



STUDIO ASSOCIATO PANNISCO
DI DOTT. PASQUALINO PANNISCO E DOTT. ANGELO PANNISCO

CONSULENZA DEL LAVORO

DOTT. PASQUALINO PANNISCO
Consulente del lavoro
Revisore legale

AVV. MELANIA LAZZARIN
Avvocato

DOTT. ANGELO PANNISCO
Consulente del lavoro

DOTT.SSA MARIA ELENA CRESPIAN
Abilitata Consulente del lavoro

Treviso, 13 febbraio 2017

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Circolare n. 6 - 2017

Oggetto: NOVITÀ IN TEMA DI ASSUNZIONE DI LAVORATORI DISABILI

Il D.Lgs. 151/2015, già oggetto di modifiche ad opera del decreto correttivo del *Jobs Act*, ha comportato interessanti modifiche anche in tema di collocamento mirato.

Le più recenti novità possono essere così riassunte:

l'obbligo di assunzione di un lavoratore disabile, per i datori di lavoro che occupano tra i 15 e i 35 dipendenti, non è più collegato all'effettuazione di una nuova assunzione, ma sorge subito al raggiungimento del limite legale di 15 addetti;

computabilità tra il personale disabile dei lavoratori, assunti non per il tramite del collocamento obbligatorio, con capacità lavorativa ridotta pari o superiore al 60% (in precedenza solo superiore);

revisione del sistema sanzionatorio mediante l'aumento della sanzione amministrativa e l'introduzione dell'istituto della diffida.

La Fondazione studi dei consulenti del lavoro ha commentato tali novità nella circolare n. 14/2016.

Obbligo di assunzione dal 2017

Come noto, per i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 lavoratori, dato lo specifico regime di favore, l'obbligo di assunzione di un lavoratore disabile sorgeva solo al momento dell'effettuazione di una nuova assunzione. Con il 1° gennaio 2017 tale regime viene sostituito da una regola più stringente; perché si attivi l'obbligo di assunzione di un lavoratore disabile basta infatti il raggiungimento del limite di 15 lavoratori dipendenti, al di là del fatto che l'azienda operi o meno una nuova assunzione. Stante tale nuova disposizione, si richiama l'attenzione verso il nuovo obbligo da parte degli operatori che si trovino nei limiti previsti dalla normativa, ovvero tra i 15 e i 35 dipendenti.

Calcolo della quota di riserva

La quota di riserva è il numero dei lavoratori appartenenti alle c.d. categorie protette o la percentuale degli stessi (per coloro che occupano più di 50 dipendenti) che i datori di lavoro devono assumere o comunque avere in forza. L'articolo 4, L. 68/1999, fissa i criteri per il calcolo della base di computo per determinare il



numero di disabili da avere in azienda: il principio generale è che sono esclusi i lavoratori assunti ai sensi della L. 68/1999 e sono inclusi i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato con alcune eccezioni. Le novità riguardano proprio questi criteri, visto che ora nella quota di riserva si devono considerare anche i disabili, già tali prima dell'inizio del rapporto di lavoro e anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, che abbiano una riduzione della capacità lavorativa non solo superiore, ma anche pari al 60%. In sostanza, prima delle modifiche, tali lavoratori erano da computare tra il personale in forza e nella base di computo, mentre ora si calcolano tra il personale in forza, ma non nella base di computo per determinare il numero di soggetti disabili da assumere, potendone potenzialmente diminuire il numero. Al contempo tali soggetti potranno essere considerati a copertura della quota di riserva.

Sistema sanzionatorio

Trascorsi 60 giorni dalla data in cui insorge l'obbligo di assumere disabili, per ogni giorno lavorativo durante il quale risulti non coperta per cause imputabili al datore di lavoro la quota dell'obbligo, è dovuta, a titolo di sanzione amministrativa, una somma che prima delle modifiche era di 62,77 euro e ora è invece pari a 5 volte la misura del contributo esonerativo previsto per i datori di lavoro che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio Inail pari o superiore al 60 per mille, per ogni giorno e per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato nella medesima giornata. Considerato che il contributo esonerativo è attualmente di 30,64 euro, la sanzione per ogni giorno di mancata assunzione del disabile è pari a 153,20 euro. Detto importo sarà aggiornato ogni 5 anni con decreto del Ministero del lavoro. La sanzione va calcolata per ogni giorno di mancata assunzione (5 giorni se la settimana è corta, 6 giorni alla settimana se il sabato è considerato lavorativo, secondo quanto precisato dal Ministero del lavoro nella nota n. 638/2001 in merito al contributo esonerativo).

L'ulteriore novità introdotta prevede però che il personale ispettivo diffida il soggetto inadempiente alla regolarizzazione delle inosservanze sanabili entro 30 giorni dalla notifica del verbale e che, in caso di ottemperanza alla diffida, la sanzione possa essere ridotta a 38,30 euro per ogni giornata di mancata assunzione, da pagarsi entro 15 giorni dalla scadenza dei 30 anzidetti. Per ottemperare alla diffida e pagare la sanzione ridotta occorre presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione o stipulare il contratto di lavoro con la persona con disabilità avviata dagli uffici.

Le novità normative nulla hanno precisato in merito alle violazioni iniziate prima della loro entrata in vigore (8 ottobre 2016) e concluse successivamente. La Fondazione studi ritiene che in tali casi, così come in quelli di condotte iniziate e concluse in vigenza della nuova disciplina, in attesa di istruzioni ufficiali in merito, sia applicabile la nuova disciplina con la sanzione più elevata diffidabile, mentre per le condotte iniziate e cessate in vigenza della vecchia disciplina sia applicabile la vecchia sanzione di importo più basso, ma non diffidabile.

Prospetto informativo disabili: i chiarimenti ministeriali

Il Ministero del lavoro e l'Anpal, con nota n. 454 del 23 gennaio 2017, hanno offerto chiarimenti interpretativi in ordine alla presentazione del prospetto informativo disabili e agli obblighi assunzionali, in seguito alle modifiche apportate dal D.Lgs. 151/2015 alla L. 68/1999. La nota precisa che i datori di lavoro privati appartenenti alla fascia 15-35 dipendenti, nonché i partiti politici, le organizzazioni sindacali, le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, che non hanno effettuato una nuova assunzione entro il 31 dicembre 2016, non sono tenuti



alla presentazione, entro il 31 gennaio 2017, del prospetto informativo di cui all'articolo 9, comma 6, L. 68/1999.

Viceversa, per i suindicati datori di lavoro che abbiano effettuato una nuova assunzione, aggiuntiva rispetto al numero dei dipendenti in servizio, entro il 31 dicembre 2016, resta fermo l'obbligo di invio del prospetto informativo entro il 31 gennaio 2017, sulla base della disciplina vigente, atteso il cambiamento della loro situazione occupazionale.

In merito all'adempimento dell'obbligo di assunzione da parte dei datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti e che effettuano una nuova assunzione aggiuntiva rispetto al numero dei dipendenti in servizio, essi sono tenuti a presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione entro 60 giorni decorrenti dal 1° gennaio 2017 (non più entro 12 mesi successivi alla data di assunzione effettuata nel corso del 2016, come da precedente normativa), secondo le modalità indicate dall'articolo 7, L. 68/1999 e nella nota ministeriale n. 970/2016.

Per i partiti politici, le organizzazioni sindacali, le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, che abbiano effettuato una nuova assunzione, aggiuntiva rispetto al numero dei dipendenti in servizio, entro il 31 dicembre 2016, e rispetto ai quali non trovava applicazione l'abrogato comma 2, articolo 2, D.P.R. 333/2000, continua ad applicarsi la regola generale della richiesta di avviamento entro i 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo.

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Studio Associato Pannisco