

I CORRETTIVI AL COLLOCAMENTO DISABILI

1. Premessa: Il decreto correttivo del Jobs Act

Lo scorso 8 ottobre, a seguito della pubblicazione sulla G.U. n. 235 del 7 ottobre 2016, è entrato in vigore il d.lgs n. 185/2016.

Detta disposizione interviene su:

- d.lgs n. 81/2015, sulle nuove tipologie contrattuali, entrato in vigore il 25 giugno 2015; (*cf.* art. 1);
- d.lgs n. 148/2015, sugli ammortizzatori sociali, entrato in vigore il 24 settembre 2015; (*cf.* art. 2);
- d.lgs n. 149/2015, sulla riforma delle ispezioni (art. 3) , entrato in vigore il 24 settembre 2015; (*cf.* art. 3);
- d.lgs n. 150/2015, politiche attive del lavoro, entrato in vigore il 24 settembre 2015; (*cf.* art. 4);
- d.lgs n. 151/2015, collocamento disabili, controllo dei lavoratori, dimissioni, entrato in vigore il 24 settembre 2015; (*cf.* art. 5).

2. Le modifiche al collocamento disabili.

Come precisato, il capo IV –art. 5- del citato d.lgs, fra le altre disposizioni, al comma 1 si occupa dei correttivi in materia di **collocamento dei disabili** di cui alla legge n. 68/99 (già oggetto di precedenti modifiche ad opera del d.lgs n. 151/2015).

Le modifiche analizzate nella presente circolare, si muovono in una duplice direttrice:

- 1) Nuovi criteri di calcolo della quota di riserva;
- 2) Revisione del sistema sanzionatorio. Tale ultima fattispecie, a sua volta, è stata attuata in due differenti modalità:
 - a) aumento esponenziale della sanzione amministrativa;
 - b) introduzione dell'istituto della diffida ex art. 13 del d.lgs n. 124/2004.

Restano ferme tutte le altre indicazioni di cui alla circolare n. 3/2016 della Fondazione cui si rinvia per gli approfondimenti specifici.

3. Nuovi criteri di calcolo della quota di riserva

La novella inserisce una sostituzione all'art. 4, comma 3-bis, della legge 68 del 12 marzo 1999 come di seguito testualmente indicato: *“all'articolo 4, comma 3-bis, le parole «riduzione della capacità lavorativa superiore al 60 per cento» sono sostituite dalle seguenti: «riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60 per cento”.*

Come noto, per **quota di riserva** deve intendersi, secondo quanto previsto dall'art. 3 della legge n. 68/99, il **numero dei lavoratori appartenenti alle c.d. “categorie protette”** (così come declinate all'art. 1 della citata norma) ovvero la percentuale degli stessi (per coloro che occupano più di 50 dipendenti) **che i datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti ad assumere alle loro dipendenze.**

L'art. 4 si occupa di fissare i criteri in base ai quali computare la quota di riserva. Il principio generale è che, **al fine di determinare la base imponibile, non si debbano contare i lavoratori assunti ai sensi della legge n. 68/99 e si debbano considerare tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato** con alcune eccezioni elencate al comma 1 e richiamate nella citata circolare della Fondazione Studi n. 3/2016 (cui, come detto, si rinvia).

Il comma 3-*bis* dell'art. 4, introdotto dall'art. 4 del d.lgs n. 151/2015, prevedeva che si computano nella quota di riserva anche i lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro *anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, a condizione che abbiano:*

- a) una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60 per cento;
- b) minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, o con disabilità intellettiva e psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dagli organi competenti.

Ebbene, il d.lgs n. 185/2016 è intervenuto sulla condizione *sub a)* prevedendo che si debbano considerare nella quota di riserva anche i disabili, non assunti per il tramite delle strutture del collocamento obbligatorio, che abbiano una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%. In sostanza, il decreto correttivo del Jobs Act ha ridotto la percentuale di disabilità (prima era 61%, oggi 60%) che i lavoratori già disabili, precedentemente l'assunzione, debbono possedere per essere inseriti nella quota di riserva e, per l'effetto, scorporati dalla base imponibile (*recte* base di computo), ancorché non assunti per il tramite del collocamento obbligatorio.

Esempio

Azienda (situazione ante d.lgs n. 185/2016)

Tipologia di subordinato	Numero in forza	Base di computo
Operai full time t. indeterminato	10	10
Operai part-time 50%	4	2
Apprendisti	3	0
Operai full time t. determinato 4 mesi	5	0
Operai full time t. determinato 7 mesi	2	2
Lavoratore con disabilità <u>pari al 60%</u> alla data di assunzione, non assunto tramite collocamento disabili	1	1
TOTALE	24	15

Per l'effetto, rientrando nella fascia da 15 a 35 dipendenti, l'azienda **doveva assumere 1 disabile.**

Azienda (situazione post d.lgs n. 185/2016)

Tipologia di subordinato	Numero in forza	Base di computo
Operai full time t. indeterminato	10	10
Operai part-time 50%	4	2
Apprendisti	3	0
Operai full time t. determinato 4 mesi	5	0
Operai full time t. determinato 7 mesi	2	2
Lavoratore con disabilità pari al 60% alla data di assunzione, non assunto tramite collocamento disabili	1	0
TOTALE	24	14

Per l'effetto, rientrando nella fascia fino a 14 dipendenti, l'azienda **non dovrà avere in forza alcun disabile.**

Inoltre, il lavoratore con disabilità pari al 60% alla data di assunzione, *ancorché non assunto per il tramite del collocamento obbligatorio*, si considererà a copertura della quota di riserva in caso di future scoperture.

4. Revisione del sistema sanzionatorio

La novella di cui al decreto n. 185/2016 interviene altresì sul regime sanzionatorio. Infatti, l'art. 5 comma 1 lettera b) modifica l'art. 15 della legge n. 68/99 come di seguito indicato:

- a) La sanzione per ogni giornata lavorativa di mancata assunzione di un disabile è stabilita in *“una somma pari a cinque volte la misura del contributo esonerativo di cui all'[articolo 5, comma 3-bis](#)”*;
- b) L'illecito diviene, inoltre, diffidabile *ex art. 13 del d.lgs n. 124/2004*. In particolare, **la diffida si considererà ottemperata** in caso di:
 - **presentazione agli uffici competenti della richiesta di assunzione;**
 - **la stipula del contratto di lavoro con la persona con la disabilità avviata dagli uffici.**

Per l'effetto, considerato che attualmente il contributo esonerativo è pari a € 30,64# (*cfr.* art. 5, comma 3, della legge n. 68/99), **la sanzione per ogni giorno di mancata assunzione del disabile è pari a € 153,20# (30,64 x 5).**

Detto importo (153,20) sarà aggiornato ogni cinque anni con decreto del ministero del Lavoro. La sanzione va rapportata per ogni giorno di mancata assunzione (5 giorni se la settimana è corta, 6 giorni alla settimana se il sabato è considerato lavorativo, *cfr.* nota Ministero del Lavoro n. 638 del 23 aprile 2001).

La procedura di diffida, come noto, prevede che:

“2. In caso di constatata inosservanza delle norme di legge o del contratto collettivo in materia di lavoro e legislazione sociale e qualora il personale ispettivo rilevi inadempimenti dai quali derivino sanzioni amministrative, questi provvede a diffidare il trasgressore e l’eventuale obbligato in solido, ai sensi dell’[articolo 6 della legge 24 novembre 1981, n. 689](#), alla regolarizzazione delle inosservanze comunque materialmente sanabili, entro il termine di trenta giorni dalla data di notificazione del verbale di cui al comma 4 (n.d.r. notifica del verbale di accertamento).

3. in caso di ottemperanza alla diffida, il trasgressore o l’eventuale obbligato in solido è ammesso al pagamento di una somma pari all’importo della sanzione nella misura del minimo previsto dalla legge ovvero nella misura pari ad un quarto della sanzione stabilita in misura fissa, entro il termine di quindici giorni dalla scadenza del termine di cui al comma 2. “

Pertanto, in caso di ottemperanza alla diffida (secondo le due modalità indicate), la sanzione sarà pari a € 38,30 per ogni giornata lavorativa di mancata assunzione (153,20/4).

5. Diritto intertemporale

La norma nulla precisa sul diritto intertemporale, overosia per quelle condotte iniziate sotto la previgente disciplina e proseguite dopo la novella sanzionatoria.

Infatti, *nulla quaestio* nelle ipotesi di:

- 1) Condotte iniziate e cessate nella vigenza della precedente disciplina;
- 2) Condotte iniziate e concluse nella vigenza della nuova disciplina;

Nella prima fattispecie si seguirà la disciplina previgente: €/giorno 62,77 non diffidabile. Nella seconda situazione: €/giorno 153,20# diffidabile e, quindi, in caso di ottemperanza €/giorno 38,30. Quanto, invece, alle condotte iniziate sotto la

previgente disciplina e proseguite dopo la novella sanzionatoria, in conformità alla prassi ministeriale finora seguita (circolari n. 26/2015 e n. 16494 del 7 ottobre 2015, prot. 37/0016494), in attesa delle istruzioni ufficiali, la soluzione che sembra doversi attuare è che la fattispecie debba ricadere sotto l'egida della nuova previsione (€/giorno 153,20 diffidabile). Infatti, trattandosi di illecito permanente (*recte* che si consuma nel momento della cessazione della condotta), dovrebbe applicarsi la nuova disciplina.

Alcuni esempi aiuteranno a comprendere meglio la situazione.

Situazione A) – condotta iniziata e cessata prima del 08.10.2016

- Azienda tenuta all'assunzione di 1 disabile alla data del 18.07.2016.
- Assunzione del disabile effettuata il 7 ottobre 2016.
- L'importo della sanzione sarà così determinato:
- giorni di inadempimento (dal 18.07.2016 al 06.10.2016) = 59 (settimana corta);
70 (settimana lunga)
- Importo della sanzione = 3.703,43 (59 x 62,77 in caso di settimana corta) ovvero 4.393,90 (70 x 62,77 in caso di settimana lunga).

Situazione B) – condotta iniziata e cessata dopo il 08.10.2016 (ottemperanza alla diffida o alla diffida ora per allora)

- Azienda tenuta all'assunzione di 1 disabile alla data del 10.10.2016.
- Assunzione del disabile effettuata il 31 ottobre 2016 a seguito di verbale/diffida della DTL del 25 ottobre 2016 ovvero in caso di adempimento spontaneo (c.d. "diffida ora per allora").
- L'importo della sanzione sarà così determinato:
- giorni di inadempimento (dal 10.10.2016 al 25.10.2016) = 12 (settimana corta);
14 (settimana lunga)
- Importo della sanzione = 459,60 (12 x 38,30 in caso di settimana corta) ovvero 536,20 (14 x 38,30 in caso di settimana lunga).

Situazione C) – condotta iniziata e cessata dopo il 08.10.2016 (non ottemperanza alla diffida)

- Azienda tenuta all'assunzione di 1 disabile alla data del 10.10.2016.

- Ispezione conclusa il 25.10.2016 con notifica di verbale e diffida in data 26.10.2016
- Allo spirare dei 30 giorni successivi alla notifica (*id*: 25.11.2016) il datore non provvede né a presentare richiesta di assunzione, né ad assumere il disabile.
- L'importo della sanzione sarà così determinato:
- giorni di inadempimento (dal 10.10.2016 al 25.10.2016) = 12 (settimana corta); 14 (settimana lunga)
- Importo della sanzione = 1.838,40 (12 x 153,20 in caso di settimana corta) ovvero 2.144,80 (14 x 153,20 in caso di settimana lunga). **Fermo restando il pagamento di ulteriore somma a titolo di sanzione fino all'adempimento, da richiedere con ulteriore verbale.**

Situazione D) – condotta iniziata ante 08.10.2016 e cessata dopo il 08.10.2016 (ottemperanza alla diffida o alla diffida ora per allora)

- Azienda tenuta all'assunzione di 1 disabile alla data del 18.07.2016.
- Assunzione del disabile effettuata il 31 ottobre 2016 a seguito di verbale/diffida della DTL del 25.10.2016 e notificato il 26 ottobre 2016 ovvero in caso di adempimento spontaneo (c.d. "*diffida ora per allora*").
- L'importo della sanzione sarà così determinato:
- giorni di inadempimento (dal 18.07.2016 al 25.10.2016) = 72 (settimana corta); 86 (settimana lunga)
- Importo della sanzione = 2.757,60 (72 x 38,30 in caso di settimana corta) ovvero 3.293,80 (86 x 38,30 in caso di settimana lunga).

Situazione E) – condotta iniziata ante 08.10.2016 e cessata dopo il 08.10.2016 (non ottemperanza alla diffida)

- Azienda tenuta all'assunzione di 1 disabile alla data del 18.07.2016.
- Ispezione conclusa il 25.10.2016 con emissione di verbale/diffida notificato in data 26.10.2016
- Allo spirare dei 30 giorni successivi alla notifica (*id*: 25.11.2016) il datore non provvede né a presentare richiesta di assunzione, né ad assumere il disabile.
- L'importo della sanzione sarà così determinato:
- giorni di inadempimento (dal 18.07.2016 al 25.10.2016) = 72 (settimana corta);
86 (settimana lunga)
- Importo della sanzione = 11.030,40 (72 x 153,20 in caso di settimana corta) ovvero 13.175,20 (86 x 153,20 in caso di settimana lunga). **Fermo restando il pagamento di ulteriore somma a titolo di sanzione fino all'adempimento, da richiedere con ulteriore verbale.**

Autori:

Francesco Capaccio

**DIPARTIMENTO SCIENTIFICO della
FONDAZIONE STUDI**

Via del Caravaggio 66
00145 Roma (RM)

fondazionestudi@consulentidellavoro.it