

In materia di diritto al lavoro dei disabili e collocamento obbligatorio, il Ministero del Lavoro sta fornendo le prime indicazioni per la gestione della fase transitoria e anticipa il contenuto dei provvedimenti attuativi di prossima emanazione.

In sintesi vado ad analizzare le ultime novità in merito:

in quanto per ogni azienda è necessario stabilire il numero di disabili che devono essere assunti, tale cifra viene determinata nel seguente modo: è da tenere presente che per la base del calcolo vanno esclusi dell'organico complessivo dell'azienda

- i lavoratori disabili già assunti ai sensi della stessa L. 68/1999,
- i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato non superiore a nove mesi,
- i soci di cooperative di produzione e lavoro,
- i dirigenti;
- gli assunti con contratti di formazione e lavoro, di apprendistato, di reinserimento, di lavoro temporaneo, di lavoro a domicilio;
- i lavoratori assunti per lo svolgimento di attività esclusivamente all'estero, per la durata di tali attività,
- i lavoratori appartenenti alle categorie protette di cui all'art. 18, co. 2, L. 68/1999 (orfani e coniugi superstiti di soggetti deceduti per causa di lavoro, di servizio o di guerra, ecc.), nei limiti delle quote di riserva indicate dallo stesso articolo;
- i lavoratori che abbiano prestato la loro attività per un periodo complessivo di nove mesi, anche non continuativi (per i datori di lavoro che svolgono attività stagionale);
- i lavoratori divenuti inabili in costanza di servizio, con riduzione della capacità lavorativa in misura pari o superiore al 60%, se l'inabilità

non è stata determinata dall'inadempimento, da parte del datore di lavoro, delle norme in materia di sicurezza e igiene dei lavoro, accertato in sede giudiziale;

Il valore così determinato rileva ai fini della determinazione del numero dei disabili da assumere:

- uno, se l'organico così ridotto è compreso tra 15 e 35 dipendenti;
- due, se l'organico è compreso tra i 36 e i 50 dipendenti;
- 7% degli assunti in servizio, se l'organico supera i 50 dipendenti.

N.B.: l'obbligo di assumere disabili scatta solo nel momento in cui vengano effettuate nuove assunzioni. Si ricorda che non si considerano nuove assunzioni quelle effettuate in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto o di lavoratori cessati dal servizio

Sospensione temporanea degli obblighi: ricorrendo una delle condizioni tassativamente indicate dall'art. 3, co. 5, L. 6811999, può essere richiesta la sospensione temporanea degli obblighi in esame. A tal fine è sufficiente la semplice comunicazione al competente servizio provinciale, alla quale deve essere allegata la copia del provvedimento amministrativo che riconosce la sussistenza di almeno una delle condizioni individuate dalla legge. La sospensione così ottenuta ha durata pari a quella del trattamento che l'ha legittimata.

Se il provvedimento amministrativo di ammissione, ai trattamenti che consentono la sospensione non è stato ancora emanato, si può ugualmente chiedere la sospensione: il servizio competente valuterà la situazione dell'impresa e

potrà autorizzare la sospensione temporanea per un periodo non superiore a tre mesi, rinnovabile una sola volta.

Esoneri parziali:

i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che, per le speciali condizioni della loro attività, non possono occupare l'intera percentuale dei disabili, possono essere parzialmente esonerati dall'obbligo di assunzione purché versino al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili un contributo esonerativo pari a £ 25.000 per ogni giorno lavorativo non prestato e per ciascun lavoratore disabile non occupato.

In attesa dell'emanazione dei relativi provvedimenti attuativi, il Ministero indica le modalità e gli adempimenti per l'accesso all'esonero: la domanda va presentata al servizio per l'impiego del territorio in cui ha sede l'impresa. La domanda deve essere motivata e deve riferirsi ad un periodo determinato. In essa devono essere illustrate le peculiari caratteristiche dell'attività

In attesa dell'adozione del provvedimento di esonero, può essere autorizzata la sospensione parziale dagli obblighi e, in caso di mancata concessione dell'autorizzazione, gli importi già versati o da versare a titolo di contributo esonerativo si conteggiano ai fini della regolarizzazione delle scoperture.

Inoltre, le imprese pubbliche e private, che intendano partecipare a bandi per appalti pubblici o desiderino instaurare rapporti convenzionali o di concessione con pubbliche amministrazioni, devono preventivamente presentare una dichiarazione dei legati rappresentante che attesti di essere in regola

con le norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili e l'apposita certificazione rilasciata dagli uffici competenti dalla quale risulti l'ottemperanza a quanto disposto dalla L. 68/1999. La mancata presentazione della dichiarazione e certificazione di cui sopra comporta l'esclusione dalla gara d'appalto. Nella prima fase di applicazione della presente normativa, gli uffici competenti rilasceranno la certificazione:

- a) ai datori di lavoro che abbiano già presentato il relativo prospetto informativo prima del 18.1.2000;
- b) ai datori di lavoro che presenteranno il prospetto informativo (redatto ai sensi della L. 68/1999, nel rispetto delle nuove quote) dopo il 18.1.2000 ma entro il 31.3.2000 (in questo caso la certificazione verrà rilasciata contestualmente alla presentazione del prospetto).