
Guida per le aziende sul collocamento mirato - L. 68/99

La guida vuole fornire un panorama per le aziende rispetto all'obbligo di assunzione di un lavoratore disabile.

Le indicazioni contenute sono rivolte anche alle aziende che vogliono inserire in organico persone iscritte al Collocamento mirato e con meno di 15 dipendenti

Indice

I datori di lavoro interessati	2
Quali datori di lavoro hanno l'obbligo assunzionale disabili Legge 68/99	2
Come calcolare il computo	2
Computi in quota di riserva	4
Esclusioni per particolari settori dall'obbligo della L. 68/99	5
Come rispondere agli obblighi di assunzione Modalità di assunzione	6
Assunzioni Nominative	7
Le convenzioni	7
Avviamento numerico	8
Computo in quota di riserva	8
Accomodamenti Ragionevoli	8
Esonero parziale	9
Sospensione	9
La compensazione tra unità produttive	10
La certificazione d'ottemperanza all'obbligo assunzionale	10
Incentivi alle assunzioni	11
Sanzioni	11
Appendice	13
INCENTIVI	13

I datori di lavoro interessati

Quali datori di lavoro hanno l'obbligo assunzionale disabili Legge 68/99

In base alla Legge 68/99 i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad assumere personale appartenenti agli elenchi di cui agli artt. 1 (persone con disabilità) e 18 (categorie protette), secondo la seguente articolazione:

- ❖ Datori di lavoro con base di computo **fino a 14 dipendenti: nessun lavoratore con disabilità**
- ❖ Datori di lavoro con base di computo **da 15 a 35 dipendenti: n. 1 lavoratore con disabilità**
- ❖ Datori di lavoro con base di computo **da 36 a 50 dipendenti: n. 2 lavoratori con disabilità**
- ❖ Datori di lavoro con base di computo **oltre i 50 dipendenti: 7% della base di computo e 1% dei lavoratori appartenenti alle categorie protette, di cui all'art.18 Legge 68/1999.**
- ❖ Agli enti pubblici economici si applica la disciplina prevista per i datori di lavoro privati.
- ❖ Anche i datori di lavoro non soggetti ad obbligo o con obbligo già "coperto" possono assumere secondo le modalità d'intervento del collocamento mirato.

Come calcolare il computo

Per i datori di lavoro pubblici e privati, l'obbligo di assunzione delle persone disabili di cui alla legge n.68/99 si determina **calcolando il personale complessivamente occupato**, con contratto di lavoro subordinato¹, con l'esclusione di alcune categorie:

1. I dirigenti
2. gli apprendisti.²
3. i lavoratori con contratto di formazione-lavoro³
4. i lavoratori con contratto di reinserimento ⁴.
5. i lavoratori occupati ai sensi della legge 68/99;
6. i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi e che anche con più contratti, non superino il periodo di sei mesi⁵
7. i soci lavoratori delle cooperative di produzione e lavoro, sempre con contratto di durata fino a 6 mesi
8. i lavoratori assunti con contratto di inserimento

¹ L'art. 4 - comma 1 della legge 68/99 dispone che: "agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, sono computati di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato".

² esclusione già prevista dall'art. 7, comma 3, D.Lgs. 167/2011, poi ribadita dall'art. 47, comma 3, D.Lgs. 81/2015.

³ Art. 3 - comma 10 legge n. 863/1994

⁴ art. 20 - comma 4 legge n. 223/1991

⁵ Per i datori di lavoro pubblici o privati che svolgono attività di carattere stagionale, il periodo di durata del contratto a tempo determinato si calcola sulla base delle corrispondenti giornate lavorative effettivamente prestate nell'arco dell'anno solare, anche non continuative (art. 3 - comma 6 DPR n. 333/2000) e, in base alla nuova normativa, possono perciò essere esclusi dalla base di computo i lavoratori, che anche con più contratti, non superino il periodo di sei mesi

9. i lavoratori occupati con contratto di somministrazione inferiore a 12 mesi⁶
10. i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività;
11. i soggetti impegnati in lavori socialmente utili⁷
12. i lavoratori a domicilio;
13. i lavoratori che aderiscono al programma di emersione dal lavoro nero⁸
14. il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre ⁹().
15. i lavoratori divenuti invalidi nel corso del rapporto di lavoro con una percentuale pari o superiore al 60% o avviati al lavoro senza il tramite del collocamento obbligatorio
16. i lavoratori per i quali l'Azienda paga un premio INAIL superiore al 60 per mille
17. i lavoratori acquisiti per passaggio di appalto nei servizi.
18. I lavoratori in Cigs e mobilità (vedi sezione sulla Sospensione)

Inoltre, ai sensi dell'art. 5 della legge 68/99 il datore di lavoro può escludere dalla base di computo il personale direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere.

Da evidenziare che:

I lavoratori part-time si computano "pro quota"; Il Ministero del Lavoro con nota operativa n. 17699 del 12/12/2012 precisa che, ai fini del computo, i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale sono considerati per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Il calcolo aritmetico verrà effettuato sommando le ore di tutti i contratti part time e rapportando la somma così ottenuta al totale delle ore prestate a tempo pieno, in base al contratto collettivo di lavoro della categoria. Nel computo le frazioni percentuali superiori allo 0,50 sono considerate unità .

I lavoratori a chiamata si computano in relazione alle prestazioni svolte nel semestre precedente.

⁶ Il Ministero del Lavoro con nota operativa n. 970 del 17/02/2016 ribadisce che "il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro" (art 34, comma 3, D.Lgs. 81/2015).

⁷art. 7 - comma 7 Decreto Legislativo n. 81/2000;

⁸ art. 1 - comma 4 bis Legge n. 383/2001 e successive modificazioni.

⁹ art. 18 D.Lgs. 81/2015

Computi in quota di riserva

Sono computabili nella quota di riserva:

lavoratori disabili già occupati (anche a domicilio o con telelavoro) ai sensi della stessa legge n. 68/1999, nonché quelli in forza avviati ai sensi della precedente normativa sul collocamento obbligatorio degli invalidi. L'art. 4 - comma 3 della legge 68/99 prevede che siano computati ai fini della copertura della quota d'obbligo i lavoratori disabili dipendenti occupati a domicilio o con modalità di telelavoro, ai quali l'imprenditore affida una quantità di lavoro atta a procurare loro una prestazione continuativa corrispondente all'orario normale di lavoro. L'esclusione dal computo dei lavoratori ammessi al telelavoro è riconosciuta unicamente per i datori di lavoro privati (art. 23, D.Lgs. 80/2015). Il Ministero del Lavoro con nota operativa n. 970 del 17/02/2016 chiarisce che l'esclusione presuppone che i lavoratori siano ammessi al telelavoro per l'intero orario di lavoro; pertanto, ove gli stessi siano ammessi al telelavoro solo parzialmente, sono esclusi in proporzione all'orario di lavoro svolto in telelavoro, rapportato al tempo pieno).

lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro e assunti fuori dal Collocamento Mirato: l'art. 4 – comma 3 bis della legge 68/99 consente al datore di lavoro di computare nella quota di riserva i lavoratori che assunti come normodotati erano già inabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, nel caso in cui abbiano una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60% o con disabilità intellettiva e psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, accertata dagli organi competenti (diagnosi funzionale). (novità introdotta dall'art. 4 – comma 1 del D.Lgs. 151/2015).

lavoratori divenuti disabili in costanza di rapporto di lavoro, con riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%,: l'art.4 -comma 4 della legge 68/99 consente al datore di lavoro di computare nella quota di riserva i lavoratori che assunti come normodotati sono diventati inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia. Secondo la legge, per questi lavoratori l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti o, in mancanza, a mansioni inferiori con diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza. Nel caso in cui non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, gli stessi vengono avviati, dagli uffici competenti presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative, senza inserimento nella graduatoria.

lavoratore divenuto disabile in costanza di rapporto di lavoro per infortunio sul lavoro o malattia professionale con un grado di invalidità superiore al 33% (art. 3 - comma 4 D.P.R. n. 333/2000). Si ricorda che l'invalidità non deve essere stata determinata da violazione da parte del datore di lavoro delle norme in materia di sicurezza del lavoro accertata in sede giurisdizionale (art. 4 - comma 4 Legge n. 68/1999 e art. 3 - commi 2 e 4 D.P.R. n. 333/2000).

lavoratori con disabilità somministrati, di durata non inferiore a 12 mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68 (art 34, comma 3, D. Lgs. 81/2015). Il Ministero del Lavoro con nota operativa n. 970 del 17/02/2016 chiarisce che la missione deve essere continuativa presso lo stesso utilizzatore e atteso che la computabilità è legata alla missione, il lavoratore disabile è computato dall'utilizzatore

durante la stessa ed è la società utilizzatrice a dover fare richiesta di computo, ai sensi dell'art. 34, co. 3, d.lgs. 81/2015.

Esclusioni per particolari settori dall'obbligo della L. 68/99

L'art. 5, comma 2, della L. n. 68/1999 stabilisce che i datori di lavoro pubblici e privati, operanti in alcuni particolari settori, possono omettere dal computo della base occupazionale, ai fini della determinazione della quota di riserva di cui all'art. 3 della Legge stessa, alcune categorie di lavoratori.

I settori interessati sono quelli a cui appartengono:

Partiti politici - Organizzazioni sindacali - Organizzazioni senza scopo di lucro che operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione (art. 3, c. 3 Legge n. 68/1999);
Cooperative sociali l. 381/91 (Circ. Min. Lav. 41/2000);

Istituzioni Pubbliche di Assistenza e Beneficenza -IPAB- (art.3, c.7 DPR 333/00);

Enti e associazioni di arte e cultura - Istituti scolastici religiosi - operanti senza scopo di lucro (previa verifica possibilità collocamento mirato) (art. 2, c. 6 DPR 333/2000). La quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e per quello svolgente funzioni amministrative, individuato in base alle norme contrattuali e regolamentari applicate da tali organismi (art. 2, c.5 DPR. 333/2000). Per le cooperative sociali di tipo b) sono comunque esclusi dalla base di computo tutti i soggetti svantaggiati inseriti (Circ. 41/2000);

Servizi polizia -Protezione civile - Difesa nazionale - Istituti di vigilanza privati (Art. 3, c. 4 l. 68/99; Nota Min. Lavoro 1238/M20): la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale occupato nei servizi amministrativi (art. 2, c.1 DPR 333/2000). Il riferimento ai "servizi di polizia" concerne pure il personale degli enti locali, ove parificato alla Polizia di Stato;

Datori di lavoro pubblici e privati settore trasporto aereo, marittimo, terrestre e autotrasporto (art. 5, c. 2 Legge n. 68/1999, come modif. Legge 27/2000 e art. 78, c.9 Legge 388/2000), per queste imprese, la quota di riserva si computa previa esclusione del personale viaggiante e navigante (art. 2, c.1 DPR 333/2000). Il Ministero del Lavoro, con Interpello n. 1 del 15/01/2010, ha risposto ad un quesito, posto da Confindustria e dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, in merito alla corretta interpretazione dell'art. 5, comma 2 L. n. 68/1999.

Si è precisato, in questa sede, che **le aziende che si occupano di raccolta e trasporto di rifiuti** (e, come tali, sono iscritte nel registro delle imprese e nell'albo dei trasportatori in conto proprio) e che operano con mezzi propri, possono essere inquadrati nel settore del trasporto terrestre usufruendo, così, di una parziale esenzione dall'obbligo di assunzione di lavoratori disabili;

Datori di lavoro settore impianti a fune (Art. 5, c. 2 l. 68/1999), la quota di riserva si computa, per queste imprese, previa esclusione del personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto (art. 2, c.1 DPR 333/2000);

Imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati (Circ. Min. Lavoro n. 77/2001), la quota di riserva si computa, per queste imprese, previa esclusione del numero dei lavoratori acquisiti in dipendenza di passaggio di appalto;

Datori di lavoro settore edile (Legge n. 247/2007) ai fini della determinazione della base di computo su cui calcolare gli obblighi previsti dall'articolo 3 della Legge n. 68/1999 effettuano le esclusioni con

riferimento al “personale di cantiere” ed agli “addetti al trasporto” (l’esclusione vale solo per le persone con disabilità);

Settore minerario, per questo settore l’articolo 2, comma 12-quater, della Legge n. 10/2011 (c.d. milleproroghe) ha stabilito che i datori di lavoro, che operano in tale settore, dalla base di calcolo su cui computare l’aliquota, vengono possono essere esclusi i lavoratori che prestano la loro attività nel sottosuolo e quelli che movimentano e trasportano il minerale (anche qui si tratta di una integrazione delle disposizioni contenute nell’art. 5, comma 2, della Legge n. 68/1999);

L’art. 5 del D.Lgs. 151/2015 ha soppresso l’ultimo periodo del comma 2 ed ha introdotto il comma 3-bis, prevedendo che “I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che occupano addetti impegnati in lavorazione che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille possono autocertificare l’esonero dall’obbligo di cui all’articolo 3 per quanto concerne i medesimi addetti e sono tenuti a versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili di cui all’articolo 13 un contributo esonerativo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato”. Il datore di lavoro che si avvale dell’esonero autocertificato, deve compilare l’apposita sezione “esonero” del prospetto informativo.

Infine, con la Legge n. 92/1012, alla modifica introdotta per il personale dei cantieri edili, si aggiunge quanto segue: “Indipendentemente dall’inquadramento previdenziale dei lavoratori, è considerato personale di cantiere anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere”. Una FAQ sul sito internet del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, inserita in data 25/11/2017 nella sezione “Prospetto Informativo”, chiarisce che per “personale di cantiere”, escluso dal computo, si intende, non solo quello operante nelle imprese edili ma anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere, indipendentemente dall’inquadramento previdenziale e quindi indipendentemente dalla circostanza che l’impresa sia classificabile come edile o che applichi un contratto collettivo dell’edilizia. L’esclusione dal computo però opera limitatamente e strettamente al personale direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione “svolte in cantiere”. Per attività svolta “in cantiere” si fa espresso riferimento al concetto di cantiere fatto proprio dall’art. 89 del D.Lgs n. 81/2008.

Come rispondere agli obblighi di assunzione

Modalità di assunzione

I datori di lavoro trasmettono il **Prospetto Informativo Disabili (PID)** contenente la propria situazione occupazionale rispetto agli obblighi di assunzione, ai posti di lavoro e alle mansioni disponibili, per via telematica sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche attive **entro il 31 gennaio**

L’azienda, per ottemperare l’obbligo di assunzione, può scegliere tra uno dei seguenti istituti **entro 60 giorni** dall’invio del PID o entro 60 giorni dall’insorgenza dell’obbligo durante l’anno: .

- ❖ **Assunzioni nominative;**
- ❖ **Convenzioni**
- ❖ **Avviamento numerico**
- ❖ **Computo in quota di riserva**
- ❖ **Esonero parziale**

Nulla osta

Entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo, le aziende che intendono assumere persone con disabilità, prima di effettuare la Comunicazione Obbligatoria, devono richiedere il nulla osta Al Centro per l'impiego. Non deve essere richiesto in caso di contratto di somministrazione, in quanto è l'azienda utilizzatrice che può richiedere il Computo.

Affinché l'assunzione sia computabile ai sensi della L. 68/99, il contratto di lavoro per disabili e appartenenti alle categorie protette ex art. 18 deve:

- avere una durata pari o superiore a 6 mesi e un giorno;
- essere a tempo indeterminato o determinato non inferiore a 12 mesi in caso di assunzione imputata in adempimento di Convenzione, salvo diversi termini stabiliti nella stessa;
- avere un tempo parziale superiore al 50% dell'orario contrattuale (salvo per le aziende rientranti nella fascia con base di computo $15 \leq X \leq 35$) affinché il lavoratore sia computabile come unità.

Una volta richiesto il nulla Osta, l'esito viene comunicato entro 7 giorni dalla ricezione dell'istanza.

Assunzioni Nominative

L'iniziativa è in capo al datore di lavoro, che individua liberamente la persona da assumere e **richiede il nulla osta** all'Ufficio Collocamento persone con disabilità dell'area territoriale.

Le convenzioni

Convenzioni previste dalla L. 68/99, (art 11; art 12 e art 12 bis;) sono convenzioni tra l'Impresa e il Centro per l'impiego per l'assunzione delle persone con disabilità attraverso un programma che ne stabilisce i tempi e le modalità.

Queste tipologie di convenzioni consentono al datore di lavoro di ottemperare all'obbligo attraverso la scelta nominativa, lo svolgimento di tirocini formativi o di orientamento finalizzati all'assunzione; l'assunzione può essere anche a tempo determinato e nella convenzione può essere inserito lo svolgimento di periodi di prova più ampi, rispetto a quelli previsti dal CCNL di riferimento.

La convenzione è comunque modificabile. L'azienda infatti:

- può richiedere di rimodulare la Convenzione vigente solo dopo aver ottemperato al programma assunzionale previsto nella stessa;
- è tenuta ad informare il Centro per l'impiego di variazioni dell'organico e della relativa base di computo durante la durata della stessa, al fine di modificare o annullare la Convenzione in essere.

Ai fini del computo, la persona con disabilità deve essere assunta minimo al 50%+1 dell'orario contrattuale (es. fulltime 40 ore/ settimanali, contratto minimo 21 ore/ settimanali). Si rammenta che le aziende rientranti nella fascia con base di computo $15 \leq X \leq 35$, possono assumere una persona con disabilità a qualsiasi orario contrattuale, purché abbia una percentuale di invalidità pari o superiore al 51%; lo stesso sarà computato ai sensi della L. 68/99.

Ogni richiesta di computo o di Nulla Osta successiva alla stipula verrà imputata in adempimento della Convenzione, salvo diversa ed espressa volontà aziendale.

Convenzioni ex art. 14 D. Lgs. 276/03: Per le persone con disabilità che presentano particolari difficoltà di inserimento lavorativo. Il datore di lavoro privato può avvalersi di questo tipo di convenzione che prevede di affidare una commessa di lavoro a cooperative sociali di tipo B, che svolgono attività che favoriscono l'integrazione lavorativa anche delle persone **con disabilità che presentino particolari difficoltà d'inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.** .

Avviamento numerico

Il datore di lavoro assume il lavoratore sulla base di una graduatoria, fornita dal Centro per l'impiego, di iscritti negli elenchi del collocamento mirato delle persone con disabilità, che abbiano la qualifica richiesta dall'azienda.

I Centri per l'impiego possono effettuare la procedura di avviamento numerico anche mediante chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono.

Computo in quota di riserva

Il "computo in quota di riserva" è un meccanismo che consente ai datori di lavoro di considerare, ai fini del rispetto dell'obbligo di assunzione dei lavoratori con disabilità previsto dalla Legge 68/99, alcuni lavoratori già in possesso di disabilità, o divenuti tali nel corso del rapporto di lavoro, come se fossero stati assunti tramite il collocamento mirato.

Accomodamenti Ragionevoli

L'accomodamento ragionevole è previsto dalla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e, dal 30 giugno 2024, recepito anche nella Legge 104/1992 (art. 5-bis). Consiste nell'adottare misure e adattamenti individualizzati per garantire, in condizioni di uguaglianza, il pieno accesso e la partecipazione delle persone con disabilità alla vita lavorativa.

Questi adattamenti devono essere:

- **Proporzionati e sostenibili**, senza oneri sproporzionati per l'azienda;
- **Complementari ai diritti già garantiti per legge**, e non sostitutivi;
- **Concordati**, favorendo il dialogo tra azienda e lavoratore;
- **Flessibili**, secondo il principio di sussidiarietà e le reali esigenze della persona.

Gli accomodamenti ragionevoli favoriscono l'inclusione e valorizzano il contributo di ogni persona nel contesto lavorativo. E' possibile accedere a finanziamenti dettati da bandi.

Esempi pratici:

- Modifica della postazione di lavoro (altezza scrivania, seduta ergonomica);
- Adozione di orari flessibili per terapie o esigenze mediche;
- Fornitura di ausili tecnologici (screen reader, sintesi vocale);
- Riassegnazione di mansioni compatibili con le capacità residue;
- Adeguamento dei percorsi interni o dei servizi igienici.

Esonero parziale

I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che, per **le speciali condizioni della loro attività**, non possono occupare l'intera percentuale di persone, presentano all'Ufficio Collocamento mirato la **domanda di esonero parziale dall'obbligo di assunzione**.

La misura consente al datore di lavoro di venire parzialmente esonerato dall'obbligo per le speciali condizioni dell'attività lavorativa a condizione che versi al Fondo Regionale per l'Occupazione una somma pari a €39,21 per ciascun lavoratore con disabilità non occupato e per ciascuna giornata lavorativa non prestata.

L'autorizzazione all'esonero avviene solo in presenza di adeguata motivazione:

- a) faticosità della prestazione lavorativa:** presenza di attività richiedenti deambulazione e/o stazione eretta prolungata e costante, movimentazione manuale di carichi ripetuta e/o continua nell'arco del periodo lavorativo giornaliero, elevata manualità, presenza di situazioni ad alto contenuto di stress e tensioni mentali, etc.;
- b) pericolosità connaturata al tipo di attività, anche derivante da condizioni ambientali** nelle quali si svolge l'attività stessa: presenza di agenti chimici e/o fisici, processo produttivo complesso, impianti tecnologici, macchine e attrezzature, sostanze e materie prime a rischio, condizioni di esecuzione complessa, movimentazione meccanica etc..;
- c) particolare modalità di svolgimento della prestazione lavorativa:** presenza di lavoro esterno e/o articolato su turni, personale viaggiante, particolare specializzazione del personale, etc...

La misura percentuale massima di esonero è pari al 60% della quota di riserva (80% per le aziende operanti nei settori della vigilanza, della sicurezza e del trasporto privato), a seconda della rilevanza delle caratteristiche dell'attività aziendale.

Sospensione

La sospensione degli obblighi di assunzione di lavoratori disabili è prevista dall'art. 3 - comma 5 della Legge n. 68/1999 ed è concessa dal centro per l'impiego qualora il datore di lavoro stia attraversando un periodo di crisi aziendale ed occupazionale e più precisamente si trovi:

- in ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale con in intervento straordinario di integrazione salariale (richiesta di **cassa integrazione guadagni straordinaria -CIGS**);
- in situazione dichiarata di fallimento, in liquidazione

- in caso di stipula di contratti di solidarietà
- in mobilità, limitatamente alla durata della mobilità. Qualora la procedura si concluda con il licenziamento di più di cinque lavoratori, la sospensione si proroga di un anno
- che hanno sottoscritto degli accordi di incentivo all'esodo per lavoratori prossimi alla pensione ai sensi dell'art. 4, commi 1-7 della Legge 92/2012¹⁰

La sospensione opera per tutta la durata degli interventi stessi e cessa contestualmente al venir meno della situazione che l'ha originata,

L'istituto della **Cassa Integrazione Guadagno Ordinaria**, in deroga o meno, **non comporta la sospensione degli obblighi occupazionali**

La compensazione tra unità produttive

La compensazione territoriale è uno strumento che consente ai datori di lavoro privati che occupano personale in diverse unità produttive di adempiere agli obblighi di assunzione dei lavoratori con disabilità (o appartenenti alle categorie protette) attraverso l'integrazione tra diverse sedi aziendali, o tra imprese di uno stesso gruppo.

La compensazione territoriale permette quindi di raggiungere il numero di assunzioni obbligatorie richieste, anche se in alcune sedi si assumono più lavoratori di quanto richiesto e in altre meno. Il datore di lavoro che intende avvalersi della compensazione deve comunicarla attraverso il prospetto informativo.

La certificazione d'ottemperanza all'obbligo assunzionale

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, ai sensi del novellato art. 17 della L. 68/99, a presentare solo ed esclusivamente la dichiarazione del legale rappresentante che attesti di **essere in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili**.

La Pubblica Amministrazione interessata effettuerà, conseguentemente, gli accertamenti necessari presso i competenti Uffici del Collocamento Mirato dove l'impresa ha la sede legale.

In caso di necessità di **certificazione della regolarità** alla disciplina del collocamento mirato prevista dall'art. 17 della L.68/99, le Imprese dovranno presentare **apposita richiesta in bollo**, allegando una ulteriore marca da bollo che l'Ufficio apporrà sulla certificazione. Qualora l'Impresa richiedente sia titolare di un provvedimento di autorizzazione all'esonero parziale ex art. 5, comma 3, della L.68/99, al fine di ottenere la certificazione ora descritta dovrà provvedere al pagamento dell'importo

¹⁰ Circolare MLPS n. 22/2014

esonerativo per il periodo decorrente dall'inizio della validità dell'esonero per l'anno in corso fino alla data di richiesta della certificazione.

Incentivi alle assunzioni

La Legge 68/1999 prevede incentivi fiscali e contributivi per le aziende che assumono persone con disabilità. L'incentivo è riconosciuto nelle seguenti misure:

- ❖ 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile e per un periodo di 36 mesi, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni;
- ❖ 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile e per un periodo di 36 mesi, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle prima citate;
- ❖ 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, per un periodo di 60 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato o di assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a dodici mesi e per tutta la durata del contratto.

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

Sanzioni

I datori di lavoro che non adempiono agli obblighi previsti dalla Legge n. 68/1999 sono soggetti a sanzioni.

Tali sanzioni sono contemplate dall'art. 15 della Legge n. 68/1999 che ne individua le seguenti tipologie:

- ❖ ritardato invio del prospetto informativo sanzione amministrativa fissa di € 635,11, maggiorata di € 30,76 per ogni giorno di ritardo. La maggiorazione va calcolata dal giorno successivo a quello in cui è maturato l'obbligo (31 gennaio di ogni anno);
- ❖ mancato adeguamento agli obblighi di assunzione per cause imputabili al datore di lavoro entro i termini previsti dalla Legge (60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo): sanzione amministrativa di € 153,20 per ogni lavoratore non assunto e per ogni giorno lavorativo trascorso.

Inoltre:

- ❖ in caso di omissione totale o parziale del versamento dei contributi legati alle richieste di esonero parziale di assunzione (art. 5), la somma dovuta può essere maggiorata, a titolo di sanzione amministrativa, dal 5 per cento al 24 per cento su base annua;
- ❖ qualora l'azienda rifiuti l'assunzione del lavoratore con disabilità, la direzione territoriale del lavoro redige un verbale che trasmette agli uffici competenti ed all'autorità giudiziaria

L'attività ispettiva, così come l'irrogazione delle sanzioni, è esercitata dalla Direzione Territoriale del lavoro, anche su segnalazioni del servizio competente preposto al collocamento mirato. deve pertanto trasmettere alla DTL territorialmente competente gli atti di accertamento delle violazioni

Appendice

INCENTIVI

Incentivo economico per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità di cui all'art. 13, L. n. 68/1999, come modificato dall'art. 10, D.Lgs n. 151/2015.

DESCRIZIONE INCENTIVO	Incentivo economico diretto a favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità di cui all'art. 13, L. n. 68/1999, come modificato dall'art. 10, D.Lgs n. 151/2015.
DESTINATARI	<p>Lavoratori con disabilità che abbiano 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, approvato con D.P.R. n. 915 del 23/12/1978, e successive modificazioni;</p> <p>- Lavoratori con disabilità che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al Testo Unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con D.P.R. n. 915 del 23/12/1978, e successive modificazioni;</p> <p>- Lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.</p> <p>Requisiti e condizionalità</p> <p>Non si può godere dell'incentivo per le altre categorie protette di lavoratori che, pur avendo diritto al collocamento obbligatorio, non rientrano nelle condizioni sopra elencate.</p> <p>Il diritto alla legittima fruizione del beneficio è inoltre subordinato al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione (art. 31 del D.lgs. 150/2015), i quali tuttavia non si applicano per le assunzioni obbligatorie ma unicamente nei casi di assunzioni di lavoratori disabili oltre la c.d. "quota di riserva". L'incentivo è subordinato alla realizzazione dell'incremento netto dell'occupazione, rispetto alla media della forza occupata nei 12 mesi precedenti l'assunzione o la trasformazione</p>
SCADENZA PARTECIPAZIONE	Incentivo strutturale (nessuna scadenza prevista)
MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA	La fruizione dell'incentivo avviene tramite esposizione diretta nel flusso Uniemens

AGEVOLAZIONE	TIPOLOGIA CONTRATTUALE INCENTIVATA	IMPORTO INCENTIVO PER TIPOLOGIA DI DESTINATARIO	DURATA
	LAVORO A TEMPO INDETERMINATO	Per i lavoratori con disabilità che abbiano 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, approvato con D.P.R. n. 915 del 23/12/1978, e successive modificazioni, l'incentivo è pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	La durata massima del beneficio è pari a 36 mesi.
		Per i lavoratori con disabilità che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al Testo Unico delle norme in materia di pensioni di guerra. Con riferimento ai principi generali in materia di fruizione degli incentivi all'occupazione, previsti dall'articolo 31 del D.lgs n. 150/2015, si precisa che per le assunzioni effettuate per assolvere all'obbligo di cui all'art. 3 della L. n. 68/1999 questi non possono trovare applicazione. Difatti, mentre gli ordinari incentivi all'assunzione intendono orientare la scelta del datore di lavoro verso l'assunzione di un lavoratore svantaggiato, sul presupposto che il datore di lavoro sia libero di scegliere se assumere e con quale lavoratore eventualmente instaurare il rapporto, la p revisione legale di cui all'art. 13 della L. 68/1999 intende per lo più rendere meno gravoso l'adempimento di un obbligo di assunzione, previsto dalla medesima legge in considerazione della speciale condizione di svantaggio, costituita dalla disabilità. La suddetta deroga deve considerarsi legittima solo nelle ipotesi di assunzioni obbligatorie; pertanto, nell'ipotesi di assunzioni di lavoratori disabili effettuate oltre la cosiddetta "quota di riserva" di cui all'art. 3 della L. 68/1999, devono trovare applicazione i medesimi principi enunciati nell'art. 1 del D.lgs. n. 150/2015.(Cfr. circolare INPS n. 99 del 13-06 2016 per i dettagli specifici) approvato con D.P.R. n. 915 del 23/12/1978, e successive modificazioni, l'incentivo è pari al 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.	La durata massima del beneficio è pari a 36 mesi.
		Per i lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, l'incentivo è pari al 70% della	La durata massima del beneficio è pari a 60 mesi.

		retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.	
	<i>In tutti e tre i suddetti casi, l'incentivo spetta anche per le trasformazioni a tempo indeterminato di un rapporto a termine.</i>		
	LAVORO A TEMPO DETERMINATO	Per i lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, l'incentivo è pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali. L'incentivo spetta per tutta la durata del rapporto a tempo determinato che deve avere una durata non inferiore a 12 mesi.	Per tutta la durata del rapporto a T. Determinato che deve avere una durata non inferiore a 12 mesi
	<p>Il beneficio spetta anche nei seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - rapporto di lavoro subordinato instaurato in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, ai sensi della L. n. 142/2001; - rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, sia nell'ipotesi in cui l'invio in missione sia a tempo determinato che nelle ipotesi in cui sia a tempo indeterminato; - lavoro a domicilio che, ai sensi dell'art. 1 della L. n. 877/1973, devono essere qualificati come rapporti di lavoro subordinato in cui la prestazione lavorativa viene svolta presso il domicilio del lavoratore o in un altro locale di cui abbia disponibilità. <p>Si precisa, altresì, che gli incentivi di cui ai punti 1) e 2) sono estesi anche ai datori di lavoro privati che, pur non essendone obbligati, procedono all'assunzione di lavoratori disabili</p> <p>Tipologie contrattuali escluse Tutte le tipologie contrattuali non ricomprese nella Sezione "Tipologia contrattuale incentivata".</p>		
DATORE DI LAVORO	TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO	Datori di lavoro privati.	
	SETTORE ATTIVITÀ ECONOMICA	Tutti i settori di attività economica	
	AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO	Tutto il territorio nazionale	
CUMULABILITÀ	<p>L'incentivo è cumulabile con:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incentivo "Donne di qualsiasi età" e "Lavoratori over 50" (art. 4, cc. 8-11, L. n.92/2012). - "Incentivo Occupazione Giovani" (art. 1, c. 100 e seguenti, della L. n. 205 del 27/12/2017). <p>L'incentivo non è cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali: In caso di assunzione o trasformazione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione l'incentivo non può essere fruito durante i periodi in cui il lavoratore non è somministrato ad alcun utilizzatore né è commisurabile all'indennità di disponibilità; tali eventuali periodi non determinano, però, uno slittamento della scadenza del beneficio.</p>		

	<p>Tutti i datori di lavoro privati, soggetti o meno all'obbligo di assunzione di cui alla L. n. 68/1999, a prescindere dalla circostanza che abbiano o meno la natura di imprenditore, compresi gli enti pubblici economici (EPE). In particolare, i datori di lavoro che impiegano un numero di dipendenti:</p> <p>dai 15 ai 35, sono obbligati ad assumere un disabile (l'obbligo si applica solo in caso di nuove assunzioni fino al 31/12/2016); dai 36 ai 50, devono assumere 2 disabili; oltre i 50, devono riservare il 7% dei posti a favore dei disabili più l'1% a favore dei familiari degli invalidi e dei profughi rimpatriati.</p> <p>I datori di lavoro devono presentare la richiesta di assunzione entro 60 giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione.</p> <p>Per il Reg. (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17/06/2014 l'intensità massima di aiuto concesso ai lavoratori con disabilità non può superare il 75% dei costi salariali relativi al periodo in cui il lavoratore con disabilità è impiegato. Sempre per lo stesso Regolamento, le agevolazioni ex-art. 13 della L. n. 68/1999 possono essere cumulate con altri aiuti esentati in virtù del medesimo regolamento relativamente agli stessi costi ammissibili oltre la soglia massima applicabile prevista, purché tale cumulo non si traduca in un'intensità di aiuto superiore al 100% dei costi salariali in qualsiasi periodo in cui i lavoratori in questione siano stati impiegati.</p> <ul style="list-style-type: none"> - "Incentivo Giovani genitori" (Decreto del Ministero della Gioventù del 19/11/2010); - Incentivo per l'assunzione di beneficiari del trattamento NASpI (art. 2, c. 10-bis., L. n. 92/2012).
CONDIZIONI DI AMMISSIBILITÀ	<p>L'agevolazione è soggetta al regime di aiuto "in esenzione" ai sensi del Reg. (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17/06/2014</p>
NORMATIVA DI RIFERIMENTO	<p>Art. 13 della L. n. 68/1999, come modificato dall'art. 10 del D.lgs n. 151/2015; Circolare INPS n. 99 del 13/06/2016; Nota Direttoriale ANPAL prot. n. 41/454 del 23/01/2017.</p>