

STUDIO ASSOCIATO
BARILLARI LAPOLLA CAVALLERI
DEI CONSULENTI DEL LAVORO
SALVATORE LAPOLLA E CARLO CAVALLERI

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

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

CIRCOLARE 11/2016

Genova, 05/12/2016

Oggetto: NOVITÀ IN TEMA DI DISABILI DAL CORRETTIVO DEL JOBS ACT

Il D.Lgs. 151/2015 è stato oggetto di modifiche ad opera del D.Lgs. 185/2016, meglio noto come correttivo del Jobs Act, in vigore dall'8 ottobre scorso. Tra le discipline modificate è inclusa quella sul collocamento mirato, già oggetto di modifiche ad opera del citato D.Lgs. 151/2015.

Le più recenti novità possono essere così riassunte:

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.

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 determinare la 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. 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.

Restiamo a Vostra completa disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento e/o delucidazione del caso e vogliate gradite i nostri più cordiali saluti.

**STUDIO ASSOCIATO
BARILLARI LAPOLLA CAVALLERI
DEI CONSULENTI DEL LAVORO
SALVATORE LAPOLLA E CARLO CAVALLERI**