

LAVORATORE DISABILE: DISPOSIZIONI, OBBLIGHI ED ESENZIONI IN MERITO ALL'ASSUNZIONE

Per effetto di quanto previsto dal [D. Lgs. 151/2015](#), dal 1° gennaio di quest'anno, è anticipato l'obbligo di assunzione del lavoratore disabile contestualmente al raggiungimento della soglia di **15 dipendenti** computabili. Non c'è più alcuna condizione sospensiva correlata ad una nuova assunzione, una volta raggiunta la soglia limite.

Assunzione lavoratore disabile: datori di lavoro soggetti all'obbligo

I datori di lavoro pubblici e privati sono quindi obbligati ad avere alle proprie dipendenze lavoratori disabili, ovvero appartenenti a categorie protette, nel rispetto di questi criteri:

- il 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti (oltre all'1% riservato a vedove, orfani o profughi);
- due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.

Sempre dal 1° gennaio 2017 è stato previsto che le medesime disposizioni si applichino anche nei confronti dei partiti politici, delle organizzazioni sindacali e delle organizzazioni non lucrative.

Occorre un'attenta valutazione circa la sussistenza dell'obbligo di assunzione tramite collocamento mirato: infatti, va fatto riferimento non solo alle dimensioni dell'organico aziendale, inteso come numero dei dipendenti in forza ma, soprattutto, alle modalità di computo nonché alle specifiche ipotesi di esclusione di alcuni rapporti di lavoro (ad esempio, dei lavoratori apprendisti ed i contratti a tempo determinato sino a 6 mesi) ovvero collegate alla tipologia dell'attività esercitata, ritenuta particolarmente pericolosa e dunque non adatta all'inserimento di soggetti disabili.

Le conseguenze

I datori di lavoro che già si trovano nella fascia di organico da 15 a 35 dipendenti computabili dovranno provvedere a coprire la quota di riserva. I lavoro devono presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione entro 60 giorni dal momento in cui è scattato l'obbligo, si ritiene che la decorrenza dei 60 giorni scatti a partire dal 1° gennaio 2017, ossia dall'insorgenza dell'obbligo medesimo.

Allo stesso modo, i datori di lavoro che d'ora in poi supereranno la soglia dei 14 dipendenti dovranno seguire la stessa regola.

I datori di lavoro che dovessero avere in forza lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, potranno computarli nella quota di riserva qualora gli stessi abbiano una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60 per cento.

Le sanzioni

Trascorsi 60 giorni dalla data in cui insorge l'obbligo di assumere i disabili, per ogni giorno lavorativo durante il quale risulti non coperta, per cause imputabili all'azienda, la quota dell'obbligo, il datore di lavoro stesso è tenuto al versamento (al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili) di una somma pari ad € 153,20 euro per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato nella giornata: prima del Dlgs correttivo la sanzione era pari a 62,77 euro.

In compenso – in caso di violazione dell'obbligo – si applica la procedura di diffida prevista dal Dlgs 124/2004, con cui l'ispettore assegna un termine di 30 giorni per la regolarizzazione