
Le novità in tema di collocamento obbligatorio dei lavoratori disabili

di [Sandra Paserio](#)

Publicato il 17 Febbraio 2016

aggiornamento della disciplina del collocamento obbligatorio e, più in generale, della normativa che riguarda l'avviamento al lavoro di soggetti portatori di handicap, cambiano le regole anche per le piccole imprese

Con il D. Lgs. n. 151/2015, unitamente ad altri decreti del Jobs Act, è stata rivista la disciplina del collocamento obbligatorio e, più in generale, della normativa che riguarda l'avviamento al lavoro di soggetti portatori di handicap.



PERCETTORI DI PENSIONE DI INVALIDITÀ

La prima importante novità è quella relativa all'ampliamento del campo di applicazione della norma ai percettori di pensione di invalidità (soggetti di cui all'articolo 1 comma 1 della L. n. 222/1984).

RICHIESTA NOMINATIVA

Per le aziende del settore privato, l'avviamento numerico cede il passo a quello nominativo, fatti salvi accordi diversi scaturenti da convenzioni con i servizi per l'impiego.

Qualora il datore di lavoro non abbia ottemperato nei termini previsti, rientra invece in gioco l'avviamento numerico.

ASSOLVIMENTO DELL'OBBLIGO TRAMITE SOMMINISTRAZIONE

L'art. 34 comma 3 del D.Lgs. n. 81 /2015, stabilisce che in caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a 12 mesi, essi vengono computati nella quota di riserva prevista dall'art. 3 della L. n. 68/1999.

Si tratta di un'interessante innovazione in quanto, attraverso la somministrazione, le imprese sono sollevate dalla gestione burocratica della gestione del rapporto, dalle difficoltà e dagli oneri derivanti dalla gestione diretta.

REVISIONE DELLA DISCIPLINA DEGLI **ESONERI**

Sia le imprese private che gli Enti pubblici economici potranno autocertificare l'esonero dall'obbligo per tutto il personale adibito a lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio Inail pari o superiore al 60 per mille; tuttavia risulta dovuto un importo giornalieri pari a 30,64 euro per ciascun lavoratore disabile non occupato autocertificazione.

È stata eliminata la norma che consentiva alle aziende di autotrasporto di non computare nella base di calcolo il personale viaggiante addetto alla guida degli automezzi.

LE REGOLE PER LE **PICCOLE IMPRESE**

Il Legislatore ha profondamente innovato la disciplina del collocamento obbligatorio dei lavoratori disabili nelle imprese dimensionate sui 15 dipendenti.

Attualmente, l'assunzione di un lavoratore disabile in queste aziende scatta nel caso di una nuova assunzione, quindi, in realtà, i dipendenti salgono a sedici; inoltre, il datore di lavoro ha tempo dodici mesi dal momento in cui è stato instaurato il nuovo rapporto, per adempiere a tale obbligo.

A partire dal 1° gennaio 2017, invece, i datori di lavoro che, per effetto di nuove assunzioni, raggiungano la soglia dei 15 dipendenti, **avranno 60 giorni di tempo per adempiere.**

Per le aziende che non ottemperino entro tale termine, trova applicazione la sanzione amministrativa pari a **62,77 euro** per ogni giorno lavorativo.

Un'ulteriore novità riguarda il computo nella quota di riserva i lavoratori già disabili prima dell'assunzione anche se non assunti tramite del collocamento obbligatorio, purché abbiano 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 delle norme in materia di pensioni di guerra o con disabilità intellettiva o psichica superiore al 45%.

L'ISCRIZIONE NELLE LISTE E LA BANCA DATI DEL **COLLOCAMENTO MIRATO**

Sono state apportate importanti modifiche anche alle modalità di iscrizioni dei portatori di disabilità nell'elenco per il collocamento mirato; il soggetto deve sempre procedere all'iscrizione in base al luogo di residenza anche se è consentita l'iscrizione in un altro elenco presente sul territorio nazionale, previa cancellazione dal precedente.

Un'altra novità rilevante consiste nella creazione della banca dati del collocamento mirato (per la quale è necessario attendere l'emanazione di un apposito decreto entro il 16 marzo 2016) che conterrà 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 nonché altre informazioni collegate.

INCENTIVI AGEVOLAZIONI

A partire dal 1° gennaio 2016, gli incentivi vengono erogati direttamente dall'Inps mediante il sistema del conguaglio contributivo.

L'incentivo presenta le seguenti caratteristiche:

- durata complessiva di 36 mesi;
- ammontare 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;
- ammontare pari al 35% della retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali se l'assunzione a tempo indeterminato riguarda un soggetto con una riduzione della capacità lavorativa tra il 67% ed il 79% oppure se le minorazioni riferite alla tabella allegata al testo unico sulle pensioni di guerra siano comprese tra la quarta e la sesta categoria;
- ammontare pari al 70% nel caso venga assunto un disabile intellettivo o psichico con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%. In questo caso l'agevolazione è riconosciuta per 60 mesi. Per questa fattispecie, vi è anche la possibilità di instaurare un rapporto a di durata non

inferiore a 12 mesi; in questo caso il beneficio viene riconosciuto per tutta la durata del contratto.

Inoltre, il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili erogherà i contributi per il rimborso forfettario delle spese necessarie per l'adeguamento delle postazioni lavorative occupate da lavoratori portatori di handicap superiore al 50%, per l'approntamento di tecnologie da lavoro, per la rimozione di barriere architettoniche.

TUTELA IN CASO DI LICENZIAMENTO

Quando il giudice accerta l'inesistenza della giustificazione per motivo concernente la disabilità nelle ipotesi di aggravamento dovuto alle condizioni psicofisiche che non consentono di continuare nell'espletamento delle mansioni affidate, il D.Lgs. n. 23/2015 ha previsto la reintegra nel rapporto di lavoro, assimilando la tutela a quella dei licenziamenti nulli o discriminatori, per gli assunti a partire dal 7 marzo 2015.

Il lavoratore, in alternativa alla reintegra, può optare per il pagamento di quindici mensilità calcolate sull'ultima retribuzione utile per il calcolo del TFR.

17 febbraio 2016

Sandra Paserio e Giulia Vignati