

ASSUNZIONI DISABILI? GLI ESCAMOTAGE LECITI PER EVITARE L'ASSUNZIONE

di Mauro Dalla Chiesa

La legge 68/1999 prevede che i datori di lavoro pubblici e privati con almeno 15 dipendenti, sono tenuti a impiegare lavoratori con disabilità. I dati dei disabili occupati però sono molto bassi. Ecco come si spiega questa discrepanza

C'è una specifica norma, la legge 68/99. C'è la Corte di Giustizia Europea, che bocchia l'Italia per non aver garantito tutte le misure necessarie a un adeguato inserimento professionale dei lavoratori. E infine ci sono i 750mila disabili iscritti alle liste speciali di collocamento obbligatorio che tuttavia un lavoro non ce l'hanno.

Si parla di oltre l'80% delle persone diversamente abili, un mancato impiego di forza lavoro che costa al nostro Paese l'1% del Pil. Dal 2008 in poi si è aggiunta la crisi, tanto che in casi di contratti di solidarietà, fallimento o ristrutturazione aziendale, si può chiedere la sospensione degli obblighi previsti dalla L. 68/99, che prevede appunto che le aziende che superano i 15 dipendenti sono obbligate ad assumere un determinato numero di lavoratori appartenenti alle categorie protette (7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti; due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti; un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti). Addirittura nel mese di maggio del 2013, nella nota 23580 del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio, si legge che l'obbligo di coprire le quote di riserva per le categorie protette nel pubblico impiego, è sospeso fintanto che le amministrazioni pubbliche non abbiano posti disponibili nella dotazione organica e, *a fortiori ratione*, laddove presentino posizioni soprannumerarie.

Situazione dunque ancora più grave di quella del settore privato, in quanto agli enti pubblici economici che non ottemperano agli obblighi di assunzione di persone disabili sono applicate non solo le sanzioni amministrative e disciplinari, ma anche quelle penali (art. 15 c.3 L.68/99).

Per quanto riguarda il settore privato invece, è stata operata una depenalizzazione, restando in vigore esclusivamente le sanzioni amministrative. Infine i datori di lavoro sia privati che enti pubblici economici che, per le speciali condizioni della loro attività non possono occupare l'intera percentuale di disabili, possono essere parzialmente esonerati dall'obbligo di assunzione, a condizione che versino al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili un contributo esonerativo nella misura di 30,64 euro per ogni giorno lavorativo riferito a ciascun lavoratore disabile non occupato. Il ministro del Lavoro e della previdenza sociale ogni due anni, entro il 30 giugno, presenta al Parlamento una relazione sullo stato di attuazione della legge, sulla base dei dati che le regioni annualmente, entro marzo, sono tenute a inviare al ministro stesso.

Con l'ulteriore recentissima riforma del lavoro (Jobs act) il legislatore ha modificato la normativa sul diritto al lavoro dei disabili, introducendo nuove categorie di lavoratori quali basi di calcolo della riserva: i somministrati (il cosiddetto lavoro interinale) purché abbiano un contratto di lavoro non inferiore ai 12 mesi.

Seppur non siano state modificate le quote di assunzione dei lavoratori disabili, le aziende, ancor oggi, preferiscono pagare le sanzioni per l'omessa assunzione dei disabili. Infatti, la nuova riforma, non ha aggravato le sanzioni per tali omissioni.

Il legislatore, nonostante la grave situazione dei disabili nel mondo del lavoro, continua a favorire le aziende: entro la fine di febbraio, le aziende avrebbero dovuto presentare in via telematica il prospetto informativo, la dichiarazione destinata ai servizi provinciali competenti, che indica la situazione rispetto agli obblighi di assunzione di personale con disabilità o appartenente ad altre categorie protette. Tuttavia, con la nota 6725 del 30 dicembre 2015, il ministero del Lavoro ha