

N. 067/2020 / CIRCOLARE / Prot. 77.20 / FV

AREA LAVORO – RELAZIONI SINDACALI
05 marzo 2020

Alle aziende associate

ASSUNZIONE LAVORATORI DISABILI: ORA CI SI PUÒ RIVOLGERE ANCHE AD UN'AGENZIA PER IL LAVORO

Facciamo seguito alla nostra circolare n. 16/2020 per illustrare la disciplina prevista dalla legge n. 68/1999 in materia di assunzione di persone con disabilità e di una interessante convenzione siglata, a tal proposito, dalla nostra Associazione.

La legge tutela i disabili favorendone l'avviamento al lavoro. Un tempo (parliamo del secondo dopoguerra) la normativa si indirizzava ai reduci di guerra. Oggi invece godono della tutela, unitamente agli invalidi di guerra, anche gli invalidi fisici, psichici e sensoriali ed i portatori di *handicap* intellettuale, gli invalidi del lavoro, i non vedenti ed i sordomuti.

L'integrazione anche lavorativa dei disabili, è perseguita in vari modi: esistono da una parte incentivi all'assunzione che rendono economicamente vantaggioso il collocamento dei disabili (art. 13 della legge n. 68/1999) e dall'altra, strumenti che fissano a carico del datore il così detto "Collocamento Obbligatorio".

Quali imprese sono soggette all'obbligo

Non tutte le imprese sono soggette all'obbligo, ma solo quelle con almeno n. 15 dipendenti. In questo caso infatti i datori di lavoro sono obbligati ad assumere un numero di disabili che varia in base al numero di lavoratori validi e computabili. Più elevata è la base occupazionale, più alto è il numero dei soggetti da assumere. Come noto, al superamento della soglia dei 51 dipendenti, la quota di assunti obbligatoriamente è pari al 7% dei lavoratori occupati.

Non è un'operazione semplice quella di stabilire la dimensione occupazionale che vale ai fini della legge n. 68/1999, in quanto dal numero dei dipendenti vanno sottratte alcune categorie: per esempio gli apprendisti, i dirigenti ed i lavoratori somministrati.

I passi da compiere per adempiere all'obbligo

Dal punto di vista operativo, al raggiungimento della soglia, l'impresa deve presentare domanda di assunzione obbligatoria presso gli uffici competenti. L'omessa trasmissione della domanda e l'elusione dell'obbligo sono sanzionati.

La legge non manca di individuare alcune soluzioni per favorire le aziende nell'adempimento dell'obbligo, come quella dell'assunzione tramite convenzione che serve a rendere l'assorbimento della forza lavoro da avviare obbligatoriamente graduale e programmato.

Interessante è anche il meccanismo della così detta “compensazione territoriale” (valevole per le imprese multilocalizzate), che consente all’imprenditore di assumere un numero superiore di disabili presso una sede per portare l’eccedenza in compensazione con il numero minore di assunzioni eseguite presso un’altra sede.

A seguito del Job-Act ammessa anche la Somministrazione di Lavoro

A seguito del così detto Job-Act, è stata introdotta nell’ordinamento una disposizione volta a favorire la collocazione dei lavoratori disabili. Nel D.lgs n. 81/2015 infatti (art. 34, comma 3°, secondo periodo), è stato stabilito che, se l’impiego del lavoratore disabile in azienda è superiore a 12 mesi, quest’ultimo, *ex lege* e senza necessità di convenzioni viene computato nell’organico dell’azienda ai fini della copertura della quota d’obbligo (art. 3 della legge n. 68/1999).

Le imprese quindi possono assolvere alla quota di riserva, non solo attraverso un’assunzione diretta, ma anche attraverso un’agenzia per il lavoro, ricorrendo quindi alla Somministrazione di Lavoro.

I vantaggi di quest’ultima soluzione

La disposizione vista, contenuta nell’art. 34, comma 3°(secondo periodo) del D.lgs n. 81/2015, ha reso più agevole la collocazione dei lavoratori disabili i quali, rivolgendosi ad un’agenzia per il lavoro, possono usufruire di una serie di strumenti e servizi finalizzati ad un migliore e più rapido inserimento lavorativo. I più, in qualità di lavoratori somministrati ed in costanza di rapporto, accedono al sistema di welfare attuato dall’ente bilaterale di settore (Ebitemp), che include prestiti fino a 5.000 euro, indennità aggiuntiva in caso di infortunio, tutela sanitaria ecc.

Infine gli incentivi legati all’impiego dei lavoratori con disabilità (incluso il contributo introdotto dall’art. 10 del D.lgs n. 151/2015 che ha modificato l’art. 13 della legge n. 68/1999), sono fruibili, non solo quando i lavoratori sono assunti direttamente dall’impresa, ma anche quando sono assunti tramite contratto di Somministrazione di Lavoro.

Sul punto ricordiamo di aver sottoscritto apposite convenzioni con specifiche società del settore (Agenzie per il lavoro) con riferimento alle quali rinviamo al nostro sito per i dettagli <https://www.confapiemilia.it/news-convenzioni-confapi-emilia/>.

Per ulteriori informazioni: AREA LAVORO-RELAZIONI SINDACALI
Tel. 059-894811 – f.vecchi@confapiemilia.it;

Dott. Stefano Bianchi
Direttore
Confapi Emilia

