



EUROPEAN
PUBLIC
EMPLOYMENT
SERVICES



UNIONE EUROPEA

Fondo Sociale Europeo
Investiamo nel tuo futuro



ITALIAN EMPLOYERS' DAY 2017

I SERVIZI PER L'IMPIEGO E LE IMPRESE SI INCONTRANO

Collocamento Mirato

Legge 68/99 – Modifiche ai sensi dei Dlgs 151/2015 e 81/2015

L'art. 3 del Dlgs 151/2015 abroga il comma 2 e ultimo periodo del comma 3 dell'art. 3 della Legge 68/99. Dal 1° Gennaio 2018 i datori di lavoro privati tra 15 e 35 dipendenti, sono tenuti ad avere già alle loro dipendenze un disabile, con base computo uguale a 15 dipendenti (l. 19/2017 decreto milleproroghe).

Legge 68/99 – Modifiche ai sensi dei Dlgs 151/2015 e 81/2015 (segue)

Il Dlgs 151/2015 ha introdotto all'articolo 4, della legge n. 68/99, il comma 3-bis, prevedendo la computabilità nella quota di riserva di cui all'articolo 3, della legge n. 68/99, dei lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio

L'art. 34, comma 3, ultimo periodo del Dlgs n. 81/2015 ha innovativamente previsto che, in caso di somministrazione di lavoratori con disabilità, per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva. La missione deve essere continuativa presso lo stesso utilizzatore.

L'art. 7 della Legge n. 68/99 è stato modificato dall'art. 6 del D.Lgs. n. 151/2015 che prevede ai fini dell'adempimento dell'obbligo l'assunzione mediante richiesta nominativa estesa a tutte le fasce di appartenenza delle aziende obbligate escludendo le percentuali previste dalla legge 68/99

Legge 68/99 – Fondo Nazionale: agevolazioni economiche per l'assunzione dei disabili (art.10 D.Lgs. 151/2015)

- Dal 1° gennaio 2016, l'azienda che assume lavoratori disabili a tempo indeterminato o – in caso di invalidi psichici - per almeno 12 mesi, fruisce di un incentivo economico rapportato alla retribuzione lorda imponibile a fini previdenziali pari a:
 - 70% della retribuzione per invalidità psichica superiore al 45%, fino a 60 mesi;
 - 70% della retribuzione, per invalidità superiori al 79% o alla 3^a categoria, fino a 36 mesi;
 - 35% della retribuzione, per invalidità dal 67% al 79% o dalla 4^a alla 6^a categoria, fino a 36 mesi;

Tali agevolazioni possono essere cumulate ad altri incentivi entro il limite complessivo del 100% del costo salariale dell'assunzione obbligatoria.

Legge 68/99 – Fondo Regionale: agevolazioni economiche per l'assunzione dei disabili (art.26 L.R. 32/2002)

Delibera Giunta Regionale n. 1245 del 13.11.2017
«Approvazione elementi essenziali per Avviso contributi a valere sul Fondo regionale per l'occupazione dei disabili legge 68/99»

Obblighi

Assunzioni obbligatorie – art 3 L. 68/99

Obblighi aziendali:

I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad occupare lavoratori disabili con le seguenti misure:

- Un lavoratore se occupano da 15 a 35 dipendenti (fascia c)
- Due lavoratori se occupano da 36 a 50 dipendenti (fascia b)
- Sette per cento dei lavoratori occupati se occupano più di 50 dipendenti (fascia A).

In questo caso l'obbligo scatta anche per le categorie protette (art 18 L. 68/99).

(vittime del terrorismo, della criminalità organizzata e del dovere e loro familiari; familiari delle vittime del lavoro, del servizio o di guerra, profughi rimpatriati)

Prospetto Informativo Aziendale (P.I.A.) - art 9 L. 68/99

I soggetti pubblici o privati soggetti alla normativa sono tenuti ad inviare in via telematica il prospetto sopra ricordato dal quale risulta il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero e i nominativi computabili nella quota di riserva, i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili.

Comunicazione

Comunicazione obbligatoria di ogni variazione entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo di assunzione del disabile

Esoneri dagli obblighi

Esonero parziale

Aziende private e enti pubblici economici con più di 35 dipendenti può chiedere l'esonero parziale per alcuni lavoratori in ragione della pericolosità, faticosità o particolarità della mansione. L'esonero comporta l'obbligo di pagare un contributo sostitutivo pari a 30,64 euro/giorno per ciascun disabile non occupato a decorrere dalla data di presentazione della domanda e non può superare il 60% della quota d'obbligo che diventa 80% per le aziende operanti nella sicurezza e vigilanza nonché nel trasporto privato.

Esonero Totale

I datori di lavoro che versano per i dipendenti un premio INAIL superiore al 60 per mille, possono essere esonerati dall'obbligo con semplice autocertificazione resa in sede di prospetto informativo, versando autonomamente il contributo per il diritto al lavoro dei disabili. (art. 5 Dlgs 151/2015).

Sospensioni

Sono sospese dall'obbligo le aziende che versano in situazioni di mobilità, contratti di solidarietà, CIGS ecc

Richieste di certificazioni di ottemperanza (art 17 L. 68/99)

- *«Le imprese, sia pubbliche che private, qualora partecipino a bandi per appalti pubblici o intrattengano rapporti convenzionali o di concessione con le Pubbliche Amministrazioni, sono tenute a presentare preventivamente alle stesse la dichiarazione del legale rappresentante che attesti di essere in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili, **pena l'esclusione**»*
- Ai sensi dell'art 80 comma 5 lett.i del Dlgs 50/16 (codice degli appalti pubblici) le stazioni appaltanti accertano la veridicità delle dichiarazioni rese ai sensi dell'art. 17 L.68/99 dall'impresa attraverso apposita richiesta agli uffici competenti (collocamento mirato). Questi, fatte le dovute verifiche, rilasciano la cosiddetta «certificazione di ottemperanza».

SANZIONI (art 15 L. 68/99)

Le aziende e gli enti pubblici economici che non ottemperano agli obblighi di assunzione di persone disabili incorrono in sanzioni di carattere esclusivamente amministrativo, mentre per le pubbliche amministrazioni inadempienti sono previste sanzioni anche di tipo penale e disciplinare ai sensi della L. 241/90 e come indicato nelle norme sul pubblico impiego (art 15 c.3 L. 68/99).

Ritardato o incompleto invio del prospetto informativo aziendale (P.I.A.): euro 635,11 maggiorato di 30,76 euro per ogni ulteriore giorno di ritardo. Ogni 5 anni è previsto l'aggiornamento dell'importo della suddetta sanzione tramite decreto del ministero del lavoro.

Mancato rispetto dell'obbligo di assunzione: trascorsi 60 giorni dalla data in cui sorge l'obbligo è prevista una sanzione di euro 62,67 al giorno per ogni lavoratore disabile che risulta non occupato nella medesima giornata. A partire dal 8 ottobre 2016 con Dlgs 185/16 l'importo è stato modificato e precisamente portato a 153,20 al giorno per ogni lavoratore non occupato, con introduzione anche della procedura di diffida per il datore di lavoro secondo le modalità previste dall'art.13 della L. 124/04.

Omissione totale o parziale del contributo esonerativo: la somma dovuta di 30,64 euro per l'esonero può essere maggiorata dal 5% al 24% su base annua.

Le somme delle sanzioni sono destinate al Fondo Regionale per l'occupazione disabili (art 8 D.P.R. 333/2000).