

# IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO DEI DISABILI

## Normativa- Adempimenti dei datori di lavoro



Daniela Zannoni



Ravenna 27 aprile 2016

### FONTI PRINCIPALI

**Legge 68/1999 – Norme per il diritto al lavoro dei disabili**  
**DPR 333/2000 Regolamento di esecuzione per l'attuazione della**  
**Legge 68/1999**

Finalità :



promozione dell'inserimento nel mondo del lavoro e integrazione lavorativa delle persone disabili, attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato.

Obbligo di riserva ai lavoratori appartenenti alle **categorie protette**, di una quota delle assunzioni, proporzionata alle dimensioni dell'organico aziendale.

L'obbligo interessa tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, **che occupano almeno 15 dipendenti**

La normativa ha subito nel tempo diverse modifiche, da ultime, quelle introdotte dal D.Lgs. n.151/2015, «decreto semplificazioni», nell'ambito dei provvedimenti attuativi del Job Acts.

Daniela Zannoni

Ravenna 27 aprile 2016



## ART. 1 L.68/1999- Categorie protette

Soggetti che appartengono a una delle sette categorie protette:

- ✓ invalidi civili oltre il 45%
- ✓ Invalidi del lavoro oltre il 33%
- ✓ Non vedenti e sordomuti
- ✓ Invalidi di guerra, civili di guerra e per servizio
- ✓ Vittime del terrorismo, della criminalità organizzata e del dovere e loro familiari;
- ✓ Familiari delle vittime del lavoro, del servizio o di guerra
- ✓ Profughi rimpatriati

Daniela Zannoni

Ravenna 27 aprile 2016



## ART.2 L.68/1999 - Servizi competenti – collocamento mirato

- Alle regioni, a norma dell'art.4 del D.Lgs 469/97, è affidato il compito di provvedere all'inserimento dei disabili in specifiche **graduatorie**, definendo i criteri e gli ambiti territoriali, finora coincidenti con l'ambito delle singole provincie.
- **uffici del collocamento mirato**, ricevono le iscrizioni degli aventi diritto che aspirano ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, residenti nel proprio territorio di competenza.
- Requisiti generali: essere in età lavorativa e non aver raggiunto l'età pensionabile, essere in stato di disoccupazione.

Daniela Zannoni

Ravenna 27 aprile 2016



## ART.2 L.68/1999 - Servizi competenti – collocamento mirato

Per **collocamento mirato** si intende il complesso degli “strumenti che permettono di **valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto**, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi di lavoro e di relazione”.



Dal collocamento mirato deriva l'istituto delle **assunzioni obbligatorie**

## Art. 3 - 18 L.68/1999- Quota di riserva

La normativa obbliga tutti i datori di lavoro, che occupano da 15 dipendenti, ad assumere un numero di soggetti appartenenti alle categorie protette, **variabile**, in ragione del numero dei lavoratori occupati, in particolare



- ✓ lavoratori subordinati, fino a 14 dipendenti – nessun obbligo
- ✓ lavoratori subordinati, tra 15 e 35 dipendenti – almeno 1 disabile
- ✓ lavoratori subordinati, tra 36 e 50 dipendenti – almeno 2 disabili
- ✓ lavoratori subordinati superiori a 50 dipendenti - 7% degli occupati e applicazione art. 18 della legge.

## Art.18 - Orfani - vedove profughi

- I datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti devono **inoltre** riservare una quota, **pari all'1% dei lavoratori computabili**, alle **categorie protette** di cui all'art. 18 della L.68/1999.
- La quota è pari a una unità per i datori di lavoro che occupano da 51 a 150 dipendenti.
- **categorie protette**: profughi italiani, orfani e vedove/i di deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio ed equiparati (sono equiparati alle vedove/i e agli orfani i coniugi e i figli di grandi invalidi del lavoro dichiarati incollocabili, dei grandi invalidi per servizio o di guerra con pensione di prima categoria), vittime del dovere, del terrorismo e della criminalità organizzata.

Daniela Zannoni

Ravenna 27 aprile 2016




## Art.4 L.68/1999 - Criteri di computo della quota di riserva

### Principio generale



Agli effetti della determinazione del numero di lavoratori disabili da assumere, di norma, si computano, tutti i lavoratori **assunti con contratto di lavoro subordinato**; **non sono computabili**:

- lavoratori assunti ai sensi della legge 68/99;
- i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato di durata superiore a sei mesi;
- I soci di cooperative di produzione lavoro;
- I dirigenti;

Daniela Zannoni

Ravenna 27 aprile 2016




#### Art.4 L.68/1999 - Criteri di computo della quota di riserva

- I lavoratori assunti con contratto di inserimento;
- I lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore;
- I lavoratori occupati per lavori da svolgersi all'estero, per la durata di tali attività;
- I lavoratori assunti con contratto di apprendistato;
- I lavoratori a domicilio;
- I lavoratori che aderiscono a programmi di emersione;
- I lavoratori socialmente utili, assunti ai sensi del D. Lgs. 81/2000

Daniela Zannoni

Ravenna 27 aprile 2016



#### Art.4 L.68/1999 -Criteri di computo della quota di riserva Computo dei contratti a Part-time e a chiamata

Il numero dei lavoratori Part time va **riproporzionato** sommando i lavoratori part-time che prestano il medesimo orario, e rapportandoli all'orario ordinario contrattuale; vengono poi sommati tutti i lavoratori part time riproporzionati, applicando alla sommatoria **l'arrotondamento a una unità dei decimali superiori a 0,50**. Analogamente si procede per il calcolo del "N° Intermittenti riproporzionati" riproporzionando l'orario settimanale svolto rispetto all'orario settimanale contrattuale. Per tali lavoratori le ore di lavoro medie settimanali vengono calcolate utilizzando come base di calcolo le attività svolte nell'ultimo semestre rispetto al periodo di riferimento.

Daniela Zannoni

Ravenna 27 aprile 2016



## Art.4 L.68/1999 -Criteri di computo della quota di riserva Computo dei contratti a Part-time e a chiamata

Ad esempio:

Numero lavoratori Part time = 6

Dettaglio lavoratori Part time:

4 lavoratori a 35:00 ore su 40:00 ore contrattuali

2 lavoratori a 25:00 ore su 38:00 ore contrattuali

Riproporzione:

$$4 \times 35/40 = 3,5$$

$$2 \times 25/38 = 1,32$$

Sommatoria occorrenze lavoratori part time riproporzionati:  $3,5 + 1,32 = 4,82$

Arrotondamento sommatoria: 5

Numero lavoratori part time riproporzionati: 5

## Art.4 L.68/1999 -Criteri di computo della quota di riserva Computo dei contratti a Part-time e a chiamata

**Ai fini dell'invio del prospetto informativo, in caso di trasformazione di un contratto di lavoro da tempo indeterminato parziale a tempo pieno, il datore di lavoro come computa il lavoratore?**



Il datore di lavoro deve tener conto dell'orario di lavoro che svolge il lavoratore alla data del 31 dicembre, considerato che il prospetto informativo si riferisce all'organico relativo al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di presentazione.

## Art.4 L.68/1999 -Criteri di computo della quota di riserva Computo dei contratti a Tempo determinato

Come conteggiare i contratti a termine di durata superiore a sei mesi in relazione al criterio di computo speciale introdotto dal D. Lgs,81/2015,?

«Art. 27 - Criteri di computo

*Salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.»*

Daniela Zannoni

Ravenna 27 aprile 2016

## Art.4 L.68/1999 -Criteri di computo della quota di riserva Computo dei contratti a Tempo determinato

Ministero del lavoro: indicazioni precedenti

- ✓ Il lavoratore occupato con contratto a tempo determinato superiore a sei mesi deve essere computato come unità. – Indicazioni regionali → pro quota, i contratti superiori a sei mesi si computano e si rapportano a 12 – es. 3 contratti da 8 mesi = 24 sono due unità
- ✓ I lavoratori assunti con contratto a termine per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, non devono essere computati in linea con i principi generali e con gli orientamenti espressi dalla giurisprudenza, anche quando il loro contratto abbia una durata superiore a sei mesi.
- ✓ Per i lavoratori per i quali sia stato in origine stipulato un contratto a termine inferiore ai 6 mesi, che per effetto della proroga stipulata prima del 31.12.2015, proseguano, vanno computati anche quando detto termine venga superato.

Daniela Zannoni

Ravenna 27 aprile 2016

**Art.4 L.68/1999 -Criteri di computo della quota di riserva  
Computo dei contratti a Tempo determinato - Lav. stagionali**

**Per i datori di lavoro che svolgono attività stagionale il periodo di durata del contratto** al fine del superamento della soglia dei sei mesi, si calcola sulla base delle corrispondenti giornate lavorative **effettivamente prestate** nell'arco dell'anno solare, anche se **non continuative**. (art.3, comma 6, Dpr 333/2000)



Operai avventizi dell'agricoltura, OTD, 30 giornate convenzionali ogni mese, fino a 180 giornate nell'anno non si computano ai fini della base di calcolo per l'avviamento dei disabili.

**Art. 5 L.68/1999 – Esclusioni, esoneri parziali e contributi esonerativi  
Personale di cantiere**

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. ( Art.4, comma 27, lettera b L.92/12)



## Art. 5 L.68/1999 – Esclusioni, esoneri parziali e contributi esonerativi

- personale adibito a lavorazioni che comportano l'applicazione di un tasso di rischio ai fini Inail pari o superiore al 60 per cento (60‰ – Tasso di tariffa- no tasso specifico aziendale). *Nota Min. lav. 16522 del 12.12.2013;*
- datori di lavoro operanti nel settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre, relativamente al personale viaggiante e navigante, oltre al settore dell'autotrasporto. → No funzioni di autista in imprese di altro settore (*Interpello 57/2009*)
- Imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati, nel caso di passaggio di appalto, il numero dei lavoratori acquisito non è considerato ai fini del computo della quota d'obbligo dei lavoratori disabili (*circ. Min. Lav. 77/2001*)

## Art. 5 L.68/1999 – Esclusioni, esoneri parziali e contributi esonerativi

**Come determinano la quota di riserva i partiti politici, le organizzazioni sindacali 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. L'individuazione del personale tecnico esecutivo e svolgente funzioni amministrative avviene, secondo quanto è stabilito dall'art. 2, comma 5, del D.P.R. 10 ottobre 2000, n. 333, **in base alle norme contrattuali e regolamentari applicate dagli organismi di cui trattasi.**

## Art. 5 L.68/1999 – Esclusioni, esoneri parziali e contributi esonerativi

L'**esonero parziale** dall'obbligo di assunzione dei disabili interessa i datori di lavoro che per le speciali condizioni dell'attività lavorativa aziendale non possono occupare l'intera percentuale e, a fronte della presentazione dell'apposita **richiesta**, hanno ottenuto l'**autorizzazione** al parziale esonero dall'obbligo di assunzione.

Esso può essere concesso in presenza di attività produttive con le seguenti caratteristiche: faticosità della prestazione lavorativa

- pericolosità connaturata al tipo di attività
- particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa

L'esonero parziale si sostanzia nel versamento di un contributo pari a €30,64 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non assunto.

L'esonero è concesso, su domanda inviata al servizio del collocamento mirato, per un **periodo massimo di 12 mesi** con scadenza al 31 dicembre di ogni anno, eventualmente prorogabile. (*Decreto 7 luglio 2000 .357*)

**Esonero parziale** compatibile con **esonero autocertificato** a condizione che non riguardi i medesimi addetti.

## Gestione delle compensazioni territoriali

Ai sensi dell'art.5, comma 8, della L.68/1999, come modificata dalla L.148/11 ha stabilito che:



Gli obblighi devono essere rispettati a livello nazionale e la compensazione territoriale è fatta **direttamente dai datori di lavoro** privati che, ferme restando le aliquote di obbligo, possono assumere un numero di aventi diritto presso una unità produttiva, eccedente rispetto alla quota assegnabile a tale realtà, portando in via automatica le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti nelle altre unità produttive.

Onere di comunicazione, in via telematica, ai servizi competenti delle provincie in cui insistono le unità produttive interessate, tramite invio del prospetto informativo.

## Gestione delle compensazioni territoriali

La stessa disposizione relativa alle compensazioni «automatiche» si applica ai **gruppi di imprese**, disciplinati ai sensi dell'art.3 del D.Lgs. 276/2003 (legge Biagi) e la compensazione può avvenire anche all'interno delle diverse imprese del gruppo.

Prospetto informativo – sezioni *Compensazioni territoriali e Compensazioni intergruppo*.

L'impresa capogruppo può presentare il prospetto informativo per le aziende facenti parte del gruppo di impresa, *sia in qualità di soggetto abilitato, sia per comunicare le compensazioni*.

(Ministero del Lavoro circ. n.39 del 14.12.2011)

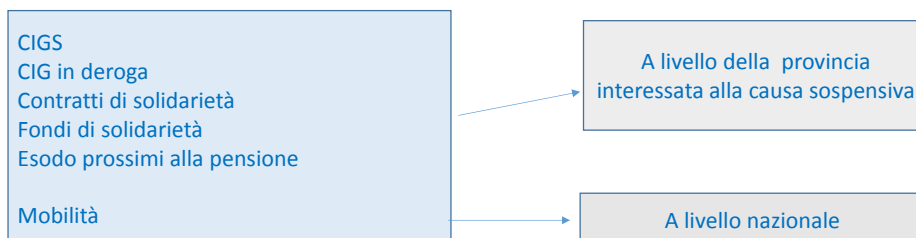
Daniela Zannoni

Ravenna 27 aprile 2016



## Sospensione degli obblighi

Nelle ipotesi in cui il datore di lavoro sottoscrive accordi per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali e attiva le procedure di licenziamento collettivo o di incentivo all'esodo di cui alla L.92/12, si può attuare una sospensione degli obblighi di assunzione dei disabili:



Daniela Zannoni

Ravenna 27 aprile 2016



## Prospetto informativo

Decreto Ministeriale 2 .11.2010



E' il modello, di cui all'art.9 della L.68/99, modificato dall'art 40, c.4, della L.133/08, in base al quale i datori di lavoro, soggetti alle disposizioni della citata legge, sono tenuti ad inviare, **esclusivamente per via telematica**, le informazioni relative ai dipendenti in forza e al rispetto degli obblighi di «riserva».

Il prospetto va inviato entro il 31 gennaio di ogni anno, salvo deroghe, con riferimento ai dati occupazionali in essere al 31.12 dell'anno precedente, il Prospetto Informativo assume a riferimento la situazione occupazionale dell'azienda al 31 dicembre dell'anno precedente alla presentazione del prospetto.

Daniela Zannoni

Ravenna 27 aprile 2016



## Prospetto informativo

Il prospetto informativo è da inviare **solo** nel caso si siano registrate, nel corso dell'anno, **variazioni rispetto a quanto dichiarato in precedenza**, oppure in caso di nuova insorgenza dell'obbligo.

*(Ministero del Lavoro Circ.16522 del 12.12.2013).*

Se rispetto all'ultimo prospetto inviato, non avvengono cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, il datore di lavoro non è tenuto ad inviare il prospetto.

*La Direzione Generale per i sistemi informativi, l'innovazione tecnologica e la comunicazione, con la [nota del 17 febbraio 2016 prot.n. 33/970](#), ha comunicato che in relazione all'anno 2015 la scadenza per effettuare l'adempimento è prorogata al **15 maggio 2016**.*

*A tal fine, i servizi informatici saranno disponibili solo **a partire dal 19 aprile 2016**.*

Daniela Zannoni

Ravenna 27 aprile 2016



## Prospetto informativo

Il prospetto informativo dovrà essere inviato utilizzando il sistema informativo messo a disposizione dalla Regione presso cui è ubicata la sede legale del datore di lavoro, [SARE per la Regione Emilia Romagna](#).

I datori di lavoro pubblici e privati, che hanno [la sede legale e le unità produttive ubicate in un'unica Regione o Provincia Autonoma](#) e che adempiono all'obbligo direttamente, inviano il prospetto informativo presso il servizio informatico messo a disposizione dalla Regione o Provincia Autonoma.

I datori di lavoro pubblici e privati, [che hanno la sede legale e le unità produttive ubicate in due o più Regioni o Province Autonome](#) e che adempiono all'obbligo direttamente, inviano il prospetto informativo presso il servizio informatico ove è ubicata la sede legale dell'azienda.

Daniela Zannoni

Ravenna 27 aprile 2016



## Prospetto informativo

Qualora l'obbligo dell'invio del prospetto è adempiuto per il tramite di un intermediario (soggetto abilitato) quest'ultimo invia il prospetto informativo presso il servizio informatico ove è ubicata la sede legale dell'intermediario.

**E' possibile annullare un Prospetto inviato** solo in caso di errore e/o se l'adempimento non era dovuto e deve essere inviato entro il termine stabilito per l'invio dello stesso che, per l'anno 2016, è fissato al 15 maggio.

Daniela Zannoni

Ravenna 27 aprile 2016



## Prospetto informativo

La **rettifica del Prospetto** è possibile, limitatamente ai dati che non influenzano il riconoscimento del dichiarante, dei lavoratori in forza ai sensi della L. 68/99 ed i dati che non influenzano il calcolo delle scoperture, entro 5 giorni dall'ultimo invio.

I dati la cui rettifica è possibile sono: Dati aziendali: tipologia del dichiarante, settore, CCNL;

Dati della sede legale: comune, CAP, indirizzo, telefono, fax, e-mail;

Dati del referente: codice fiscale, cognome, nome, indirizzo, comune, CAP, telefono, fax, e-mail;

Sezioni gradualità, compensazioni territoriali, esonero, convenzione: Data atto ed estremi atto;

Dati provinciali: provincia, comune, CAP, indirizzo, telefono, fax, e-mail della sede di riferimento, cognome e nome referente, n° posti previsti per centralinisti non vedenti (113/85), n° posti previsti per massofisioterapisti non vedenti (403/71) Elenco dei lavoratori in forza ai sensi della L.68/99: data inizio rapporto, qualifica professionale (ISTAT).

Posti di lavoro disponibili: Qualifica professionale (ISTAT), Mansione/descrizione compiti, N° posti, Categoria soggetto, Comune di assunzione, Capacità richieste/controindicazioni, Presenza di barriere architettoniche, Turni notturni, Raggiungibilità mezzi pubblici, Categoria assunzione;

Convenzione: Stato, data atto, estremi atto, tipologia di convenzione, data stipula, data scadenza.

Fonte *Faq min. lav. 2013*

Daniela Zannoni

Ravenna 27 aprile 2016



### Art.9 -Richiesta di avviamento

I datori di lavoro devono presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione entro 60 giorni dal momento in cui sono obbligati alla assunzione del lavoratore disabile.

La richiesta si intende presentata anche attraverso l'invio agli uffici competenti del prospetto informativo.

Avviamento nominativo/ numerico —> va indicata la qualifica

Stipula convenzioni

Sospensione delle procedure di avviamento: in corso di istruttoria di procedimento di riconoscimento della disabilità relativa ad un proprio dipendente, il datore di lavoro può richiedere, certificandola, la sospensione dell'avviamento, fino a definizione ed accertamento dello stato invalidante . (*Interpello 40/2008*)

Daniela Zannoni

Ravenna 27 aprile 2016



## Art.15 - Sanzioni

Il mancato adempimento relativo alla presentazione del prospetto informativo soggiace alla sanzione amministrativa di €.635,11, maggiorata di €.30,76 per ogni ulteriore giorno di ritardo fino ad un massimo di 365 giorni.

In caso di inottemperanza, trascorsi i 60 giorni dalla data in cui sorge l'obbligo di assunzione, il datore di lavoro è soggetto ad una sanzione amministrativa di €. 62,77 per ciascun lavoratore disabile non occupato e per ogni giorno lavorativo di scopertura.

*Sanzioni aggiornate da DM 15.12.2010*

## Collocamento mirato: novità del Jobs act

coop**servizi**

Isotta Ravaioli

 reteserviziromagna

Ravenna, 27 aprile 2016

## L'avviamento mirato: le novità del jobs act

**L'art 1 comma 4 lettera g della Legge 10 dicembre 2014 n° 183  
cosidetto Jobs Act**

**Stabilisce il criterio di delega relativo alla razionalizzazione e  
revisione delle procedure e degli adempimenti in materia di  
inserimento mirato delle persone con disabilità di cui alla Legge  
12 marzo 1999, n° 68 e degli altri soggetti aventi diritto al  
collocamento obbligatorio al fine di favorirne l'inclusione  
sociale, l'inserimento e l'integrazione nel mercato del lavoro  
avendo cura di valorizzare le competenze delle persone con  
disabilità al fine di favorirne l'inclusione sociale, l'inserimento e  
l'integrazione nel mercato del lavoro.**

Isotta Ravaioli

Ravenna, 27 aprile 2016

 **FEDERCOOP**  
*Nelle Soluzioni*  reteserviziromagna



## L'avviamento mirato: le novità del jobs act

In tale ottica viene emanato il D.Lgs 151 del 14 settembre 2015 entrato in vigore il 24 settembre 2015 che detta le regole per la revisione della disciplina sul collocamento mirato delle persone con disabilità, stabilendo i criteri che dovranno essere seguiti dal Ministero del Lavoro con l'emanazione entro 180 giorni di uno o più decreti attuativi.

Isotta Ravaioli

Ravenna, 27 aprile 2016



## L'avviamento mirato: Prospetto informativo disabili - scadenza 15 maggio 2016

Con la nota 17 febbraio 2016 il Ministero del Lavoro ha fissato la scadenza per presentare il prospetto informativo dei disabili al 15 maggio 2016 aggiornando nello stesso tempo gli standard del Sistema Informatico. I servizi informatici saranno disponibili dal 15 aprile 2016.

La nota ministeriale affronta poi le novità normative intervenute nel 2015 che influenzano la compilazione nel prospetto.

In base alla regola contenuta nella circolare 2/2010 il 15 maggio slitta al 16 maggio 2106 primo giorno successivo non festivo.

Isotta Ravaioli

Ravenna, 27 aprile 2016



## L'avviamento mirato: Prospetto informativo disabili - scadenza 15 maggio 2016

Si ricorda che i soggetti obbligati all'invio del prospetto informativo sono i datori di lavoro pubblici e privati che occupavano al 31 dicembre 2015 a livello nazionale almeno 15 dipendenti costituenti base di computo, per i quali sono intervenuti cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere su computo della quota di riserva

Isotta Ravaoli

Ravenna, 27 aprile 2016




## L'avviamento mirato: Prospetto informativo disabili

**Datori di lavoro da 15 a 35 dipendenti: obbligo di assumere 1 disabile.**

**Per la denuncia 2016:** in caso di nuova prima assunzione nel corso del 2015 l'obbligo di assumere un disabile sorge dopo 12 mesi +60 giorni per l'invio della richiesta. In questo caso, se la scadenza dell'invio del prospetto ricade in questo lasso di tempo, non c'è l'obbligo dell'invio del prospetto informativo.

**Dal 2017:** viene meno la gradualità di cui sopra e l'obbligo di assumere il disabile scatta automaticamente solo perché si è nella fascia dei dipendenti da 15 a 35 lavoratori, senza dovere attendere nuove assunzioni.

**Dunque dal 1 gennaio del 2017 il raggiungimento della fascia da 15 a 35 lavoratori fa sorgere l'obbligo di assumere 1 disabile entro 60 giorni.**

**Sarà pertanto dovuto l'invio del prospetto per il 2107.**

Isotta Ravaoli

Ravenna, 27 aprile 2016




## Prospetto informativo disabili: base di computo – art 4 comma 1 L. 68/99

Com'è noto l'art 4 comma 1 della L. 12 marzo 1999, n. 68 individua i lavoratori che non sono computabili agli effetti della determinazione del numero di soggetti con disabilità da assumere, ricomprendendo tra questi i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore.

Il D. Lgs 81 del 15 giugno 2015 ( decreto di riforma delle tipologie contrattuali) nel ridisciplinare al titolo IV la somministrazione di lavoro ribadisce che il «lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione delle normative di legge o di contratto collettivo tranne quelle relative alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Pertanto è confermato che i lavoratori somministrati non sono computabili nell'organico dell'utilizzatore.

Nel prospetto:

- bisogna indicare il numero dei lavoratori con durata della missione non inferiore ai 12 mesi e con orario di lavoro settimanale equivalente al tempo pieno previsto nel CCNL applicato tenendo conto che la missione dev'essere continuativa sullo stesso soggetto utilizzatore e deve comprendere il 31 dicembre dell'anno di riferimento del prospetto informativo.
- occorre indicare il numero di lavoratori con durata della missione non inferiore a 12 mesi e con orario di lavoro settimanale non inferiore al tempo pieno previsto nel CCNL applicato.

Isotta Ravaoli

Ravenna, 27 aprile 2016



## Prospetto informativo disabili: base di computo – art 4 comma 1 L. 68/99

L'art 34 comma 3° del D.Lgs 15 giugno 2015 n° 81 ha previsto che in caso di somministrazione di lavoratori con disabilità per missioni di durata non inferiori a 12 mesi il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'art 3 della Legge 12 marzo 1999, n 68.

La missione dev'essere continuativa presso lo stesso utilizzatore.

Dato che la computabilità è legata alla missione

Com'è noto l'art 4 comma 1 della L. 12 marzo 1999, n. 68 individua i lavoratori che non sono computabili agli effetti della determinazione del numero di soggetti con disabilità da assumere, ricomprendendo tra questi i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore.

Il D. Lgs 81 del 15 giugno 2015 ( decreto di riforma delle tipologie contrattuali) nel ridisciplinare al titolo IV la somministrazione di lavoro ribadisce che il «lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione delle normative di legge o di contratto collettivo tranne quelle relative alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Pertanto è confermato che i lavoratori somministrati non sono computabili nell'organico dell'utilizzatore.

Nel prospetto:

- bisogna indicare il numero dei lavoratori con durata della missione non inferiore ai 12 mesi e con orario di lavoro settimanale equivalente al tempo pieno previsto nel CCNL applicato tenendo conto che la missione dev'essere continuativa sullo stesso soggetto utilizzatore e deve comprendere il 31 dicembre dell'anno di riferimento del prospetto informativo.
- occorre indicare il numero di lavoratori con durata della missione non inferiore a 12 mesi e con orario di lavoro settimanale non inferiore al tempo pieno previsto nel CCNL applicato.

Isotta Ravaoli

Ravenna, 27 aprile 2016



## Prospetto informativo disabili: base di computo – art 4 comma 1 L. 68/99

L'art 23 del D. Lgs 15 giugno 2015 n. 80 (Misure per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro) è stata introdotta l'esclusione « dei lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative od istituti»

Per effetto di tale disposizione i datori di lavoro privati che facciano ricorso al telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in forza di accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, non computano i lavoratori ammessi al telelavoro agli effetti della determinazione della quota di riserva. L'esclusione opera esclusivamente nel settore privato . L'esclusione presuppone che i lavoratori siano ammessi al telelavoro per l'intero orario di lavoro pertanto ove gli stessi siano ammessi al telelavoro parzialmente, sono esclusi in proporzione all'orario di lavoro svolto in telelavoro rapportato al tempo pieno.

## Prospetto informativo disabili: base di computo – art 4 comma 1 L. 68/99

La nuova versione di compilazione del prospetto informativo aggiunge nel quadro dei dati provinciali i seguenti campi:

- Il numero dei lavoratori occupati attraverso l'istituto del telelavoro per l'intero orario settimanale contrattuale;
- Il numero dei lavoratori occupati attraverso l'istituto del telelavoro per una quota parte dell'intero orario settimanale contrattuale;
- Nel caso dei lavoratori che svolgono la propria attività in telelavoro solo per una quota parte dell'intero orario di lavoro contrattuale, le ore di lavoro effettivamente erogate dal singolo lavoratore.

## Computabilità nella quota di riserva

**Art 2 del Dlgs 151/2015 modifica l'art 1, comma 1 lett a) della L 68/99 amplia i soggetti beneficiari:**

Oltre ai soggetti tradizionalmente beneficiari del servizio di collocamento obbligatorio con decorrenza dal 24 settembre rientrano nel novero delle cosiddette categorie protette anche i soggetti dichiarati *invalidi* dall'Inps la cui capacità di lavoro in occupazioni confacenti alle attitudini degli stessi è risultata ridotta in modo permanente a meno di un terzo a causa di infermità o difetto fisico o mentale.

Ai sensi dell'art 1 comma 1 L.222/1984

Si considera invalido ai fini del conseguimento del diritto all'assegno nell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti ed autonomi gestita dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, l'assicurato la cui capacità di lavoro, in occupazioni confacenti alle sue attitudini, sia ridotta in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale a meno di un terzo.

## Computabilità nella quota di riserva

### *Nuovo comma 3 bis*

L'art 4 della L.151/2015 inserisce nell'art 4 della L.68/99 il comma 3 bis: è riconosciuta la possibilità al datore di lavoro di fare rientrare nella quota di riserva anche coloro che seppur **non** assunti per il tramite del collocamento obbligatorio avevano, prima dell'assunzione, una disabilità superiore al 60% o minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensione di guerra, approvato con DPR n. 915/78 o con disabilità intellettiva e psichica con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.

**PRIMA** in applicazione del comma 4 del medesimo art 4 era possibile computare nella quota di riserva solo coloro che divenivano disabili nel corso del rapporto di lavoro, a condizione che avessero subito una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60% per cause non imputabili ad inadempimenti del datore di lavoro. ossia entro 60 giorni non più in caso di nuova assunzione

## Computabilità nella quota di riserva

*Quindi in questo caso la computabilità nella quota di riserva è subordinata:*

- 1) *Alla dimostrazione, mediante idonea documentazione medica, che, anteriormente alla costituzione del rapporto il lavoratore si trovava in condizioni:*
  - *di riduzioni della capacità lavorativa superiore al 60%*
  - *di minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al Testo Unico delle norme in materia di pensioni do guerra ovvero*
  - *Di riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% per le persone con disabilità intellettiva e psichica.*
- 2) *All'assunzione del lavoratore al di fuori delle procedure che regolano il collocamento obbligatorio;*
- 3) *All'idoneità del lavoratore con disabilità a continuare a svolgere le mansioni per cui era adibito.*

## Art 6 della L.151/15 modifica art 7 della L. 68/99– mutate le modalità delle assunzioni obbligatorie

*Vi è la sostituzione integrale del 1° comma*

**Ai fini dell'adempimento dell'obbligo di assunzione i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici adempiono l'obbligo occupazionale mediante richiesta nominativa con facoltà per gli stessi di accedere al servizio di preselezione rivolgendosi ai servizi competenti .**

## Modifica art 7 - inserimento mirato delle persone con disabilità

### VECCHIA NORMATIVA

Ai fini dell'adempimento dell'obbligo previsto dall'art 3 i datori di lavoro assumono i lavoratori facendone richiesta (*numerica*) di avviamento agli uffici competenti ovvero attraverso la stipula di convenzioni ai sensi dell'art 11.

Le richieste sono nominative per:

- a) Le assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti, nonché i partiti politici le organizzazioni sindacali e sociali e gli enti da essi promossi;
- b) Il 50% delle assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano da 36 a 50 dipendenti;
- c) Il 60% delle assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti.

### NUOVA NORMATIVA

Ai fini dell'adempimento dell'obbligo di cui all'art 3 i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici assumono i lavoratori mediante richiesta nominativa di avviamento agli uffici competenti o mediante la stipula delle convenzioni di cui all'art 11. La richiesta nominativa può essere preceduta dalla richiesta agli uffici competenti di effettuare la preselezione delle persone con disabilità iscritte nell'elenco di cui all'art 8 che aderiscono alla specifica occasione di lavoro sulla base delle qualifiche e secondo le modalità concordate dagli uffici col datore di lavoro.

## Modifica art 5 L68/99 – esoneri parziali e contributi esonerativi

*L'art 5 comma 3 della L. 68/99 dispone che i datori di lavoro, per speciali condizioni riferite alla loro attività, possono non occupare l'intera percentuale di disabili inoltrando apposita richiesta di esonero parziale.*

## **Modifica art 7 Modalità di assunzione obbligatorie**

### *Risultano profondamente modificate*

**Nel caso di mancata assunzione secondo le modalità di cui al comma 1 entro il termine di cui all'art 9, comma 1, gli uffici competenti avviano i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra specificamente concordata con il datore di lavoro sulla base delle qualifiche disponibili.**

**Gli uffici possono procedere anche previa chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono i datori di lavoro sono tenuti a presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione entro 60 giorni dal momento in cui sono obbligati all'occupazione dei lavoratori disabili**

Isotta Ravaioli

Ravenna, 27 aprile 2016




## **Art 7 del D.Lgs 151/2015 modifica art 8 della Legge 68/99 - Elenchi e graduatorie *NEW***

**I lavoratori disabili possono iscriversi nell'apposito elenco tenuto dai servizi per il collocamento mirato nel cui ambito territoriale si trova la residenza dell'interessato, ma è data facoltà agli stessi d'isciversi nell'elenco di altro servizio ovvero di altro territorio, previa cancellazione dall'elenco di iscrizione precedente.**

Isotta Ravaioli

Ravenna, 27 aprile 2016






## Modifica art 5 L68/99 – esoneri parziali e contributi esonerativi

**L'art 5 del D.Lgs 151/15 sopprime l'ultimo periodo del comma 2 dell'art 5 della L. 68/99 che prevedeva l'esonero dall'obbligo, delle aziende con addetti impegnati in lavorazioni per i quali è previsto un premio INAIL pari o superiore al 60 per cento. A parte l'evidente errore nella percentuale del premio non era affatto chiaro se si trattasse di un esonero o di un'esclusione.**

Isotta Ravaioli

Ravenna, 27 aprile 2016




## Modifica art 5 - esclusioni, esoneri parziali e contributi esonerativi

### VECCHIA NORMATIVA

Fermo restando l'obbligo del versamento del contributo di cui al comma 3 (25.000 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile occupato) al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, per le aziende che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per cento, la procedura di esonero prevista dal presente articolo è sostituita da un'autocertificazione del datore di lavoro che attesta l'esclusione dei lavoratori interessati dalla base di computo.

### Alinea soppresso ma trasfuso nel nuovo comma 3 bis

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 ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille possono autocertificare l'esonero dall'obbligo di cui all'art 3 per quanto concerne i medesimi addetti e sono tenuti a versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili di cui all'art 13 un contributo esonerativo pari a 30,64 Euro per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.

Isotta Ravaioli

Ravenna, 27 aprile 2016




## **esoneri parziali e contributi esonerativi – Decreto autocertificazione – Decreto interministeriale nota Min Lav 2452 del 15 aprile 2016**

*I datori di lavoro possono avvalersi dell'esonero autocertificato dal 24 settembre 2015 data di entrata in vigore del DLgs. 151/15. In data 10 marzo 2016 è stato emanato il Decreto Ministeriale relativo alle modalità di versamento del contributo esonerativo per autocertificare l'esonero dall'obbligo di cui all'art 3 della L. 68/99 per quanto concerne gli addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio INAIL pari o superiore al 60 per mille.*

Isotta Ravaioli

Ravenna, 27 aprile 2016



## **esoneri parziali e contributi esonerativi – Decreto autocertificazione – nota Min Lav 2452 del 15 aprile 2016**

*La nota segue l'emanazione del Decreto Interministeriale del 10 marzo 2016*

*I requisiti richiesti sono:*

- *Occupare addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso premio Inail pari o superiore al 60 per mille;*
- *Autocertificare l'esonero dall'obbligo per quanto concerne i medesimi addetti;*
- *Versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili un contributo esonerativo per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato;*

*In sede di prima applicazione l'autocertificazione dev'essere presentata in via telematica entro 60 giorni dall'entrata in vigore del Decreto.*

*Nell'autocertificazione il datore di lavoro dovrà indicare la data dalla quale ha inteso valersi dell'esonero.*

*Nelle more dell'attivazione della procedura telematica per l'autocertificazione, il datore di lavoro potrà indicare nel prospetto informativo la data dalla quale ha inteso avvalersi dell'esonero. Tale data non può essere antecedente il 24 settembre 2015 né successiva al 31 dicembre 2015 atteso che il prospetto fa riferimento alla situazione occupazionale al 31 dicembre.*

Isotta Ravaioli

Ravenna, 27 aprile 2016



## **esoneri parziali e contributi esonerativi – Decreto autocertificazione – Autocertificazione dell'esonero**

*L'autocertificazione consiste in una dichiarazione ai sensi e per gli effetti dell'art 76 del DPR 28 dicembre 2000, n. 445 di avvalersi dell'esonero .*

*i datori di lavoro entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo di assunzione di lavoratori con disabilità sono tenuti a comunicare ai servizi competenti per ciascuna unità produttiva interessata all'esonero, nonché al servizio in cui il datore di lavoro ha sede legale.*

*Nell'autocertificazione il datore di lavoro dovrà indicare la data dalla quale ha inteso avvalersi dell'esonero .*

*Possono pertanto verificarsi tre ipotesi:*

- 1) *Per coloro per i quali l'obbligo è insorto all'entrata in vigore del Decreto Legislativo 151/2015 (cioè il 24 settembre 2015) la data entro la quale avvalersi dell'esonero è il 23 novembre 2015 (ossia 60 giorni successivi all'insorgenza dell'obbligo);*
- 2) *Per coloro per i quali l'obbligo è insorto dopo il 24 settembre 2015 la data entro la quale avvalersi dell'esonero è il 60° giorno successivo dall'insorgenza dell'obbligo (Es obbligo insorto il 15 ottobre 2015 data entro cui avvalersi dell'esonero 14 dicembre 2015). Nel caso in cui l'obbligo sia insorto prima del 31/12 2015 e il datore intenda avvalersi dell'esonero nei termini previsti dal decreto e la data cada nel 2016*

;

## **esoneri parziali e contributi esonerativi – Decreto autocertificazione – Autocertificazione dell'esonero**

*Nel caso in cui l'obbligo sia insorto prima del 31/12 2015 e il datore intenda avvalersi dell'esonero nei termini previsti dal decreto e la data cada nel 2016 (Es. data in cui insorge l'obbligo 11 dicembre 2015- data in cui entro cui avvalersi dell'obbligo 9 febbraio 2106) lo stesso datore di lavoro potrà indicare nell'apposita sezione «esonero parziale autocertificato» del prospetto informativo, nel campo «data autocertificazione» la data del 31 dicembre 2015 inserendo nelle note la data dalla quale intende avvalersi dell'esonero (es di cui sopra entro il 9 febbraio 2016)*

## **esoneri parziali e contributi esonerativi – Decreto autocertificazione – Modalità di versamento dell'esonero**

***Modalità di versamento del contributo: Il primo versamento del contributo esonerativo dovrà essere effettuato nei cinque giorni lavorativi precedenti l'autocertificazione e copre il periodo dalla data in cui il datore ha inteso avvalersi dell'esonero al termine del trimestre in cui è presentata l'autocertificazione.***

***Anche la modalità di calcolo va fatta su base trimestrale partendo dal dato di 30,64 per ogni giorno e per ogni lavoratore disabile non occupato.***

Isotta Ravaioli

Ravenna, 27 aprile 2016



## **esoneri parziali e contributi esonerativi – Decreto autocertificazione – Modalità di versamento dell'esonero**

***Indipendentemente dal CCNL applicato e dalla tipologia di attività svolta il contributo è calcolato su un parametro di cinque giorni settimanali e 22 mensili: si ottiene pertanto un importo pari a Euro 2.022,24 per trimestre e per ogni lavoratore disabile NON in forza rispetto agli obblighi derivanti dalla forza lavoro in essere.***

***Il pagamento deve avvenire tramite bonifico bancario ordinario intestato al Ministero del lavoro.***

***In caso di inesatto versamento del contributo, i servizi del collocamento mirato provvedono a diffidare il datore di lavoro inadempiente a regolarizzare la propria posizione nel termine di 30 giorni decorso il quale vi sarà comunicazione all'Ispettorato Nazionale del lavoro.***

Isotta Ravaioli

Ravenna, 27 aprile 2016



## Art 8 del D.Lgs 151/15 - modifica art 9 L.68/99 – Richieste di avviamento

### *Nuovo comma 6 bis*

Dispone l'implementazione della «Banca dati delle politiche attive e passive» di cui all'art 8 L.76/2013, viene implementata con un'apposita sezione dedicata al «collocamento mirato» contenente informazioni circa i datori di lavoro pubblici e privati soggetti agli obblighi della L. 68/99.

Vi confluiranno telematicamente i prospetti informativi, le comunicazioni obbligatorie di assunzione appositamente integrate con le informazioni relative al lavoratore disabile assunti per gli effetti della L. 68/99, le informazioni relative agli esoneri autorizzati ed alle sospensioni di cui all'art 3, comma 5 e le convenzioni sottoscritte.

Tale banca dati sarà implementata anche dall'Inps in ordine agli incentivi di cui beneficia il datore di lavoro.

Tuttavia l'attivazione della banca dati è subordinata all'emanazione di un apposito decreto interministeriale da emanare entro 180 giorni dall'entrata in vigore del DL.vo 151/2015.

## Modifica art 13 – Incentivi alle assunzioni

### Con decorrenza 1 gennaio 2016 viene introdotto un nuovo sistema di incentivi spettanti in modo omogeneo per un periodo di 36 mesi

Non spetterà più alle Regioni ed alle Province autonome concedere contributi all'assunzione attinti dal Fondo per il diritto dei disabili. Il datore di lavoro infatti per il riconoscimento dell'incentivo deve presentare istanza telematica all'Inps che provvede entro 5 giorni comunicando con modalità telematica la disponibilità di risorse per l'accesso all'incentivo.

In caso di esito positivo al richiedente è assegnato un termine perentorio di sette giorni per comunicare all'Inps la stipula del contratto di lavoro che dà titolo all'incentivo. L'Inps riconosce l'incentivo in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande ed è corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio con la contribuzione mensile ordinariamente dovuta.

**Questi incentivi competono in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato ed è quantificato in misura percentuale sulla retribuzione mensile lorda a fini previdenziali ed hanno durata pari a 36 mesi**

**Più specificamente l'art 10 del D.Lgs 151/15 modifica l'art 13 comma 1 della L. 68/99 prevede due distinti interventi:**

**Innalza la misura del contributo ad un contributo**

- **Pari al 70%** (era il 60%) **per soggetti che presentano 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;**
- **Pari al 35%** (era il 25%) **per i soggetti con riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate;**

**Comma 1 bis dell'art 13 della L 68/99 - Gli incentivi competono in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato o alle assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi e per tutta la durata del contratto ed hanno una durata di 60 mesi**

**Il comma 1 bis dello stesso articolo riconosce l'incentivo di cui al comma 1 per un periodo massimo di 60 mesi nella misura del 70% della retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali per ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% in caso di assunzione a tempo indeterminato o di assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi e per tutta la durata del contratto.**

**IL DATORE DI LAVORO PER IL RICONOSCIMENTO DELL'INCENTIVO DEVE PRESENTARE UN'ISTANZA TELEMATICA ALL'INPS (Art 13 comma 1-ter L 68/99 inserito dall'art 10 comma 1 lett g) D.Lgs 14 settembre 2015 n.151)**

**Le suddette agevolazioni sono corrisposte al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili.**

**La domanda per la fruizione dell'incentivo è trasmessa in via telematica all'Inps che provvede entro 5 giorni a fornire una specifica comunicazione telematica in ordine alla sussistenza di un'effettiva disponibilità di risorse per l'accesso all'incentivo.**

Isotta Ravaioli

Ravenna, 27 aprile 2016



**IL DATORE DI LAVORO PER IL RICONOSCIMENTO DELL'INCENTIVO DEVE PRESENTARE UN'ISTANZA TELEMATICA ALL'INPS (Art 13 comma 1-ter L 68/99 inserito dall'art 10 comma 1 lett g) D.Lgs 14 settembre 2015 n.151)**

**A seguito della comunicazione in favore del richiedente opera una riserva di somme pari all'ammontare previsto per l'incentivo ed al richiedente è assegnato un termine perentorio di 7 giorni per provvedere alla stipula del contratto che dà titolo all'incentivo. Entro tale termine il richiedente deve comunicare all'Inps attraverso l'utilizzo di detta procedura l'avvenuta stipula del contratto che dà titolo all'incentivo.**

Isotta Ravaioli

Ravenna, 27 aprile 2016



**IL DATORE DI LAVORO PER IL RICONOSCIMENTO DELL'INCENTIVO DEVE  
PRESENTARE UN'ISTANZA TELEMATICA ALL'INPS (Art 13 comma 1-ter L 68/99  
inserito dall'art 10 comma 1 lett g) D.Lgs 14 settembre 2015 n.151)**

In caso di mancato rispetto dei termini perentori citati lo stesso richiedente decade dalla riserva di somme operata in suo favore che vengono conseguentemente rimesse a disposizione di ulteriori potenziali beneficiari.

Gli incentivi in parola sono riconosciuti dall'Istituto di previdenza in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande cui abbia fatto seguito l'effettiva stipula del contratto che dà titolo all'incentivo ed, in caso di insufficienza delle risorse a disposizione, valutata anche su base pluriennale con riferimento alla durata dell'incentivo, l'Inps non prende in considerazione ulteriori domande fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito internet istituzionale.

Ad oggi a seguito di ricognizione sul portale istituzionale Inps non sembra a dire il vero presente il canale telematico specificatamente dedicato.

## Riflessioni finali

La novella del D.Lgs 151/15 pare da un lato andare incontro alle esigenze datoriali:

- Incremento almeno in misura teorica della misura degli incentivi, soprattutto a mezzo della modalità del conguaglio delle denunce mensili ( e non più attraverso l'attesa dei Fondi pubblici a cascata)
- Allargamento della platea dei lavoratori che possono fruire della quota di riserva e delle fattispecie di esonero (previo versamento del contributo)
- Maggiore impulso alle assunzioni obbligatorie nominative;

Dall'altro inasprire

- inasprimento dell'obbligo di assunzione del disabile per le aziende con 15 dipendenti a partire dal 2017



# Le convenzioni art.11 L. 68/1999

CONTABILCOOP

Andrea Denicolò

 reteserviziromagna

Ravenna, 27 aprile 2016

## Convenzioni art.11 l. 68/1999

Possibilità di stipulare con il Centro per l'Impiego convenzioni per l'attuazione di un programma mirante alla progressiva e completa copertura della quota d'obbligo

Le convenzioni possono essere stipulate anche con i datori di lavoro non soggetti agli obblighi occupazionali della 68/99

La stipula delle convenzioni dà la possibilità di accedere agli incentivi per le assunzioni previsti dall'art. 13

Andrea Denicolò

Ravenna, 27 aprile 2016

 reteserviziromagna

## Convenzioni art.11 l. 68/1999

Convenzioni ordinarie (art. 11, commi 1 e 2)

Convenzioni d'integrazione lavorativa (art. 11, commi 4 e 7)

Convenzioni di inserimento mirato (art. 11, comma 5)

## Convenzioni ordinarie

Hanno per oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali, al fine di rendere compatibili le esigenze imprenditoriali con le attitudini e capacità del disabile.

All'interno della Convenzione sono stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare:

- Facoltà della scelta nominativa;
- Lo svolgimento di un tirocinio con finalità formative e di orientamento;
- Lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal CCNL;

## Convenzioni ordinarie

- L'assunzione con contratto di lavoro a termine;
- L'adozione di deroghe ai limiti d'età e di durata dei contratti di apprendistato;

## Convenzioni di integrazione lavorativa

Sono destinate all'avviamento dei disabili che presentano particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento.

Oltre a quanto previsto da quelle ordinarie, devono:

- Indicare dettagliatamente le mansioni attribuite al lavoratore disabile e le modalità di svolgimento;
- Prevedere forme di sostegno, di consulenza e tutoraggio;
- Prevedere verifiche periodiche sull'andamento del percorso formativo.

## Convenzioni di inserimento mirato

In questo caso è il Centro per l'Impiego è il promotore di interventi presso soggetti pubblici e privati che svolgono attività idonea a favorire l'inserimento e l'integrazione di persone disabili, quali cooperative sociali di tipo B, consorzi di cooperative sociali, centri di formazione professionale e di lavoro guidato, associazioni ed organizzazioni di volontariato.

## CONVENZIONI DI INSERIMENTO TEMPORANEO CON FINALITA' FORMATIVE ART. 12

Il centro per l'Impiego può stipulare con i datori di lavoro privati soggetti all'obbligo e le cooperative sociali di tipo B, le imprese sociali, i disabili liberi professionisti, i datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo di assunzione, apposite convenzioni finalizzate all'inserimento temporaneo dei disabili presso i soggetti ospitanti, ai quali i datori di lavoro si impegnano ad affidare commesse di lavoro.

Tali convenzioni non sono ripetibili per lo stesso soggetto, salva diversa valutazione del comitato tecnico e possono riguardare:

- Un lavoratore disabile, se la ditta occupa meno di 50 dipendenti;
- Il 30% dei lavoratori disabili da assumere se ne occupa più di 50.

## CONVENZIONI DI INSERIMENTO TEMPORANEO CON FINALITA' FORMATIVE ART. 12

Il lavoratore disabile viene assunto a tempo indeterminato e inserito temporaneamente a fini formativi presso le strutture ospitanti che si faranno carico degli oneri retributivi, previdenziali e assistenziali mentre il lavoratore sarà contestualmente assunto da parte del datore di lavoro.

La convenzione prevede:

- L'ammontare delle commesse da affidare ai soggetti ospitanti di importo non inferiore agli oneri retributivi da sostenere per il disabile;
- I nominativi dei soggetti da inserire;
- La descrizione del piano personalizzato di inserimento lavorativo.

## CONVENZIONI DI INSERIMENTO TEMPORANEO CON FINALITA' FORMATIVE ART. 12

Alle convenzioni si applicano le disposizioni dell'art. 11 comma 7:

- Indicare dettagliatamente le mansioni attribuite al lavoratore disabile e le modalità di svolgimento;
- Prevedere forme di sostegno, di consulenza e tutoraggio;
- Prevedere verifiche periodiche sull'andamento del percorso formativo.

## CONVENZIONI DI INSERIMENTO LAVORATIVO ART. 12 BIS

Il centro per l'Impiego può stipulare con i datori di lavoro privati soggetti all'obbligo e le cooperative sociali di tipo B, le imprese sociali, i disabili liberi professionisti, i datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo di assunzione, apposite convenzioni finalizzate all'assunzione dei disabili presso i soggetti destinatari, ai quali i datori di lavoro si impegnano ad affidare commesse di lavoro.

La stipula della convenzione è ammessa esclusivamente a copertura dell'aliquota d'obbligo nei limiti del 10% della quota di riserva.

La convenzione può essere stipulata solo dai datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti.

## CONVENZIONI DI INSERIMENTO LAVORATIVO ART. 12 BIS

I requisiti per la stipula della convenzione:

- Individuazione delle persone disabili da inserire, mediante un piano personalizzato di inserimento lavorativo;
- Durata non inferiore a tre anni;
- Determinazione del valore della/e commessa/e di lavoro non inferiore alla copertura, dei costi derivanti del lavoratore disabile;
- Conferimento della/e commessa/e di lavoro e contestuale assunzione delle persone disabili da parte del soggetto destinatario.

## CONVENZIONI DI INSERIMENTO LAVORATIVO ART. 12 BIS

I requisiti dei soggetti destinatari:

- Non avere in corso procedure concorsuali;
- Essere in regola con le norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Essere dotati di locali idonei;
- Non avere proceduto nei dodici mesi precedenti l'avviamento lavorativo del disabile a risoluzioni del rapporto di lavoro;
- Avere nell'organico almeno un lavoratore dipendente che possa svolgere le funzioni di tutor.

## CONVENZIONI DI INSERIMENTO LAVORATIVO ART. 12 BIS

Alla scadenza della convenzione, salvo il ricorso ad altri istituti previsti dalla legge, il datore di lavoro committente, può:

- Rinnovare la convenzione una sola volta per un periodo non inferiore a due anni;
- Assumere il lavoratore disabile.

## ASSUNZIONE E CONVENZIONI ART. 20 L.R. 17/2005

Le province possono stipulare con i datori di lavoro convenzioni finalizzate all'integrale e progressiva copertura della quota d'obbligo.

Le convenzioni possono essere riferite alla totalità o a parte della quota d'obbligo.

Le assunzioni sono effettuate con richiesta nominativa ai sensi dell'art. 7 comma 1 L. 68/99.

## Programmi di inserimento lavorativo in cooperative sociali: art. 22 L.R. 17/2005

Le assunzioni delle persone con disabilità previste all'art. 20 possono essere realizzate anche attraverso programmi di inserimento individuali da effettuarsi presso le coop. Sociali di tipo B e i consorzi di coop sociali.

Le province stipulano convenzioni quadro con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori del movimento cooperativo.

Le convenzioni quadro individuano criteri di riferimento in base ai quali stipulare le specifiche convenzioni tra la Provincia, l'impresa fornitrice di commessa e la cooperativa sociale o consorzio.



## Programmi di inserimento lavorativo in cooperative sociali: art. 22 L.R. 17/2005

La convenzione può coprire fino al 30% della quota d'obbligo

Prevista per persone con disabilità psichiche o in condizione di gravità tale da rendere difficile la permanenza al lavoro;

Valore della/e commessa/e di lavoro non inferiore alla copertura dei costi derivanti del lavoratore disabile maggiorati del 20%;

## Programmi di inserimento lavorativo in cooperative sociali: art. 22 L.R. 17/2005

Le convenzioni possono essere stipulate da ogni Provincia con imprese che abbiano sede legale, amministrativa o unità operativa nel territorio.

La convenzione può essere prorogata per periodi non inferiori a 24 mesi

Al termine della commessa l'azienda può stipulare una convenzione di cui all'art. 20