

Le novità sul collocamento obbligatorio ed il prospetto informativo disabili

CENTRO STUDI

Circolare n.04 del 2016



Carissimi amici e amiche,

Tutti stavamo aspettando la pronuncia del Ministero relativamente al prospetto informativo disabili ed alle novità sul collocamento obbligatorio. Bene sono arrivate e le commentiamo a brevissima distanza dalla loro uscita. Ancora una volta speriamo di fare un servizio utile a tutte le Direzioni del Personale.

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

Le novità sul collocamento obbligatorio ed il prospetto disabili.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la Nota del 17 febbraio 2016, n. 970 commenta il Decreto direttoriale n. 33/43 del 17 febbraio 2016 relativo alla presentazione del Prospetto informativo ai sensi dell'articolo 9, comma 6, della legge 12 marzo 1999, n. 68. Il decreto direttoriale citato ha aggiornato gli standard del Sistema Informativo del Prospetto informativo

In dettaglio la nota si occupa inizialmente delle esclusioni dal computo partendo dai lavoratori somministrati e ricordando che l'art. 4, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68, individua i lavoratori che non sono computabili agli effetti della determinazione del numero di soggetti con disabilità da assumere, ricomprendendo tra questi i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore. Somministrazione che è stata rivisitata dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ma che continua a vedere considerato il fatto che "Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro". Si passa poi al telelavoro che in base all'art. 23 del D.Lgs. n. 80/2015, esclude i "lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti"; dunque i datori di lavoro privati (e solo questi) che fanno ricorso al telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in forza di accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, non computano i lavoratori ammessi al telelavoro, agli effetti della determinazione della quota di riserva.

Per essere effettiva, l'esclusione presuppone che i lavoratori siano ammessi al telelavoro per l'intero orario di lavoro; e se gli stessi siano ammessi al telelavoro solo parzialmente, sono esclusi in proporzione all'orario di lavoro svolto in telelavoro, rapportato al tempo pieno.

Ulteriore categoria esclusa è quella degli apprendisti. Ricordiamo che l'art. 47, comma 3, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 ha ribadito l'esclusione dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Ulteriore aspetto toccato dalla nota è la computabilità nella quota di riserva.

Il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 ha previsto la computabilità nella quota di riserva di cui all'articolo 3, della legge n. 68 del 1999, dei lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio.

La computabilità del lavoratore è subordinata:

1. alla dimostrazione, mediante idonea documentazione medica, che, anteriormente alla costituzione del rapporto, il lavoratore si trovava in condizioni di riduzione della capacità lavorativa superiore al 60 per cento ovvero di minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra ovvero di riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento per le persone con disabilità intellettiva e psichica.
2. all'assunzione del lavoratore al di fuori delle procedure che regolano il collocamento obbligatorio.
3. all'idoneità del lavoratore con disabilità a continuare a svolgere le mansioni cui è adibito.

Il datore di lavoro, dunque, con il consenso del lavoratore interessato, è tenuto a richiedere la visita per l'accertamento della compatibilità delle mansioni cui è adibito.

La computabilità nella quota di riserva dei lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, è possibile sia per i datori di lavoro privati che per i datori di lavoro pubblici, tenuto conto della genericità della previsione normativa.

Vi è un'altra norma che ha previsto una forte innovazione nel campo si tratta dell'art. 34, comma 3, ultimo periodo del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 che ha previsto che, in caso di somministrazione di lavoratori con disabilità per missioni di durata non inferiore a

dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68, sempre che la missione sia continuativa presso lo stesso utilizzatore.

Ulteriore aspetto affrontato è quello della sospensione degli obblighi e la norma ricorda che questo è stato già presentato con Circolare n. 22 del 24 settembre 2014, che ha ritenuto applicabile in via analogica la norma che sancisce la sospensione dagli obblighi occupazionali per le ipotesi in cui il datore di lavoro sottoscrive accordi ed attiva le procedure di incentivo all'esodo previste dall'art. 4, commi da 1 a 7 ter, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

Oltre la sospensione ci si occupa anche dell'esonero ricordando che l'articolo 5, del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 con le modifiche apportate sancisce che: "I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici 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 l'esonero dall'obbligo di cui all'articolo 3 per quanto concerne i medesimi addetti e sono tenuti a versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili di cui all'articolo 13 un contributo esonerativo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato"; dunque i datori di lavoro privati e gli enti pubblici non economici possono avvalersi dell'esonero autocertificato dal 24 settembre 2015. Qui dobbiamo rifarci alla nota ministeriale prot. n. 8909 del 16 dicembre 2015, che ha statuito che nelle more dell'adozione del decreto interministeriale di definizione delle modalità di versamento del contributo esonerativo, i datori di lavoro, entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo di assunzione di lavoratori con disabilità, sono tenuti a comunicare, ai servizi competenti per ciascuna unità produttiva interessata dall'esonero, nonché al servizio in cui il datore di lavoro ha la sede legale, che intendono presentare autocertificazione dell'esonero e dunque il datore di lavoro che ha comunicato ai servizi competenti che intende avvalersi dell'esonero autocertificato, dovrà compilare l'apposita sezione "esonero" del prospetto informativo. Se il decreto entrerà in vigore prima dell'invio del prospetto la sezione potrà essere compilata a seguito della presentazione dell'autocertificazione nei termini previsti dal medesimo.

Una norma specifica (articolo 5, comma 1, lettera c) del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151) è rivolta al lavoro pubblico anche per i datori di lavoro pubblici è prevista la facoltà di avvalersi della compensazione in via automatica, ma la nota precisa che si potrà fare unicamente con

riferimento alle unità produttive della medesima regione (per regioni diverse no) inoltre coloro che si avvarranno di tale facoltà, trasmetteranno in via telematica a ciascuno degli uffici competenti il prospetto informativo, anche se rispetto all'ultimo prospetto inviato non avvengano cambiamenti nella situazione occupazionale tale da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva.

Ultimo elemento toccato dalla circolare è l'articolo 7 della Legge 12 marzo 1999, n. 68 relativo alle modalità delle assunzioni obbligatorie in cui ora si prevede che "1. Ai fini dell'adempimento dell'obbligo previsto dall'articolo 3, i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici assumono i lavoratori mediante richiesta nominativa di avviamento agli uffici competenti o mediante la stipula delle convenzioni di cui all'articolo 11. La richiesta nominativa può essere preceduta dalla richiesta agli uffici competenti di effettuare la preselezione delle persone con disabilità iscritte nell'elenco di cui all'articolo 8 che aderiscono alla specifica occasione di lavoro, sulla base delle qualifiche e secondo le modalità concordate dagli uffici con il datore di lavoro.

1-bis. Nel caso di mancata assunzione secondo le modalità di cui al comma 1 entro il termine di cui all'articolo 9, comma 1, gli uffici competenti avviano i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra specificamente concordata con il datore di lavoro sulla base delle qualifiche disponibili. Gli uffici possono procedere anche previa chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro."

Questo comporta che i datori di lavoro privati assumono i lavoratori mediante richiesta nominativa entro 60 giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione, ma non esclude che il datore di lavoro possa, comunque, nel medesimo termine, richiedere l'avviamento numerico indicando la qualifica sulla base di quelle disponibili presso gli uffici competenti; decorso il termine, il datore di lavoro decade dalla possibilità di avvalersi della richiesta nominativa ed è tenuto a presentare richiesta numerica, per questo si dovrà preliminarmente individuare con il servizio per il collocamento mirato competente la qualifica sulla base di quelle possedute dagli iscritti.

Considerato poi il fatto che "La richiesta di avviamento al lavoro si intende presentata anche attraverso l'invio agli uffici competenti dei prospetti informativi", la nota specifica che se il

prospetto informativo è presentato entro 60 giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione vale come richiesta di avviamento nominativa o numerica, fermo restando che, se numerica, il datore di lavoro deve indicare la qualifica già concordata con gli uffici competenti. Viceversa se alla data di presentazione del prospetto siano trascorsi i 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo, lo stesso vale unicamente come richiesta numerica e il datore di lavoro deve indicare la qualifica precedentemente individuata presso gli uffici competenti. Infine la nota statuisce la data definitiva per l'invio del prospetto stabilendo che i servizi informatici saranno disponibili a partire dal 15 aprile 2016 e la scadenza per la presentazione del prospetto informativo è prorogata al 15 maggio 2016.