termine della convenzione.
- I datori di lavoro con base di computo superiore a 120 dipendenti potranno coprire la propria quota di riserva di cui all'articolo 3 legge 68/99 attraverso l'attivazione congiunta dell'istituto dell'esonero di cui all'art 5 legge 68/99 e i relativi massimali deducibili in articolo 14 del D.Lgs. 276/2003, fino alla **concorrenza complessiva dell'80% dell'intera quota di riserva, sommando le quote relative ai due istituti.**
- **possibilità di utilizzare la convenzione art. 14 per quelle aziende che non sono associate o aderenti a organizzazioni datoriali sottoscrittrici dell'accordo,** aziende quindi che in passato non avrebbero potuto accedere allo strumento dell'art. 14. Rimane comunque una differenza tra aziende aderenti alle associazioni datoriali sottoscrittrici dell'accordo e aziende non aderenti si mantiene attraverso l'individuazione di **percentuali diverse di utilizzo dell'art. 14, più penalizzanti per le aziende non aderenti ad associazioni datoriali sottoscrittrici.**
- **possibilità per l'azienda di considerare per la base di computo** (è quindi conseguentemente della quota d'obbligo) **anche le sedi operative dell'impresa esterne al territorio provinciale,** ma che si trovano nei confini regionali.
- confermata per le cooperative sociali di tipo b la necessità di iscrizione all'albo regionale e di specifici requisiti di affidabilità. **Le cooperative con sede al di fuori dai confini regionali non possono accedere all'accordo.**
- **possibilità di trasformare in convenzione art. 14 una precedente commessa conferita alla cooperativa.** Nel caso in cui l'Impresa committente e la Cooperativa sociale avessero in corso commesse di lavoro al di fuori del campo di applicazione della convenzione quadro ex art. 14 del D.Lgs. 276/03 e volessero stipulare una Convenzione ex art. 14 del D.Lgs. 276/03 in continuità di tipologia di commessa, le medesime parti si possono impegnare a disciplinare la trasformazione della commessa secondo quanto stabilito nella convenzione quadro della regione lombardia.

- **durata:** Le convenzioni avranno durata pari al contratto di affidamento della commessa e comunque non inferiore a dodici mesi e non superiore a cinque anni, eventualmente rinnovabili
- **decorrenza:** I contenuti delle convenzioni quadro territoriali si applicano a tutte le singole convenzioni art. 14 stipulate successivamente alla validazione delle stesse da parte di Regione Lombardia.



L'esonero

L'esonero parziale nella Città Metropolitana di Milano, in Provincia di Monza e Brianza, nelle Provincie di Lodi e di Pavia.

7.1 I REQUISITI PER LA RICHIESTA

L'art. 5 della Legge n. 68/99 conferisce ai datori di lavoro privati, che per le speciali condizioni della loro attività non possano occupare l'intera percentuale di disabili, la possibilità di essere parzialmente e temporaneamente esonerati dall'obbligo dell'assunzione a fronte del pagamento di un contributo esonerativo.

Il contributo è pari a euro 39,21 per ogni giorno lavorativo e per ciascun lavoratore disabile non occupato.

Si sottolinea che tale possibilità è esercitabile soltanto in relazione all'aliquota riservata ai disabili. L'esonero dall'obbligo di assunzione non è quindi applicabile alle c.d. categorie protette di cui all'art. 18, c. 2, Legge n. 68/99 (orfani, vedove, ecc.).

L'art. 3 del Decreto Ministero del Lavoro n. 357/2000, stabilisce le speciali condizioni necessarie per poter richiedere l'esonero. È sufficiente la presenza anche solo di una di esse:

- **faticosità** della prestazione lavorativa richiesta;
- **pericolosità** connaturata al tipo di attività, anche derivante da condizioni ambientali nelle quali si svolge l'attività stessa;
- **particolare modalità** di svolgimento dell'attività lavorativa.

Qualche esemplificazione può essere utile:

- **la faticosità** della prestazione lavorativa: può comprendere la necessità della deambulazione, della stazione eretta, movimentazione manuale carichi, elevata manualità ...;
- **la pericolosità**: agenti chimici e/o fisici, processo produttivo, impianti tecnologici, macchine e attrezzature, sostanze e materie prime a rischio, condizioni di esecuzione, movimentazione meccanica ...;
- **la particolare modalità** di svolgimento dell'attività lavorativa: lavoro esterno e/o articolato su turni, personale viaggiante, particolare specializzazione del personale....

7.2 LA PRESENTAZIONE DELL'ISTANZA E IL PROVVEDIMENTO DI AUTORIZZAZIONE

L'istanza di esonero dovrà essere adeguatamente argomentata e motivata in relazione all'esistenza di almeno una delle condizioni sopra citate e dovrà essere presentata utilizzando il modulo ad hoc disponibile sul portale SINTESI del sito della provincia ove si trova l'unità produttiva per la quale si intende chiedere l'esonero.

Nel caso in cui l'istanza interessi più unità produttive dislocate in diverse province l'azienda potrà presentare un'unica domanda al servizio provinciale del territorio in cui è ubicata la sede legale.

Tale ufficio provvede, entro 15 giorni dal ricevimento dell'istanza medesima, all'inoltro di quest'ultima presso i servizi competenti per ciascuna unità produttiva interessata, i quali rilasciano l'autorizzazione relativamente a tale unità.

Si ricorda, comunque che, anche in questo caso, il versamento della quota di esonero dovrà essere necessariamente effettuata sul Fondo Regionale competente in relazione all'ambito provinciale a cui si riferisce l'unità produttiva per il quale si chiede l'esonero.

Entro 120 giorni dal ricevimento della domanda, gli uffici competenti emanano il provvedimento di autorizzazione o di rigetto debitamente motivato (il termine può essere prorogato di ulteriori 30 giorni in caso di necessità di ulteriori atti istruttori - art. 5, D.M. n. 357/2000).

L'esonero può essere concesso nella misura massima del 60% della quota di riserva.

Tale percentuale è elevata sino all'80% per le aziende operanti nei settori dei trasporti e della sicurezza. Per il settore della vigilanza l'esonero è totale, in applicazione dell'art. 3, c. 4, Legge n. 68/99.

L'autorizzazione all'esonero viene concessa per un periodo di tempo limitato ed è rinnovabile su richiesta dall'azienda. Nella prassi le Province considerano come data di scadenza del provvedimento di esonero il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di presentazione dell'istanza.

La sospensione parziale degli obblighi occupazionali decorre dalla data di presentazione dell'istanza; da tale data decorre anche il calcolo del contributo esonerativo.

Nel caso in cui l'autorizzazione stabilisca una percentuale di esonero diversa e inferiore, rispetto a quella richiesta, l'ammontare del contributo esonerativo sarà calcolato:

- sul totale dell'esonero richiesto, per il periodo compreso dal giorno di presentazione della domanda alla data di ricevimento dell'autorizzazione;
- sul numero inferiore di esonero concesso, dalla data di ricevimento dell'autorizzazione alla fine del semestre di riferimento.

Qualora l'autorizzazione non venga concessa, gli importi già versati o da versare a titolo di contributo esonerativo vengono conteggiati ai fini della regolarizzazione delle scoperture, limitatamente al periodo della sospensione, e l'azienda dovrà presentare richiesta di assunzione nominativa entro 60 giorni dalla notifica del respingimento della domanda.

7.3 IL CONTRIBUTO ESONERATIVO

Il contributo esonerativo dovrà essere versato ogni anno tramite il sistema MAV on line e sarà suddiviso in 2 rate semestrali posticipate con scadenza rispettivamente:

- 16 luglio, per il semestre gennaio/giugno;
- 16 gennaio, per il semestre luglio/dicembre.

Fissato dalla legge nella misura di euro 39,21, tale contributo è dovuto per ciascuna unità non assunta in relazione alla quota di esonero e per ogni giorno lavorativo. I giorni lavorativi sono calcolati con riferimento a 5 o 6 giorni nell'arco della settimana in relazione agli specifici contenuti del CCNL applicato (Decreto Regione Lombardia n. 14063 del 13 giugno 2001).

Nel caso in cui l'azienda intenda partecipare a bandi o appalti pubblici, il contributo relativo al semestre in corso deve essere versato contestualmente alla dichiarazione di responsabilità del legale rappresentante.

Nell'ipotesi di mancato o inesatto versamento del contributo il servizio provvede a diffidare il datore di lavoro inadempiente, assegnando un congruo termine per l'adempimento.

Trascorso tale termine l'Ufficio trasmette le relative comunicazioni al Servizio Ispettivo dell'ITL in cui è ubicata la sede per la quale si chiede l'esonero. Il Servizio provvede al calcolo delle maggiorazioni, tenuto conto dell'entità dell'infrazione rilevata, e procede all'irrogazione delle sanzioni previste dall'art. 5, c. 5, Legge n. 68/99 (maggiorazione della somma dovuta dal 5 % al 24% su base annua).

Nel caso in cui l'inadempimento persista, il Servizio dichiara la decadenza dall'esonero parziale; una nuova domanda potrà essere inoltrata non prima che siano trascorsi 12 mesi.

7.4 L'ESONERO PER ADDETTI A LAVORAZIONI PERICOLOSE

Si tratta di un'ulteriore tipologia rispetto all'esonero parziale normato dall'art. 3 della L.68/99.

Le aziende che occupano lavoratori occupati in attività che comportino il pagamento di un tasso INAIL pari o superiore al 60 per mille, possono autocertificare l'esonero dall'obbligo e sono tenuti a versare al Fondo per il diritto al lavoro ai disabili un contributo esonerativo pari a 39,21 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato (art. 5, c. 3-bis, Legge n. 68/99).

Il Ministero, con il Decreto Interministeriale del 10 marzo 2016, ha stabilito le modalità di versamento del contributo esonerativo.

L'azienda dovrà presentare, entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo di assunzione di lavoratori disabili, un'apposita autocertificazione, esclusivamente in via telematica, per il tramite della Banca dati del collocamento mirato.

Con l'autocertificazione, compilabile sul sito internet del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, i datori di lavoro dichiarano la classe occupazionale complessiva di appartenenza e con riferimento a ciascun ambito provinciale in cui insistono le unità produttive interessate dall'esonero:

- la base di computo;
- la quota di riserva;
- il numero dei lavoratori con disabilità occupati;
- il numero degli addetti impegnati in lavorazioni a rischio elevato;
- la base netta;
- la quota netta;
- la quota di esonero.

La Nota Direttoriale del 26 luglio 2016, inoltre, prevede due condizioni necessarie per poter avvalersi dell'esonero:

- a) il datore di lavoro deve occupare "addetti impegnati in lavorazioni che comportino il pagamento di un tasso di premio INAIL pari o superiore al 60 per mille" in numero tale da incidere sugli obblighi.

Esempio: un'azienda con 100 dipendenti, di cui solo 5 addetti a lavorazioni pericolose, non avrà la possibilità di avvalersi dell'esonero poiché, pur sottraendo dalla base di computo i suddetti addetti, non vi sono modifiche negli obblighi di assunzione di lavoratori disabili.

- b) il datore di lavoro non deve avere già adempiuto al totale obbligo occupazionale.

Esempio: un'azienda che ha 100 dipendenti, di cui 10 addetti a lavorazioni a rischio, e 7 lavoratori disabili occupati, non potrà avvalersi dell'esonero in quanto la quota di riserva è interamente coperta.

In presenza di queste due condizioni, l'azienda potrà autocertificare l'esonero nei limiti del 60% della quota di riserva.

Si ricorda che la quota di esonero non può, in ogni caso, essere superiore:

- alla differenza tra la quota di riserva e la quota netta;
- alla differenza tra la quota di riserva e il numero dei lavoratori con disabilità occupati;
- al limite massimo esonerabile.

E' prevista un'esclusione per le imprese tra i 15 e 35 dipendenti le quali non possono accedere all'esonero parziale autocertificato, poiché l'istituto ha natura parziale e per definizione può applicarsi solo ed esclusivamente ai datori di lavoro che presentino una quota di riserva superiore a 1.

Il primo versamento deve essere effettuato, tramite bonifico bancario ordinario intestato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nei cinque giorni lavorativi precedenti l'autocertificazione e copre il periodo dalla data di presentazione dell'autocertificazione al termine del trimestre. I versamenti successivi al primo vanno effettuati con cadenza trimestrale entro il giorno 10 del mese successivo al termine del trimestre già coperto da versamento e coprono in ogni caso l'intero trimestre in cui vengono versati.



La compensazione territoriale

La Legge n. 148/2011 ha profondamente modificato il dettato dell'art. 5, c. 8, della Legge n. 68/99 che prevedeva la presentazione della domanda per l'ottenimento della compensazione territoriale.

Attualmente la compensazione è fatta direttamente dal datore di lavoro che può assumere un numero di lavoratori disabili presso una unità produttiva eccedente l'obbligo portando, in **via automatica**, tali eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti presso le altre unità produttive.

La procedura è valida anche tra gruppi di imprese.

8.1 LA COMUNICAZIONE DELLA COMPENSAZIONE TERRITORIALE

Le aziende che si avvalgono della compensazione territoriali sono tenute a darne comunicazione in via telematica ai Servizi competenti della provincia sulle quali insistono le unità produttive interessate, attraverso l'invio del prospetto informativo.

8.2 L'ESONERO PARZIALE E LA COMPENSAZIONE TERRITORIALE

A seguito del Decreto del Ministero del Lavoro del 24 aprile 2007, la compensazione territoriale non viene concessa se l'azienda richiedente, nella provincia in cui chiede di poter assumere in eccesso, è già titolare o ha comunque già richiesto un provvedimento di esonero parziale.



La sospensione degli obblighi

9.1 I CASI DI SOSPENSIONE

L'art. 3, c. 5, della Legge n. 68/99 e l'art. 4, del D.P.R. n. 333/2000 stabiliscono i casi nei quali gli obblighi occupazionali derivanti dalla Legge n. 68/99 sono temporaneamente sospesi.

Le ipotesi sono quelle della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria, dell'amministrazione controllata, del contratto di solidarietà e della procedura di mobilità.

Le prime tre situazioni (CIGS, contratti di solidarietà, amministrazione controllata) producono una sospensione degli obblighi occupazionali per tutta la durata degli interventi, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e per il singolo ambito provinciale.

Nel caso, invece, di procedura di mobilità, la sospensione opera per l'intera durata della procedura e, se quest'ultima si conclude con almeno 5 licenziamenti e l'azienda lo richiede, per i 6 mesi successivi all'ultimo licenziamento (art. 8, c. 1, Legge n. 223/91 così come modificato dall'art. 6, c. 4, D.Lgs. n. 297/02).

Il Ministero del Lavoro con circolare n. 4/2000 ha chiarito che, poiché la norma stabilisce una correlazione automatica tra il verificarsi delle ipotesi tassativamente previste e la sospensione degli obblighi occupazionali, è sufficiente che il datore di lavoro segnali il verificarsi della condizione al competente servizio provinciale, allegando copia del provvedimento amministrativo o dell'accordo/mancato accordo nel caso della mobilità.

Si tratta, quindi, di una semplice segnalazione e di una conseguente presa d'atto da parte degli uffici, senza discrezionalità nella decisione di merito.

Il Ministero ha precisato, altresì che, nei casi in cui il provvedimento non sussista ancora, ma sia stato richiesto, il datore di lavoro possa comunque chiedere di fruire ugualmente della sospensione al servizio competente che, valutata la situazione dell'impresa, può autorizzare la sospensione temporanea per un periodo non superiore a tre mesi, rinnovabile una sola volta.

Sempre nella medesima circolare il Ministero precisa che al ricorrere delle circostanze normativamente previste, gli obblighi occupazionali sono sospesi non solo nei confronti dei soggetti disabili, ma anche delle categorie tutelate dall'art. 18, della Legge n. 68/99.

Il Ministero del Lavoro ha inoltre precisato (Interpello n. 40/2008) che l'avviamento obbligatorio di un lavoratore disabile è sospeso se sono in corso accertamenti sanitari per verificare lo stato di salute di un altro lavoratore già in forza in azienda; oppure quando il numero degli avviamenti obbligatori è pari o inferiore al numero dei lavoratori già assunti per i quali è in corso la verifica di accertamento della percentuale di disabilità.

Si ricorda che tutte le comunicazioni dovranno essere inoltrate per via telematica attraverso il portale Sintesi della provincia competente territorialmente e che entro 60 giorni dalla cessazione del beneficio della sospensione il datore di lavoro dovrà presentare la richiesta di avviamento dei lavoratori da assumere.

9.2 L'AMBITO TERRITORIALE DELLA SOSPENSIONE NEL CASO DELLA PROCEDURA DI MOBILITÀ

La circolare del Ministero del Lavoro n. 2 del 22 gennaio 2010, accogliendo l'originale interpretazione dell'art. 3, c. 5, della Legge n. 68/99, ha stabilito che l'azienda interessata dalla procedura di mobilità rimane sospesa dagli obblighi occupazionali su tutto il territorio nazionale.

9.3 LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA

La circolare sopracitata prende in considerazione anche la Cassa Ordinaria, demandando alle Province l'individuazione degli strumenti più opportuni in grado di rendere più agevole per le aziende l'assolvimento dell'obbligo.

10

L'assunzione e la gestione del rapporto di lavoro

10.1 L'ASSUNZIONE

A seguito dell'individuazione del disabile o della categoria protetta ex art. 18, Legge n. 68/99, l'azienda che intenda assumere deve presentare preventivamente richiesta di nulla-osta attraverso il portale SINTESI della provincia di riferimento, ottenuto il quale sarà possibile costituire il rapporto di lavoro.

Per l'ottenimento del nulla-osta, il lavoratore dovrà pertanto risultare iscritto nelle apposite liste presso l'Ufficio competente della provincia. Se il lavoratore è iscritto al collocamento di altra provincia, dovrà trasferire l'iscrizione presso la provincia in cui si vuole fare l'assunzione. Si ricorda a questo proposito che l'assunzione di un soggetto disabile o categoria protetta senza preventiva richiesta di nulla-osta non dà luogo all'assolvimento dell'obbligo.

10.2 IL PERIODO DI PROVA

Va sottolineato che la Legge n. 68/99, all'art. 10, c. 1, 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 per la generalità dei lavoratori dipendenti.

Inoltre, sempre la stessa norma, dispone che il datore di lavoro non possa chiedere al disabile una prestazione incompatibile con le sue minorazioni.

Da ciò si evince che il periodo di prova è applicabile all'assunzione del disabile e ha la stessa disciplina, sia codicistica che contrattuale, prevista per la generalità delle assunzioni con l'ovvio limite che al disabile sia attribuita una mansione compatibile con la sua invalidità.

Il licenziamento per mancato superamento della prova da parte dell'invalido non deve quindi essere necessariamente motivato e, comunque, la presenza di motivazione non costituisce validità formale dello stesso.

Con Sentenza n. 5290/99 la Corte di Cassazione ha ribadito che - premesso che la prova deve essere condotta in relazione a mansioni compatibili con lo stato fisico del disabile e limitarsi alla verifica della residua capacità lavorativa dello stesso - non sussiste l'obbligo di motivazione contestuale, trattandosi di licenziamento ad nutum e spetta comunque al lavoratore che impugna il licenziamento fornire la prova dell'illegittimità dello stesso.

10.3 FORME CONTRATTUALI

L'assunzione del disabile può avvenire -sia a tempo pieno che parziale- anche con lo strumento contrattuale dell'apprendistato, della somministrazione di lavoro, del telelavoro, del contratto a termine e del lavoro a chiamata.

10.3.1 Part-time

Si ricorda, preliminarmente, che nella determinazione della base imponibile per l'applicazione della Legge n. 68/99, i lavoratori part-time devono essere computati proporzionalmente all'orario svolto. Le frazioni superiori allo 0,50 sono considerate unità. Ciò premesso, per quel che concerne, invece, i lavoratori assunti obbligatoriamente gli stessi vengono computati con il seguente criterio: fino allo 0,50 dell'orario mezza unità, oltre lo 0,50% una unità (circolare Ministero del Lavoro n. 41/2000).

Il D.P.R. n. 333/2000 art. 3, c. 5, ha dettato una disciplina di miglior favore per le imprese che occupano da 15 a 35 dipendenti, stabilendo che se queste ultime assumono con contratto part-time un disabile con un grado di disabilità superiore al 50%, possono computare il lavoratore medesimo come unità, a prescindere dall'orario svolto.

10.3.2 Telelavoro

I soggetti disabili possono essere assunti anche con la modalità del telelavoro che, come noto, comporta lo svolgimento dell'attività lavorativa da una postazione situata al di fuori della struttura aziendale, più frequentemente presso il domicilio del lavoratore.

I datori di lavoro privati che facciano ricorso all'istituto del telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in forza di accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono escludere tali lavoratori dal computo dell'organico aziendale.

10.4 L'AGGRAVAMENTO DELLE CONDIZIONI DI SALUTE

L'art. 10, c. 3, della Legge n. 68/99 stabilisce che, nel caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, il disabile possa chiedere che venga accertata la compatibilità delle mansioni a lui affidate con il proprio stato di salute.

Nelle medesime ipotesi il datore di lavoro può chiedere che vengano accertate le condizioni di salute del disabile per verificare se, a causa delle sue minorazioni, possa continuare a essere utilizzato presso l'azienda. Gli accertamenti medici necessari alla verifica di incompatibilità sono di competenza di una commissione medica integrata disciplinata sempre dal terzo comma dell'art. 10.

Nel caso in cui venga accertata una condizione di aggravamento delle condizioni di salute incompatibile con la prosecuzione dell'attività lavorativa, o tale incompatibilità sia accertata con riferimento alla variazione dell'organizzazione del lavoro, il disabile ha diritto alla sospensione non retribuita del rapporto finché sussista l'incompatibilità.

La richiesta di accertamento -e il periodo necessario per il suo compimento- non determinano la sospensione del rapporto di lavoro. Il rapporto di lavoro può essere risolto nel caso in cui, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, la commissione medica accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda.

10.5 LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La risoluzione del rapporto di lavoro di persone disabili assunte obbligatoriamente avviene secondo gli stessi criteri e modalità che si applicano alla generalità dei lavoratori, se si fa eccezione per l'ipotesi segnalata al paragrafo precedente e che comunque rientra nella categoria più generale della risoluzione per sopravvenuta impossibilità della prestazione lavorativa.

Si segnala, peraltro, che il recesso effettuato per licenziamento collettivo di cui all'art. 4, c. 9, Legge n. 223/91, ovvero per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo esercitato nei confronti del lavoratore occupato obbligatoriamente, è annullabile qualora, al momento della cessazione del rapporto, il numero delle persone occupate obbligatoriamente che restano in forza sia inferiore alla quota di riserva spettante all'azienda (art. 10, c. 4, Legge n. 68/99).

Ogni volta in cui si verifichi la risoluzione del rapporto di lavoro, instaurato con una persona occupata obbligatoriamente (sia disabile che appartenente alle categorie di cui all'art. 18, della Legge n. 68/99) il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione al Servizio Provinciale per il Collocamento Obbligatorio, nel termine di dieci giorni, al fine della sostituzione del lavoratore con altro avente diritto.

La comunicazione di cessazione deve inoltre essere effettuata, nel termine di cinque giorni, anche al Centro per l'Impiego.

Si ricorda, infine, che il D.Lgs. n. 23/2015 che disciplina il c.d. contratto a tutele crescenti prevede espressamente, per i lavoratori assunti a partire dal 7 marzo 2015, la nullità del licenziamento legato alla disabilità fisica o psichica degli stessi e la conseguenziale reintegrazione nel posto di lavoro e del risarcimento del danno.

10.6 GLI INVALIDI DIVENUTI TALI IN CORSO DI RAPPORTO

Ai sensi del combinato disposto dall'art. 4, c. 4, Legge n. 68/99 e art. 3, D.P.R. n. 333/2000 i lavoratori divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni 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 prevista dall'art. 3 della medesima Legge n. 68/99.

Analoga possibilità sussiste per i lavoratori che si siano invalidati successivamente all'assunzione per infortunio o malattia professionale (invalidi del lavoro), a meno che l'inabilità non sia determinata da violazione, da parte del datore di lavoro, delle norme in materia di sicurezza e igiene del lavoro, accertato in sede giudiziale; nel caso degli invalidi del lavoro, la possibilità di computo è subordinata al fatto che sia stata riconosciuta, nei loro confronti una percentuale di invalidità superiore al 33%.

I datori di lavoro che vogliano conteggiare tra i disabili i lavoratori predetti, devono inoltrare telematicamente apposita richiesta di computo attraverso il portale Sintesi della provincia competente allegando copia conforme della certificazione medica che comprova l'avvenuto riconoscimento dell'invalidità, nella misura normativamente prevista, in data successiva alla costituzione del rapporto di lavoro. Deve altresì essere trasmessa copia della comunicazione di assunzione a suo tempo inoltrata al Centro per l'Impiego.

Il Decreto n. 151/2015 del Jobs Act ha, inoltre, introdotto la possibilità per le aziende di computare, con le medesime modalità, i lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, purché abbiano una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%, ovvero minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, o una disabilità intellettiva e psichica, che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, accertata dagli organi competenti (art. 4, c. 3-bis, Legge n. 68/99).



La certificazione di ottemperanza

L'art. 17, Legge n. 68/99 stabilisce che le imprese, sia pubbliche che private -qualora partecipino a bandi per appalti pubblici o intrattengano rapporti convenzionali o di concessione con pubbliche amministrazioni- sono tenute a presentare preventivamente alle stesse la dichiarazione del legale rappresentante che attesti di essere in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili.

La sostituzione della richiesta di certificazione di ottemperanza con l'autocertificazione da parte dell'azienda, non è una semplice facoltà di scelta del datore di lavoro, ma l'unica prassi da adottare. Sarà cura delle amministrazioni interessate effettuare, nei confronti dell'azienda che risulterà aggiudicataria, i necessari accertamenti presso i servizi provinciali del collocamento dei disabili per verificare la veridicità delle autocertificazioni.

Nella Città Metropolitana di Milano, a partire dal 1° giugno 2017, la procedura di verifica e controllo delle dichiarazioni sostitutive è stata completamente informatizzata mediante l'utilizzo del portale SINTESI. La procedura prevede che l'ente/società appaltante indichi una data precisa con riferimento alla quale l'ottemperanza deve essere verificata e a tale data il servizio occupazione disabili effettuerà i controlli.

Si ricorda che l'eventuale difformità dell'autocertificazione della situazione che verrà accertata o la sua incompletezza non potranno essere sanate a posteriori.

12

Il regime sanzionatorio

L'art. 15, della Legge n. 68/99 prevede una serie di sanzioni correlate al mancato adempimento dei dettami della norma.

Nel caso di **mancato invio del prospetto informativo** di cui all'art. 9, c. 6, è prevista la sanzione amministrativa di 702,43 euro, maggiorata di 34,04 euro per ogni giorno di calendario di ritardo.

La **mancata assunzione dei disabili** per cause imputabili al datore di lavoro, trascorsi 60 giorni dall'insorgere dell'obbligo, comporta una sanzione amministrativa per ogni lavoratore disabile per ogni giorno di scoperta di una somma pari a 5 volte la misura del contributo esonerativo di cui all'art. 5, c. 3-bis, (39,21 euro) ossia 196,05 euro.

Per la violazione si applica la procedura di diffida ex art. 13, del D.Lgs. n. 124/2004 che prevede, in relazione alla quota d'obbligo non coperta, la presentazione agli uffici competenti della richiesta di assunzione o la stipulazione del contratto di lavoro con la persona con disabilità avviata dagli uffici.

Nel caso di mancato rispetto della normativa sui centralinisti telefonici non vedenti i datori di lavoro privati che non comunicano entro 60 giorni alla Provincia l'avvenuta installazione o trasformazione del centralino sono soggetti a una sanzione amministrativa da 146,00 euro a 2.919,84 euro.

La sanzione per non aver effettuato le assunzioni dovute: da 29,17 euro a 116,43 euro per ogni giorno lavorativo e ogni posto riservato e non coperto.

Le sanzioni amministrative di cui si è detto vengono disposte dall'Ispettorato territoriale del Lavoro competente e gli introiti delle medesime confluiscono nel Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili di cui all'art. 14, della Legge n. 68/99.
Il termine di prescrizione è quinquennale (art. 28, Legge n. 681/81).

Elenco Dispense pubblicate

- “IP Lab - Conoscere e valorizzare la proprietà intellettuale in azienda” N° 01/2022
- “L'orario di lavoro” N° 02/2022
- “Cartelle, rateazioni e rottamazione” N° 03/2022
- “La Privacy nel controllo a distanza” N° 04/2022
- “La gestione dei plessi scolastici” N° 05/2022
- “I numeri per le risorse umane” N° 06/2022
- “Le principali agevolazioni fiscali per le imprese” N° 07/2022
- “Mestieri e competenze” N° 08/2022
- “Il reddito di lavoro dipendente” N° 09/2022
- “Il cambiamento continuo: l'appassionante viaggio verso il vantaggio competitivo” N° 10/2022
- “Indagine retributiva 2022” N° 11/2022
- “Continuous Improvement” N° 12/2022
- “Intelligenza Artificiale per l'industria - Glossario” N° 01/2023
- “Ammortizzatori sociali” N° 02/2023
- “Guida alla riscossione” N° 03/2023
- “Ammortizzatori Sociali - La gestione della NASpi” N° 04/2023
- “Mestieri e competenze” N° 05/2023
- “La Parità di Genere: un'opportunità in evoluzione” N° 06/2023
- “Guida alle imposte locali” N° 07/2023
- “Disciplina delle società non operative” N° 08/2023
- “I numeri per le risorse umane” N° 09/2023
- “Guida operativa ai dottorati di ricerca con le imprese” N° 10/2023
- “Assegnazione e cessione agevolata dei beni ai soci” N° 11/2023
- “Rivalutazione terreni e partecipazioni” N° 12/2023

www.assolombarda.it
www.genioimpresa.it

