



Mercoledì 31/01/2018

## Collocamento obbligatorio

A cura di: Studio Dott.ssa Giorgia Signaroldi

Legge n.68, 12 marzo 1999.

A partire da gennaio 2018, i datori di lavoro con un organico compreso tra i 15 ed i 35 dipendenti, sono tenuti, qualora risultino scoperti, all'assunzione di un disabile nell'arco di 60 giorni.

Viene meno l'articolo 2, comma 3, della legge numero 68/1999 che subordinava l'obbligo di assumere un portatore di handicap a quando si fosse effettuata una nuova assunzione. Tale onere, come affermava l'articolo 2, comma 2, del DPR numero 333/2000, doveva essere assolto nei successivi 12 mesi, ora le aziende hanno 60 giorni di tempo.

È necessario porre alcune riflessioni sulle modalità di calcolo del personale dipendente con contratto di lavoro subordinato, al fine di verificare se si è raggiunta la soglia minima a partire dalla quale scatta l'aliquota d'obbligo (che si ricorda essere per le imprese da 15 a 35 dipendenti è pari a un'unità, per le imprese da 36 a 50 dipendenti pari a 2 unità e per le imprese con più di 50 dipendenti pari al 7% dei lavoratori occupati). La computabilità tiene conto, ai fini dell'assoggettamento della normativa, della struttura aziendale, intesa nel suo complesso. Nel caso di società straniera operante in Italia, il numero va determinato sulla sola sede presente nel nostro Paese.

Non sono computabili ai fini del calcolo della quota di riserva:

- a) i lavoratori disabili già in forza avviati ex lege numero 68/1999 (ma anche assunti per effetto di norme precedenti tra cui la legge n. 482/1968 e quelle concernenti i centralinisti ciechi ed i massofisioterapisti);
- b) i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi: si ritiene che gli stessi debbano essere calcolati nel momento in cui superino tale soglia. In presenza di attività di carattere stagionale il periodo si calcola sulla base delle corrispondenti giornate lavorate prestate nell'arco solare, anche non continuative;
- c) i soci di cooperative di produzione e lavoro che hanno in essere, oltre al vincolo associativo, un ulteriore rapporto di natura subordinata;
- d) i dirigenti, intesi in senso stretto, senza alcun riferimento a "quadri apicali";
- e) i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore, in quanto dipendenti dell'Agenzia di Lavoro;
- f) i lavoratori assunti per svolgere attività esclusivamente all'estero, per la durata di tale attività;
- g) i soggetti già impegnati in lavori socialmente utili o di pubblica utilità assunti a tempo indeterminato;
- h) i lavoratori a domicilio: la norma non cita espressamente i dipendenti con modalità di telelavoro che, tuttavia, parte della dottrina, ritiene assimilabili ai lavoratori a domicilio;
- i) gli apprendisti di qualsiasi tipologia per tutta la durata del periodo formativo (in genere 36 mesi), fatte salve le qualifiche riferibili al settore artigiano ove la durata prevista dal CCNL può raggiungere i cinque anni. Anche gli apprendisti senza limite d'età, assunti con contatto professionalizzante in quanto percettori di indennità di mobilità o titolari di un trattamento di disoccupazione non sono computabili per tutta la durata del periodo formativo;
- j) i lavoratori a tempo indeterminato parziale sono calcolati "pro-quota".

Ci sono settori che beneficiano di particolari esclusioni dalla base del computo. In edilizia, viene escluso il



personale di cantiere. Sono esclusi i settori del trasporto aereo, marittimo e terrestre, l'autotrasporto. Negli impianti a fune è escluso il personale direttamente adibito alle aree di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto. Nella vigilanza, prevenzione e primo intervento, è escluso tutto il personale, con l'eccezione del personale amministrativo, a condizione che l'attività di vigilanza venga svolta in modo esclusivo e che i soggetti posseggano i requisiti psico-fisici necessari per ottenere il c.d "porto d'armi". Resta escluso dalla base di calcolo, nei partiti politici, nelle organizzazioni sindacali e nelle ONLUS, tutto il personale, ad eccezione di quello tecnico-esecutivo e con funzioni amministrative, individuato sulla base di norme regolamentari o contrattuali.

I lavoratori in "smart- working" sono computabili, a tutti gli effetti, nell'organico in quanto la loro prestazione postula, soltanto, che parte dell'attività lavorativa si effettui al di fuori del perimetro aziendale.

I lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto, non assunti attraverso collocamento obbligatorio, vengono computati nell'aliquota di riserva nel caso in cui abbiano una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60% o con minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria delle tabelle allegato al DPR n. 915/1978. I lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni per infortunio o malattia con una riduzione, pari o superiore al 60%, a meno che tale inabilità non scaturisca da un inadempimento del datore di lavoro in materia di sicurezza od igiene sul lavoro, accertato in via definitiva, in sede giurisdizionale.

L'onere deve essere assolto attraverso una richiesta nominativa indirizzata al servizio disabili ove insiste l'azienda. L'assunzione deve avvenire, sia pure a tempo parziale, con un orario superiore al 50% rispetto a quello contrattuale.

Se il datore di lavoro, per l'oggettiva struttura della propria azienda, non è in grado di effettuare una selezione del personale disabile, può sempre chiedere che lo stesso sia avviato dal servizio attraverso una delle modalità in uso. Una richiesta di avviamento dell'unità carente sospende qualunque sanzione relativa alla mancata copertura.

Se il datore di lavoro non ottempera all'obbligo scatta una sanzione amministrativa il cui importo è pari a 153.20 euro per ogni giorno lavorativo di ritardo, rispetto a quello in cui è scattato l'obbligo. Essa può essere verificata dagli organi di vigilanza dell'Ispettorato territoriale del Lavoro competente per territorio, sia a seguito di segnalazione, sia a seguito di visita ispettiva. La sanzione fissa e progressiva è diffidabile a condizione che il datore di lavoro, oltre alla presentazione del prospetto informativo (il cui mancato invio è sanzionato con una somma, anch'essa diffidabile, pari a 635,11 euro, oltre 30.76 euro per ogni giorno di ritardo) sottoscriva il contratto di assunzione con il portatore di handicap.

Dott.ssa Giorgia Signaroldi