



MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI LECCO

Assunzioni obbligatorie



► **Soggetti beneficiari**

I beneficiari della legge (artt. 1 e 18) sono le persone disoccupate di seguito elencate specificamente:

- persone affette da minorazioni fisiche, psichiche e portatori di handicap intellettivo con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;
- persone invalide del lavoro con grado di invalidità superiore al 33%;
- persone non vedenti (colpiti da cecità assoluta o con un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi, con eventuale correzione) o sorde (colpite da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata);
- persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e di servizio;
- vedove, orfani, e profughi ed equiparati ad orfani, nonché i soggetti individuati dalla L.407 del 1998 (vittime del terrorismo e della criminalità organizzata).

► **Datori di lavoro e quote di riserva**

La quota d'obbligo di assunzione per le aziende pubbliche e private è scaglionata secondo il numero di addetti; la quota d'obbligo è abbassata (dal 15% al 7%) rispetto alla legislazione precedente, estendendola ad un numero maggiore di datori di lavoro (l'obbligo di assunzione parte da 15 dipendenti invece dei 35 della legislazione precedente).

Le quote di riserva sono modulate dall'art. 3 della legge n.68/99 secondo l'entità dimensionale del datore di lavoro, cui deve aggiungersi, almeno in via transitoria ed in attesa della riforma della materia, la quota spettante agli orfani, ai coniugi superstiti ed alle categorie equiparate, come individuate dall'art.18 comma 2 della legge:

► **Numero di addetti**

15 - 35 dipendenti

Quota d'obbligo d'assunzione

un lavoratore disabile (anche part-time con invalidità superiore al 50% o ascrivibile alla V categoria)

36 - 50 dipendenti	due lavoratori disabili (il lavoratore part-time è computato considerando l'orario di lavoro svolto e arrotondando all'unità qualora l'orario prestato superi il 50% dell'orario ordinario)
Più di 50 dipendenti	7% di lavoratori disabili
Più di 50 dipendenti	1% vedove, orfani, e profughi

Per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti l'obbligo di assunzione si applica solo in caso di nuove assunzioni. In questi casi il datore di lavoro che effettui una nuova assunzione rispetto all'organico di servizio deve impiegare un lavoratore disabile entro i dodici mesi successivi alla nuova assunzione. Tuttavia se prima dell'assunzione del disabile l'azienda effettua una seconda nuova assunzione, essa è tenuta ad assumere contestualmente il lavoratore disabile, anche in un momento precedente la scadenza dei dodici mesi. Infine l'obbligo di assunzione del disabile viene meno quando, dopo una nuova assunzione cui seguono repentinamente le dimissioni del nuovo assunto o la cessazione di altro dipendente venga ripristinato il precedente organico e non sia luogo a sostituzione entro sessanta giorni dalla predette cessazioni.

I datori di lavoro privati possono essere autorizzati, su loro motivata richiesta, ad assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità. Qualora la richiesta di compensazione territoriale interessi unità provinciali ubicate in regioni diverse, la competenza al rilascio del provvedimento autorizzativo spetta al Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali (Direzione generale del Mercato del Lavoro). Le modalità di presentazione della richiesta sono state precisate con la [nota del 17 novembre 2008](#). Il rilascio del provvedimento autorizzativo per le richieste riguardanti unità produttive situate in province della medesima regione, invece, rientra nella competenza del Servizio provinciale del territorio ove il datore di lavoro ha la sede legale.



► I servizi per l'impiego

Le competenze del collocamento in generale, e quindi anche del collocamento obbligatorio per le persone disabili, sono state trasferite dal Ministero del Lavoro alle Regioni ed alle Province (D.Lgs.469/97).

La legge 68/99 prevede l'istituzione a livello regionale e provinciale dei servizi per l'inserimento lavorativo dei lavoratori disabili che provvedono, in raccordo con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, secondo le specifiche competenze loro attribuite, alla programmazione, all'attuazione, alla verifica degli interventi volti a favorire l'inserimento lavorativo dei soggetti beneficiari della legge 68/99.

I servizi per l'inserimento lavorativo dei lavoratori disabili curano l'avviamento lavorativo, la tenuta delle graduatorie dei beneficiari della legge 68/99, il rilascio delle autorizzazioni relative agli esoneri parziali e alle compensazioni territoriali, la stipula delle convenzioni e l'attuazione del collocamento mirato.

► Modalità di assunzione

Per poter accedere ai benefici della legge n.68 del 1999 le persone con disabilità in possesso dello stato di disoccupazione devono iscriversi nell'apposito elenco tenuto dagli uffici competenti del collocamento obbligatorio e, le stesse, vengono inserite in una graduatoria unica sulla base del punteggio risultante dagli elementi e dai criteri stabiliti dalle regioni e dalle province.

I datori di lavoro devono presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione entro 60 giorni dal momento dell'obbligo di assunzione dei lavoratori disabili; la richiesta può essere presentata anche attraverso i prospetti informativi inviati periodicamente agli uffici competenti. I prospetti valgono come richiesta numerica di assunzione. Di fatti, le aziende soggette alla disciplina delle assunzioni obbligatorie, devono inviare via telematica al servizio provinciale competente, entro il 31 gennaio di ciascun anno, un prospetto informativo dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero ed i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili. Se rispetto all'ultimo prospetto inviato, non avvengono cambiamenti nella situazione occupazionale, tale da modificare l'obbligo o da incidere sul compito della quota di riserva, il datore di lavoro non è tenuto ad inviare il prospetto.

I datori di lavoro procedono alle richieste di assunzione attraverso chiamata numerica e chiamata nominativa.

La legge prevede che le aziende obbligate possano usufruire in sede di richiesta di assunzione di diversi tipi di chiamata secondo il seguente prospetto:

Aziende	Chiamata nominativa	Chiamata numerica
Da 15 a 35 dipendenti	1 lavoratore disabile	-----
Da 36 a 50 dipendenti	1 lavoratore disabile	1 lavoratore disabile
Oltre 50 dipendenti	60% dei dipendenti disabili	40% dei dipendenti disabili

Inoltre, nel caso il lavoratore necessiti di un particolare percorso di sostegno all'inserimento lavorativo, le aziende possono richiedere agli uffici provinciali del collocamento obbligatorio di stipulare apposite convenzioni. In tal caso l'azienda fa richiesta di assunzione attraverso chiamata nominativa. La procedura delle convenzioni consente di accedere alle agevolazioni previste dalla legge. Per i lavoratori con disabilità psichica la richiesta di assunzione è sempre nominativa e viene disciplinata sempre da una convenzione.

I lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia non possono essere computati nella quota di riserva obbligatoria se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60 per cento o, comunque, se sono divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro. Per i predetti lavoratori l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori. Nel caso di destinazione a mansioni inferiori essi hanno diritto alla conservazione del trattamento economico più favorevole legato alle mansioni di

provenienza. Qualora per i predetti lavoratori non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, gli stessi vengono avviati, dai servizi per l'inserimento lavorativo di lavoratori disabili competenti per territorio, presso altra azienda, in altra azienda.

Qualora, invece il soggetto sia divenuto inabile a seguito di infortunio sul lavoro o malattia professionale il datore di lavoro è tenuto a garantire la conservazione del posto di lavoro, anche in tal caso il soggetto rientra nella quota di riserva.

Qualora il lavoratore sia legittimamente avviato il datore di lavoro non può opporre una generica incollocabilità dello stesso, ma ha l'obbligo di reperire (anche in servizi accessori o collaterali rispetto alla vera e propria attività produttiva) mansioni compatibili con lo stato di disabilità.

► **Base di computo. Esclusioni, esoneri, sospensioni**

Per i datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore del trasporto pubblico aereo, marittimo e terrestre e per gli impianti su fune sono previste esclusioni dall'obbligo di assunzioni di lavoratori disabili per il personale viaggiante, navigante e direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto.

Inoltre i datori di lavoro del settore edile sono esonerati per quanto concerne il personale di cantiere e gli addetti al trasporto.

Sono esclusi dalla base di computo per la determinazione della quota di riserva i lavoratori occupati ai sensi della presente legge ovvero con contratto a tempo determinato di durata non superiore a nove mesi, i soci di cooperative di produzione e lavoro, nonché i dirigenti, altresì i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, con contratto di apprendistato, con contratto di reinserimento, con contratto di lavoro temporaneo presso l'impresa utilizzatrice, e con contratto di lavoro a domicilio, così come i lavoratori assunti per attività lavorativa da svolgersi esclusivamente all'estero. Parimenti non sono computabili gli orfani ed i coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, nonché i coniugi ed i figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro ed i profughi italiani rimpatriati. Egualmente sono esclusi dal computo i lavoratori divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni per infortunio o malattia che abbiano subito una riduzione della capacità lavorativa in misura pari o superiore al sessanta per cento, a meno che l'inabilità non sia stata determinata da violazione, da parte del datore di lavoro pubblico o privato delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro. Sono altresì esclusi dalla base di computo, i lavoratori divenuti disabili successivamente all'assunzione per infortunio sul lavoro o malattia professionale, qualora abbiano acquisito un grado di invalidità superiore al 33 per cento.

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale si applicano le norme contenute nell'art. 18 comma 2 L.300/70 come sostituito della L.108/90.

Nel computo le frazioni percentuali superiori allo 0,50 sono computate come unità.

Per i partiti politici, le organizzazioni sindacali, gli Istituti pubblici di Assistenza e Beneficenza (IPAB) e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative e l'obbligo di assunzione insorge solo in caso di nuova assunzione.

I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici, con più trentacinque dipendenti, che, per le speciali condizioni della loro attività, non possono occupare l'intera percentuale dei disabili, possono richiedere, con adeguata motivazione, agli uffici provinciali per l'inserimento lavorativo dei lavoratori disabili competenti per territorio di essere parzialmente esonerati dall'obbligo dell'assunzione. Il Servizio provinciale può autorizzare

l'esonero parziale fino alla misura percentuale massima del 60% della quota di riserva, percentuale che può essere aumentata fino all'80 per cento per i datori di lavoro che operano nel settore della sicurezza e vigilanza e nel settore del trasporto privato. Le motivazioni a sostegno della richiesta di esonero parziale devono evidenziare almeno una delle seguenti caratteristiche delle attività lavorative della ditta : a) faticosità della prestazione lavorativa richiesta; b) pericolosità connaturata al tipo di attività, anche derivante da condizioni ambientali nelle quali si svolge l'attività stessa; c) particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa. L'autorizzazione all'esonero parziale, concessa per un periodo di tempo determinato, viene rilasciata in presenza di almeno una delle caratteristiche suindicate ed in assenza di mansioni compatibili con le condizioni di disabilità e con le capacità lavorative degli aventi diritto. In caso di autorizzazione all'esonero parziale dall'obbligo di assunzione le aziende devono versare al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili un contributo esonerativo per ciascuna unità non assunta, nella misura di euro 30,64 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non occupato.

Gli obblighi di assunzione delle categorie protette sono sospesi qualora l'azienda si trovi in una delle seguenti situazioni:

- Richiesta di intervento della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria;
- Dichiarazione di fallimento;
- Adozione di provvedimenti di liquidazione coatta amministrativa o sottoposizione ad amministrazione straordinaria qualora la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata;
- Ricorso ai contratti di solidarietà difensivi;
- Procedure di mobilità.

Le richieste di sospensione devono essere presentate ai servizi provinciali competenti in relazione all'unità produttiva interessata allegando copia del provvedimento amministrativo che riconosce la sussistenza delle condizioni previste dalla legge.

► **Convenzioni**

Per favorire il raccordo tra le esigenze delle aziende e quelle dei lavoratori disabili sono previste apposite convenzioni (artt. 11 e 12 e linee programmatiche per la stipula delle convenzioni del 2.3.2001). Attraverso le convenzioni, sottoscritte dalle parti interessate (lavoratori, datori di lavoro, uffici provinciali per l'inserimento lavorativo dei lavoratori disabili e enti che possono favorire l'integrazione lavorativa) è possibile definire un programma personalizzato di interventi, per risolvere nella maniera più efficace gli ostacoli che si incontrano nell'inserimento sui luoghi di lavoro. Le convenzioni perseguono l'obiettivo prioritario di assicurare il più possibile la stabilizzazione, seppure progressiva, del rapporto di lavoro.

Nella convenzione sono stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare. Tra le modalità che possono essere convenute vi sono anche la facoltà della scelta nominativa, lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento, l'assunzione con contratto di lavoro a termine, lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo, purché l'esito negativo della prova, qualora sia riferibile alla menomazione da cui è affetto il soggetto, non costituisca motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.

Il nuovo articolo 12 della legge n. 68/1999 offre la possibilità di inserire nel rapporto convenzionale tra le imprese e gli "uffici del collocamento obbligatorio" nuovi soggetti che sono individuati nelle cooperative sociali, nelle imprese sociali, nei disabili liberi

professionisti, nei datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo e che possono stipulare in qualità di ospitanti apposite convenzioni finalizzate all'inserimento temporaneo di disabili a fronte dell'impegno dei datori di lavoro tenuti all'obbligo di affidare commesse di lavoro. Le convenzioni, che hanno lo scopo di favorire l'inserimento dei disabili nel mondo produttivo in un ambiente che dovrebbe facilitarli, non possono superare la durata di 12 mesi, salvo diversa valutazione del comitato tecnico previsto dall'art. 6, comma 3, della legge n. 68/1999. La percentuale è di un disabile se il datore di lavoro occupa meno di 50 dipendenti, è del 30% degli assumendi disabili se occupa più di 50 unità. I requisiti sono:

- a)** assunzione a tempo indeterminato da parte del datore di lavoro soggetto all'obbligo;
- b)** computabilità ai fini dell'assolvimento dell'obbligo;
- c)** impiego del disabile presso un soggetto ospitante su cui gravano gli oneri retributivi, contributivi ed assistenziali per tutta la durata della convenzione. Come si vede si tratta di una figura "nuova" nel nostro ordinamento che non è per nulla assimilabile al distacco previsto dall'art. 30 del D. L.vo n. 276/2003;
- d)** indicazione nella convenzione dell'ammontare delle commesse affidate al soggetto ospitante: esso deve consentire l'applicazione della parte normativa ed economica del CCNL, compresi gli oneri previdenziali, lo svolgimento delle funzioni finalizzate all'inserimento lavorativo, il nominativo o i nominativi dei disabili e la descrizione del piano formativo personalizzato.

L'art. 12 –bis parla di convenzioni di inserimento lavorativo e riprende alcuni concetti già espressi nell'art. 14 del D.L.vo n. 276/2003, ora abrogato. E' possibile stipulare convenzioni per l'assunzione di disabili che presentino particolari problemi di inserimento lavorativo. L'accordo è "trilaterale" nel senso che vede coinvolti i servizi del collocamento obbligatorio, i datori di lavoro "conferenti" le cooperative e le imprese sociali ed i datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo, definiti dal Legislatore "destinatari". Sono questi ultimi che a certe condizioni assumono. La stipula della convenzione è ammessa esclusivamente a copertura dell'aliquota d'obbligo e in ogni caso nei limiti del 10%. Essa è soggetta a determinate condizioni:

- a)** individuazione dei disabili da inserire in convenzione d'acquisizione del loro consenso, previo parere favorevole del comitato tecnico, nonché individuazione del piano di inserimento personalizzato;
- b)** durata non inferiore a 36 mesi, determinazione del lavoro delle commesse che deve essere tale da coprire per ogni annualità e per ciascun lavoratore, il costo della parte economica e normativa del CCNL e dei contributi, nonché i costi previsti per il piano personalizzato di inserimento lavorativo;
- c)** conferimento della commessa (o di più commesse) e contestuale assunzione del disabile da parte del soggetto destinatario.

I soggetti destinatari devono possedere i seguenti requisiti:

- a)** non avere in corso procedure concorsuali;
- b)** essere in regola con le norme sulla sicurezza;
- c)** godere di locali idonei;
- d)** non aver proceduto nei dodici mesi antecedenti a risoluzioni di rapporti di lavoro, tranne che per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo;
- e)** avere nell'organico almeno un tutor.

Allo scadere della convenzione il datore di lavoro committente può:

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

- b) assumere il lavoratore “convenzionato” con richiesta nominativa: in tal caso il datore di lavoro, con diritto di prelazione, può godere degli incentivi previsti dall'art. 13, comma 4, della legge n. 68/1999.

Sono fatte salve le convenzioni già stipulate ex art. 14 del D.L.vo n. 276/2003.

La verifica degli adempimenti è fatta dagli organi di vigilanza del Ministero del lavoro e della Previdenza Sociale: ciò non è detto esplicitamente ma lo si desume da quanto riportato al comma 6 del nuovo art. 12 –bis.

Viene, altresì, riscritto l'art. 13 della legge n. 68/1999 che regola gli incentivi erogati dal Fondo per i disabili. Ora, nel rispetto dei parametri fissati dalla Comunità Europea in tema di aiuti all'occupazione, le Regioni e le Province possono riconoscere, nei limiti dei fondi, incentivi per l'assunzione di disabili a seguito di convenzioni stipulate ex art. 11. Il contributo non superiore al 60% del costo salariale per i disabili con un grado superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al Testo Unico n. 915/1978 o al 25% per i disabili con una percentuale tra il 67% ed il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria. Viene, poi, confermato un contributo pari al 50% delle spese sostenute per la rimozione delle barriere architettoniche o per approntare una postazione di telelavoro per disabili con percentuale superiore al 50%. Le assunzioni devono essere state effettuate nell'anno precedente il provvedimento con cui il Ministro del lavoro e della Previdenza Sociale (comma 4) provvede al riparto delle somme tra le regioni. La concessione è subordinata alla verifica della permanenza in essere del rapporto o, qualora previsto, al superamento del periodo di prova.

Il vecchio testo parlava di fiscalizzazione totale della contribuzione per otto anni o parziale per cinque anni: ora si parla di percentuale sul costo del lavoro ma la norma non prevede limiti temporali.

► **Rapporto di lavoro con i lavoratori disabili**

Ai lavoratori assunti a norma della legge 68/99 (art. 10) si applica il trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi, come tutti gli altri lavoratori. Il datore di lavoro non può chiedere al disabile una prestazione non compatibile con le sue minorazioni. Nel caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, il disabile può 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 ad essere utilizzato presso l'azienda. Qualora si riscontri una condizione di aggravamento che, sia 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 di lavoro fino a che l'incompatibilità persista. Durante tale periodo il lavoratore può essere impiegato in tirocinio formativo. La richiesta di accertamento e il periodo necessario per il suo compimento non costituiscono causa di 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 predetta commissione accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda.

Il recesso di cui all'articolo 4, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero il licenziamento per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, esercitato nei confronti del lavoratore occupato obbligatoriamente, sono annullabili qualora, nel momento della cessazione del rapporto, il numero dei rimanenti lavoratori occupati obbligatoriamente sia inferiore alla quota di riserva prevista all'articolo 3 della presente legge.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione, nel termine di dieci giorni, agli uffici competenti, al fine della sostituzione del lavoratore con altro avente diritto all'avviamento obbligatorio.

► **Obbligo di certificazione**

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.