



Udine, 5 gennaio 2018

## **Oggetto: Inserimento lavorativo delle persone con disabilità: obblighi e opportunità.**

Circolare numero 002/2018

---

### **In sintesi**

Dal 1° gennaio 2018 i datori di lavoro che occupano almeno **15 dipendenti** sono obbligati a riservare un posto di lavoro ad un lavoratore disabile. L'obbligo sorge al raggiungimento del quindicesimo lavoratore e non – come prevedeva la norma in vigore sino al 31.12.2017 – alla sedicesima assunzione.

L'intera normativa che regola l'inserimento e/o il re-inserimento lavorativo delle persone con disabilità ha l'obiettivo di garantire da un lato la piena integrazione lavorativa dei disabili e dall'altro di offrire ai datori di lavoro una molteplicità di strumenti e benefici economici che permettano di assolvere gli obblighi di assunzione previsti.

Questi obiettivi vengono raggiunti attraverso il coinvolgimento di diversi enti, ognuno dei quali partecipa alla realizzazione del diritto al lavoro delle persone disabili con interventi differenziati in base alla rispettiva competenza: la Regione, l'INAIL e l'INPS.

### **Approfondimento**

#### **Novità e conferme in vigore dal 1° gennaio 2018**

A seguito delle modifiche apportate alla Legge 68/1999 dal D.Lgs. n. 151/2015 e, successivamente, dalla Legge n. 19/2017, a decorrere dal 1° gennaio 2018, l'obbligo di assunzione di lavoratori disabili sorge contestualmente al raggiungimento del limite di **15 lavoratori computabili**. Pertanto i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti sono tenuti a presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione del soggetto disabile entro 60 giorni dal 1° gennaio 2018, e quindi **entro il 1° marzo 2018**.

Resta confermato l'obbligo di assumere lavoratori disabili nelle misure di seguito indicate:

- aziende da 15 a 35 dipendenti: 1 lavoratore disabile
- aziende da 36 a 50 dipendenti: 2 lavoratori disabili
- aziende da 51 dipendenti: 7% dei lavoratori occupati

La Legge 68/1999 indica in maniera esaustiva quali sono gli obblighi dei datori di lavoro e come si possono considerare assolti; di seguito si richiamano gli aspetti principali:

- per "**lavoratori computabili**" si intendono tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato con alcune esclusioni (p.es.: disabili assunti ai sensi della legge 68/99, apprendisti, dirigenti, tempi determinati fino a 6 mesi, addetti ai cantieri nel settore edile...);
- **cosa fare per adempiere l'obbligo di assunzione**: entro 60 giorni dal sorgere dell'obbligo, l'azienda è tenuta ad assumere con richiesta di avviamento – che può essere nominativa o numerica - da presentare agli uffici del Collocamento mirato presso i Centri per l'impiego; in alternativa è possibile stipulare con lo stesso Ufficio una convenzione che consente un inserimento graduale e programmato del lavoratore da assumere.
- resta confermato l'obbligo di **invio del prospetto informativo entro il 31.01.2018**: il prospetto, che riporta la situazione occupazionale al 31.12.2017 e vale quale richiesta di avviamento, va presentato solo se la situazione occupazionale ha subito cambiamenti rispetto all'anno precedente tali da modificare l'obbligo o da incidere sulla quota di riserva.



- **Lavoratori part-time:** è consentita la copertura della quota di obbligo anche attraverso l'assunzione di lavoratori part-time purché occupati con orario superiore al 50%. Le aziende di 1° fascia (15-35 occupati) che assumono un lavoratore disabile, con invalidità superiore al 50% con contratto a tempo parziale, possono computare il lavoratore medesimo come unità, a prescindere dall'orario di lavoro svolto.

- **le aziende che versano in stato di crisi** (con ammortizzatori sociali come ad esempio cassa integrazione straordinaria, solidarietà...) possono richiedere la sospensione temporanea degli obblighi di assunzione;

- **per lavorazioni considerate "rischiose"** e per le sole aziende che occupano più di 35 lavoratori computabili, è prevista la possibilità – previo pagamento di un contributo esonerativo - di chiedere l'esonero parziale dagli obblighi

- è consentita la cosiddetta "**compensazione territoriale**" per i datori di lavoro che occupano personale in unità operative dislocate sul territorio nazionale mediante l'assunzione anche presso una sola unità produttiva dell'intera quota di lavoratori disabili prevista per tutte le unità locali.

## Il ruolo degli Enti: la Regione – l'INAIL – l'INPS

### La Regione Friuli Venezia Giulia:

La Regione provvede, attraverso i servizi regionali per il collocamento mirato, all'attuazione di tutte le **azioni positive volte a favorire l'inserimento lavorativo** delle persone disabili nel posto più consono rispetto alla disabilità.

In particolare le strutture regionali:

- detengono gli elenchi delle persone disoccupate con evidenza delle capacità lavorative/disabilità e affiancano le aziende nella selezione del candidato;
- forniscono alle aziende consulenza normativa e amministrativa finalizzata all'assolvimento degli obblighi anche attraverso visite aziendali finalizzate all'individuazione delle mansioni maggiormente adeguate all'inserimento del personale disabile;
- erogano incentivi per l'attuazione di determinati interventi finanziabili (per esempio per: assunzione e stabilizzazione di lavoratori con disabilità, realizzazione e adeguamento posti di lavoro, rimozione di barriere architettoniche e tecnologiche, tirocini...)
- stipulano le convenzioni finalizzate all'inserimento lavorativo dei disabili;
- rilasciano ai datori di lavoro le autorizzazioni all'esonero e alla sospensione dall'obbligo di assunzione.

Per maggiori informazioni:

<http://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/formazione-lavoro/servizi-datori-lavoro>

### L'INAIL:

All'Inail sono state attribuite **competenze in materia di re-inserimento** sociale e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro.

La Sede locale INAIL, competente per domicilio del lavoratore, elabora – insieme ad una équipe di professionisti, al lavoratore ed al datore di lavoro – un "progetto di reinserimento lavorativo personalizzato" (PrIp).

Le tipologie di interventi previste riguardano:

- il superamento e l'abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro;
- l'adeguamento e l'adattamento delle postazioni di lavoro;
- la formazione.

Il PrIp prevede una serie di interventi per i quali il datore di lavoro può ricevere dei finanziamenti (vedasi circolari n. 51 del 30 dicembre 2016 e n. 30 del 25 luglio 2017).

Per maggiori informazioni:

<https://www.inail.it/cs/internet/attivita/prestazioni/prestazioni-di-reinserimento-sociale-e-lavorativo.html>



De Marco  
Canu  
Zanon  
Gregoris  
Consulenti del Lavoro

Via Zanon 16/6  
33100 Udine  
tel.0432502540  
fax.0432504902  
info@studiodemarco.it  
<http://www.studiodemarco.it>

## **L'INPS:**

L'inps riconosce un incentivo ai datori di lavoro che assumono o trasformano a tempo indeterminato un disabile, anche se non sono soggetti all'obbligo di assunzione.

L'incentivo, il cui ammontare varia a seconda della disabilità del lavoratore, spetta – fino a capienza delle risorse disponibili - per lavoratori con riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria (Tab. DPR 915/78) o con disabilità intellettiva e psichica che comporta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.