

# **Le nuove norme per il collocamento obbligatorio: facciamo il punto.**

---

CENTRO STUDI

Circolare n.02 del 2016



*Carissimi amici e amiche,*

Moltissimi di voi ci hanno chiesto, alla luce dello spostamento della scadenza del prospetto informativo disabili al 29 Febbraio, di fare il punto sul collocamento obbligatorio e sulle novità che il Jobs act ha messo in campo su questo tema. Vi proponiamo un approfondimento a cura di Massimo Cecchini (che ringraziamo per la disponibilità e soprattutto per la velocità) vicepresidente Aidp gruppo Lazio ed esperto del Collocamento obbligatorio. Ancora una volta la ricchezza del Centro Studi si alimenta della ricchezza di ciascun socio che mette a disposizione della Associazione le sue competenze e capacità.

*David Trotti e Maurizio Manicastrì*  
*Coordinatori Nazionali del Centro Studi AIDP*

### **Jobs Act : La Nuova Mappa del Collocamento Obbligatorio**

Massimo Cecchini Vicepresidente AIDP Lazio e Esperto del Collocamento Obbligatorio

Con circolare del 30 dicembre 2015 a firma del Direttore Generale Grazia Strano, il Ministero del lavoro ha prorogato al 29 febbraio 2016 il termine ultimo per l'invio, da parte dei datori di lavoro, del prospetto informativo di cui all'art 9, comma 6 della L.68/99. La motivazione di tale spostamento risiede nella necessità per il Ministero di aggiornare il sistema informatico che supporta da ormai 5 anni l'invio telematico del prospetto, in relazione alle innovazioni introdotte in materia dai decreti legislativi 15 giugno 2015 nn. 80 ed 81 e 14 settembre 2015 n. 151.

Vediamo allora quali sono le principali innovazioni.

La prima rilevante novità introdotta dall'Art. 3 del decreto legislativo 151/2015 riguarda il **collocamento dei disabili nelle piccole imprese**. Per ben comprendere la portata del cambiamento è bene rammentare che la normativa attualmente in vigore prevede che, per le aziende che raggiungono i quindici dipendenti e non superano i 35, l'obbligo di assunzione di un lavoratore disabile scatta nel caso di una nuova assunzione (quando, dunque, i lavoratori salgono a sedici) ed il datore di lavoro ha tempo dodici mesi per ottemperare a tale obbligo. A far data dal **1 gennaio 2017** tutto questo verrà meno e, di conseguenza, tutti datori di lavoro, compresi quelli che raggiungeranno la faticosa quota di quindici dipendenti, avranno sessanta giorni di tempo per adempiere, trascorsi i quali scatterà l'irrogazione della sanzione (62,77 euro per ogni giorno lavorativo, per ogni posizione carente).

La seconda novità di un certo peso viene introdotta con l'Art 4 con cui si consente ai datori di lavoro di computare nella quota d'obbligo il **personale già disabile** prima dell'assunzione (ma non assunto tramite il collocamento obbligatorio) con minorazioni superiori al 60% ovvero con minorazioni intellettive e psichiche superiori al 45% o, infine, con minorazioni riferibili a quelle comprese tra la prima e sesta categoria delle tabelle annesse al testo unico riguardante le pensioni di guerra. Allo stesso modo, ricordiamo, sono **computabili nella quota d'obbligo i dipendenti invalidatisi, con la percentuale dal 60%, nel corso del rapporto di lavoro** (ovviamente non per colpa del datore di lavoro).

Altra novità di grande interesse per i datori di lavoro è quella che riguarda l'andata in pensione dell'avviamento numerico. Per le aziende private viene infatti generalizzato l'**avviamento nominativo** (che non significa assunzione diretta) fatti salvi accordi diversi scaturiti da convenzioni stipulate con i servizi per l'impiego ex art. 11. L'avviamento numerico resta in vigore per la Pubblica amministrazione nei casi in cui non si debba ricorrere a procedure concorsuali e per i datori privati che non ottemperino agli obblighi di legge nei termini previsti dalla norma.

Per quanto riguarda gli **incentivi** per l'inserimento dei disabili con l'Art. 10 si dispone che, a partire dal 1 gennaio 2016, gli stessi verranno erogati dall'INPS mediante il conguaglio contributivo attraverso una procedura telematica che sarà predisposta a cura dell'Istituto.

La durata dell'incentivo è di 36 mesi e la misura varia tra il 70% ed il 35% della retribuzione lorda a seconda che l'handicap superi il 79% o sia ricompreso tra il 67% ed il 79%. Nel caso di disabilità intellettiva o psichica superiore al 45% la percentuale dell'incentivo ritorna al 70% e la durata si protrae per 60 mesi. In caso di assunzione a tempo determinato non inferiore a 12 mesi il beneficio viene riconosciuto per tutta la durata del contratto.

Da ultimo va rammentata la significativa novità introdotta con l'art. 34, comma 3 del decreto legislativo n. 81/2015 entrato in vigore lo scorso 25 giugno. Con questa norma il legislatore stabilisce che, in caso di **somministrazione** di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore ai 12 mesi, gli stessi vengono computati nella quota di riserva prevista dall'art. 3 della L. 68/1999 (uno per le imprese tra i 15 ed i 35 dipendenti, due per quelle con organico tra le 36 e le 50 unità, 7% per quelle con più dipendenti).

Sono almeno tre gli ordini di motivi che possono suggerire il ricorso alla somministrazione: il primo è rappresentato dal fatto che le Agenzie per il lavoro, molto più che non i servizi per l'impiego, sono in grado di percepire le esigenze professionali del mercato e coniugarle con le aspirazioni e le competenze dei lavoratori portatori di handicap. Il secondo consiste nel fatto che, attraverso la somministrazione, le imprese, da un punto di vista meramente burocratico della gestione del rapporto, non hanno le difficoltà e gli oneri che normalmente si incontrano attraverso la normale gestione diretta. Il terzo – con un occhio ai lavoratori disabili – riguarda la possibilità che gli stessi possano con più facilità seguire corsi “veri” di formazione e riqualificazione professionale attivati mediante i fondi di natura contrattuale.

## **PROMEMORIA**

### **Disabili (art. 1 L.68/99)**

Invalidi civili oltre il 45%

- Invalidi del lavoro oltre il 33%
- Non vedenti e sordomuti
- Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra, invalidi per servizio
- Pensionati di invalidità

### **Categorie protette (art. 18 L.68/99)**

- Orfani e coniugi di deceduti in guerra, sul lavoro e per servizio



- Orfani e coniugi di vittime del terrorismo e della criminalità organizzata
- Orfani e coniugi di grandi invalidi per cause di guerra, servizio e lavoro
- Profughi italiani rimpatriati

### Quote di riserva (art. 3 L.68/99)

<b>Disabili (ex art 1)</b>	1	imprese da 15 a 35 dipendenti
	2	imprese da 36 a 50 dipendenti
	7%	imprese con 51 dipendenti ed oltre
		+
<b>Orfani (ex art. 18)</b>	1	imprese da 51 a 150 dipendenti
	1%	imprese con 151 dipendenti ed oltre

### Computo della quota di riserva (art. 4 L.68/99)

Vanno conteggiati i lavoratori con contratto di lavoro subordinato ad eccezione delle seguenti categorie:

Dirigenti, lavoratori ex L.68/99, lavoratori con contratto a T.D. fino a 6 mesi, lavoratori a domicilio, lavoratori impiegati all'estero, lavoratori somministrati, soci lavoratori di cooperative di produzione e lavoro, apprendisti, tirocinanti, collaboratori, LSU, lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento e CFL, lavoratori assunti per sostituzioni.

### Esoneri

Il datore di lavoro può far ricorso alla richiesta di esonero in presenza di una di queste tre condizioni:

- **faticosità della prestazione lavorativa**
- **attività lavorativa pericolosa anche in relazione alle condizioni ambientali**
- **particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa**

la richiesta motivata va inoltrata allo SPI competente

è previsto il versamento di un contributo al FROD di € 30,64 per ogni lavoratore disabile non occupato e per ogni giorno lavorativo.

I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici possono richiedere l'esonero per gli addetti alle lavorazioni che comportino un tasso di rischio INAIL superiore al 60 per mille. Si procede con una autocertificazione resa contestualmente alla presentazione del prospetto informativo (compilare la casella posta impropriamente tra le "esclusioni") e versando autonomamente il contributo dovuto al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili.

### Compensazione

L'ottemperanza all'obbligo di assunzione tanto dei lavoratori disabili quanto di quelli appartenenti alle categorie protette viene valutata a livello nazionale. Pertanto le aziende multi localizzate e quelle facenti parte di un gruppo societario (art.2359 c.c.) possono compensare eventuali carenze in singole unità produttive ovvero in singole società facenti parte del gruppo con le eccedenze presenti in altre unità produttive o in altre società del gruppo.

N.B. Il Ministero del Lavoro con circolari nn. 41/2000 e 27/2011 ha ribadito l'incompatibilità delle richieste di esonero parziale e di compensazione per la stessa provincia.

### **Sospensione dell'obbligo**

La sospensione temporanea dell'obbligo viene concessa dai servizi competenti alle imprese che stiano attraversando momenti di crisi aziendale ed occupazionale (fallimento, liquidazione coatta amministrativa o amministrazione straordinaria senza prosecuzione dell'attività) La sospensione opera anche in presenza di ricorso alla CIGS (anche in deroga), ai contratti di solidarietà difensiva o in presenza di procedure di mobilità. In questo caso la sospensione si protrae fino a quando perduri il diritto per i lavoratori eventualmente licenziati alla precedenza in caso di nuove ulteriori assunzioni (attualmente 6 mesi dalla data dell'ultimo licenziamento).

Il rispetto da parte dei datori di lavoro delle disposizioni in materia di collocamento obbligatorio oltre a costituire un valido indice di civiltà dell'intero sistema produttivo, consente alle imprese di poter certificare l'ottemperanza alla L.68/99. Questa certificazione è al momento indispensabile per consentire alle imprese di partecipare alle gare di appalto promosse da pubbliche amministrazioni e, in molti casi, è richiesta per l'iscrizione agli albi fornitori delle grandi aziende.