

Nel 2023 cresce nelle aziende la richiesta di lavoratori con disabilità (+54%)

L'obbligo di assunzione da parte delle aziende non esiste in tutti i Paesi. Maggiori tutele in Italia, Francia, Germania, Spagna, Turchia, Cina e Argentina. Regno Unito, Olanda, Irlanda, Australia e Messico "lasciano" la scelta agli imprenditori.

REDAZIONE IMPRESACITY

Mercato e lavoro

Il mercato del lavoro in Italia ha registrato nel 2023 un andamento positivo, a cui si aggiunge anche l'incremento delle assunzioni di lavoratori con disabilità, aumentati nel I semestre del 2023 del +12,4% sullo stesso periodo del 2022 e che raggiungono in totale quasi 265mila occupati. Anche secondo la società di recruitment HAYS Italia, considerando la propria attività, nel 2023 nelle aziende la richiesta di lavoratori con disabilità è cresciuta del +54% sul 2022.

Eppure, su quest'ultimo fronte c'è ancora tanto da fare, dato che nel nostro Paese solo il 51,6% delle persone attive in età lavorativa con disabilità ha un lavoro retribuito, un dato comunque in linea con la media europea. Cosa prevede la legge italiana per favorire le assunzioni di persone con disabilità? Ci sono delle regole che le imprese debbono rispettare? E nei principali Paesi europei ed extraeuropei?

Secondo l'analisi dello Studio Legale Daverio&Florio, specializzato nel Diritto del Lavoro e nel Diritto della Previdenza Sociale, che in Italia rappresenta il network internazionale Innangard, in molti Paesi come Italia, Francia, Germania, Spagna, Turchia e Cina, le imprese sono tenute ad assumere i lavoratori con disabilità, anche se con modalità differenti, e i relativi Governi hanno anche adottato politiche incentivati per le aziende (sgravi fiscali, bonus, sussidi, ecc.). L'Argentina ha definito l'obbligo solo per il pubblico impiego (ma senza incentivi), mentre l'Olanda imporrà le assunzioni solo se non si raggiungeranno degli obiettivi fissati dal Governo. Regno Unito, Irlanda, Australia e Messico hanno invece lasciato la scelta agli imprenditori.

Iniziamo dall'Italia. La legge stabilisce il numero dei lavoratori con disabilità che l'impresa è tenuta ad assumere in base alle dimensioni aziendali: 1 lavoratore disabile per aziende con 15 dipendenti; 2 per aziende con più di 35 dipendenti e il 7% dei lavoratori occupati per aziende con più di 50 dipendenti. In caso di inadempienza, la sanzione amministrativa è pari a €153,20 per ogni giorno lavorativo di ritardo per l'assunzione. Le aziende che assumono le categorie protette beneficiano di agevolazioni ed incentivi fiscali. Le agevolazioni vengono concesse alle aziende che ne fanno richiesta e variano in relazione al grado di invalidità riconosciuto al dipendente.

In Francia, tutti i datori di lavoro con almeno 20 dipendenti sono tenuti ad impiegare persone disabili per almeno il 6% della loro forza lavoro totale. In caso del mancato rispetto della legge, le sanzioni sono diverse: le associazioni a difesa degli interessi dei lavoratori disabili possono intentare un'azione civile basata sul mancato rispetto delle disposizioni della normativa francese; gli imprenditori sono esclusi dalle procedure di appalto pubblico; è previsto un contributo annuale all'Agefiph (associazione che gestisce il fondo per l'integrazione professionale dei disabili). che dipende dal numero di beneficiari che l'azienda avrebbe dovuto assumere e dalle sue dimensioni.

Anche in Germania tutti i datori di lavoro con almeno 20 dipendenti sono obbligati a occupare almeno il 5% di questi posti con persone gravemente disabili o con persone di pari livello. Il datore di lavoro deve versare un contributo compensativo per ogni posto di lavoro obbligatorio non occupato. L'importo di questo prelievo è graduato in base al mancato raggiungimento della quota obbligatoria; a partire dal 1° gennaio 2024, l'importo da pagare sarà compreso tra €140 ed €360 al mese, e addirittura €720 se non vengono assunte persone con disabilità grave. L'Agenzia federale tedesca per l'occupazione ("Bundesagentur für Arbeit") sostiene i datori di lavoro nell'assunzione di persone disabili e gravemente disabili attraverso sussidi salariali temporanei.

La dimensione aziendale aumenta in Spagna, dove le aziende sono tenute a garantire che almeno il 2% dei lavoratori siano persone con disabilità solo a partire da 50 dipendenti. Le aziende possono essere esentate da questo obbligo, in parte o del tutto, attraverso accordi nella contrattazione collettiva settoriale a livello nazionale o, in mancanza, applicando misure alternative determinate dalla normativa. In caso di inadempienza, le sanzioni vanno da €751 a un massimo di €7.500 in base al livello (alto, medio o basso) definito dalla concomitanza di alcuni criteri come ad, esempio, negligenza e intenzionalità del soggetto che ha commesso l'infrazione, il numero dei dipendenti e il fatturato, oltre a una serie di sanzioni come la perdita di aiuti, sovvenzioni, ecc. Nel Paese, infatti, la legge prevede anche bonus fiscali per le aziende, come un importo annuale a seconda dell'età, del sesso, del tipo di disabilità (grave o non grave) e della modalità contrattuale.

Stesso limite in Turchia: i datori di lavoro del settore privato che impiegano 50 o più lavoratori sono tenuti ad assumere persone disabili in una percentuale del 3% della forza lavoro totale, mentre nel pubblico questa percentuale è del 4%. In caso di mancata assunzione, il datore di lavoro riceve una sanzione amministrativa e il ricavato viene utilizzato per alcune iniziative a favore dei disabili, come avviare un'attività in proprio, la fornitura di tecnologie di supporto per facilitare il loro inserimento lavorativo, l'assistenza nell'inserimento lavorativo e la garanzia del loro adattamento al posto di lavoro. Anche in Turchia sono previsti per le aziende che assumono lavoratori con disabilità sgravi fiscali.

Ma l'obbligo di inserimento di risorse appartenenti alle categorie protette non sussiste dappertutto.

In Olanda, le persone con disabilità professionale vengono misurate in base alla capacità lavorativa. Attualmente non c'è un obbligo per le imprese di assumere disabili, ma il Governo ha richiesto che le aziende forniscano almeno 100.000 posti di lavoro entro il 2026. Il Governo dovrà invece creare almeno 25.000 posti di lavoro entro il 2026. Se gli imprenditori non si adeguano potranno essere obbligati ad assumere una percentuale di persone con disabilità professionale (da definire), e in caso di rifiuto potranno essere sanzionati. Anche in Olanda esistono diversi incentivi per le imprese che assumono persone con disabilità professionale.

Un altro esempio riguarda il Regno Unito, dove L'Equality Act 2010 non prevede obblighi di assunzione ma fornisce protezione contro la discriminazione sul posto di lavoro in tutte le fasi dell'impiego, compresa l'assunzione, e non sono previsti incentivi alle aziende.

L'Equality Act include la misura della Positive Action: si tratta di obiettivi proporzionati volti a fornire un aiuto supplementare a gruppi di persone che condividono una caratteristica protetta, al fine di livellare le condizioni di concorrenza. I tre obiettivi sono ridurre gli svantaggi, soddisfare le diverse esigenze e aumentare la partecipazione. Non è obbligatorio e i datori di lavoro possono scegliere se implementare o meno la Positive Action.

Anche in Irlanda i datori di lavoro non hanno nessun obbligo, oltre a non essere previsti incentivi fiscali o bonus per le imprese.

Qual è la situazione oltreoceano?

In Cina, la percentuale di occupazione per i disabili non deve essere inferiore all'1,5% del numero totale di dipendenti dell'unità. La percentuale specifica deve essere determinata dall'amministrazione locale in base alla situazione effettiva. Se il numero di persone con disabilità assunte dal datore di lavoro non raggiunge la percentuale minima, il datore di lavoro è tenuto a versare un fondo per la tutela dell'occupazione dei disabili. Per le imprese che assumono disabili sono previsti deduzioni ed esenzioni.

In Argentina troviamo una situazione singolare, dove l'obbligo è rivolto solo al settore pubblico. Il Governo nazionale - inteso come i tre poteri che lo costituiscono, i suoi organi decentrati o autarchici, gli enti pubblici non statali, le imprese statali e le imprese private concessionarie di servizi pubblici - è obbligato a impiegare persone con disabilità in una proporzione non inferiore al 4% del proprio personale e a creare riserve di posti di lavoro da occupare esclusivamente con loro.

Tuttavia, per le aziende private non esistono obblighi di assunzione di persone disabili.

In Australia, invece, non c'è un obbligo di assumere persone con disabilità perché la legge cerca di salvaguardare i diritti delle persone, anziché imporre l'assunzione di coloro che appartengono alle categorie protette. Un datore di lavoro non deve agire contro un dipendente o un candidato in quanto appartenente a una categoria protetta. Non è consentito rifiutare di assumere una persona a causa del suo status di categoria protetta. In questo modo si garantisce che le persone non siano trattate in modo discriminatorio.

In Messico La Federal Labour Law (FLL) non impone ai datori di lavoro di assumere lavoratori che rientrano in categorie protette. Tuttavia, il Congresso ha recentemente introdotto due proposte di legge per introdurre l'obbligo, chiedendo che per le aziende con oltre 20 dipendenti vengano assunti lavoratori con disabilità per almeno il 4% della forza lavoro e adulti over 60 per il 5%. Nessuna di queste proposte di legge è stata promulgata, quindi non sono ancora obbligatorie.