

**DIRITTO AL LAVORO DELLE PERSONE DISABILI
NUOVI IMPORTI, DA GENNAIO 2022: 1) DEL “CONTRIBUTO ESONERATIVO”; 2) DELLE
SANZIONI AMMINISTRATIVE PER IL MANCATO INVIO DEL “PROSPETTO INFORMATIVO”**

La legge 12/3/1999 n. 68, recante “Norme per il diritto al lavoro dei disabili” (da ultimo, si veda CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 2/2021), prevede, tra l’altro, che:

- 1) «I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all’articolo 1 (ossia persone disabili, N.d.R.) nella seguente misura:
 - a) sette per cento dei lavoratori occupati (*), se occupano più di 50 dipendenti;
 - b) due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
 - c) un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti» (art. 3, comma 1);

- 2) «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, a domanda (**), essere parzialmente esonerati dall’obbligo dell’assunzione, alla condizione che versino al Fondo regionale per l’occupazione dei disabili (...) un contributo esonerativo per ciascuna unità non assunta, nella misura di lire 25.000 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non occupato.» (art. 5, comma 3). In particolare, ai fini della concessione dell’esonero parziale, deve essere riscontrata **almeno una** delle seguenti condizioni:
 - **faticosità** della prestazione lavorativa: presenza di attività richiedenti deambulazione e/o stazione eretta prolungata e costante, movimentazione manuale di carichi ripetuta e/o continua nell’arco del periodo lavorativo giornaliero, elevata manualità, presenza di situazioni ad alto contenuto di stress e tensioni mentali, ecc.;
 - **pericolosità** connaturata al tipo di attività, anche derivante da condizioni ambientali nelle quali si svolge l’attività stessa: presenza di agenti chimici e/o fisici, processo produttivo complesso, impianti tecnologici, macchine e attrezzature, sostanze e materie prime a rischio, condizioni di esecuzione complessa, movimentazione meccanica, ecc.;
 - **particolare modalità di svolgimento della prestazione lavorativa**: presenza di lavoro esterno e/o articolato su turni, personale viaggiante, particolare specializzazione del personale, ecc.

Ai fini della concessione dell’esonero parziale, inoltre, **non devono sussistere mansioni compatibili** con le condizioni di disabilità e con le capacità lavorative degli aventi diritto.

Poiché l’esonero è parziale, **non può essere concesso ai datori di lavoro** tenuti a occupare una sola persona disabile e, quindi, a quelli **che impiegano da 15 a 35 dipendenti computabili**: diversamente, si tradurrebbe nell’esenzione totale dagli obblighi previsti dall’art. 3, comma 1, della legge n. 68/1999;

- 3) **I datori di lavoro** pubblici e privati **soggetti alle disposizioni in essa contenute sono tenuti a** «**inviare** (entro il 31 gennaio di ogni anno, N.d.R.) **in via telematica agli uffici competenti un prospetto informativo** dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva di cui all’articolo 3,

nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori di cui all'articolo 1. Se, rispetto all'ultimo prospetto inviato, non avvengono cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, il datore di lavoro non è tenuto ad inviare il prospetto. (...).» (art. 9, comma 6).

Con due distinti decreti pubblicati il 30 novembre scorso nel proprio sito web, il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha fissato, con decorrenza **dall'1 gennaio 2022**:

- a) in € **39,21**, l'importo del contributo esonerativo di cui all'art. 5, comma 3, della legge n. 68/1999 (D.M. 30/9/2021 n. 193);
- b) in € **702,43**, la sanzione amministrativa per il mancato invio (entro il 31 gennaio di ciascun anno) del prospetto informativo di cui all'art. 9, comma 6, della legge n. 68/1999, e in € **34,02** quella per ogni giorno di ulteriore ritardo (D.M. 30/9/2021 n. 194).

(*) Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, **non sono computabili tra i dipendenti**:

- i lavoratori assunti ai sensi della legge n. 68/1999;
- i lavoratori assunti con contratto a tempo **determinato di durata non superiore a sei mesi**;
- i soci di cooperative di produzione e lavoro;
- i dirigenti;
- **i lavoratori assunti con contratti di apprendistato** (fino al momento della cessazione del rapporto formativo), di inserimento/reinserimento, con contratto di lavoro a domicilio e con contratto di somministrazione presso l'impresa utilizzatrice.

Sono altresì esclusi dalla base di computo i lavoratori assunti per attività lavorativa da svolgersi esclusivamente all'estero, per la durata di tale attività.

Gli orfani e i coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, nonché coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati, il cui status è riconosciuto ai sensi della legge n. 763/1981, in servizio alla data del 18 gennaio 2000, sono computabili con le modalità descritte su API INDUSTRIA NOTIZIE n. 8/2005.

I lavoratori assunti con contratto a tempo **indeterminato e parziale** vengono considerati per la quota di orario effettivamente svolto, computando le unità lavorative con riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Nel computo, le frazioni percentuali superiori allo 0,50 sono considerate unità; non si considerano, pertanto, le frazioni uguali o inferiori allo 0,50. **I datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti che assumono un disabile con contratto a tempo parziale, possono invece computarlo come unità a prescindere dall'orario di lavoro svolto, a condizione che il lavoratore abbia un'invalidità superiore al 50%** (art. 3, comma 5, del d.P.R. n. 333/2000).

(**) La domanda deve essere presentata all'Agenzia Regionale per il Lavoro della Regione Emilia-Romagna, Ufficio per il Collocamento Mirato, Ambito territoriale di Ravenna, mediante l'apposito modulo disponibile al link http://www.confimioromagna.it/wp-content/uploads/2021/12/ESONERO-modello-richiesta_2020.pdf.

Le linee guida per la gestione dell'esonero parziale sono invece consultabili tramite il seguente collegamento: <https://www.agenzia lavoro.emr.it/ravenna/approfondimenti/documentazione/modulistica/moduli-per-le-imprese-collocamento-mirato/linee-guida-per-la-gestione-uniforme-dellesonero-parziale.pdf/view>