

Il Jobs Act

Le collaborazioni nella logica del Jobs Act e soluzioni operative
Il collocamento obbligatorio: le nuove regole della mini riforma



Marco Bellumore – Responsabile Area Vigilanza 2
Direzione Territoriale del Lavoro di Varese

Gallarate, 15 dicembre 2015

CARATTERI SALIENTI DEL D.Lgs 81/2015

Alcune riflessioni.....

“il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro” (art. 1).

E' evidente che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato è al centro non solo del disegno complessivo del jobs act ma anche del D.Lgs 81/2015.

L'obiettivo del legislatore è quello di rendere più attrattivo il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, attraverso:

- a) Flessibilità in uscita (contratto a tutele crescenti) e nella gestione del rapporto di lavoro (disciplina del mutamento delle mansioni);
- b) Esonero contributivo ex lege 190/2014 e sconto Irap;
- a) Norme sulle collaborazioni autonome volte a ricondurre le stesse nell'alveo del rapporto di lavoro subordinato (abrogazione del contratto a progetto – abolizione dell'associazione in partecipazione – stabilizzazione);

La costruzione del diritto del lavoro sulla subordinazione, cioè su un legame stabile tra capitale e lavoro, è in contraddizione con altre scelte legislative e con l'evoluzione dei modelli socio-economico-produttivi:

- liberalizzazione del contratto a Temp. Det. – a partire dal D.L. 34/2014 – e la soppressione dell'obbligo di conversione del contratto a Tempo Det. che superi il 20% dei contratti a T. Ind.;
- l'effettiva stabilità del contratto a T. Ind. alla luce del D.Lgs 23/2015 è a dir poco dubbia; il nuovo contratto a tempo indeterminato è da considerarsi un contratto “stabile”?
- Aumento del numero di professionisti/lavoratori autonomi (c.d. professionals) che sono portati a lavorare per progetti, logiche di collaborazioni che superano il modello subordinato classico in quanto non presuppongono luoghi e tempi di lavoro definiti;

- Lo sviluppo tecnologico che porta a sostituire il lavoro umano da parte di macchine, con la conseguente esclusione dei prestatori di lavoro manuali (operai) dell'industria in quanto sono richieste elevatissime competenze individuali che non rispondono alla logica della "subordinazione", in quanto la loro presenza non è necessaria né fisicamente, né in orari stabiliti.

I PRIMI EFFETTI DEL JOBS ACT.....

Aumento della quota di assunzioni a tempo indeterminato (sia pure nella forma attenuata del nuovo contratto a tutele crescenti) ma ciò è avvenuto soprattutto per la generosa decontribuzione a favore del datore di lavoro (risparmi fino a 24.180 euro in tre anni su ogni assunzione e uno sconto IRAP tra i 408 e i 500 euro per dipendente) senza che ciò si sia tradotto in “una genuina” creazione di nuovi posti di lavoro derivanti da una più alta produttività.

A riprova di ciò il fatto che più del 90% dei contratti a tempo indeterminato stipulati in più nel 2015 si riscontra nelle regioni meno produttive del Centro-Sud mentre Veneto, Lombardia, Emilia, Piemonte e Lombardia pesano solo per il 4%.

L'ulteriore rischio è che poiché la riforma non ha limitato abbastanza i contratti temporanei, c'è la possibilità che, una volta che gli sconti finiscano, le aziende ritornino ai contratti a termine, anche in considerazione del fatto che con i nuovi indennizzi economici previsti dal Jobs act in caso di licenziamento (2 mesi di stipendio per ogni anno di servizio, con un minimo di 4 mesi e importi dimezzati per le imprese con meno di 15 dipendenti) l'azienda che licenzia un dipendente assunto col contratto a tutele crescenti non ci rimette nulla.

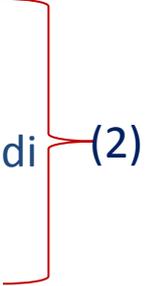
Il rischio è tanto più grave in considerazione del fatto che il “guadagno” che si ottiene, sottraendo dagli sgravi incassati l’indennizzo pagato per il recesso, c’è sempre ed è anche più che apprezzabile....

Da qui la scelta del Governo a ridurre per il 2016 gli sgravi previsti, tanto più che per quelli di quest’anno servirà un miliardo in più dell’1,9 stanziati con la legge di Stabilità 2015

Il superamento del contratto a progetto

Dalla data di entrata in vigore della riforma sono **abrogati** gli articoli **da 61 a 69 bis del D.Lgs. n. 276/2003** (1), che rimarranno transitoriamente in vigore solo per disciplinare, fino alla loro naturale scadenza, i contratti in essere alla data di entrata in vigore del decreto.

Pertanto, dalla data di entrata in vigore del Decreto non sarà più possibile instaurare:

- le collaborazioni coordinate e continuative a progetto;
 - le c.d. mini co.co.co. (fino a 30 gg e € 5.000)
 - quelle rese nell'ambito dei servizi di cura e assistenza alla persona per un massimo di 240 ore annue
 - quelle con i pensionati di vecchiaia
- 

(1) *Con l'abrogazione dei predetti articoli si sono volute riportare nell'alveo della subordinazione una serie di collaborazioni, anche a progetto, nelle quali risulta fortemente condizionante l'etero-direzione ed organizzazione da parte del committente, rispetto alle quali gli orientamenti della magistratura sono stati nel decennio scorso, pressoché unanimi (cd. collaborazioni spurie).*

(2) *Trattasi di collaborazioni richiamate dalle disposizioni abrogate per le quali il legislatore non aveva ritenuto necessario la predisposizione di un progetto.*

La disciplina di riferimento sopra richiamata ed ora abrogata continuerà, tuttavia, a trovare applicazione esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data del 25/06/2015 (art. 52). I contratti in questione, una volta realizzatosi il progetto su cui gli stessi si fondano, non potranno più essere prorogati o rinnovati .

E' possibile la proroga a fronte della previsione dell'art. 52?

Conseguentemente, l'entrata in vigore del D.Lgs n. 81/2015 sancisce, da un lato, l'abrogazione del lavoro a progetto e, dall'altro, il ritorno alla situazione esistente precedentemente all'emanazione del D.Lgs n. 276/2003.

Ciò implica che si potranno instaurare rapporti di collaborazione coordinata e continuativa senza preoccuparsi di individuare uno specifico progetto collegato ad un determinato risultato finale, ovviamente nel rispetto dei requisiti insiti della collaborazione autonoma e, dunque a condizione che non sia rilevabile la subordinazione intesa come espressione del potere direttivo, organizzativo e gerarchico del committente (c.d. **etero-direzione**) che si estrinseca nell'emanazione di ordini specifici e attività di vigilanza e controllo nell'esecuzione della prestazione lavorativa.

Con l'abrogazione dell'art. 69-bis del D.Lgs. n.76/2003 viene meno anche la disciplina (Fornero) che aveva previsto i presupposti per il disconoscimento delle collaborazioni autonome svolta da **titolari di partita IVA** se in capo ad uno di essi ricorrono almeno due dei seguenti presupposti con lo stesso committente:

- 8 mesi di attività l'anno, negli ultimi 2 anni civili;
- più dell'80% dei corrispettivi negli ultimi 2 anni civili;
- postazione fissa presso il committente.

Conseguentemente per la verifica della "genuinità" delle prestazioni lavorative rese da titolari di partita IVA si tornerà a fare riferimento alle prove tradizionali che concernono la mancanza di autonomia, l'assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del committente, l'uso dei mezzi dello stesso e l'inserimento stabile all'interno di un processo produttivo.

La riconduzione al lavoro subordinato

Dal **1° gennaio 2016** si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche alle collaborazioni (1) che si concretizzano in «prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente (2) **anche** con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro».

Qual è il destino delle collaborazioni coordinate e continuative? Si possono ancora sottoscrivere contratti di co.co.co.?

La risposta è sicuramente positiva.

(1) Sia quelle a progetto sia quelle coordinate e continuative

(2) Si ha “etero-organizzazione” quando è il committente a decidere quando e dove si effettua la prestazione lavorativa,

(3) Le tre caratteristiche devono coesistere, sebbene quella concernente l’etero-organizzazione è quella determinante.

Ma che cosa vuol di dire *“si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato?”*
Vuol dire che in presenza di una etero-organizzazione dei tempi e dei luoghi della prestazione del collaboratore, a quel rapporto (autonomo) si dovrà comunque applicare la disciplina del rapporto di lavoro subordinato, in un’ottica di espansione protettiva dell’ordinamento lavoristico a prestazioni di lavoro autonomo ritenute “deboli” dal legislatore.

Ciò sta a significare che il contratto di collaborazione non muta la propria natura in rapporto di lavoro subordinato, ma conserva la propria natura autonoma.

Non è chiaro al momento quale dovrà essere la disciplina di un rapporto di co.co.co. in cui sia stata contestata la etero-organizzazione: l'estensione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato dovrà limitarsi solamente alla disciplina sostanziale del rapporto (mansioni, orario di lavoro, rinunzie, ferie, malattia, maternità e licenziamento ecc.) ovvero estendersi anche alla disciplina previdenziale (con il diverso regime contributivo ed assicurativo) ed a quella amministrativa (con i relativi adempimenti)?

E' giusto sottolineare che non siamo di fronte ad un caso di c.d. riqualificazione con le conseguenze del caso e quindi la disciplina amministrativa potrebbe essere esclusa, dubbi importanti restano per la disciplina del recesso e dell'aspetto retributivo e contributivo-assicurativo.

A decorrere dal 1° gennaio 2016, le collaborazioni coordinate e continuative o a progetto che si concretizzano in una prestazione

Esclusivamente personali

Svolte in maniera
continuativa

Con modalità di
esecuzione organizzata
dal committente

Si applica la disciplina del lavoro subordinato

Ad oggi, dunque, considerato che solo uno dei tre requisiti di legge è davvero significativo ai fini della qualificazione, sono da ritenere “legittime” le co.co.co. caratterizzate dall’assenza **dell’etero organizzazione** della prestazione del collaboratore da parte del committente: al collaboratore deve essere lasciata piena ed assoluta autonomia operativa con facoltà di decidere «*se*», «*quando*», «*come*» e «*dove*» svolgere la prestazione oggetto del contratto.

Solo garantendo questa libertà organizzativa al collaboratore il rapporto di collaborazione potrà ritenersi genuino.

Al contrario, se dovesse risultare inserito nell’organizzazione del proprio committente, sottoposto al potere direttivo, disciplinare e di controllo di quest’ultimo (c.d. etero-direzione), al collaboratore verranno estese le specifiche tutele previste dall’art. 2094 del c.c..

In tal senso, l’etero-direzione potrà coesistere con quella “minimale”, c.d. etero-organizzazione, prevista alla norma.

Si valorizza così la portata applicativa dell'art. 1322 c.c., 2° comma, rispetto alla tutela della autonomia contrattuale per **tutti quei contratti non tipizzati (cd. Innominati) che non sono contrari a norme imperative e rappresentano interessi meritevoli di tutela**, che fonda la piena legittimità dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (anche con un progetto – ma non se ne vede più l'interesse – o con titolare di partita IVA) caratterizzati da prestazioni di lavoro

- 1. esclusivamente personali**
- 2. continuative**
- 3. caratterizzate da modalità di esecuzione non eterodirette dal committente.**

In tal senso va letta anche l'esclusione dalla riconduzione al lavoro subordinato prevista per le collaborazioni per le quali si sia proceduto alla certificazione dell'assenza dei tre requisiti espressi al precedente comma 1 (certificazione rilasciata, su istanza delle parti, da una delle Commissioni di cui all'art. 76 del D.Lgs. n.276/2003).

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

Esclusioni

Restano “espressamente escluse” dall’applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato :

1. le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali prevedono discipline specifiche relative al trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;

Riflessioni:

La “copertura” di un CCNL è sufficiente a garantire il committente avverso l’impugnazione del contratto da parte del collaboratore?

Qualunque contratto può essere messo in discussione e quindi il prestatore di lavoro potrà sempre chiedere al giudice di accertare che quel contratto non sia di quel tipo, ma di un altro.

Il contratto collettivo non può definire una tipologia contrattuale; tale potere è solo della legge.

2. le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione negli appositi albi;
3. le attività prestate nell'**esercizio** della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
4. le collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI.

Riflessioni.

L'inapplicabilità degli indicatori di cui all'art. 2 del D.Lgs 81/2015 non implica di per sé che la collaborazione possa essere utilizzata senza limiti. Rimane fermo, infatti, che anche le collaborazioni per le quali gli indicatori in esame non trovano applicazione potranno essere ricondotte al lavoro subordinato laddove si riscontrino i tratti tipici della subordinazione e, dunque, l'assoggettamento del collaboratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del committente.

La stabilizzazione

A decorrere dal **1° gennaio 2016**, i datori di lavoro privati che procedono all'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di co.co.co., anche a progetto, e di soggetti titolari di partita IVA con cui hanno intrattenuto rapporti di lavoro autonomo, non soggiacciono a sanzioni relative a illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro (fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione).

Le condizioni sono due:

- i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivono, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in una sede assistita con i quali rinunciano ad ogni rivendicazione inerente la diversa qualificazione dei rapporti intercorsi, in una delle sedi di cui all'art. 2113, co. 4 c.c. [Giudice (art. 185 c.p.c.)– Commissioni di conciliazione c/o DTL (art. 410 c.p.c.) – in sede sindacale (art. 411 c.p.c.)] e Commissioni di certificazione ex art. 76 e segg. D.Lgs 276/2003;
- nei dodici mesi successivi alle assunzioni, i datori di lavoro non recedono dal rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (anche part-time), salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

L'assunzione a tempo indeterminato ed il rispetto delle condizioni di cui sopra comportano l'estinzione di eventuali illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto.

L'estinzione non riguarda gli eventuali illeciti accertati all'esito di accessi ispettivi antecedenti all'assunzione.

Alcune questioni:

- ❑ è possibile la stabilizzazione con un contratto di apprendistato, stante la definizione che di tale tipologia contrattuale è contenuta nell'art. 41, co. 1 del D.Lgs 81/2015? (cfr la regolarizzazione del lavoratore in nero secondo le indicazioni; per ora ufficiose, del Ministero);
- ❑ non è previsto un arco di tempo entro cui accedere alla procedura, nel senso che non ci sono limiti di tempo, salvo per quanto attiene gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione;
- ❑ licenziamento illegittimo prima dei 12 mesi: in tal caso cesserebbe l'effetto premiale in termini di estinzione degli illeciti amm.vi, contributivi e fiscali; in tal caso la conciliazione rimarrebbe valida ed efficace nei rapporti tra le parti, ma gli organi ispettivi possono estendere l'accertamento ai contratti oggetto della procedura di stabilizzazione che risulterebbe "violata";
- ❑ la conciliazione sul pregresso comporta il versamento delle differenze contributive relative alla erronea qualificazione del rapporto di lavoro? In effetti la norma fa riferimento "*all'estinzione degli illeciti...*" e non dei contributi, mentre la precedente versione del decreto faceva riferimento alle "*violazioni delle disposizioni in materia di obblighi contributivi*". Lo stesso discorso vale per i premi assicurativi;

- ❑ accertamento ispettivo: l'art. 54 del D.Lgs 81/2015 prevede che la procedura di stabilizzazione non riguarda gli illeciti *“accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente all'assunzione”*; alla luce del dettato normativo si potrebbe ipotizzare di poter accedere alla stabilizzazione anche dopo l'accesso ispettivo, ma prima della notifica del verbale di accertamento?
- ❑ si può usufruire dell'esonero contributivo che dovrebbe essere riproposto dalla Legge di Stabilità per il 2016 attualmente in discussione al Parlamento, sebbene in termini diversi da quelli della Legge 190/2014 (40% per due anni)? La risposta sembrerebbe essere positiva alla luce di quanto previsto dall'art. 31 D.Lgs 150/2015 che esclude l'accesso agli sgravi se l'instaurazione di un rapporto di lavoro deriva dall'attuazione di un obbligo preesistente stabilito da una legge e/o contratto collettivo; in tal senso la stabilizzazione in parola non è un obbligo ma una scelta. Conseguentemente:
 - **fino al 31/12/2015**: stabilizzazione + esonero contributivo, ma senza estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali;
 - **dal 1/01/2016**: procedura di stabilizzazione + esonero contributivo + estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali;

Quali scelte operare?

Contratti in scadenza entro dicembre 2015. Per i contratti che scadono entro il prossimo 31 dicembre si possono aprire tre alternative:

- se si ritiene che la collaborazione sia genuina, sembra possibile ipotizzare una proroga, anche oltre il 31 dicembre, qualora - ad esempio - il progetto non sia stato ultimato;
- sempre se il committente reputa che il rapporto possieda i canoni dell'autonomia e che non sia caratterizzato dall'etero-organizzazione, si potrebbe stipulare un nuovo contratto di collaborazione, secondo quanto disposto dall'articolo 409 del Codice di procedura civile (che non ha subito modifiche) ovvero dall'articolo 2222 del Codice civile, se il collaboratore è titolare di partita Iva;
- la terza via riguarda, invece, i rapporti di collaborazione che, essendo caratterizzati dalla etero-organizzazione, dal 2016 verrebbero cooptati nella sfera della subordinazione. In questo caso non rimane che stipulare con il collaboratore un contratto di lavoro subordinato: se ciò avvenisse a tempo indeterminato e se fossero rispettate le specifiche condizioni richieste, l'assunzione – entro il prossimo 31 dicembre – potrebbe avvenire con l'applicazione dell'esonero contributivo triennale della legge 190/2014.

Su questo punto resta però l'incognita dell'accertamento ispettivo: se fosse accertata la natura subordinata del pregresso rapporto di collaborazione, non solo dovrebbero essere restituite le quote di contribuzione non versate ma scatterebbero anche le sanzioni correlate.

Contratti in scadenza nel 2016. Per i contratti che scadono l'anno prossimo, alle soluzioni già descritte per i rapporti con scadenza originaria nel 2015, si aggiungono altre due strade.

La prima, ad avviso del sottoscritto, potrebbe essere quella di non fare nulla: il risultato sarà quello di avere un contratto esposto ai nuovi paletti del Dlgs 81/2015.

L'altra è quella della sanatoria offerta dall'articolo 54 del Dlgs 81/2015 , per i datori di lavoro che assumono collaboratori anche a progetto o titolari di partita Iva con i quali abbiano già intrattenuto rapporti di lavoro autonomo. Questa strada presuppone, tra le altre condizioni, l'instaurazione di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Dal punto di vista ispettivo:

Fino al 31 dicembre 2015,

qualora l'ispettore si imbatta in un contratto a progetto, dovrà in primo luogo valutare l'**esistenza e la validità del progetto**:

- a) **In mancanza del progetto** l'ispettore procederà a **riqualificare** il rapporto di lavoro quale subordinato a tempo indeterminato ed il datore di lavoro non può fornire prova contraria (*c.d. presunzione assoluta*) ;

- b) **Progetto presente**, ma venga accertato che il lavoratore non svolga la sua prestazione autonomamente, il rapporto sarà riqualificato come rapporto di lavoro subordinato ed il datore di lavoro può fornire prova dell'effettiva autonomia della prestazione (*c.d. presunzione relativa*)

Le **sanzioni** relative alla regolarizzazione sono:

- Omesse registrazioni sul LUL (150-1.500)
- Mancata consegna al lavoratore di una copia del contratto di lavoro (lettera di assunzione) (250-1.500)
- Com ass Centro Impiego (100 – 500)

Dal 1° gennaio 2016,

il personale ispettivo non si troverà più a dover valutare l'esistenza e la validità o meno di un progetto, ma dovrà valutare le **modalità di svolgimento** della collaborazione, in linea con le indicazioni di cui all'art. 2.

In caso non siano rispettate le indicazioni di cui all'art. 2, l'ispettore dovrà applicare al rapporto di collaborazione, che conserva la sua natura autonoma, la disciplina del lavoro subordinato nei termini che verranno definiti.

Diversamente nel caso in nelle prestazioni lavorative delle collaborazione venissero riscontrati gli elementi delle'etero-direzione, si procederà a riqualificare il rapporto di collaborazione in un rapporto di lavoro di natura subordinata a tempo indeterminato.

Riferimenti normativi

Gli artt. da 1 a 13 del D.lgs n. 151 del 14/09/2015 apportano alcune modifiche significative alla disciplina del collocamento mirato delle persone con disabilità contenute nella L. n. 68/1999 – *Norme per il diritto al lavoro dei disabili*.

Collocamento mirato disabili

Per “collocamento mirato” si intende l’insieme delle azioni e degli strumenti di supporto che permettono di inserire le persone con disabilità, compresa la soluzione delle problematiche connesse con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione.

Obiettivi delle modifiche

- snellire il procedimento di inserimento dei lavoratori disabili;
- favorire gli imprenditori che si assumono tale onere, mediante l’introduzione di strumenti e procedure che permettano di contemperare il bisogno etico di garantire opportunità di lavoro ai soggetti disabili con la sostenibilità di questo tipo di inserimento per le imprese.

Caratteri salienti delle modifiche

Non è una riforma organica, bensì una sistemazione delle norme esistenti attuata anche con irrigidimenti inspiegabili, quale l'obbligo immediato che scatta per le imprese che superano la soglia dei 15 dipendenti.

Linee guida

In primo luogo, seppur a livello solo politico-promozionale, va sottolineata la previsione dell'art. 1 del D.Lgs 151/2015 che prevede la definizione da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, entro 180 giorni, di linee guida in materia di collocamento mirato sulla base di una serie di principi:

- ❑ La promozione di una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, nonché con l'INAIL, in relazione alle competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro ai fini dell'accompagnamento e del supporto alla persona con disabilità e di favorirne l'inserimento lavorativo;
- ❑ La promozione di accordi territoriali con soggetti operanti nel sociale;
- ❑ L'analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare ai disabili, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli che il datore di lavoro è tenuto ad adottare;
- ❑ L'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro;
- ❑ L'individuazione di buone pratiche di inclusione lavorativa dei disabili.

I decreti dovranno essere emanati di intesa con Regioni in sede di Conferenza unificata

e la creazione di una specifico "banca dati".

Banca dati del collocamento mirato

E' prevista l'istituzione nell'ambito della banca dati politiche attive e passive e raccoglie le informazioni relative ai datori di lavoro pubblici e privati obbligati ed ai lavoratori interessati, al fine di razionalizzare la raccolta dei dati sul collocamento mirato, semplificare gli adempimenti, rafforzare i controlli nonché migliorare il monitoraggio e la valutazione degli interventi.

La "Banca dati" è alimentata:

- Dai datori di lavoro che vi trasmetteranno il prospetto informativo
- Dall'Inps, relativamente agli incentivi di cui il datore di lavoro beneficia;
- Dall'INAIL relativamente agli interventi di reinserimento e integrazione lavorativa delle persone con disabilità;
- Dalle Regioni relativamente agli incentivi o agevolazioni in materia di collocamento mirato erogati in base a disposizioni regionali.

L'individuazione dei dati da trasmettere e le relative modalità di invio, saranno stabiliti da apposito decreto del Ministero del Lavoro da emanarsi entro 180 giorni dell'entrata in vigore del D.Lgs 151/2015 (entro la fine di marzo 2016)

Lavoratori destinatari

Le disposizioni del collocamento mirato si applicheranno anche alle persone con diritto all'assegno Inps di invalidità causa la riduzione della capacità lavorativa a meno di 1/3 per infermità o difetto fisico o mentale (art. 1, co. 1 L. 222 del 12/06/1984).

L'estensione della tutela è automatica, posto che l'Inps ha già accertato l'invalidità civile.

Tale persone si vanno aggiungere ai seguenti beneficiari:

- 1) Affetti da minorazioni fisiche, psichiche e portatori di handicap che riducono la capacità lavorativa a più del 45% con accertamento effettuato dalle Commissioni mediche presso le ASL (art. 4 L. 104/1992);
- 2) Gli invalidi del lavoro con invalidità superiore al 33% accertata dall'INAIL;
- 3) I non vedenti;
- 4) Gli invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio con accertamento effettuato in base alla legge sulle pensioni di guerra;
- 5) Gli orfani e i coniugi superstiti;
- 6) Gli invalidi a seguito di atti di terrorismo o della criminalità organizzata o loro familiari superstiti.

Elenchi e graduatorie

I disabili disoccupati in cerca di occupazione devono iscriversi nell'apposito elenco tenuto dai servizi per il collocamento mirato nel cui ambito territoriale abbiano la residenza, ma possono iscriversi anche altrove dopo essersi cancellati dall'elenco nel quale fossero già iscritti.

Comitato tecnico

Presso i servizi del collocamento mirato opera un comitato tecnico con compiti di valutazione delle capacità lavorative, di definizione degli strumenti e delle prestazioni atti all'inserimento e di predisposizione di controlli periodici sulla permanenza della disabilità.

Il comitato analizza le caratteristiche dei posti da assegnare ai lavoratori disabili, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Imprese obbligate

La prima novità sostanziale riguarda l'obbligo di assunzione di un lavoratore disabile, a partire dal 1 gennaio 2017, per le **aziende che occupano da 15 a 35 dipendenti** (prima l'obbligo sorgeva soltanto in caso di nuova assunzione), obbligo pienamente operante – sempre dal 1° gennaio 2017 – anche per partiti politici, organizzazioni sindacali, organizzazioni senza scopo di lucro che operano nel campo della solidarietà sociale e della riabilitazione (per quest'ultimi la quota di riserva continua a calcolarsi solo con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative).

QUOTA di RISERVA DISABILI

Dimensione datore di lavoro	Misura posti riservati
Datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti	<ul style="list-style-type: none">- Un lavoratore disabile solo in caso di nuove assunzioni fino al 31.12.2006- Dal 2017: un lavoratore disabile
Datori di lavoro che occupano da 36 a 50 dipendenti	2 lavoratori disabili
Datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti	7% degli occupati

Altra novità importante per le imprese (trattasi in realtà di una ufficializzazione in legge di una posizione già espressa dal Ministero- Cir. 66/2001 e Int. 40/2008): i lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se assunti senza il tramite collocamento obbligatorio, possono essere computati nella quota di riserva a condizione che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60% ovvero al 45% per disabilità intellettiva o psichica (stessa previsione per i lavoratori divenuti disabili in conseguenza di infortunio o malattia sul lavoro). Tale possibilità era stata già ammessa dal Ministero del Lavoro, sebbene con percentuali di riduzione della capacità lavorativa diversa da quella introdotta dal D.Lgs 151 (invalidità civile non inferiore al 60% o un'invalidità derivante da infortunio sul lavoro superiore al 33%)

Lavorazioni ad alto rischio INAIL

Importantissimo il chiarimento del novellato art. 5 comma 3 bis: le imprese le cui lavorazioni prevedono un tasso di premio INAIL pari o superiore al 60 per mille (requisito che può essere anche solamente autocertificato) sono esonerate dall'obbligo di assunzione dietro versamento al “Fondo per il diritto al lavoro dei disabili” di un contributo pari ad € 30,64 per ogni giorno lavorativo e per ogni lavoratore disabile non occupato, in relazione all'esonero.

Apposito Decreto del Ministero del Lavoro, da adottare entro 60 giorni dell'entrata in vigore del D.Lgs 151/2015, che disciplini le modalità di versamento.

La nuova norma in realtà sostituisce la precedente che è stata interpretata in maniera difforme: infatti una ristretta minoranza di Regioni lo ha considerata come una ipotesi di esonero parziale con obbligo di pagare il relativo contributo, a fronte di una generale posizione delle Province e del Ministero del Lavoro che hanno qualificato la fattispecie come esclusione dalla base di computo; secondo il Ministero infatti l'esclusione va effettuata senza operare alcun versamento nei confronti del “Fondo regionale per l'occupazione dei disabili (nota 16/07/2014).

La DRL di Milano con nota del 28/08/2013 aveva precisato che era necessario il pagamento del contributo esonerativo.

LE SITUAZIONI CHE CONSENTONO UNA DEROGA ALL'OBBLIGO DI OCCUPARE LAVORATORI DISABILI

- Sospensione dell'obbligo
- Procecura di Cigs, mobilità e contratti di solidarietà difensivi, Cigo e Cig in deroga
 - Ricorso ai trattamenti di sostegno dei Fondi di solidarietà settoriale (Banche, poste, assicurazioni, Ferrovie ecc) per la durata della procedura

Esonero parziale

In presenza di speciali condizioni delle loro attività a condizione però che versino al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili un contributo di Euro 30,69 per ogni disabile non assunto e per ogni giornata lavorativa

Compensazione territoriale o infragruppo

Possibilità di assumere in una unità produttiva (o in una impresa del gruppo avente sede in Italia) un numero di lavoratori disabili aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando in via automatica le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti nelle altre unità produttive (o in altre imprese del gruppo)

Compensazione territoriale per la P:A:

E' prevista la compensazione (all'interno della stessa regione) per i **datori di lavoro pubblici**. La novità è rappresentata dal fatto che è **automatica**, senza preventiva autorizzazione, e soggetta solo all'obbligo di comunicazione tramite il prospetto informativo annuale da presentare, di norma entro il 31 gennaio; in precedenza le PP.AA. dovevano essere espressamente autorizzate (Circ. Min. Lav. N. 27 del 24/10/2011).

Modalità di assunzione – richiesta nominativa

Ma la vera novità è la possibilità per i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici di assumere lavoratori con disabilità mediante chiamata nominativa, cioè l'impresa sceglie autonomamente la persona da assumere eventualmente rivolgendosi al servizio competente per la preselezione sulla base delle qualifiche concordate. L'altra modalità di assunzione di disabili è tramite convenzione con i servizi competenti (art. 11 L. 68/99). Resta operante l'avviamento numerico per i datori di lavoro che non ottemperano agli obblighi di assunzione (in questo caso la chiamata può avvenire mediante avviso pubblico e con graduatoria limitata). E' abrogato invece l'avviamento di lavoratori con qualifiche simili.

Per apprezzare la novità basta pensare alla situazione precedente la modifica in cui l'assunzione era nominativa solo in determinati casi:

Datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti

Assunzione di 1
disabile

- Assunzione con richiesta nominativa
- Obbligo solo dopo 12 mesi in caso di effettuazione di nuova assunzione (in ogni caso il datore di lavoro deve ottemperare entro 60 giorni, successivi alla scadenza del termine)
- Obbligo immediato in caso di seconda assunzione

Datori di lavoro che occupano da 36 a 50 dipendenti

Assunzione di 2
disabili

Assunzioni nominative per il 50%

Datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti

Assunzione di
disabili nella misura
del 7% dei lavoratori
occupati

- Assunzioni per il 60% nominative e per il 40% numeriche
- 1% aggiuntivo, che diventa una unità per i datori di lavoro che occupano da 51 a 150 dipendenti, scelto tra gli orfani e i superstiti dei deceduti per lavoro, servizio e grandi invalidi di guerra, servizio e lavoro

ATTUALI MODALITA' DI ASSUNZIONE DEI DISABILI

Assunzione nominativa



In tutti i casi



Tramite convenzione con i servizi competenti con le quali è possibile concordare le modalità e i tempi di attuazione dell'obbligo

Assunzione numerica



In caso di superamento di 60 giorni dalla scopertura, il servizio competente avvia d'ufficio il o i disabili, in base alle graduatorie

Le **sanzioni** restano invariate:

Mancato o ritardato invio del prospetto informativo	Sanzione amministrativa di euro 635,11 + 30,76 euro per ogni giorno di ritardo
Mancata copertura della quota d'obbligo, per cause imputabili al datore di lavoro	Euro 62,77 al giorno per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato

Le sanzioni sono versate con bollettino postale al Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili

Sono invece modificati gli incentivi alle assunzioni di lavoratori disabili grazie ad una forte semplificazione del procedimento per l'erogazione degli incentivi riconosciuti ai datori di lavoro che assumono disabili, oggi pari al 70% o al 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali (a seconda del grado di riduzione della capacità lavorativa) fruibile per 6 mesi elevabili fino a 60 in caso di disabili intellettivi e psichici, per assunzioni a t.i. o a t.d. superiore a 12 mesi. La percentuale varia in funzione del grado di disabilità.

INCENTIVO PER L'ASSUNZIONE DI DISABILI

	PER LE ASSUNZIONI EFFETTUATE FINO AL 31/12/2015	PER LE ASSUNZIONI EFFETTUATE DAL 1/01/2016
Disabile con riduzione capacità lavorativa > 79%	Contributo non superiore al 60% del costo salariale	Incentivo pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali
Disabile con riduzione capacità lavorativa compresa tra 67% e 79%	Contributo non superiore al 25% del costo salariale	Incentivo pari al 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali
Disabile con handicap intellettivo e psichico	Contributo non superiore al 60% del costo salariale a prescindere dalla percentuale di invalidità	Incentivo pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, purché possenga una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, per un periodo di 60 mesi (ass. a tempo ind.; nel caso di t. det. deve avere durata di 12 mesi)

Sempre a proposito delle agevolazioni, è completamente riscritta la procedura , e al posto delle Regioni viene attribuito un ruolo attivo all'Inps, a cui i datori di lavoro dovranno telematicamente trasmettere, a partire dalle assunzioni effettuate dall'1/01/2016, una richiesta, alla quale l'istituto dovrà rispondere nei cinque giorni successivi, in ragione della sussistenza dell'effettiva disponibilità di risorse.

In caso di risposta positiva da parte dell'Inps, il rapporto di lavoro dovrà essere perentoriamente instaurato entro i sette giorni successivi.

Il recupero dell'incentivo avverrà mensilmente attraverso il conguaglio delle denunce contributive mensili.

L'incentivo è riconosciuto in base all'ordine cronologico di arrivo delle domande, nell'ambito delle risorse stanziare.

Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili

Al Fondo regionale sono destinati gli importi delle sanzioni amministrative previste dalla L. 68/99 ed i contributi versati dai datori di lavoro ai sensi della medesima legge non versati al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, nonché il contributo di fondazioni, entri di natura privata e soggetti comunque interessati.

Tra le erogazioni del Fondo c'è il rimborso forfettario parziale delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, incluso l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa della persona con disabilità, nonché per istituire il responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro.

Centralinisti non vedenti

Disposizioni abrogate

E' stato soppresso l'Albo professionale nazionale dei centralinisti telefonici non vedenti (art. 2 L. 594/1957), sostituito con l'iscrizione all'elenco tenuto dai servizi competenti mediante modifica della L. 113/1985.

Iscrizione nell'elenco

I privi della vista abilitati e disoccupati si iscrivono nell'apposito elenco tenuto dal servizio competente del luogo di residenza che verifica il possesso dell'abilitazione e la condizione di privo della vista e rilascia apposita certificazione.

E' comunque possibile iscriversi nell'elenco di un solo altro servizio. Chi fosse già iscritto in più elenchi dovrà scegliere l'elenco presso cui mantenere l'iscrizione entro 36 mesi dal 24/09/2015.

GRAZIE PER L'ATTENZIONE!!!!