Collocamento mirato – Jobs Act – Principali novità dal 1° gennaio 2017

scritto da Francesco Cotini | Novembre 22, 2016

Facciamo seguito alla nostra informativa dell' 8 ottobre 2015 per richiamare una novità a suo tempo introdotta dal D.lgs n. 151/2015 e che decorre dal 1° gennaio 2017: da tale data, le imprese che occupano (quale base di computo ai sensi della legge n. 68/1999) da 15 e 35 dipendenti sono tenute ad assumere una persona avente diritto al collocamento mirato.

L'articolo 3 del richiamato D.lgs n. 151/2015 modifica l'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68 in due punti.

In primo luogo, la disposizione abroga il comma 2 ed elimina, quindi, la previsione secondo cui i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti sono obbligati ad assumere una persona con disabilità solamente in caso di nuove assunzioni.

Ne consegue che, a decorrere dal 1° gennaio 2017, per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti – laddove non occupino già una persona con disabilità – scatta la situazione di scopertura degli obblighi e, quindi, inizia immediatamente a decorrere il termine di 60 giorni (previsto dall'art. 9, comma 1, della legge n. 68/1999) entro il quale presentare agli uffici competenti la richiesta nominativa (art. 7) di assunzione della persona con disabilità (l'impresa ha, infatti, un solo obbligo, secondo quanto previsto dall'art. 3, comma 1, lett. c).

Ricordiamo che il Ministero del lavoro, con la nota 970 del 17/2/2016, ha precisato che, decorso il suddetto termine di 60 giorni, il datore di lavoro decade dalla possibilità di avvalersi della richiesta nominativa ed è tenuto a presentare richiesta numerica.

Ricordiamo ancora che, per le aziende tenute ad assumere una sola persona con disabilità, non è possibile fare ricorso all'esonero parziale.

La seconda modifica riguarda direttamente le organizzazioni sindacali e, quindi, anche le

organizzazioni di rappresentanza delle imprese. Al pari dei datori di lavoro privati, per le associazioni che occupano da 15 a 35 dipendenti (la cui base di computo va individuata esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative), l'obbligo non scatta più solamente in caso di nuova assunzione ma immediatamente.

Anche in questo caso, la richiesta di assunzione può essere nominativa se inoltrata entro i 60 giorni.

Passando al regime sanzionatorio per l'omessa richiesta di avviamento, si ricorda che, trascorsi sessanta giorni dalla data in cui insorge l'obbligo (1° gennaio 2017), per ogni giorno lavorativo durante il quale risulti non coperta, per cause imputabili al datore di lavoro, la quota dell'obbligo, il datore di lavoro è tenuto al versamento, a titolo di sanzione amministrativa, di una somma pari a cinque volte la misura del contributo esonerativo (somma pari a €153,20) al giorno per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato nella medesima giornata.

In questo caso, nel 2016 è stata introdotta la possibilità di applicare la procedura della diffida (art. 13 Dlgs n. 124/2004), a seguito della quale il trasgressore è ammesso a pagare una somma pari ad un quarto della sanzione stabilita in misura fissa al giorno per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato nella medesima giornata.

La diffida, inoltre, prevede, in relazione alla quota d'obbligo non coperta, la presentazione agli uffici competenti della richiesta di assunzione o la stipulazione del contratto di lavoro con la persona con disabilità avviata dagli uffici.

Con riferimento al venir meno del regime di gradualità, si pone il problema della perdurante vigenza dell'interpretazione ministeriale contenuta nella risposta ad Interpello n. 30 del 9 agosto 2011 relativa all'applicabilità di tale regime alle ipotesi di trasformazioni societarie. L'interpello, infatti, riteneva applicabile a queste situazioni, che possono comportare un incremento repentino del personale e dei conseguenti obblighi a carico del datore di lavoro, il regime progressivo previsto dall'art. 3, comma 2, oggi abrogato.

Sul punto ci riserviamo di acquisire il parere del Ministero del lavoro.