Collocamento obbligatorio: adempimenti di inizi anno

scritto da goal | 25 Gennaio 2018

di Massimiliano Dell'Unto*

La concreta attuazione di quanto previsto dall'art. 38, comma 3, della Costituzione prevede la presenza nel nostro ordinamento giuridico di una disciplina speciale per l'avviamento al lavoro di alcune categorie di soggetti svantaggiati(1) contenuta nella legge 12 marzo 1999, n. 68 *"Norme per il diritto al lavoro dei disabili"*. Attraverso il collocamento mirato, cioè l'insieme degli strumenti utili a valutare le capacità lavorative dei disabili per il loro inserimento nel posto di lavoro più adeguato, questa normativa ha l'obiettivo di accompagnare i disabili all'acquisizione di posti di lavoro quanto più coerenti con le loro condizioni soggettive contemperandole con l'adeguatezza del contesto aziendale di destinazione. Nel più ampio quadro delle azioni di collocamento mirato si inserisce il collocamento obbligatorio che si sostanzia in un obbligo, imposto alle aziende che soddisfano specifici requisiti dimensionali, ad assumere un determinato numero di lavoratori svantaggiati che, altrimenti, in considerazione delle loro condizioni fisiche e psichiche, troverebbero difficilmente collocazione nel mondo del lavoro. La legge detta al riguardo un'articolata disciplina volta ad identificare i soggetti beneficiari e i soggetti obbligati, nonché gli obblighi principali ed accessori cui costoro sono soggetti ed il momento in cui tali obblighi divengono cogenti.

Con l'inizio dell'anno 2018, i datori di lavoro devono gestire due dei molteplici aspetti contemplati dalla normativa: la trasmissione del prospetto informativo e l'abrogazione dell'art. 3, comma 2, della legge n. 68/1999(2). Preliminarmente dobbiamo ricordare che **i datori di lavoro che**

occupano almeno 15 dipendenti sono obbligati ad assumere un numero di soggetti disabili che varia in base al numero dei lavoratori validi occupati in azienda e computabili(3):

- da 15 a 35 dipendenti, la quota d'obbligo è pari a 1 lavoratore disabile;
- da 36 a 50 dipendenti la quota è pari a 2 lavoratori disabili;
- oltre i 50 dipendenti il 7% dell'organico è riservato a lavoratori disabili.

Al superamento delle soglie occupazionali suddette, il datore di lavoro deve adempiere all'obbligo di assumere.

Specificatamente deve presentare domanda di assunzione obbligatoria agli uffici competenti entro i 60 giorni successivi a quello in cui è raggiunta la soglia occupazionale che fa scattare l'obbligo.

Fino al 31 dicembre 2017 l'obbligo di riserva per le aziende con organico da 15 a 35 dipendenti si applicava solo in caso di nuove assunzioni, cioè alla sedicesima assunzione. Con la soppressione del comma 2 dell'art. 3, legge n. 68/1999 a opera dell'art.3, d.lgs. n. 151/2015 è stato stabilito che per i datori di lavoro pubblici e privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, l'obbligo di assunzione di personale disabile non scatta al momento di una nuova assunzione ma è dovuto già alla presenza del limite minimo della fascia dimensionale, cioè al superamento della soglia delle 14 unità. Considerando congiuntamente l'entrata in vigore di questa modifica normativa ed il termine di 60 giorni entro cui i datori di lavoro devono presentare richiesta di assunzione nominativa, le aziende della fascia 15-35 dovranno attivarsi per rispettare l'obbligo entro il 2 marzo 2018. Le aziende che al primo gennaio 2018 si trovano già nella fascia da 15 a 35 dipendenti computabili dovranno infatti provvedere a coprire la quota di riserva nel rispetto del suddetto termine di 60 giorni.

La mancata ottemperanza di tale obbligo comporta per il datore di lavoro l'impossibilità di presentare richiesta nominativa(4), cioè di indicare agli organi del collocamento il nome del lavoratore del quale si chiede l'avviamento. In tal caso sono gli uffici del collocamento mirato a disporre l'avviamento del lavoratore secondo l'ordine di graduatoria. Inoltre, **per ogni giorno lavorativo in cui risulta scoperta la quota di riserva, il datore di lavoro è tenuto a versare a titolo di sanzione al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, una somma pari a 153,20 euro, per ciascun lavoratore disabile non occupato**. Consideriamo però che l'art. 40, comma 4, legge 6 agosto 2008, n.133, ha istituito una denuncia telematica denominata "prospetto informativo", la cui funzione è di avvisare gli uffici preposti al collocamento dei disabili dell'insorgenza degli obblighi imposti dalla legge 68/1999. Con il prospetto informativo le aziende condividono con l'Ufficio di collocamento mirato tutte le informazioni utili ad attuare quanto previsto dalle legge a proposito di inserimenti lavorativi adeguati alle necessità destinatarie.

La presentazione in via telematica del suddetto prospetto informativo è prevista dalla legge per le aziende soggette alla disciplina delle assunzioni obbligatorie entro il 31 gennaio di ogni anno e può costituire anche richiesta di avviamento al lavoro dei disabili, assolvendo all'obbligo imposto dalla modifica normativa sopra citata. Per i datori di lavoro che abbiano presentato negli anni precedenti il prospetto informativo è bene ricordare che l'obbligo della sua presentazione sorge, oltre che al momento in cui la forza aziendale raggiunge le dimensioni previste dalla legge, ogni qualvolta la situazione occupazionale rilevata al 31 dicembre dell'anno che precede l'invio, comporta una modifica della misura d'obbligo di riserva da assolvere. Nel caso in cui, dopo l'ultimo invio del prospetto, si verifichino variazioni dell'organico aziendale che non determinano una modificazione del calcolo della quota da destinare a soggetti disabili non è necessario l'invio di un nuovo prospetto annuale. In caso

d’insorgenza di nuovi obblighi di assunzione, il prospetto non deve esser ripresentato in corso d’anno: in tale ipotesi il datore di lavoro, entro 60 giorni dal verificarsi della scopertura, ha solo l’obbligo di inviare la richiesta di assunzione. Nel documento sono contenute informazioni con riferimento alla situazione occupazione al 31 dicembre 2017 inerenti:

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

Il datore di lavoro può provvedere all’invio telematico del prospetto direttamente o per mezzo di un soggetto abilitato. Le modalità di presentazione sono illustrate sul sito web **www.cliclavoro.gov.it**. Il prospetto informativo è unico a livello nazionale, pur restando la materia del collocamento dei disabili di competenza delle regioni e delle province autonome. Se la sede legale dell’azienda e le unità produttive sono ubicate in due o più regioni, il datore di lavoro deve inviare il prospetto al servizio informatico ove è ubicata la sede legale dell’azienda(5). A nulla rileva che il termine cada di sabato, non essendo prevista la proroga al primo giorno utile lavorativo.

Il prospetto informativo è anche un documento fondamentale in cui dar conto di tutti quegli importanti istituti che consentono deroghe alle regole ordinarie del collocamento obbligatorio. Al suo interno trovano spazio le informazioni relativamente alla compensazione territoriale o infra gruppo, alle sospensioni e agli esoneri e a dettagli sulle modalità di assunzione mediante convenzioni.

I datori di lavoro che occupano il loro personale in diverse unità operative dislocate sul territorio nazionale possono assumere in un’unità produttiva un numero di lavoratori

avviati obbligatoriamente superiore a quello prescritto dalla legge, portando le eccedenze in compensazione con il minor numero di lavoratori assunti nelle altre unità produttive. La legge n. 148/2011 ha introdotto delle forme di adempimento semplificato degli obblighi di copertura per le imprese che sono dislocate su unità produttive diverse, stabilendo che gli obblighi previsti dalla legge sul collocamento mirato dei disabili devono essere adempiuti a livello nazionale. Parimenti, le imprese che fanno parte di un "gruppo" (imprese controllate e collegate ex art. 31 d.lgs. 276/2003), con sede in Italia, possono assumere un numero di lavoratori avviati obbligatoriamente superiore a quello previsto dalla legge, portandolo in compensazione con le minori assunzione effettuate in altre imprese del gruppo, operanti in Italia. Il meccanismo di compensazione territoriale è attivato direttamente dal datore di lavoro, fermo restando l'obbligo di presentare il prospetto informativo dal quale si evincano le assunzioni obbligatorie effettuate a livello nazionale, in base ai dati di ciascuna unità produttiva o impresa. In questi particolari casi, il prospetto informativo deve essere inviato ai servizi del collocamento competenti per territorio, in base alla sede delle diverse unità produttive o imprese dello stesso gruppo. Nel caso di compensazione infragruppo l'impresa che assume in eccedenza o riduzione lavoratori disabili, deve presentare il prospetto informativo anche nel caso non sia obbligata.

Qualora il datore di lavoro si trovi in particolari situazioni che consentono di applicare sospensioni o esoneri all'obbligo di assunzioni deve obbligatoriamente darne conto nel prospetto informativo.

In talune situazioni di difficoltà occupazionale, gli obblighi di assunzione dei disabili possono essere sospesi ai sensi dell'art. 3, comma 5, della legge 68/1999. Nello specifico, quando ricorrono le ipotesi di **cassa integrazione guadagni straordinaria (cigs), contratti di solidarietà difensivi,**

licenziamento collettivo, procedure di incentivo all'esodo, il datore di lavoro deve presentare(6) apposita comunicazione al servizio di collocamento competente per territorio, allegando copia del provvedimento amministrativo che riconosce la sussistenza delle condizioni previste dalla legge. La sospensione opera per un periodo pari alla durata dei trattamenti per i quali è concessa e cessa contestualmente al termine degli stessi(7). A seguito della modifica della norma sull'esonero in caso di attività pericolose, il prospetto informativo accoglie due sezioni dove poter indicare sintetici elementi delle procedure di esonero parziale ex art. 5, comma 3 e autocertificato ex art. 5, comma 3 bis. Il datore di lavoro con più di 35 dipendenti la cui attività aziendale risulta pericolosa può chiedere o autocertificare il parziale esonero dall'obbligo di assunzione.

La procedura ordinaria di esonero si avvia presentando domanda al servizio per il collocamento dei disabili della zona ove è ubicata la sede legale dell'impresa. I parametri di valutazione che il servizio di collocamento deve utilizzare per la concessione dell'esonero sono la faticosità della prestazione lavorativa, la pericolosità intrinseca del tipo di attività svolta dall'azienda e infine la particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa. Fino all'adozione del provvedimento definitivo di autorizzazione all'esonero, l'impresa beneficia di una sospensione parziale degli obblighi occupazionali. In ogni caso la concessione dell'esonero parziale s'intende a tempo determinato e una volta decorso un minimo di 6 mesi dalla concessione, i servizi per l'impiego possono proporre iniziative di collocamento mirato per l'inserimento di lavoratori disabili.

La concessione dell'esonero comporta il pagamento al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili del contributo esonerativo (8). La nuova procedura di autocertificazione introdotta dal Jobs Act prevede un

regime di automaticità, secondo cui i datori di lavoro che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini Inail pari o superiore al 60 per mille possono autocertificare di volersi avvalere dell'esonero dall'obbligo di assunzione per quanto concerne i medesimi addetti. Anche in questo caso la normativa prevede il versamento di un contributo esonerativo al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili per ciascun lavoratore con disabilità non occupato. In entrambi i casi la misura percentuale massimo di esonero è determinata nel 60% della quota di riserva; ma nel sistema di autocertificazione la quota di esonero non potrà comunque esser superiore a: la differenza tra quota di riserva e quota netta oppure tra quota di riserva e numero di lavoratori con disabilità occupati. Un ultimo contenuto del prospetto informativo che merita attenzione riguarda l'eventuale stipula di convenzioni ai fini dell'adempimento dell'obbligo di assunzione. Quando insorge o si incrementa l'obbligo di assunzione di lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'art. 1 della legge 68 del 1999 (disabili), il datore di lavoro ha a disposizione svariate modalità per l'inserimento di tali lavoratori: oltre alla richiesta numerica e nominativa, esiste la possibilità di stipulare apposite convenzioni ai sensi degli art. 11, 12 e 12 bis della legge 68/1999, ovvero ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 276/2003(9), quali:

- convenzioni ordinarie, che prevedono accordi senza accedere alle agevolazioni previste dalla legge;
- convenzioni di integrazione lavorativa per l'avviamento di lavoratori disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, che permettono di accedere alle agevolazioni previste dalla legge;
- convenzioni con cooperative sociali o liberi professionisti disabili, che permettono di identificare

un percorso formativo particolare per lavoratori non in grado di accedere direttamente al mercato del lavoro aperto;
- convenzioni che consistono in un accordo sulla base del quale l'azienda assegna a una cooperativa una o più commesse di lavoro della durata minima di 12 mesi. A sua volta la cooperativa, per svolgere il servizio previsto dalla commessa, procede all'assunzione di una o più persone disabili, con un contratto di lavoro dipendente, a copertura di altrettante scoperture del datore di lavoro(10).

L'elaborazione e la conseguente trasmissione telematica, se dovuta, del prospetto informativo, oltre ad assolvere a un obbligo di legge, può rivelarsi anche un importante momento di analisi della situazione aziendale con riflessi sul budget del costo del personale. Ai lavoratori assunti obbligatoriamente si applica, come per gli altri dipendenti, il trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi di lavoro, pertanto quello che ne deriva è a tutti gli effetti un elemento di costo aziendale che non può esser sottovalutato. In tal senso, oltre alla tempistica con cui si manifesta l'obbligo di assunzione, occorre quantificare la possibilità di beneficiare di incentivi quali quelli che l'Inps riconosce ai datori di lavoro (anche non imprenditori) che assumono a tempo indeterminato un disabile.

* *Odcec Pisa*

Note

1. **I principali beneficiari della legge sono i lavoratori affetti da disabilità: invalidi civili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%; persone**

divenute invalide sul lavoro con un grado di invalidità superiore al 33% accertata dall'Inail; persone non vedenti; persone sordomute dalla nascita o, comunque, da prima dell'apprendimento della lingua parlata; persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con speciali minorazioni. Ulteriori categorie tutelate, con regole in parte diverse, sono anche: gli orfani e i coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause; i coniugi e i figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro; i profughi italiani e del terrorismo e della criminalità organizzata e i loro più stretti congiunti.

2. **La modifica è stata introdotta dal d.lgs. 14 settembre 2015 n.151 e inizialmente doveva entrare in vigore dal 1 gennaio 2017; a seguito del decreto Milleproroghe 2017 l'entrata in vigore è stata posticipata al 1 gennaio 2018.**

3. **Per il calcolo dell'organico di riferimento devono essere presi in considerazione tutti i lavoratori subordinati alle dipendenze del datore di lavoro, presenti sul territorio nazionale. anche se distaccati presso terzi. Possono essere esclusi dal computo: i lavoratori assunti obbligatoriamente ex legge n. 68/1999; i lavoratori computati nella quota di riserva; i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata inferiore a sei mesi; i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto; i soci di cooperative di lavoro; i dirigenti; gli apprendisti; i lavoratori dipendenti di terzi in**

distacco; i lavoratori assunti con contratto d'inserimento; i lavoratori occupati mediante contratto di somministrazione; i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero; i soggetti impiegati in lavori socialmente utili; i lavoratori a domicilio; i lavoratori in telelavoro; i familiari di vittime del servizio ed i profughi rimpatriati e altri ex art. 4, c. 1, legge n. 68/1999 e art. 3, d.p.r. n. 333/2000. Per alcune categorie di datori di lavoro, tra cui i partiti politici, le organizzazioni sindacali, gli enti e le associazioni di arte e cultura, gli istituti scolastici religiosi e le altre organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, è tuttavia previsto che la quota di riserva si computi esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative. Nel caso di aziende di trasporto è escluso dal computo il personale viaggiante e navigante. Nel settore edile sono esclusi dal computo gli addetti al cantiere, compresi coloro che operano nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione in cantiere.

4. **La richiesta nominativa è una facoltà del datore di lavoro. Egli pertanto non incorre nella sanzione amministrativa ex art.15 legge 68/1999 qualora sopperisca alla mancata richiesta con l'invio annuale del prospetto informativo (Nota Ministero del lavoro 18/03/2003 n. 325).**

5. **Circ. Ministero del lavoro 14 dicembre 2010 n. 7966**

6. **La comunicazione deve esser presentata attraverso la procedura telematica messa a disposizione dal portale cliclavoro.gov.it**

7. **Qualora l’azienda sia in attesa del provvedimento di ammissione ai trattamenti, il datore di lavoro può ugualmente presentare domanda al servizio territoriale competente per la concessione della sospensione temporanea degli obblighi, che può essere autorizzata per un periodo non superiore a tre mesi, rinnovabile una sola volta.**

8. **Il contributo è pari ad euro 30,64 per ogni giorno lavorativo e per ogni lavoratore disabile non**

9. **La stipula di convenzioni rappresenta unicamente un progetto di assunzione, articolato in varie fasi, che, per sua natura, non consente di predeterminare il momento esatto dell’assunzione del Ne consegue che in caso di inottemperanza del termine previsto dall’art. 9, comma 1, della legge 68/1999, le uniche modalità consentite per l’adempimento alla diffida ex art. 13 del d.lgs. n. 124/2004 saranno la richiesta tardiva di assunzione numerica o la stipula del contratto di lavoro con il lavoratore disabile.**

10. **I lavoratori assunti dalla cooperativa sono computati nella quota d’obbligo del azienda committente per tutta la durata della convenzione.**