

LAVORATORI DISABILI

L'art. 13 della legge n. 68/1999 ha previsto una serie di incentivi in favore delle imprese che assumono portatori di handicap con un "minus" abbastanza significativo: fino al 31 gennaio 2007 esse consistevano in una fiscalizzazione totale o parziale degli oneri previdenziali.

A partire dal 1° gennaio 2008, a seguito delle novità intervenute con il c.d. "protocollo del Welfare", recepite nell'art. 1, comma 37, della legge n. 247/2007, le agevolazioni sono di natura economica e sono attivabili attraverso convenzioni stipulate ai sensi dell'art. 11 della legge n. 68/1999.

Incentivi di natura economica

Le Regioni e le Province autonome concedono contributi diretti commisurati ad una determinata percentuale del costo salariale annuo del lavoratore disabile e variabili in funzione del grado di riduzione della capacità lavorativa del soggetto medesimo. Alle assunzioni previste da convenzioni stipulate prima del 1° gennaio 2008 (anche se le stesse sono avvenute dopo), continua ad applicarsi il previgente sistema di fiscalizzazione che, per inciso, si ricorda (v. Min. Lavoro n. 80/2009 e messaggio INPS n. 11930 del 26 maggio 2009):

- a) otto anni di abbattimento contributivo totale, qualora la capacità lavorativa abbia una riduzione superiore al 79%;
- b) cinque anni di abbattimento contributivo al 50%, qualora la capacità lavorativa abbia una riduzione compresa tra il 67% ed il 79%;
- c) rimborso forfettario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro per renderlo adeguato alle possibilità operative dei disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% o per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro ovvero per la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa del disabile.

Ma quali sono, oggi, gli incentivi?

Le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, nei limiti dei fondi stanziati e ripartiti secondo criteri stabiliti dal Ministero del Lavoro, di "concerto, con il Ministero dell'Economia, sentita la Conferenza unificata Stato - Regioni concedono un contributo che, tuttavia, è sottoposto alle seguenti condizioni: che l'assunzione sia a tempo indeterminato, che l'eventuale periodo di prova abbia avuto esito positivo e che, se per qualsiasi causa il rapporto si sia risolto "ante tempus", lo stesso abbia avuto una durata minima fino alla concessione del contributo, che avviene nell'anno successivo.

Per ciascuna assunzione, il contributo può arrivare a coprire:

- a) fino al 60% del costo salariale lordo annuo, per l'assunzione di lavoratori con una percentuale di invalidità non inferiore all'80% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria del testo unico in materia di pensioni di guerra o con handicap psichico;
- b) fino al 25% del costo salariale annuo lordo, per l'assunzione di lavoratori con una percentuale di invalidità compresa tra il 67% ed il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria del testo unico in materia di pensioni di guerra;
- c) il rimborso forfettario parziale delle spese sostenute per l'adeguamento della postazione di lavoro dei disabili con una percentuale di invalidità superiore al 50% o per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o per la rimozione di barriere architettoniche.

Incentivi di natura normativa

L'art. 12 della legge n. 68/1999, come riformato dall'art. 1, comma 37, della legge n. 247/2007, consente di adempiere all'obbligo di riserva in favore dei disabili anche mediante convenzioni di inserimento temporaneo, con finalità formative, che comportano l'assunzione a tempo indeterminato ed il contestuale distacco presso cooperative sociali, imprese sociali, disabili liberi professionisti o altri datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo, con oneri retributivi e contributivi a carico del soggetto ospitante, al quale il datore di lavoro si impegna a conferire commesse di importo non inferiore.

Esse sono utilizzabili per una sola persona o entro il limite del 30% della quota d'obbligo. Non possono avere una durata superiore a dodici mesi, eventualmente prorogabili per altri dodici, decorsi i quali non sono ripetibili per la stessa persona, salvo diversa valutazione del comitato tecnico.

Analoghe convenzioni possono essere stipulate per l'inserimento temporaneo di detenuti disabili.

L'art. 12 -bis della legge n. 68/1999 consente di adempiere all'obbligo di riserva anche mediante convenzioni di inserimento lavorativo, che comportano l'assunzione del lavoratore disabile direttamente da parte di cooperative sociali, imprese sociali, disabili liberi professionisti, datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo (in possesso di particolari requisiti di idoneità e regolarità), ai quali il soggetto obbligato si impegna a conferire commesse di lavoro di importo non inferiore agli oneri retributivi e contributivi derivante dall'assunzione.

Esse sono utilizzabili per una sola persona o entro il limite del 10% della quota d'obbligo, solo per lavoratori con particolari difficoltà d'inserimento. Non possono avere una durata inferiore a tre anni, prorogabili una sola volta, per un ulteriore periodo di durata non inferiore a due anni, decorsi i quali il lavoratore può essere assunto con richiesta nominativa.

L'art. 22, comma 4, lettere b) e c), della legge n. 183/2011 ha, espressamente, stabilito che le modalità di telelavoro (nel settore privato la disciplina è stata introdotta attraverso molti

contratti collettivi ed un accordo interconfederale risalente al 9 giugno 2004, mentre in quello pubblico, seppur poco usato, esiste dall'anno 1999 per effetto del D.P.R. n. 70) possono essere utilizzate ai fini di facilitare l'inserimento lavorativo dei disabili e che le convenzioni ex art. 11 della legge n. 68/1999 possono, compiutamente, farvi riferimento (il Legislatore parla, impropriamente, di "contratto di telelavoro" che tale non è, essendo una modalità di esplicazione dell'attività).

Tra gli incentivi di natura normativa va inserito ciò che prevede l'art. 11 della legge n. 68/1999: attraverso l'istituto della convenzione sottoscritta con il servizio che, a livello provinciale, si occupa dell'avviamento dei disabili, sentito il comitato tecnico, il datore di lavoro può assumere portatori di handicap con contratto di apprendistato, in deroga ai limiti massimi di età (29 anni) e di durata prevista dalla legge (3 anni o 5 nei profili professionali che hanno come riferimento il settore artigiano).