

STUDIO ASSOCIATO CONSULENTI DEL LAVORO

BARILLARI Ó LAPOLLA Ó CAVALLERI

16128 - GENOVA - VIA CORSICA, 9/2 SC. B - TEL. 010 5455511 - FAX 010 5704028

E-MAIL: barillari@tpservice.it lapolla@tpservice.it cavalleri@tpservice.it

CIRCOLARE 12/2015

Genova, 02/11/2015

Oggetto: Collocamento dei lavoratori disabili: le novità del D.L.vo n. 151/2015

Il Legislatore delegato, all'interno del decreto sulla razionalizzazione e semplificazione in materia di lavoro, entrato in vigore il 24 settembre con il n.151/2015, ha, tra le altre cose, operato una sorta di restyling della legge n. 68/1999 che disciplina l'avviamento al lavoro dei soggetti portatori di handicap.

Collocamento dei disabili nelle piccole imprese

Dopo aver ampliato la sfera dei destinatari della norma all'art.2, allargando il campo di applicazione alle persone di cui all'art. 1, comma 1, della legge n. 222/1984 (che sono i percettori di una pensione di invalidità), il Legislatore delegato tocca, innovandolo, profondamente, il collocamento dei lavoratori disabili nelle imprese dimensionate sui quindici dipendenti, a partire dal 1 gennaio 2017.

Per ben comprendere la portata della novità riteniamo necessario riassumere, sia pure brevemente, quale è ora la regola vigente determinata da un lato, dalla versione contenuta nell'art. 3 della legge n. 68/1999 e, dall'altro, dai chiarimenti amministrativi espressi dal Dicastero del Lavoro a partire dall'inizio degli anni 2000.

Oggi, l'assunzione di un lavoratore disabile nelle aziende che raggiungono un organico pari alle quindici unità scatta nel caso di una nuova assunzione (quindi i dipendenti salgono a sedici) e il datore di lavoro ha tempo dodici mesi dal momento nel quale si è instaurato il nuovo rapporto, per adempiere l'obbligo.

Tutto questo verrà meno a partire dal 2017: l'art. 3 del decreto attraverso la soppressione dell'art. 3, comma 2 della legge n. 68/1999, fa sì che a partire dal 1 gennaio 2017, venga superato, per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, il regime di gradualità nell'attuazione dell'obbligo di assunzione che era subordinato all'effettuazione di *nuove assunzioni*.

In altre parole, mentre prima l'obbligo di assumere un disabile scattava solo in caso di nuove assunzioni, ora il semplice fatto di avere dai 15 ai 35 dipendenti impone al datore di lavoro di avere alle proprie dipendenze il lavoratore disabile nei termini previsti per gli altri datori di lavoro (sessanta giorni dall'obbligo). Trascorsi i sessanta giorni troverà applicazione l'art. 15 che prevede l'irrogazione di una sanzione amministrativa pari a 62,77 euro per ogni giorno lavorativo, destinata a crescere fino a quando non si darà seguito all'onere legale. Tutto questo, indubbiamente, sarà destinato a creare problemi operativi di non poco conto, tenendo presenti le realtà aziendali di tali

piccole unità ove, con tutta la buona volontà possibile, potrebbe essere particolarmente difficoltoso trovare una postazione lavorativa al disabile anche apportando gli opportuni adattamenti.

Nelle aziende che raggiungono la soglia minima dei quindici dipendenti ci troviamo quindi in presenza di due disposizioni che sembrano, per certi versi, non andare nella stessa direzione.

Da un lato abbiamo l'art. 1, comma 3, del Decreto Legislativo n. 23/2015 che sembra dire ai piccoli datori di lavoro: «cresci senza paura, assumi lavoratori a tempo indeterminato (anche utilizzando gli incentivi previsti dalla legge n.190/2014) e, se per effetto di tali nuovi rapporti supererai la soglia fatidica delle quindici unità, ai tuoi dipendenti assunti prima del 6 marzo 2015, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, non si applicherà l'art. 18, ma la tutela indennitaria economica prevista dall'art. 3, comma 10».

Dall'altro lato, invece, il Decreto Legislativo «toglie» alle aziende che crescono e raggiungono la soglia, quel vantaggio prettamente operativo giustificato anche dalle dimensioni della organizzazione aziendale, di procrastinare l'assunzione al raggiungimento della ulteriore espansione legata all'incremento di un nuovo dipendente.

Computabilità nella quota d'obbligo del personale non assunto obbligatoriamente

Nella quota di riserva prevista dalla norma (un lavoratore nelle aziende da quindici a trentacinque dipendenti, due in quelle comprese tra trentasei e cinquanta, il 7% in quelle con un organico superiore), l'art. 4 del D.L.vo n. 151/2015 consente di computare nell'«aliquota» i lavoratori già disabili prima dell'assunzione (ma non assunti per il tramite del collocamento obbligatorio) con una percentuale di minorazione superiore al 60% o con minorazioni riferibili a quelle comprese tra la prima e sesta categoria delle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra o con disabilità intellettiva o psichica superiore al 45%: la disposizione appare l'esatto «pendant» di quella che consente la computabilità dei lavoratori invalidatisi con la stessa percentuale nel corso del rapporto di lavoro (ovviamente, non per colpa del datore di lavoro).

Esclusioni, esoneri e contributi esonerativi

Attraverso l'art. 5 il Legislatore delegato «cassa» la possibilità che avevano i titolari delle aziende di autotrasporto di non computare nella base di calcolo il personale viaggiante addetto alla guida degli automezzi. Detto questo, tuttavia, la norma prosegue affermando che le imprese private e gli Enti pubblici economici potranno auto certificare l'esonero dall'obbligo per tutto il personale che è impegnato in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio INAIL pari o superiore al 60 per mille. Tale autocertificazione, però, ha un costo, in quanto per ogni giorno lavorativo dovrà essere versata al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili (dal quale l'art. 13 trae gli incentivi per le assunzioni dei lavoratori con handicap abbastanza pesanti) una somma pari a 30,64 euro relativa a ciascun lavoratore disabile non occupato per effetto di tale «computo» dalla base di calcolo. Le modalità di versamento del contributo dovranno essere determinate da un provvedimento del Ministro del Lavoro che sarà emanato entro il 23 novembre 2015.

Iscrizione nelle liste e compiti del comitato tecnico

Attraverso l'art. 7 il Decreto Legislativo n. 151/2015 apporta modifiche alle modalità di iscrizione dei portatori di handicap nell'elenco dei servizi per il collocamento mirato. Si conferma che il

soggetto è tenuto ad iscriversi presso quello sul quale insiste il luogo di residenza ma, al contempo, gli si consente di emigrare, previa cancellazione, presso un altro servizio presente sul territorio italiano. Con l'iscrizione, il comitato tecnico, composto da funzionari dei servizi medesimi e da esperti del settore sociale e medico-legale, annota le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni, la natura ed il grado di disabilità, confrontando il tutto con i posti disponibili, al fine di facilitare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro. Rispetto al vecchio testo della legge n. 68/1999, il comitato tecnico sembra assumere una funzione più operativa e tale da influire su quella del Dirigente responsabile della struttura.

Incentivi per l'inserimento dei disabili

Attraverso l'art. 10 viene riscritto l'art. 13 della legge n. 68/1999: a partire dal 1 gennaio 2016 non saranno più le Regioni ad erogare i benefici ma direttamente l'INPS mediante il sistema del conguaglio contributivo attivabile con una procedura telematica che sarà predisposta dall'INPS, con termini procedurali di stipula del contratto (entro 7 giorni dalla prenotazione) che ricordano quelli previsti dall'art. 1 del D.L. n. 76/2013, oggi abrogato.

Vediamo come sarà l'incentivo:

- La durata complessiva sarà di 36 mesi, previa istanza da parte dell'azienda interessata;
- La misura sarà pari al 70% della retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali se l'assunzione a tempo indeterminato riguarda un soggetto con un handicap fisico superiore al 79% o con minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria inserite nella tabella allegata al testo unico sulle pensioni di guerra;
- La misura scende al 35% qualora la riduzione della capacità lavorativa sia tra il 67% ed il 79% o le minorazioni riferite alla tabella di cui si è appena parlato siano comprese tra la quarta e la sesta categoria;
- La misura risulta essere del 70% nel caso in cui ad essere assunto sia un disabile intellettivo o psichico con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%: in questa ipotesi l'agevolazione viene riconosciuta per 60 mesi. Se l'assunzione avviene con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi, il beneficio viene riconosciuto per tutta la durata del contratto.

Auspiciando di aver esposto in maniera esaurientemente chiara la normativa riferita all'oggetto della presente rimaniamo a Vs. completa disposizione per ogni eventuale ed ulteriore chiarimento che si rendesse necessario.

Con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

**Studio Associato
Consulenti del Lavoro
Ragg. BARILLARI ó LAPOLLA
Dott. CAVALLERI**