

Disabili e Categorie Protette

Modalità di ottemperanza agli obblighi per datori di lavoro privati

ASSUNZIONE DEI SOGGETTI ISCRITTI NEGLI ELENCHI DELLA L. 68/99, ART. 8 (DISABILI) E ART. 18 (CATEGORIE PROTETTE).

Le aziende private e gli Enti Pubblici Economici con almeno 15 dipendenti (base di computo) sono **obbligate ad assumere** iscritti nell'elenco provinciale dei **disabili**, in misura variabile a seconda del numero degli occupati:

- da 15 a 35 dipendenti: obbligo di assumere n. 1 soggetto disabile
- da 36 a 50 dipendenti: obbligo di assumere n. 2 soggetti disabili
- oltre 50 dipendenti: obbligo di assumere soggetti disabili pari al 7% dei lavoratori dipendenti, oltre all'obbligo di assumere appartenenti alle CATEGORIE PROTETTE (art. 18 L. 68/99) destinando alle stesse una quota pari all'1% del personale dipendente.

I datori di lavoro devono presentare entro il 31 gennaio di ogni anno un prospetto informativo del personale dipendente relativo all'anno precedente, dal quale risultino gli eventuali posti disponibili da ricoprire con tali categorie di lavoratori (art. 9 comma 6 della Legge 68/99).

Le aziende private possono assumere tramite:

- **RICHIESTA NOMINATIVA:** l'azienda individua la persona da assumere autonomamente o chiedendo il servizio di preselezione all'ufficio specialistico L.68/99. Il datore di lavoro deve presentare all'ufficio competente apposita istanza entro 60 giorni dal momento in cui è obbligato all'assunzione;
- stipula **CONVENZIONE** con l'ufficio competente (art. 11, co. 1, L. 68/99), unicamente per l'assunzione di **soggetti disabili** di cui all'art. 1 della L. 68/99 iscritti nell'elenco di cui all'art. 8 della L. 68/99 entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo; I datori di lavoro possono richiedere la stipula di convenzioni per una programmazione graduale dei tempi e delle modalità di assunzione ed eventualmente concordare:
 - ampliamento del periodo di prova;
 - assunzione con contratto a termine;
 - attivazione di tirocini formativi a copertura della quota d'obbligo;
 - attivazione di contratti di apprendistato, con deroghe ai limiti di età e di durata del contratto;
 - l'assunzione nominativa e incentivata di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica;
 - avviamento di disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario attraverso un percorso personalizzato
- **AVVIAMENTO NUMERICO AL LAVORO:** la persona da assumere viene individuata dall'ufficio competente che predispone una graduatoria per ogni specifico avviamento in base al punteggio individuale di ciascuna delle persone che si sono presentate, provvedendo a trasmettere alle aziende i nominativi dei soggetti interessati.

Sia nel caso di **avviamento numerico che di richiesta nominativa con eventuale preselezione**, l'ufficio specialistico L.68/99 provvede a diffondere la richiesta tramite i mezzi di informazione, specificando il profilo professionale ricercato, descrizione delle mansioni da svolgere e requisiti richiesti, luogo di lavoro, contratto proposto, denominazione dell'impresa richiedente.

Qualsiasi sia la modalità utilizzata, prima di procedere al rilascio del nulla osta all'assunzione di soggetti disabili, l'ufficio specialistico L.68/99 provvede a richiedere il parere del Comitato tecnico (art. 8 comma 1-bis della L. 68/99) che a sua volta può chiedere la valutazione della commissione medica ASL/INPS/INAIL circa la compatibilità tra le mansioni da svolgere e la disabilità e in relazione alla conferma dello stato invalidante della persona risultata idonea.

Modalità di Presentazione della Domanda

Scaricare l'apposito modulo sul sito di Arpal Umbria al seguente link: <https://www.arpalumbria.it/certificazioni-modulistica-16899>.

IL COMPUTO DEI LAVORATORI IN FORZA A TEMPO INDETERMINATO (Art. 4, commi 3 bis e 4 della legge 68/99)

E' possibile per il datore di lavoro adempiere all'obbligo chiedendo all'ufficio competente l'autorizzazione a **COMPUTARE** le **SEGUENTI TIPOLOGIE DI LAVORATORI** già in forza in azienda:

- **Lavoratori già invalidi prima della costituzione del rapporto di lavoro**, che abbiano raggiunto almeno il 60% in caso di invalidità civile, e il 34% in caso di invalidità da lavoro o percettore di una pensione pari o superiore alla 5° categoria, assunti al di fuori delle procedure che regolano il collocamento obbligatorio. Se i lavoratori, prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro erano in possesso di un'invalidità civile pari ad almeno il 46% non sarà necessario per l'azienda assegnare diverse mansioni.
- **Lavoratori che, nel corso del rapporto di lavoro, siano divenuti disabili** con una riduzione della capacità lavorativa in misura pari o superiore al 60 % se invalidi civili o al 34% se invalidi del lavoro, la cui invalidità non sia stata causata da inadempimenti da parte del datore di lavoro in materia di sicurezza e igiene sul lavoro.
- **lavoratori già invalidi prima della costituzione del rapporto di lavoro**, con una percentuale di almeno il **46%** solo se con **invalidità intellettiva o psichica**.
- **Lavoratori disabili SOMMINISTRATI** per un periodo non inferiore a 12 mesi (art. 34 c.3 D.Lgs. 15/06/2015 n.81). Il lavoratore, al momento dell'assunzione con contratto di somministrazione, deve avere una riduzione della capacità lavorativa non inferiore a quanto previsto dall'art. 1 c. 1 della L. 68/99.

Il datore di lavoro dovrà presentare all'Ufficio territorialmente competente apposita richiesta corredata da:

- copia verbale di accertamento dell'invalidità civile, delle condizioni visive e della sordità (*art. 20 della legge 3 agosto 2009 n. 102*);
- copia verbale di accertamento della capacità globale ai fini del collocamento mirato con diagnosi funzionale (*DPCM 13 gennaio 2000*);
- analisi della mansione;

- giudizio del medico competente dal quale risulti l'inidoneità del lavoratore allo svolgimento delle mansioni alle quali era adibito prima dell'insorgenza della disabilità
- se necessario, comunicazione formale inviata al lavoratore e dallo stesso controfirmata, attestante l'assegnazione di diverse mansioni compatibili con la riduzione della capacità lavorativa;

Modalità di Presentazione della Domanda

Scaricare l'apposito modulo sul sito di Arpal Umbria al seguente link: <https://www.arpalumbria.it/certificazioni-modulistica-l6899>.

ESONERO PARZIALE (Art. 5 comma 3 e comma 3 bis L. 68/99)

I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che, per le peculiari condizioni della loro attività, non possono occupare l'intera percentuale di disabili, possono presentare la domanda per ottenere l'autorizzazione ad un **esonero parziale degli obblighi di assunzione** (nella misura massima del 60% della quota di riserva o fino all'80% in caso di azienda operante nel settore della sicurezza, della vigilanza e del trasporto privato), purché sussista nell'attività almeno una delle seguenti condizioni, che il servizio si riserverà poi di verificare:

- 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.

Datori di lavoro esclusi dall'istituto.

Non possono richiedere autorizzazione all'esonero parziale i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti, in quanto, avendo l'obbligo di assunzione di 1 disabile, l'esonero potrebbe essere solo totale e si perderebbe, quindi, la connotazione di "parzialità" prevista dalla norma.

Modalità di Presentazione della Domanda

Scaricare l'apposito modulo sul sito di Arpal Umbria al seguente link: <https://www.arpalumbria.it/certificazioni-modulistica-l6899>.

La domanda di autorizzazione all'esonero parziale deve essere presentata al Servizio specialistico del territorio in cui ha sede l'impresa. Se quest'ultima ha unità produttive in diverse province, il Servizio territoriale competente è quello del territorio in cui il datore di lavoro ha la sede legale.

Contributo da versare al fondo regionale per l'occupazione dei disabili.

Dal momento della presentazione della domanda di autorizzazione all'esonero parziale, le aziende sono tenute a versare al fondo regionale per l'occupazione dei disabili un contributo esonerativo per ciascuna unità non assunta nella misura di euro 39,21 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non occupato, nella misura corrispondente alla percentuale di esonero richiesta.

I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di **premio INAIL pari o superiore al 60 per mille** possono autocertificare l'esonero dall'obbligo e sono tenuti a versare al Fondo Nazionale per il diritto al lavoro dei disabili un contributo esonerativo pari a 39,21 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.

Per ulteriori specifiche rispetto all'Istituto dell'Esonero parziale si rimanda al **PROCEDURALE PER LA GESTIONE DEI SERVIZI DELLA L. 12 MARZO 1999, N. 68**, pubblicato sul sito di Arpal Umbria al seguente link: <https://www.arpalumbria.it/obblighi-l6899-assunzione-disabili-categorie-protette>

SOSPENSIONE DEGLI OBBLIGHI OCCUPAZIONALI (art. 3 comma 5 Legge 68/99)

L'istituto della **sospensione degli obblighi** occupazionali è ammesso per quei datori di lavoro che si trovano in **una delle seguenti condizioni**:

- Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (art. 21 D. Lgs. 148/2015);
- Cassa Integrazione Guadagni in deroga (interpello n. 10 del 10 aprile 2012);
- Fondo di solidarietà di settore (interpello n. 38 del 12 settembre 2008 e interpello n. 44 del 15 maggio 2009);
- Contratti di solidarietà (art. 5 L. 236/1993);
- Assunzioni di soggetti percettori di sostegno al reddito (circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 2 del 22 gennaio 2010);
- Sottoscrizione di accordi e attivazione di procedure di incentivo all'esodo (art. 4 commi da 1 a 7 ter. L. 92/2012 – Circolare MLPS n. 22 del 24 settembre 2014).
- **Mobilità**, (artt. 4 e 24 della legge 223 del 1991), secondo le seguenti fattispecie:
 - se la procedura di mobilità si conclude senza licenziamenti o comunque con un numero inferiore a cinque, la durata della sospensione dell'obbligo di assunzione coincide con la durata della procedura di mobilità;
 - se invece tale procedura ha dato luogo ad un numero di almeno cinque licenziamenti, la sospensione dell'obbligo è operativa per il periodo di sei mesi nel quale permane il diritto di precedenza alla riassunzione presso l'azienda di origine previsto a favore dei lavoratori in mobilità (art. 8, comma 1 della L. n. 223 del 1991).

A tal fine il datore di lavoro a cui è stata accordata la sospensione degli obblighi occupazionali dovrà dare tempestiva comunicazione della chiusura della procedura, del numero dei lavoratori licenziati e della data dell'ultimo licenziamento ed entro 60 gg, se persistano obblighi di assunzione ai sensi della L. 68/99, presentare richiesta di avviamento.

La richiesta di sospensione va presentata dal datore di lavoro all'ufficio territoriale competente dove è ubicata la sede legale dell'azienda, allegando il provvedimento amministrativo che attesta l'esistenza di una delle condizioni suddette.

ASSUNZIONE DEGLI ISCRITTI NELL'ELENCO DEI CENTRALINISTI TELEFONICI E DEI TERAPISTI DELLA RIABILITAZIONE NON VEDENTI.

Centralinisti telefonici non vedenti (*legge 14 luglio 1957 n. 594 e successive modificazioni*)

L'obbligo dell'assunzione di centralinisti telefonici ciechi riguarda anche i privati datori di lavoro, i cui uffici, sedi o stabilimenti abbiano un centralino di smistamento a più di un posto di lavoro od un centralino ad un solo posto di lavoro con almeno cinque linee urbane.

I datori di lavoro privati sono tenuti ad assumere, per ogni centralino telefonico con almeno cinque linee urbane, un privo della vista iscritto nell'apposito elenco provinciale. Qualora il centralino telefonico, in funzione presso datori di lavoro privati, abbia più di un posto di lavoro, il 51% dei posti è riservato ai centralinisti telefonici non vedenti.

I suddetti datori di lavoro privati, debbono inviare al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale una dichiarazione dalla quale risulti l'ubicazione dei dipendenti, gli uffici, sedi o stabilimenti dotati dei centralini entro sessanta giorni dall'installazione di questi.

Tale categoria di lavoratori sono computabili a copertura dell'aliquota d'obbligo, prevista dalla disciplina generale del collocamento obbligatorio, secondo la causa che ha determinato la cecità.

Nel caso in cui si renda disponibile un posto riservato ai centralinisti telefonici non vedenti e il datore di lavoro privato abbia adempiuto agli obblighi occupazionali previsti dalla disciplina generale delle assunzioni obbligatorie, è tenuto ad assumere il centralinista in eccedenza agli obblighi stessi.

Terapisti della riabilitazione non vedenti (*legge 11 gennaio 1994 n. 29*)

Gli istituti, le case di cura ed i centri di riabilitazione privati nei quali si svolgano attività riabilitative, che abbiano alle loro dipendenze più di trentacinque lavoratori, hanno l'obbligo di assumere almeno un terapeuta della riabilitazione non vedente iscritto all'albo.