

Prot. n.64/C/2016

A TUTTI I SIGG.SOCI

LORO SEDI

Ragusa, 10 Marzo 2016

Oggetto: **Collocamento obbligatorio – Prospetto informativo – Nota n. 970/16 del Ministero del Lavoro-**

Il Ministero del Lavoro comunica che la scadenza per l'invio del prospetto informativo riferito all'anno 2015 è prorogata al 15 maggio 2016 e fornisce indicazioni in merito alle novità introdotte in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità-

Con l'allegata nota n. 970 del 17 febbraio 2016, il Ministero del Lavoro ha comunicato che:

- in relazione all'anno 2015, la scadenza per la presentazione del prospetto informativo disabili viene prorogata al 15 maggio 2016;
- i servizi informatici per l'inoltro del prospetto saranno disponibili a decorrere dal 15 aprile 2016.

La stessa nota fornisce inoltre le indicazioni, di seguito evidenziate, circa le novità introdotte, in materia di inserimento mirato dei lavoratori con disabilità, dai provvedimenti legislativi emanati in attuazione del "Jobs act".

DETERMINAZIONE DELLA BASE DI COMPUTO

LAVORATORI SOMMINISTRATI – L'art. 34, comma 3, del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ha confermato il principio secondo cui il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di norme di legge o di contratto, ad esclusione delle norme in materia di salute e sicurezza del lavoro.

Pertanto, i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore non sono computabili agli effetti della determinazione del numero di soggetti con disabilità da assumere.

LAVORATORI AMMESSI AL TELELAVORO – Ai sensi dell'art. 23 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80, i lavoratori ammessi al telelavoro sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

Per effetto di tale disposizione, i datori di lavoro privati che fanno ricorso al telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro in forza di accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono escludere i lavoratori ammessi al telelavoro dalla base di computo per la determinazione della quota di riserva.

L'esclusione – osserva il Ministero del Lavoro – presuppone che i lavoratori siano ammessi al telelavoro per l'intero orario di lavoro.

Di conseguenza, laddove siano ammessi al telelavoro solo parzialmente, i lavoratori in questione sono esclusi in proporzione all'orario di lavoro svolto in telelavoro, rapportato al tempo pieno.

LAVORATORI ASSUNTI CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO – A conferma di quanto già previsto dalla previgente normativa, l'art. 47, comma 3, del Decreto Legislativo n. 81/2015, ha ribadito che i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

Pertanto, tra i soggetti non computabili agli effetti della determinazione del numero dei disabili da assumere sono da ricomprendere anche i lavoratori assunti con contratti di apprendistato.

COMPUTABILITA' NELLA QUOTA DI RISERVA

LAVORATORI GIA' DISABILI PRIMA DELLA COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – L'art. 4 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151, ha aggiunto all'art. 4 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, il comma 3-bis, a norma del quale i lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, sono computati nella quota di riserva.

La computabilità del lavoratore è peraltro subordinata:

- alla dimostrazione, mediante idonea documentazione medica, che, anteriormente alla costituzione del rapporto di lavoro, il lavoratore si trovava in condizione:
 - di riduzione della capacità lavorativa superiore al 60%;
 - 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 le persone con disabilità intellettiva e psichica;
- all'assunzione del lavoratore al di fuori delle procedure che regolano il collocamento obbligatorio;
- alla idoneità del lavoratore con disabilità a continuare a svolgere le mansioni cui è adibito.

A quest'ultimo riguardo, il Ministero del Lavoro precisa che il datore di lavoro, con il consenso del lavoratore interessato, è tenuto a richiedere la visita per l'accertamento della compatibilità delle mansioni alle quali è adibito.

LAVORATORI CON DISABILITA' SOMMINISTRATI – L'art. 34, comma 3, del Decreto Legislativo n. 81/2015, stabilisce 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 ai fini del collocamento obbligatorio.

In proposito, il Ministero rimarca che:

- la missione deve essere continuativa presso lo stesso utilizzatore;
- considerato che la computabilità è legata alla missione, il lavoratore disabile è computato dall'utilizzatore durante la stessa.

SOSPENSIONE DEGLI OBBLIGHI

La nota in discorso richiama la circolare n. 22 del 24 settembre 2014, con la quale il Ministero del Lavoro ha informato che l'istituto della sospensione degli obblighi di assunzione dei lavoratori disabili, disciplinato dall'art. 3, comma 5, della Legge n. 68/1999, si applica anche nelle ipotesi in cui il datore di lavoro sottoscrive accordi e attiva le procedure di incentivo all'esodo dei lavoratori più prossimi ai trattamenti di pensione, previste dall'art. 4, commi da 1 a 7-ter, della Legge 28 giugno 2012, n. 92,

nel testo novellato dall'art. 34, comma 54, lettere b) e c), della Legge 17 dicembre 2012, n. 221.

In proposito, si ritiene opportuno ricordare che, secondo quanto precisato dalla anzidetta circolare, la sospensione dell'obbligo deve intendersi limitata in proporzione al numero di lavoratori per i quali è prevista la cessazione del rapporto all'esito della procedura di incentivo all'esodo, per la durata della procedura medesima e per il singolo ambito provinciale di attività.

ESONERO PARZIALE AUTOCERTIFICATO

L'art. 5 del Decreto Legislativo n. 151/2015:

- ha soppresso l'ultimo periodo del comma 2 dell'art. 5 della Legge n. 68/1999;
- ha inserito nel citato art. 5 il comma 3-bis, secondo cui 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‰ possono autocertificare l'esonero dall'obbligo di assunzione di persone con disabilità per quanto concerne i medesimi addetti e sono tenuti a versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili un contributo esonerativo pari ad € 30,64 per ogni giorno lavorativo, per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.

In riferimento alla disposizione sopra richiamata, il Ministero del Lavoro segnala che:

- i datori di lavoro privati possono avvalersi dell'esonero autocertificato dal 24 settembre 2015 (data di entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 151/2015);
- nelle more della adozione del decreto interministeriale cui è demandata la definizione delle modalità di versamento del contributo esonerativo, i datori di lavoro, entro sessanta 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 nel cui ambito territoriale insiste la sede legale, che intendono presentare autocertificazione dell'esonero ai sensi dell'art. 5, comma 3-bis, della Legge n. 68/1999;
- il datore di lavoro che ha comunicato ai servizi competenti l'intenzione di avvalersi dell'esonero autocertificato, dovrà compilare l'apposita sezione "esonero" del prospetto informativo.

Qualora il suddetto decreto interministeriale sia già entrato in vigore, tale sezione potrà essere compilata a seguito della presentazione della autocertificazione nei termini fissati dal medesimo.

RICHIESTA DI AVVIAMENTO E PROSPETTO INFORMATIVO

L'art. 7 della Legge n. 68/1999 (relativo alle modalità delle assunzioni obbligatorie), nel testo modificato dall'art. 6 del Decreto Legislativo n. 151/2015, stabilisce che, ai fini dell'adempimento dell'obbligo di assunzione, 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 disciplinate dall'art. 11 della Legge n. 68/1999.

La richiesta nominativa può essere preceduta dalla richiesta agli uffici competenti di effettuare la preselezione delle persone con disabilità iscritte nell'elenco previsto dall'art. 8 della Legge n. 68/1999, che aderiscono alla specifica occasione di lavoro, sulla base delle qualifiche e secondo le modalità concordate dagli uffici con il datore di lavoro.

Nell'ipotesi di mancata assunzione secondo le suindicate modalità entro il termine fissato dall'art. 9, comma 1, della Legge n. 68/1999, 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 stessi uffici possono procedere anche previa chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro.

In merito alle disposizioni sopra riportate, il Ministero del Lavoro evidenzia che:

- i datori di lavoro privati assumono i lavoratori mediante richiesta nominativa entro sessanta giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione. Nel medesimo termine, i datori di lavoro possono, comunque, richiedere l'avviamento numerico, indicando la qualifica sulla base di quelle disponibili presso gli uffici competenti;
- decorso il predetto termine, il datore di lavoro decade dalla possibilità di avvalersi della richiesta nominativa ed è tenuto a presentare richiesta numerica. A questo fine, il datore di lavoro, preliminarmente, individua con il servizio competente la qualifica sulla base di quelle possedute dagli iscritti;
- atteso che, ai sensi dell'art. 9, comma 3, della Legge n. 68/1999, la richiesta di avviamento al lavoro si intende presentata anche attraverso l'invio agli uffici competenti dei prospetti informativi, se il prospetto informativo è presentato entro sessanta giorni dal momento in cui insorge l'obbligo di assunzione, lo stesso vale come richiesta di avviamento nominativa o numerica, fermo restando che, ove numerica, il datore di lavoro deve indicare la qualifica già concordata con gli uffici competenti.
- Qualora alla data di presentazione del prospetto informativo siano trascorsi i sessanta giorni dall'insorgenza dell'obbligo, il prospetto vale unicamente come richiesta numerica ed il datore di lavoro deve indicare la qualifica in precedenza individuata presso gli uffici competenti.

I nostri uffici restano a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Distinti saluti



ANCE RAGUSA
II VICE PRESIDENTE
(Geom. Giovanni Bonometti)