Novità in materia di collocamento obbligatorio

scritto da goal | 9 Febbraio 2017

di Fabrizio Smorto*

La normativa in materia di collocamento obbligatorio ha subito un intervento di variazione ad opera del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 *"Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità', in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183"* e successive integrazioni e modificazioni, allo scopo da un lato di introdurre strumenti e procedure che consentano di contemperare il bisogno etico e morale di garantire opportunità di lavoro ai soggetti disabili e, dall'altro, di assicurare la sostenibilità di questo tipo di inserimento nell'assetto organizzativo delle imprese. **L'entrata in vigore delle principali novità però** è **stata differita al 2017**, per consentire ai datori di lavoro di adottare gli opportuni adeguamenti organizzativi e procedurali. Vediamo dunque in cosa consistono queste novità.

Con una modifica all'art. 4 della legge 12 marzo 1999, n. 68 *"Norme per il diritto al lavoro dei disabili*", **dall'anno 2017 si allarga la platea dei soggetti che rientrano nella c.d. quota di riserva**, ossia nel numero dei lavoratori disabili che i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alla loro dipendenze, infatti nel computo della stessa quota attualmente rientrano i lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, purché abbiano una riduzione della capacità lavorativa pari al 60% o minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica

23 dicembre 1978, n. 915, o con disabilità intellettiva e psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dagli organi competenti. Nel "fotografare" la forza aziendale al 31 dicembre 2016 i datori di lavoro che dovranno presentare nel 2017 il prospetto informativo di cui all'articolo 9 della legge n. 68/1999 potranno tenere conto di tale nuova modalità di calcolo.

È il caso di ricordare che se invece il lavoratore è divenuto inabile allo svolgimento delle mansioni successivamente all'assunzione a seguito di infortunio o malattia, sarà possibile tenerne conto in sede di computo solo qualora ciò non sia stato determinato da un inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro.

La **base di computo** da prendere a riferimento per determinare il numero dei soggetti disabili da assumere è composta da tutti i lavoratori subordinati in forza, eccezion fatta per:

- lavoratori a tempo determinato con contratto non inferiore a sei mesi, che vengono calcolati pro quota mentre quelli con durata superiore per intero;
- disabili già in forza;
- soci delle cooperative di produzione e lavoro;
- dirigenti;
- lavoratori assunti con contratto di inserimento e reinserimento;
- lavoratori somministrati;
- lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per tutta la durata di quest'ultima;
- soggetti impegnati in lavori socialmente utili;
- lavoratori a domicilio;
- apprendisti;
- personale di cantiere che opera nelle imprese edili ed in quelle di montaggi industriali o impiantistiche e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere, indipendente dall'inquadramento previdenziale;

- lavoratori a termine assunti in sostituzione di personale assente;

allo stesso fine vengono conteggiare pro quota in base al lavoro effettivamente svolto:

- lavoratori a tempo parziale (part-time);
- lavoratori intermittenti;

mentre in caso di trasformazione in corso d'anno da part-time a tempo pieno, di un lavoratore a tempo indeterminato, bisogna tener conto dell'orario di lavoro svolto alla data del 31 dicembre.

Sono obbligati ad assumere disabili i datori di lavoro che occupano almeno 15 dipendenti, nel seguente modo.

- da 15 a 35 unità: 1 disabile;
- da 36 a 50 unità: 2 disabili
- oltre le 50 unità il 7% ella forza lavoro per gli invalidi e il 1% per le categorie protette.

Con la modifica dell'art. 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68 è stata eliminata la gradualità nelle assunzioni dei disabili, di conseguenza – dal 1 gennaio 2017 – i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti sono tenuti ad avere alle loro dipendenze un lavoratore disabile in base al solo requisito dimensionale, indipendentemente dalla effettuazione di nuove assunzioni. Questa disposizione viene applicata anche ai partiti ed alle organizzazioni senza scopo di lucro. Lo stesso dicasi per i datori di lavoro che raggiungono il limite di 15 lavoratori, il cui obbligo di ottemperare alla legge n. 68/1999 decorre dal raggiungimento del limite numerico anzidetto e non più dal momento dell'assunzione del 16° (sedicesimo) lavoratore.

La modalità di assunzione è la richiesta nominativa che può essere preceduta da un'istanza al servizio competente

finalizzata ad ottenere una preselezione degli iscritti agli elenchi sulla base delle qualifiche richieste e secondo modalità concordate. È possibile, in alternativa, la stipula di convenzioni, come previsto dall'art. 11 della legge n. 68/1999. Gli uffici competenti provvederanno all'avviamento d'ufficio solo quando il datore non abbia adempiuto all'obbligo e, comunque, rispettando la graduatoria per la qualifica richiesta o concordata in base a quelle disponibili. Viene meno la possibilità per gli uffici di procedere all'avviamento di lavoratori con qualifiche similari qualora quelle richieste per il lavoratore non siano disponibili. È anche eliminata la possibilità per gli uffici competenti di poter determinare procedure e modalità di avviamento mediante chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono ad una specifica occasione di lavoro.

Altra novità riguarda il regime sanzionatorio. Il legislatore ha aumentato l'importo della sanzione amministrativa in caso di mancata assunzione dei soggetti aventi diritto (disabili), agganciandone la misura all'ammontare del contributo esonerativo previsto dall'articolo 5, comma 3 bis della legge n. 68/1999. Trascorsi sessanta giorni dalla data in cui insorge l'obbligo di assumere soggetti appartenenti alle categorie aventi diritto, per ogni giorno lavorativo durante il quale la quota di riserva risulti non coperta per cause imputabili al datore di lavoro, il medesimo è tenuto al versamento, a titolo di sanzione amministrativa, di una somma pari a € 153,20 al giorno per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato. Per tale sanzione viene però introdotto l'istituto della diffida, prevista dall'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, e nel caso di mancata copertura della quota d'obbligo i datori di lavoro potranno ottemperare alla diffida procedendo alla presentazione della richiesta nominativa agli uffici competenti ovvero alla stipula del contratto di lavoro con il soggetto avviato dall'ufficio. In tal modo la sanzione sarà irrogata nella misura pari ad un quarto.

Al fine di dirimere pregressi contrasti interpretativi è stata completamente riscritta la norma sull'esonero in caso di attività pericolose (cfr. art. 5, comma 3 bis, della legge n. 68/1999), che oggi è autocertificabile da parte dei datori di lavoro privati e gli enti pubblici non economici che abbiano in forza addetti a lavorazioni il cui tasso di rischio Inail sia pari o superiore al 60 per mille, da intendersi come medio ovvero senza oscillazioni. Viene chiarito che questi lavoratori non sono computabili nella base di calcolo ai fini della quantificazione degli obblighi di cui alla legge n. 68/1999. Allo scopo di dare attuazione alla novella legislativa, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, ha emanato il decreto 10 marzo 2016 che stabilisce le modalità di versamento (trimestrale anticipato) del contributo esonerativo ed i relativi adempimenti a carico del datore di lavoro, come l'autocertificazione di esonero dall'obbligo di assumere lavoratori con disabilità e le relative modalità di presentazione esclusivamente in via telematica. L'autodichiarazione non può essere redatta in forma libera ma in base al modello allegato allo stesso decreto del 10 marzo 2016 e con essa il datore di lavoro dichiara la classe occupazionale di appartenenza ai sensi dell'art. 3 della legge n. 68/1999 (ossia: da 36 a 50 dipendenti ovvero più di 50 dipendenti) nonché i seguenti dati, con riferimento a ciascun ambito provinciale nel quale esistono unità produttive interessate dall'esonero:

1. a) la base di computo;
2. b) la quota di riserva;
3. c) il numero dei lavoratori con disabilità occupati;
4. d) il numero degli addetti impegnati in lavorazioni a rischio elevato (pari o superiore al 60 per mille);
5. e) la base netta (base di computo al netto degli addetti impegnati in lavorazioni a rischio elevato);
6. f) la quota netta (quota di riserva calcolata sulla base netta);

7. g) la quota di esonero;

tenendo presente che la quota di esonero non può essere superiore:

- alla differenza tra la quota di riserva e la quota netta;
- alla differenza tra la quota di riserva e il numero dei lavoratori con disabilità occupati;
- al limite massimo esonerabile (60% Cfr. D.M. 357/2000).

L'autocertificazione deve essere presentata entro 60 (sessanta) giorni all'insorgenza dell'obbligo di assumere lavoratori disabili e preceduta dal versamento del contributo esonerativo relativo al trimestre solare di competenza (es. gennaio, febbraio e marzo), i cui estremi devono essere ivi indicati. Il contributo è calcolato sulla base di 22 giorni al mese, indipendentemente dal Contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, ed ammonta ad euro 2.022,24 a trimestre per ciascun lavoratore disabile per il quale il datore di lavoro autocertifichi l'esonero. Il versamento del contributo esonerativo deve essere effettuato tramite bonifico bancario a favore del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, utilizzando l'IBAN comunicato sul portale istituzionale **www.cliclavoro.gov.it** attualmente: IT 04 A 01000 03245 348027257315. Qualora non intervengano variazioni della quota di esonero, nei trimestri successivi il datore di lavoro può continuare ad avvalersene effettuando solo il versamento del contributo per il trimestre seguente, tenendo presente che il mancato versamento determina la decadenza dell'esonero.

Nel caso in cui si verifichino variazioni della quota di esonero, il datore di lavoro è tenuto a presentare una nuova autocertificazione entro 60 (sessanta) giorni all'evento modificativo, con le suddette modalità (in via telematica).

I datori di lavoro che ricorrono all'esonero inoltre devono darne evidenza nel prospetto informativo, compilando i nuovi

campi espressamente predisposti:

- data di invio telematico dell'autocertificazione attestante l'esonero (per il 2016 coincide con quella in cui si è inteso avvalersi dell'esonero);
- numero dei lavoratori per cui è previsto un tasso Inail pari o superiore al 60 per mille;
- percentuale di lavoratori non assunti per effetto dell'esonero rispetto alla quota di riserva nella provincia di riferimento;
- il numero dei lavoratori esonerati

Pare opportuno ricordare che i disabili gravi, potranno essere assunti in modo diretto, entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo, dando diritto ai datori di lavoro di godere dei connessi incentivi. A tal proposito è stato riformulato l'art. 13 della legge 68/99, che esclude dalla gestione degli incentivi Regioni e Province Autonome, demandando i compiti relativi allo Stato ed all'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps). Quest'ultimo, con la circolare n. 99 del 13 giugno 2016, ha fornito chiarimenti ed istruzioni in merito alle novità apportate dall'art. 10 del d.lgs. 151/2015 alla normativa in materia di collocamento obbligatorio, con riferimento sia alla misura degli incentivi relativi all'assunzione di disabili sia alle modalità di presentazione delle richieste, che sono gestite direttamente dall' Inps attraverso apposite procedure telematiche. Gli incentivi per l'assunzione di lavoratori con disabilità sono stati così ridefiniti:.

- 70% dell'imponibile previdenziale per il disabili, assunti a tempo indeterminato, con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o con minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al T.U. delle norme in materia di pensioni di guerra approvato con D.P.R. 915/1978, per la durata di 36 mesi;
- 35% dell'imponibile previdenziale per il disabili,

assunti a tempo indeterminato, con una riduzione della capacità lavorativa tra il 67% e il 79% o con minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al T.U. delle norme in materia di pensioni di guerra approvato con D.P.R. 915/1978, per la durata di 36 mesi;
- 70% dell'imponibile previdenziale per i disabili intellettivi e psichici, assunti a tempo indeterminato o a termine con durata non inferiore a 12 mesi, in possesso di una della riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, per la durata massima di 60 mesi.

Con la circolare n. 99 del 13 giugno 2016, l'Inps ha dato il "via libera" ai datori di lavoro che intendono fruire degli incentivi previsti dal Jobs Act per l'assunzione di lavoratori disabili, fornendo le indicazioni operative e precisando anche i requisiti che deve possedere il datore di lavoro: si tratta di condizioni, sia specifiche sia generali, che devono essere autocertificate nel modello di richiesta dell'incentivo. In primo luogo rientrano nel campo di applicazione tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dall'obbligo di assunzione del disabile, mentre sono escluse le assunzioni di altri soggetti.

Danno diritto all'agevolazione i contratti di lavoro:

- a tempo indeterminato;
- trasformati da tempo determinato a indeterminato;
- a termine di durata pari almeno 12 mesi (solo per i disabili psichici).

Nell'ipotesi di contratti di somministrazione, i benefici vengono trasferiti all'utilizzatore.

Gli **incentivi sono subordinati**:

1. a) alla **regolarità** a fini **DURC** *(documento unico di regolarità contributiva)*, che riguarda:

2. l’adempimento degli obblighi contributivi;
3. l’osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
4. il rispetto degli altri obblighi di legge;
5. il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

In caso di lavoratori somministrati, la condizione della regolarità del DURC va verificata in capo all’agenzia di somministrazione; in relazione alle condizioni di osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro, invece, il requisito va verificato anche in capo all’utilizzatore, in quanto su entrambi incombono obblighi di sicurezza nei confronti del lavoratore somministrato.

1. b) alle condizioni generali in materia di fruizione degli incentivi, unicamente per i datori di lavoro non obbligati all’assunzione. In tal senso la circolare fa presente che i requisiti generali richiesti dalla normativa vigente, non possono essere applicati alle assunzioni effettuate per assolvere all’obbligo di cui all’articolo 3 della legge n. 68/1999, poiché in tal caso, il datore di lavoro non è libero di scegliere se assumere e con quale lavoratore eventualmente instaurare il rapporto. L’incentivo è, pertanto, una previsione agevolativa meramente finalizzata al rendere meno oneroso l’adempimento di un obbligo assuntivo previsto dalla legge.

Ne deriva che, nell’ipotesi di assunzioni di lavoratori disabili effettuate oltre la “quota di riserva”, trovano regolare applicazione i medesimi principi elencati nel decreto in esame:

– l’assunzione non deve costituire attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva;

– l’assunzione non deve violare il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;

– presso il datore di lavoro o l’utilizzatore con contratto di somministrazione non devono essere in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale per lavoratori inquadrati al medesimo livello o impiegati nella medesima unità produttiva;

– l’assunzione non deve riguardare lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento;

Va inoltre ricordato che, ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l’attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato.

1. c) **alla realizzazione dell’incremento netto dell’occupazione**, rispetto alla media della forza occupata nell’anno precedente l’assunzione o la trasformazione. La circolare mette in rilievo la circostanza secondo cui l’incentivo spetta a condizione che l’assunzione, ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine, realizzi un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti: la verifica del mantenimento dell’incremento occupazionale

deve essere effettuata mensilmente in U.L.A., confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti. Ai fini del calcolo non vanno considerati i posti di lavoro resi vacanti a seguito di:

- dimissioni volontarie;
- invalidità sopravvenuta;
- pensionamento per raggiunti limiti d'età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa.

L'incremento va valutato con riferimento all'intera organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge il rapporto di lavoro.

1. d) alle **condizioni generali di compatibilità con il mercato interno** previste dai Regolamenti UE. In particolare il beneficio degli incentivi è inoltre subordinato:

- alla circostanza che il datore di lavoro non rientri tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato, gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili della Commissione;
- alla circostanza che il datore di lavoro non sia un'impresa in difficoltà (ex Regolamento (CE) 651/2014).

Relativamente alle modalità di fruizione del suddetto incentivo, la richiesta va presentata telematicamente all'Inps utilizzando l'apposito modulo di istanza on line "151-2015",

presente all’interno dell’applicazione DiResCo, che vale come *prenotazione* dell’incentivo. Nei 5 giorni successivi, l’Istituto, verifica la disponibilità delle risorse, che sono annualmente determinate con decreto ministeriale, ed assegna o meno l’incentivo comunicandolo telematicamente al datore di lavoro sempre tramite la funzione DiResCo.

Nel caso di disponibilità delle risorse, il rapporto di lavoro dovrà essere instaurato entro 7 giorni (termine perentorio) ed entro 14 giorni dalla ricezione della comunicazione di accoglimento dell’istanza il datore di lavoro deve confermare la prenotazione, comunicando all’Inps l’avvenuta assunzione. L’incentivo é conguagliato mensilmente con il flussi *Uniemens* o trimestralmente tramite DMAG per i lavoratori agricoli. L’invio tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l’instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione determina la perdita della parte di incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

* *ODCEC Reggio Calabria*