

Linee guida di gestione uniforme dell'Esonero parziale dagli obblighi di assunzione delle persone con disabilità. Art. 5 c. 3 L. 68/99

(tratte dalla determinazione del direttore dell'Agencia Regionale per il lavoro n. 269 del 12/03/2019)

L'esonero parziale dall'obbligo di occupazione di personale disabile, di cui all'articolo 1, comma 1, della L. 68/1999, rientra tra gli istituti previsti ai fini dell'adempimento del suddetto obbligo ed è utilizzabile esclusivamente dai datori di lavoro privati e dagli enti pubblici economici aventi un obbligo assuntivo di disabili complessivamente superiore all'unità e solo se sussistono determinate condizioni.

Avendo carattere meramente residuale, rispetto alle varie possibilità di avviamento al lavoro previste dalla L. 68/1999, può avere corso solo dopo che sia stata esaminata, con il datore di lavoro interessato, in via pregiudiziale, la possibilità di un utile collocamento dei disabili in mansioni compatibili con le loro condizioni e le loro capacità lavorative, anche impiegando gli strumenti del collocamento mirato.

Il rilascio dei provvedimenti di autorizzazione all'esonero, nonché i criteri e le modalità per la loro concessione che avviene solo in presenza di adeguata motivazione, sono regolati dal DM n. 357/2000 e tengono conto delle condizioni generali dell'attività del richiedente per le quali rileva, ai sensi dell'art. 3, co. 1, del citato D.M. la presenza di :

a) 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.;

b) 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.;

c) particolare modalità di svolgimento della prestazione lavorativa: presenza di lavoro esterno e/o articolato su turni, personale viaggiante, particolare specializzazione del personale, ecc.

Al fine di rendere l'applicazione di queste disposizioni normative il più omogenea possibile nei diversi ambiti del territorio regionale, vengono fornite le seguenti Linee Guida per la valutazione delle richieste di esonero:

- L'esonero può giungere fino al 50%, in presenza del requisito di "faticosità della prestazione lavorativa" e fino al 60%, in presenza del requisito di pericolosità connaturata al tipo di attività, anche derivante da condizioni ambientali nelle quali si svolge l'attività stessa.
- L'esonero può giungere fino al 40%, in connessione al requisito di "particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa", di cui all'art. 3, co. 1, lett. c), D.M. n. 357/2000. Quest'ultimo costituisce criterio ulteriore e distinto, rispetto a quelli individuati alle lettere a) e b) del medesimo co. 1 e per lo più emergente solo una volta effettuata la valutazione, da parte dell'Ufficio per il collocamento mirato, delle caratteristiche dell'offerta di lavoro disabile. Soprattutto - anche se non esclusivamente - in relazione a quest'ultimo criterio, assumono pertanto rilievo i profili di valutazione della "assenza di mansioni compatibili" nonché di "difficoltà di effettuare l'inserimento mirato", precisati all'art. 3, co. 2, D.M. n. 357/2000.
- Ove l'azienda faccia emergere l'esistenza di più requisiti, tra quelli indicati, può ottenere una percentuale di esonero cumulata, fino ai massimi previsti.
- L'esonero può giungere fino al 80% esclusivamente per i datori di lavoro operanti nel settore della sicurezza e della vigilanza e nel settore del trasporto privato.
- Dalla data della presentazione della domanda di esonero parziale e fino alla comunicazione del provvedimento di autorizzazione o di diniego, il datore di lavoro richiedente fruisce, provvisoriamente, della sospensione parziale dagli obblighi occupazionali nella misura percentuale richiesta e, comunque, non superiore a quella massima del 60 per cento.
- L'ufficio può, nel caso in cui ne ravvisi la necessità a fini istruttori, richiedere alla competente sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro o alla competente struttura del Servizio Sanitario, un apposito rapporto in ordine alle caratteristiche dell'attività svolta dal datore di lavoro richiedente ed alla sussistenza delle "speciali condizioni" dell'attività stessa. Il rapporto deve pervenire entro il termine di 60

(sessanta) giorni, trascorso il quale l'istruttoria prosegue indipendentemente dalla mancanza del rapporto.

- Il procedimento DEVE ESSERE CONCLUSO NEL TERMINE MASSIMO DI 120 (centoventi) giorni, innalzabili a 150 (centocinquanta) per il compimento di ulteriori atti istruttori previa comunicazione tempestiva al datore di lavoro richiedente, e si conclude con un provvedimento di autorizzazione o diniego a forma di Determinazione dirigenziale senza impegno di spesa.
- Tale provvedimento dovrà contenere al suo interno in modo esplicito sia la descrizione delle motivazioni adottate dal datore di lavoro autorizzato, sia il percorso istruttorio messo in atto dall'Ufficio, ivi compresa la menzione di eventuali accertamenti predisposti dagli organismi ispettivi.
- Il provvedimento sarà notificato al datore di lavoro richiedente, all'ufficio competente per la sede legale e agli altri uffici territoriali cui risulta essere stata presentata analoga richiesta di esonero.
- L'esonero, ove concesso, decorre dalla data di presentazione della domanda, anche se questa è stata avanzata nel corso del periodo dei 60 (sessanta) giorni dal momento in cui è insorto l'obbligo di assunzione dei lavoratori disabili ex articolo 9, comma 1, della legge n. 68/1999, cui l'esonero, in tutto o in parte, è riferibile.
- L'esonero è concesso a tempo determinato e la singola autorizzazione non può avere una durata superiore a 36 mesi. Laddove, nel corso di validità dell'autorizzazione, si verificano eventi tali per cui il numero di unità cui l'esonero può riferirsi sia inferiore a quello corrispondente all'aliquota concessa o gli obblighi assuntivi di disabili siano sospesi, l'esonero mantiene comunque la sua validità nella percentuale concessa comportando, però, il versamento del contributo esonerativo solo per gli obblighi assuntivi di disabili effettivamente pendenti nello specifico periodo.
- I datori di lavoro che abbiano richiesto l'autorizzazione all'esonero versano i contributi esonerativi di cui all'art. 5, comma 3, della L. 68/1999, nella misura stabilita dalle vigenti disposizioni e secondo le scadenze seguenti: 1. entro il 31 luglio dell'anno successivo a quello cui si riferisce l'esonero, allorché l'autorizzazione sia stata concessa; 2. entro 30 giorni dalla comunicazione dell'esito dell'istruttoria per la richiesta di esonero, allorché la relativa autorizzazione non sia stata concessa.
- Al fine della definizione delle quote da versare, si considerano come giorni lavorativi tutti i giorni feriali dal lunedì al venerdì compresi, escludendo, quindi, le feste nazionali, le giornate di sabato e domenica nonché la festività patronale. • Nei successivi dieci (10) giorni, gli stessi datori di lavoro danno dimostrazione all'ufficio competente dell'avvenuto versamento.
- Qualora l'autorizzazione non venga concessa, gli importi già versati o da versare a titolo di contributo esonerativo vengono conteggiati ai fini della regolarizzazione delle scoperture, limitatamente al periodo della provvisoria sospensione degli obblighi occupazionali.
- Entro 30 (trenta) giorni dalle scadenze sopra indicate, gli uffici attuano le opportune verifiche dei versamenti effettuati e assegnano ai datori di lavoro inadempienti, a mezzo di diffida, il termine di 30 (trenta) giorni per il versamento di quanto dovuto. Versamenti che non corrispondano alle entità ed alle scadenze determinano una maggiorazione del contributo pari al 24% su base annua.
- Decorso il termine di 30 (trenta) giorni senza che il versamento sia stato effettuato gli uffici comunicano alle competenti sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro i dati dei datori di lavoro totalmente o parzialmente inadempienti allegando i relativi atti formali di autorizzazione all'esonero.
- Le maggiorazioni saranno calcolate e comminate, a titolo di sanzione amministrativa, dalle competenti sedi territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.
- Qualora l'autorizzazione all'esonero parziale non venga concessa, la sospensione o l'esonero parziale provvisoriamente applicati cessano automaticamente nel giorno della comunicazione del rigetto della domanda. Da tale giorno decorre il termine di 60 (sessanta) giorni entro il quale il datore di lavoro deve presentare la richiesta di avviamento delle unità mancanti alla completa copertura della quota di riserva.

Sempre allo scopo di garantire omogeneità nelle procedure e nei comportamenti degli Uffici incaricati, si forniscono le prime indicazioni operative in relazione alle modalità di presentazione dell'istanza e di svolgimento dell'istruttoria:

Il datore di lavoro interessato deve avanzare la domanda su carta legale esponendo ogni possibile elemento di conoscenza e di giudizio in ordine alla ricorrenza, nel caso concreto, delle "speciali condizioni di attività" che non consentano l'occupazione dell'intera quota di riserva a norma dell'articolo 3 della L.68.

Nello specifico, la domanda deve essere adeguatamente motivata e contenere:

- il numero dei dipendenti per ciascuna unità produttiva per la quale è richiesto l'esonero;
- la dettagliata descrizione delle attività lavorative svolte, delle posizioni di lavoro e delle mansioni rispetto alle quali l'esonero deve operare;
- la proporzione dei lavoratori dedicati ad attività faticose e/o pericolose rispetto al totale di ciascuna unità produttiva;
- l'illustrazione dei fattori ritenuti di oggettivo impedimento all'occupazione dell'intera quota di disabili stabilita dalla legge;
- la consistenza di eventuale lavoro esterno o articolato su turni;
- l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione dei lavoratori adottate e da adottare nei confronti dei rischi di infortunio sul lavoro e dei rischi derivanti dall'esposizione ad agenti cancerogeni, chimici, fisici e biologici, secondo la vigente normativa in materia di sicurezza e di tutela della salute nei luoghi di lavoro;
- gli estremi del contratto collettivo di lavoro applicato con specifica indicazione dell'articolazione dell'orario di lavoro settimanale osservato (se distribuito su 5 o su 6 giorni lavorativi);
- la specificazione della giornata in cui si festeggia il Santo Patrono nella località ove il datore di lavoro richiedente ha sede legale ovvero è ubicata l'unità operativa per la quale viene avanzata la richiesta, se diversa dalla sede legale

Laddove l'esonero parziale riguardi più unità produttive dislocate in ambiti territoriali diversi della Regione Emilia-Romagna o di altre Regioni, il datore di lavoro richiedente presenta la domanda all'ufficio competente per la sede legale il quale provvede, entro 15 (quindici) giorni dal ricevimento, all'inoltro agli altri uffici rispettivamente competenti, dandone comunicazione, per conoscenza, allo stesso datore di lavoro.

Nel caso in cui le unità produttive coinvolte siano tutte dislocate negli ambiti territoriali della Regione Emilia-Romagna, gli uffici per il collocamento mirato concorderanno modalità istruttorie comuni, ivi compreso l'eventuale coinvolgimento della competente sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro o della struttura sanitaria, soprattutto qualora le caratteristiche delle unità produttive siano simili e le istanze presentino le medesime motivazioni.