

CONSULENTI DEL LAVORO:

Rag. Giocchino De Marco  
Dott. Riccardo Canu  
Dott. Elena Zanon  
P.az Roberta Gregoris

Via Zanon 16/6  
33100 Udine  
tel.0432/502540  
fax.0432504902  
info@studiodemarco.it  
http://www.studiodemarco.it

Udine, 10/10/2012

**Oggetto: collocamento lavoratori disabili dopo riforma lavoro.**

Circolare numero: 024/2012

---

## Sintesi

*La riforma del lavoro Fornero (Legge n. 92/2012) e il successivo decreto sviluppo (Legge n. 134/2012) hanno apportato alcune modifiche alle norme sul collocamento dei lavoratori disabili. Tali modifiche riguardano in particolare i lavoratori computabili nell'organico aziendale ai fini dell'obbligo di assunzione.*

*Si riporta una sintesi della normativa sul collocamento obbligatorio dei lavoratori disabili dopo le modifiche citate con evidenziate in grassetto le novità della riforma.*

## Approfondimento

### 1. Datori di lavoro soggetti all'obbligo di assunzione.

Sono soggetti all'obbligo di assunzione dei lavoratori disabili i datori di lavoro – pubblici e privati – che abbiano almeno 15 dipendenti; tale obbligo si articola in base al numero dei dipendenti occupati, secondo la seguente progressione:

- da 15 a 35 dipendenti: 1 lavoratore disabile;
- da 36 a 50 dipendenti: 2 lavoratori disabili;
- più di 50 dipendenti: 7% dei lavoratori occupati.

Va poi ricordato che i datori di lavoro che occupano da 51 a 150 dipendenti sono tenuti ad assumere 1 lavoratore appartenente alle categorie equiparate (orfani e coniugi di deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, servizio, lavoro, vittime del terrorismo e della criminalità organizzata, profughi, ecc..) mentre quelli con un organico superiore il 1% dei lavoratori occupati.

La norma esclude dall'obbligo di assunzione dei lavoratori disabili i datori di lavoro:

- che operano nel settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre, per quanto concerne il personale viaggiante e navigante;
- del settore edile, per quanto concerne il personale di cantiere e gli addetti al trasporto;
- che operano nel settore dell'autotrasporto, per quanto concerne il personale viaggiante.

**In proposito la riforma del lavoro ha chiarito che, in relazione al settore edile, è considerato personale di cantiere anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere.**

### 2. Lavoratori computabili nell'organico ai fini dell'obbligo di assunzione.

Come sopra ricordato, l'obbligo di assunzione dei lavoratori disabili si determina in misura proporzionale rispetto all'organico aziendale; i lavoratori computabili nell'organico aziendale sono tutti i lavoratori dipendenti, ad eccezione di quelli specificamente individuati nella norma di legge.

Sono esclusi dal computo i seguenti lavoratori:

- lavoratori disabili e categorie equiparate;
- dirigenti;

- apprendisti;
- soci di cooperative di produzione e lavoro;
- lavoratori assunti con contratto di inserimenti/reinserimento;
- lavoratori a domicilio;
- lavoratori somministrati;
- lavoratori assunti per l'estero;
- tirocinanti e stagisti;
- lavoratori socialmente utili;
- lavoratori emersi dal lavoro nero;
- lavoratori che sostituiscono lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- lavoratori distaccati da altra azienda;
- lavoratori divenuti disabili durante il rapporto di lavoro, con percentuale pari o superiore al 60%, a condizione che non sia conseguenza di infortuni la cui responsabilità è riconducibile al datore di lavoro (stabilita con sentenza definitiva).
- lavoratori divenuti disabili per infortunio sul lavoro o malattia professionale occorso nella stessa azienda che abbia comportato una riduzione della capacità lavorativa superiore al 33%.

Va ricordato che i lavoratori part time si computano in proporzione all'orario svolto, i lavoratori a chiamata in proporzione all'orario svolto nell'arco di ciascun semestre e i lavoratori ripartiti vanno considerati come una sola unità.

**Per i contratti a tempo determinato il decreto sviluppo ha stabilito che vanno esclusi dalla base di computo quelli con durata pari o inferiore a 6 mesi.**

Per le organizzazioni senza scopo di lucro, i partiti politici e le organizzazioni sindacali, la quota riservata ai lavoratori disabili si computa solo con riferimento al personale tecnico-esecutivo e a quello che svolge funzioni amministrative.

### **3. Insorgenza dell'obbligo di assunzione**

L'obbligo di assunzione del lavoratore disabile sorge nel momento in cui il datore di lavoro si colloca per la prima volta in una delle fasce di organico aziendale indicate al punto 1 oppure quando avviene il passaggio ad una fascia di organico superiore a quella precedente con un incremento della base di computo che comporta una variazione del numero di disabili da assumere.

Nelle ipotesi sopra indicate il datore di lavoro deve inviare la richiesta di assunzione agli Uffici del collocamento obbligatorio entro 60 giorni dal verificarsi della scopertura.

### **4. Prospetto informativo**

I datori di lavoro che occupano almeno 15 dipendenti sono obbligati a inviare telematicamente agli Uffici del collocamento obbligatorio, entro il 31.01. di ciascun anno, il prospetto informativo dei lavoratori disabili contenente il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero e i nominativi dei lavoratori disabili in forza, i posti di lavoro e le mansioni disponibili.

Il prospetto, che indica la situazione aziendale al 31.12. dell'anno precedente a quello in cui viene presentato, deve essere inviato solo se vi sono state variazioni nell'organico aziendale rispetto all'anno precedente che incidono sul computo della quota di riserva o che modificano gli obblighi di assunzione.

### **5. Esonero parziale**

I datori di lavoro con più di 35 dipendenti che dimostrino di non poter occupare per intero i lavoratori disabili previsti in base all'organico aziendale a motivo della faticosità o pericolosità o delle speciali condizioni dell'attività svolta, che non rendono possibile adibire i lavoratori disabili a

mansioni compatibili con le loro condizioni/capacità lavorative, possono chiedere di essere parzialmente esonerati dall'obbligo di assunzione (massimo 60% della quota di riserva per la generalità dei datori di lavoro, massimo 80% per quelli che operano nei settori sicurezza, vigilanza e trasporto privato). Contestualmente alla presentazione della domanda essi sono tenuti a versare al Fondo nazionale per l'occupazione dei disabili un importo pari a € 30,64 per ogni giorno e per ogni disabile non occupato.

## 6. Convenzioni

L'obbligo di assunzione dei lavoratori disabili può essere assolto dal datore di lavoro anche attraverso la stipula di apposite convenzioni con gli uffici competenti per l'inserimento graduale e programmato; tali convenzioni consentono l'inserimento del lavoratore disabile anche attraverso tirocini formativi, contratti a termine o svolgimento di periodi di prova più lunghi di quelli previsti dai contratti collettivi.

Sono previste anche convenzioni per l'inserimento temporaneo del disabile che prevedono l'assunzione da parte del datore di lavoro soggetto all'obbligo e l'invio presso un soggetto ospitante (cooperative/impresе sociali, disabili liberi professionisti/datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo) a cui sono assegnate delle commesse (tutti i datori di lavoro) ovvero l'assunzione diretta da parte del soggetto ospitante in cambio del conferimento di commesse di lavoro da parte del datore di lavoro obbligato alla copertura del posto (datori di lavoro con più di 50 dipendenti).

L'assunzione a tempo indeterminato del lavoratore disabile attraverso le convenzioni può determinare l'erogazione da parte della Regione:

- di un contributo *una tantum*:
  - in misura non superiore al 60% del costo del lavoratore disabile che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria ovvero sia affetto da handicap intellettuale e psichico, a prescindere dalla percentuale di invalidità;
  - in misura non superiore al 25% del costo del lavoratore disabile che abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria;
- del rimborso forfetario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro per adeguarlo alle possibilità del disabile con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% o per la rimozione delle barriere architettoniche o per apprestare tecnologie di telelavoro.

**Si segnala infine che la legge di riforma del lavoro ha previsto che venga potenziato il coordinamento tra gli Uffici per il collocamento obbligatorio e le Direzioni territoriali del lavoro per le verifiche sul mancato rispetto degli obblighi di assunzione dei disabili e il ricorso agli esonerati.**