



Circolare Informativa

n°30/2013

Collocamento obbligatorio e Riforma del lavoro

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



INDICE

Premessa	<i>pag.3</i>
1) Collocamento disabili e disciplina generale	<i>pag. 3</i>
2) Criteri di computo	<i>pag.3</i>
3) L'istituto degli esoneri	<i>pag.4</i>
4) Adempimenti degli Uffici competenti	<i>pag.5</i>

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



Premessa

L'art.4 co.27 della Legge n.92/2012 “Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita” ha apportato delle modifiche alla disciplina concernente il lavoro dei soggetti diversamente abili.

Nella specie ci riferiamo alla Legge n.68/1999 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili” e gli aspetti interessati dalla riforma sono i seguenti:

- Criteri di computo della quota di riserva;
- Istituto degli esoneri;
- Adempimenti a carico degli uffici in materia di collocamento obbligatorio.

Come di consueto, il nostro approfondimento ha quale fine quello di analizzare l'istituto in esame alla luce della Riforma Fornero, del Decreto sviluppo e degli eventuali interventi di prassi.

1) Collocamento disabili e disciplina generale

Prima di dedicarci alle modifiche introdotte dalla Riforma Fornero, desideriamo fare un breve richiamo all'art.3 della Legge n.68/1999 concernente le assunzioni obbligatorie, la quota riserva e l'obbligo in capo a tutti i datori di lavoro (*pubblici e privati*) che occupano più di quindici dipendenti, ad assumere un certo numero di soggetti facenti parte delle *c.d. “Categorie protette”* (quota d'obbligo) variabile in relazione al numero dei lavoratori già occupati. (*forza lavoro*)

Nella specie i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie protette nella seguente misura:

- *7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;*
- *due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;*
- *un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.*

Per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, l'obbligo di assunzione trova applicazione unicamente nelle ipotesi di nuove assunzioni.

2) Criteri di computo

La Riforma del mercato del lavoro è intervenuta sull'art.4 co.1 della Legge n.68/1999 disponendo quanto segue: “Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, sono computati di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato.

Ai medesimi effetti, non sono computabili: i lavoratori occupati ai sensi della presente legge, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, i lavoratori assunti con contratto di inserimento, i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore, i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività, i soggetti impegnati in lavori socialmente utili assunti ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, i lavoratori a domicilio, i lavoratori che aderiscono al programma di emersione, ai sensi dell'articolo 1, comma 4-bis, della legge 18 ottobre 2001, n. 383, e successive modificazioni.

Restano salve le ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore”.

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese*



Da una prima lettura si evince in maniera chiara che rispetto alla precedente formulazione, la **Riforma Fornero include nell'organico aziendale anche i lavoratori con contratto a tempo determinato.**

In sede di conversione del **D.L. n.83/2012 c.d. Decreto Sviluppo** sono state introdotte ulteriori modifiche all'art.4 co.1 della L. n.68/1999, pertanto la nuova formulazione è la seguente: "Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, sono computati di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato.

Ai medesimi effetti, non sono computabili: i lavoratori occupati ai sensi della presente legge, i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, i lavoratori assunti con contratto di inserimento, i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore, i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività, i soggetti impegnati in lavori socialmente utili assunti ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, i lavoratori a domicilio, i lavoratori che aderiscono al programma di emersione, ai sensi dell'articolo 1, comma 4-bis, della legge 18 ottobre 2001, n. 383, e successive modificazioni.

Restano salve le ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore".

Fatta questa premessa, si evince come lo scopo del nostro legislatore sia quello di ampliare l'area di esclusione concernente il campo di applicazione della Legge n.68/1999.

A riguardo è intervenuta la **Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro che con la circolare n.2 del 13 marzo scorso**, ha cercato di fare luce sulle nuove disposizioni normative anche in vista dell'intensificazione dei controlli sulle imprese che occupano personale disabile al loro interno.

I primi chiarimenti hanno avuto ad oggetto **i lavoratori assunti con contratto a termine di durata superiore a sei mesi.**

Sul punto si era già espresso in precedenza il Ministero del Lavoro che con la circolare n.18/2012 aveva stabilito che, i lavoratori a tempo determinato dovevano essere computati pro quota, diversamente non rientravano nel computo quei lavoratori a termine assunti solamente per ragioni sostitutive.

Secondo la Fondazione, la posizione interpretativa più rispondente alla novella disposizione normativa è quella di **rilevare il personale alla data del 31 dicembre di ogni anno, includendo i rapporti di lavoro a termine e (in attesa degli ulteriori chiarimenti ministeriali), quei rapporti di lavoro a tempo determinato di durata superiore a sei mesi che andranno computati nella base occupazionale come "unità" unicamente se presenti in azienda alla data del 31 dicembre.**

3) L'Istituto degli esoneri

L'istituto dell'esonero consente ad alcuni datori di lavoro - *che svolgono particolari attività* - di non occupare l'intera percentuale di lavoratori diversamente abili e di conseguenza di essere esonerati dall'obbligo di assunzione dietro versamento di un contributo esonerativo per ciascuna delle unità non assunte.

L'Istituto dell'esonero interessa anche il personale di cantiere, riguardo al quale l'art.5 co.2 della Legge n.68/1999 così come novellato dalla Riforma dispone che: **"Indipendentemente dall'inquadramento previdenziale dei lavoratori è considerato personale di cantiere anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere".**

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



Con tale affermazione, la novella normativa ha generato delle perplessità circa la platea di attività facenti capo al settore cantieristico.

Difatti, il dubbio interpretativo concerne il significato da attribuire alla norma nel senso che l'esonero trova applicazione con riguardo a tutte le aziende ovvero, unicamente a quelle appartenenti al settore edile.

In precedenza, il Dicastero con nota n.7167/2008 aveva definito la figura del datore di lavoro edile intendendo per tale unicamente **“il soggetto inquadrato nella gestione previdenziale e assistenziale della società iscritta nel registro delle imprese come impresa edile.”**

La novità introdotta dalla Riforma è particolarmente importante, in quanto la Legge n.92/2012 sembra voler operare una distinzione fra **“cantiere edile”** e **“datore di lavoro edile”** ampliando così la classe dei soggetti interessati.

Una prima interpretazione sull'argomento viene dalla **nota ministeriale n. 17699/2012** che **avvalora la tesi dell'assoluta irrilevanza dell'inquadramento previdenziale elencando analiticamente i soggetti esclusi.**

Nella specie **sono da escludersi dal computo della base occupazionale**, prescindendo dall'inquadramento previdenziale i seguenti soggetti:

- **Personale di cantiere anche addetto direttamente ai montaggi industriali ed impiantistici;**
- **Personale addetto alle opere di manutenzione in cantiere.**

Si evince come l'unico requisito da soddisfare sia il **“luogo di lavoro”** identificato dal cantiere.

La nota ministeriale si conclude riconfermando l'esclusione dal computo anche dei **lavoratori del sottosuolo, nonché di quelli adibiti al trasporto dei minerali.**

Infine, si è espressa sul punto la Fondazione Studi secondo la quale, **la norma non sembra riferirsi allo status aziendale, più specificamente concerne il personale nelle diverse funzioni organizzative** anche di sovrintendenza alle stesse attività.

4) Adempimenti degli Uffici competenti

Con riguardo ai compiti dei servizi per l'inserimento lavorativo dei disabili viene inserito un nuovo periodo in calce all'art.6 co.1 della Legge n.68/1999 che stabilisce quanto segue **“I medesimi organismi competenti sono tenuti a comunicare, anche in via telematica, con cadenza almeno mensile, alla competente Direzione territoriale del lavoro, il mancato rispetto degli obblighi di cui inerenti l'assunzione dei disabili nonché il ricorso agli esoneri, ai fini della attivazione degli eventuali accertamenti.”**

Come di consueto, il nostro è unicamente un documento di aggiornamento sulle problematiche e sugli sviluppi del mondo del lavoro con l'intento dell'analisi e del necessario approfondimento.

Cordiali saluti

Cafasso & Figli
Circolari e News del Lavoro

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese