

# Assunzioni nominative per i disabili

Enrico De Luca  
Giovanni Iannacchino

■ Numerose le novità che riguardano il collocamento obbligatorio delle persone con disabilità introdotte dal Dlgs 151/2015 entrato in vigore il 24 settembre. Il nuovo decreto apporta significative modifiche alla legge 68/1999 e agisce nell'ottica di razionalizzare e semplificare la normativa sul collocamento dei disabili e di potenziare l'accompagnamento e il supporto della persona con disabilità al fine di facilitarne l'inserimento lavorativo.

Il Dlgs prevede che tra i diversamente abili a cui si applica la di-

sciplina sul collocamento mirato rientrano anche le persone con capacità di lavoro ridotta a meno di un terzo in modo permanente a causa di infermità o di difetto fisico o mentale.

Quanto alle quote di riserva, da un lato, viene eliminato il regime di gradualità a partire dal 1° gennaio

## DATABASE

Prevista l'istituzione di una banca dati dedicata alla raccolta delle informazioni riguardanti aziende e lavoratori

2017. Vale a dire che l'obbligo di assunzione dei disabili a carico di specifici datori di lavoro, tra cui quelli privati che occupano tra i 15 e i 35 dipendenti, non è più subordinato all'effettuazione di nuove assunzioni. Pertanto, in presenza dei requisiti di legge, l'obbligo scatterà automaticamente senza dover attendere una nuova assunzione.

Dall'altro lato viene introdotto l'obbligo di computare nella quota di riserva i dipendenti disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro qualora abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60%, o con disabilità intellettiva e psichica con riduzione

superiore al 45 per cento.

Per quel che concerne sospensioni, esclusioni ed esoneri parziali, vi sono da menzionare due rilevanti novità. La prima è l'esonero totale dall'obbligo di assunzioni obbligatorie nei confronti dei datori di lavoro privati e degli enti pubblici economici che occupano addetti impegnati in attività che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini Inail pario superiore al 60 per mille.

La seconda novità è l'estensione ai datori di lavoro pubblici del meccanismo di compensazione territoriale automatica. Si elimina, dunque, il requisito dell'autorizzazio-

ne preventiva e viene concessa la facoltà di compensare eccedenze con riduzioni del numero di disabili presso unità produttive della stessa regione.

Anche le modalità di assunzione subiscono un sensibile restyling. Nello specifico si può assumere tramite richiesta nominativa o convenzione. Ne consegue che l'azienda avrà maggiore libertà nella scelta delle persone.

Al fine di favorire l'inserimento di disabili gravi, aumentano le agevolazioni previste per i datori, ma la concessione sarà limitata a un periodo di 36 mesi. La misura dell'incentivo è stata elevata:

- al 70% dell'imponibile previdenziale per i disabili con almeno l'80% di riduzione della capacità lavorativa;
- al 35% dell'imponibile previ-

denziale per quelli con una riduzione compresa tra il 69% ed il 79 per cento;

■ al 70% dell'imponibile previdenziale per i disabili psichici con riduzione superiore al 45% (e il contributo è esteso a 60 mesi). Gli incentivi si applicheranno alle assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2016.

D'ultimo, con l'obiettivo di rendere più efficiente il sistema, i servizi per il collocamento mirato diverranno responsabili della tenuta dell'elenco dei disabili occupati, e verrà istituita, all'interno della banca dati politiche attive e passive, un'apposita sezione denominata "banca dati collocamento mirato" per la raccolta delle informazioni relative ai datori di lavoro obbligati e ai lavoratori interessati.