

RELAZIONE SUL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI CUI ALLA LEGGE N. 68/1999

Con la presente relazione tratteremo sul rispetto, da parte della società scrivente, degli obblighi in materia di collocamento obbligatorio dei disabili (ex Legge n. 68/1999) al fine di definirne l'ottemperanza, precisando che i dati occupazionali sotto riportati sono stati rilevati nel mese di aprile 2024.

DATI AZIENDALI

Denominazione	FESTO C.T.E. s.r.l.
Settore	70.22.09 – Altre attività di consulenza imprenditoriale
CCNL applicato	Terziario, distribuzione e servizi (Confcommercio)
Contrattazione di II° livello	NO
Indirizzo sede legale	Assago (MI), Via Enrico Fermi n. 36/38
Telefono sede legale	02/45788234
Indirizzo PEC	festoctesrl.areaprevidenza@legalmail.it

ASPETTI NORMATIVI

La riforma del collocamento obbligatorio è stata operata con la Legge n. 68/1999 la cui attenzione era rivolta, in via principale, alle persone disabili. Detta norma è stata poi rivisitata dagli articoli da 1 a 13 del D.Lgs. 151/2015, entrato in vigore il 24 settembre 2015. In particolare, a seguito di tale ultimo intervento legislativo sono state definite le linee guida in materia di collocamento mirato, seguendo una serie di principi finalizzati ad armonizzare al meglio ricerca ed inserimento del lavoratore disabile nel contesto lavorativo.

DEFINIZIONI

Ai fini della normativa in oggetto si considerano quindi disabili:

- 1) **gli invalidi civili**, cioè soggetti in età lavorativa affetti da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e di portatori di handicap intellettivo, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;
- 2) **gli invalidi** la cui capacità di lavoro, in occupazioni confacenti alle loro attitudini,



siano ridotte in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale a meno di un terzo (si tratta dei soggetti che hanno titolo a percepire il trattamento di invalidità); (art. 2 Dlgs 151/2015);

- 3) **gli invalidi del lavoro**, cioè le persone con un grado di invalidità derivante dall'attività lavorativa superiore al 33%, accertata dall'INAIL;
- 4) **i soggetti non vedenti**, intendendo per tali coloro che sono colpiti da cecità assoluta o hanno un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambe gli occhi, con eventuale correzione (Min. lav., nota 12.10.2009, n. 74); è opportuno ricordare che l'Albo professionale dei centralinisti telefonici privi della vista è stato soppresso dall'articolo 12 del D.lgs n. 151/2015;
- 5) **i soggetti sordomuti**;
- 6) **gli invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio**, cioè soggetti con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al Testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con D.P.R. 23.12.1978, n. 915;
- 7) **i soggetti divenuti invalidi in costanza di rapporto di lavoro** nel settore privato, a causa di infortunio sul lavoro o malattia.

La legge in oggetto garantisce poi tutela anche alle cosiddette categorie protette, ovvero:

- 1) **orfani, coniugi superstiti e soggetti equiparati di soggetti deceduti** per causa di lavoro, di guerra o di servizio ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause;
- 2) **coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro**;



- 3) **profughi italiani** rimpatriati a cui sia stato riconosciuto tale status. Analoga garanzia di avviamento è rivolta a centralinisti telefonici non vedenti (in merito all'indennità loro spettante cfr. Funz. Pubblica, Nota 18.7.2012, n. 29458), massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti, terapisti della riabilitazione non vedenti, insegnanti non vedenti.
- 4) **vittime del terrorismo e della criminalità organizzata**, loro coniugi e figli superstiti, fratelli conviventi e a carico qualora siano gli unici superstiti dei soggetti deceduti o resi permanentemente invalidi (art. 5, co 7, D.L. 6.7.2010, n. 102).

GLI OBBLIGHI DI ASSUNZIONE

Ciò premesso, secondo quanto previsto dalla vigente normativa, i datori di lavoro che impiegano un numero di dipendenti:

- **Da 15 a 35:** sono obbligati ad assumere 1 disabile;
- **Da 36 ai 50:** sono obbligati ad assumere 2 disabili;
- **Oltre i 50:** devono riservare il 7% dei posti a favore dei disabili più l'1% a favore dei familiari degli invalidi e dei profughi rimpatriati.

I datori di lavoro soggetti agli obblighi sopra descritti devono presentare la richiesta di assunzione entro 60 giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione (insorgenza dell'obbligo).

La determinazione del numero dei soggetti disabili da assumere è data dal computo, tra i dipendenti, di tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato.

Per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti l'obbligo di assunzione, fino al 31.12.2016, si applicava solo in caso di nuove assunzioni. Il D.L.gs. n. 151/2015 ha previsto l'abrogazione del secondo comma dell'articolo 3, per effetto del quale l'obbligo di assunzione scatterebbe al raggiungimento della soglia dei 15 dipendenti. L'obbligo occupazionale, quindi, risulta automaticamente raggiunto –

senza alcun bisogno di una nuova assunzione– nel caso in cui il datore di lavoro occupi almeno 15 dipendenti (a far data dallo scorso 01.01.2017).

IL COMPUTO DEI DIPENDENTI

Non sono computabili ai fini del calcolo:

- ✓ i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi
- ✓ i disabili
- ✓ i soci di cooperative di produzione e lavoro
- ✓ i dirigenti
- ✓ i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore (salvo quanto disposto dall'articolo 34, comma 3 del Decreto Legislativo n.81/2015);
- ✓ i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività;
- ✓ i soggetti impegnati in lavori socialmente utili;
- ✓ i lavoratori a domicilio;
- ✓ gli apprendisti.

Le modalità attraverso le quali si può procedere all'assunzione del lavoratore appartenente a categorie protette sono di due tipi:

1. la chiamata nominativa;
2. la convenzione e l'avviamento per graduatoria.

Con l'entrata in vigore del D.Lgs. n.185/2016, di modifica della Legge 68/99, i lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, possono essere computati nella quota di riserva a condizione che abbiano una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60% oppure superiore al 45% nel caso di disabilità intellettiva e psichica.

LA SOSPENSIONE TEMPORANEA

L'obbligo di assumere lavoratori appartenenti alla categoria dei disabili è sospeso, temporaneamente, nei confronti delle imprese:

- in ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale con in intervento straordinario di integrazione salariale;



- in situazione dichiarata di fallimento, in liquidazione;
- che stipulano contratti di solidarietà;
- in mobilità, limitatamente alla durata della mobilità (in questi casi, qualora la procedura si concluda con il licenziamento di più di 5 lavoratori, la sospensione si proroga di un anno).
- che hanno sottoscritto degli accordi di incentivo all'esodo ai sensi dell'art. 4, commi 1-7 della Legge 92/2012 (Circolare Mini. Lavoro n.22/2014).

Nei casi sopra indicati, nel periodo in cui l'azienda rimane in attesa di ricevere l'autorizzazione, il Servizio Provinciale Competente può concedere la sospensione per un periodo non superiore a 3 mesi, rinnovabile una sola volta.

L'ESONERO PARZIALE

L'esonero parziale dall'obbligo di assunzione dei disabili interessa i datori di lavoro che per le speciali condizioni dell'attività lavorativa aziendale non possono occupare l'intera percentuale e, a fronte della presentazione dell'apposita richiesta, hanno ottenuto l'autorizzazione al parziale esonero dall'obbligo di assunzione.

L'esonero può essere concesso in presenza di attività produttive con le seguenti caratteristiche:

- ✓ faticosità della prestazione lavorativa;
- ✓ pericolosità connaturata al tipo di attività;
- ✓ particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

L'esonero parziale si sostanzia nel versamento di un contributo pari a € 30,64 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non assunto.

L'esonero è concesso per un periodo massimo di 12 mesi con scadenza al 31 dicembre di ogni anno, eventualmente prorogabile.

I datori di lavoro privati che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio INAIL pari o superiore al 60 per mille possono autocertificare l'esonero dall'obbligo e sono tenuti a versare al Fondo per il diritto al



lavoro dei disabili un contributo esonerativo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.

LE CONVENZIONI DI INSERIMENTO

La Legge 68/1999 consente di adempiere all'obbligo di riserva in favore dei disabili anche mediante convenzioni di inserimento temporaneo con finalità formative, oppure, per soggetti particolari con caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.

Le convenzioni comportano l'assunzione a tempo indeterminato ed il contestuale distacco (o la diretta assunzione da parte delle stesse) presso cooperative sociali, imprese sociali, disabili liberi professionisti o altri datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo, con oneri retributivi e contributivi a carico del soggetto ospitante, al quale il datore di lavoro si impegna a conferire commesse di importo non inferiore degli oneri stessi.

Per quanto riguarda le convenzioni con finalità formative, esse sono utilizzabili per una sola persona o entro il limite del 30% della quota d'obbligo. Non possono avere una durata superiore a 12 mesi, eventualmente prorogabili per altri dodici, decorsi i quali non sono ripetibili per la stessa persona, salvo diversa valutazione del comitato tecnico.

Per le convenzioni con soggetti particolarmente difficili da inserire, invece, esse sono utilizzabili per una sola persona o entro il limite del 10% della quota d'obbligo. Non possono avere una durata inferiore a tre anni e sono prorogabili una sola volta, per un ulteriore periodo di durata non inferiore a due anni, decorsi i quali il lavoratore può essere assunto con richiesta nominativa.

IL PROSPETTO INFORMATIVO

I datori di lavoro soggetti al collocamento obbligatorio devono inviare agli uffici competenti **entro il 31 gennaio di ogni anno** il prospetto informativo approvato

con D.M. 2.11.2010, che può costituire anche richiesta di avviamento al lavoro dei disabili, dal quale risultino:

- 1) il numero complessivo dei lavoratori dipendenti,
- 2) il numero ed i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva,
- 3) i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili.

Trattandosi di comunicazione telematica, a nulla rileva che il termine cada di sabato, non essendo quindi prevista alcuna proroga al primo giorno utile lavorativo. Le informazioni da inserire nel prospetto devono fotografare la situazione aziendale al 31.12. dell'anno precedente a quello della denuncia.

IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DA PARTE DELLA SOCIETÀ SCRIVENTE

In questa sezione tratteremo sul rispetto degli obblighi in materia di collocamento obbligatorio dei disabili da parte della società scrivente, precisando che i dati sotto riportati sono stati rilevati nel mese di marzo 2023.

Le sottostanti tabelle riportano i dati occupazionali delle 2 sedi provinciali della società scrivente (Milano e Catania) nonché un riepilogo a livello nazionale.

I dati sotto riportati sono stati comunicati telematicamente anche al competente servizio per l'occupazione dei disabili presso la Città Metropolitana di Milano.

Sede provinciale	Milano
Indirizzo sede legale	Assago, Via Enrico Fermi n. 36/38
N. totale lavoratori dipendenti	22
N. disabili in forza	1
N. categorie protette in forza	0
N. lavoratori esclusi dal computo	4 (n. 4 dirigenti)
N. lavoratori part time	1
N. lavoratori base di computo	17



Riepilogo aziendale nazionale	
N. totale lavoratori (base computo art. 3)	17
N. totale lavoratori (base computo art. 18)	17
Quota di riserva disabili (art. 3)	1
Quota di riserva categorie protette (art. 18)	0
N. lavoratori disabili in forza (art. 3)	1
N. lavoratori categorie protette in forza (art. 18)	0
N. scoperture disabili (art. 3)	0
N. scoperture categorie protette (art. 18)	0
Sospensioni in corso	No
Esoneri in corso	No
Convenzioni in corso	No

Data

17/04/2024

Come sopra evidenziato, con la presente relazione si attesta che la scrivente società non presenta alla data odierna scoperture né con riferimento alla quota di riserva dei lavoratori disabili (art. 3, Legge n. 68/1999) né con riferimento alle cd. "categorie protette" (art. 18, Legge n. 68/1999), risultando quindi ottemperante agli obblighi -tutti- previsti dalla Legge n. 68/1999 sul collocamento obbligatorio dei lavoratori disabili.

Assago (MI)


Presidente del Consiglio di Amministrazione e Legale Rappresentante
Festo C.T.E. S.r.l.

Cap. Soc. 95.000 €
P.I. 13236390152
R.E.A. 1634126
C.F. e Reg. Impr. MI 13236390152

Festo C.T.E. S.r.l

20057 Assago (MI)
Via E. Fermi, 36/38
www.festo.it

E-mail: contatti@festo.com

