

Disabili e piccole imprese: cosa cambia nel 2018

A gennaio, per i datori di lavoro con un organico compreso tra i 15 ed i 35 dipendenti cambia tutto in materia di collocamento obbligatorio: viene meno l'art. 2, co. 3, della Legge n. 68/1999 che subordinava l'obbligo di assumere un portatore di handicap alla casistica in cui si fosse effettuata una nuova assunzione. Tale onere, come affermava l'art. 2, co. 2, del D.P.R. n. 333/2000, doveva essere assolto nei successivi 12 mesi. Ora, tutto questo non ci sarà più e queste piccole e medie aziende dovranno, qualora risultino scoperte, assumere un disabile: hanno 60 giorni per adempiere (ad esempio, un datore di lavoro dimensionato a 15 dipendenti alla data del primo gennaio, dovrà assolvere l'onere entro il successivo 2 marzo). Ovviamente, cambiando la norma, si riterrà superata anche la nota congiunta Ministero del Lavoro ed ANPAL del 23 gennaio 2017 con la quale si sottolineava come non fosse necessario inviare il prospetto informativo in quanto l'obbligo sarebbe scattato soltanto in caso di nuova assunzione.

Tale disposizione non è altro che l'applicazione di quanto previsto dall'art. 3, co. 2, del D.lgs. n. 151/2015.

Le novità che scatteranno prossimamente impongono alcune riflessioni e chiarimenti.

La prima riguarda le modalità di calcolo del personale dipendente con contratto di lavoro subordinato, al fine di verificare se si è raggiunta la soglia minima a partire dalla quale scatta l'aliquota d'obbligo.

Qui, la risposta ce la offre l'art. 4 della Legge n. 68/1999, ma occorre *"in primis"* ricordare che la computabilità tiene conto, ai fini dell'assoggettamento alla normativa, della struttura aziendale, intesa nel suo complesso: ovviamente, in caso di società straniera operante in Italia, il numero va determinato sulla sola sede presente nel nostro Paese (Cass. n. 1324/1987). Non sono, quindi, computabili:

- a) i lavoratori disabili già in forza avviati *ex lege* n. 68/1999 (ma anche assunti per effetto di norme precedenti tra cui la Legge n. 482/1968 o quelle concernenti i centralinisti ciechi ed i massofisioterapisti);
- b) i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a 6 mesi: si ritiene che gli stessi debbano essere calcolati nel momento in cui superino tale soglia. In presenza di attività di carattere stagionale, il periodo si calcola sulla base delle corrispondenti giornate lavorative prestate nell'arco dell'anno solare, anche non continuative (art. 3, co. 6, del DPR n. 333/2000);
- c) i soci di cooperative di produzione e lavoro che hanno in essere, oltre al vincolo associativo, un ulteriore rapporto di natura subordinata (art. 1, co. 3, della Legge n. 142/2001). Il riferimento a tale tipologia di cooperativa non può essere, per analogia, esteso anche a società cooperative che non presentano questa caratteristica, come ribadito dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro in una ➔

risposta alla struttura territoriale di Padova con la nota n. 10701 del 7 dicembre 2017;

- d) i dirigenti, intesi in senso stretto, senza alcun riferimento a “quadri apicali”;
- e) i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore, in quanto dipendenti dell'Agenzia di Lavoro. Lo afferma anche l'art. 34, co. 3, del D.lgs. n. 81/2015 che ritiene computabili i lavoratori somministrati soltanto per gli istituti che fanno riferimento alla salute ed alla sicurezza sul lavoro;
- f) i lavoratori assunti per svolgere attività esclusivamente all'estero, per la durata di tale attività;
- g) i soggetti già impegnati in lavori socialmente utili o di pubblica utilità assunti a tempo indeterminato ex art. 7 del D.lgs. n. 81/2000;
- h) i lavoratori a domicilio: la norma non cita espressamente i dipendenti con modalità di telelavoro che, tuttavia, parte della dottrina, ritiene assimilabili ai lavoratori a domicilio. Ovviamente, i lavoratori in “*smart-working*” sono computabili, a tutti gli effetti, nell'organico in quanto la loro prestazione, frutto dell'accordo previsto dall'art. 19 della Legge n. 81/2017, postula, soltanto, che parte dell'attività lavorativa si effettui al di fuori del perimetro aziendale;
- i) gli apprendisti di qualsiasi tipologia: qui è l'art. 47, co. 3, del D.lgs. n. 81/2015 ad affermarlo espressamente e tale esclusione opera per tutta la durata del periodo formativo (in genere, 36 mesi), fatte salve le qualifiche riferibili al settore artigiano ove la durata prevista dal Ccnl può raggiungere i 5 anni. Anche gli apprendisti, senza limiti di età, assunti con contratto professionalizzante (art. 47, co. 4) in quanto percettori di indennità di mobilità o titolari di un trattamento di disoccupazione (NASPI, DIS-COLL, ASDI, ecc.) non sono computabili per tutta la durata del periodo formativo;
- j) i lavoratori a tempo indeterminato parziale sono calcolati “pro-quota” come già prevedeva l'art. 18, co. 2, della Legge n. 300/1970 (richiamato dal Legislatore) e come, ora, afferma l'art. 9 del D.lgs. n. 81/2015.

Dopo aver ricordato che le frazioni percentuali superiori allo 0,50% sono considerate unità, la disposi-

zione continua sottolineando che:

- a) i lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto, non assunti attraverso il c.d. “collocamento obbligatorio” vengono computati nell'aliquota di riserva (che per le imprese di cui stiamo parlando è di una unità) nel caso in cui abbiano una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60% (si tratta di una modifica inserita nel D.lgs. n. 151/2015) o minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria delle tabelle allegate al D.P.R. n. 915/1978 relativo alle pensioni di guerra, o una disabilità intellettiva e psichica con riduzione, accertata dagli organi competenti, superiore al 45%;
- b) i lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni per infortunio o malattia con una riduzione, anche qui, pari o superiore al 60%, a meno che tale inabilità non scaturisca da un inadempimento del datore di lavoro in materia di sicurezza od igiene sul lavoro, accertato, in via definitiva, in sede giurisdizionale.

Da quanto appena detto, sia pure sommariamente, scaturisce una diretta conseguenza: l'onere “scatta” soltanto se il numero del personale in forza come subordinato, depurato dai lavoratori “non computabili” raggiunge la quota delle 15 unità.

Probabilmente, qualche imprenditore che, magari, ha assunto giovani con contratto a tempo indeterminato sfruttando “Garanzia Giovani”, o le agevolazioni dell'esonero triennale o di quello biennale, potrebbe aver raggiunto la soglia, in quanto, i lavoratori, da subito, sono entrati nell'organico. Ciò, invece, non sarebbe accaduto, fino al termine della formazione, qualora si fosse proceduto all'instaurazione dei rapporti attraverso contratti di apprendistato che, è bene ricordarlo, anche oggi che la legge di bilancio per il 2018 ha previsto incentivi strutturali per le assunzioni a tempo indeterminato dei giovani, “gode” di norme agevolative di particolare favore sotto l'aspetto contributivo, economico e normativo.

In ogni caso, l'onere deve essere assolto attraverso una richiesta nominativa indirizzata al servizio disabili del luogo ove insiste l'azienda: l'assunzione ➔

di un lavoratore, sia pure a tempo parziale, ma con un orario superiore al 50% rispetto a quello contrattuale, ottempera alla previsione legale (art. 3, co. 5, del D.P.R. n. 333/2000). Se il datore di lavoro, per l'oggettiva struttura della propria azienda, non è in grado di effettuare una selezione del personale disabile, può sempre chiedere che lo stesso sia avviato dal servizio attraverso una delle modalità in uso (ad esempio, avviamento sui presenti rispetto ad una carenza pubblicata). Ovviamente, una richiesta di avviamento dell'unità carente sospende qualunque sanzione relativa alla mancata copertura.

Un'alternativa alla ipotesi appena descritta si trova al co. 3 dell'art. 34 del D.lgs. n. 81/2015: in caso di somministrazione di lavoratore disabile per una missione di durata non inferiore a 12 mesi, il lavoratore viene computato nella quota di riserva prevista dall'art. 3 della Legge n. 68/1999: ovviamente, la "copertura" dura fino a quando il contratto di somministrazione resta in vigore.

Non si ritiene possibile, invece, richiedere l'esonero parziale in quanto la carenza è una soltanto mentre, è possibile attivare una convenzione con il servizio disabili *ex art. 11*, sia per far "slittare" l'onere, in presenza di oggettive difficoltà di adempimento, che per assumere il lavoratore attraverso tipologie come l'apprendistato o il contratto a termine o per stipulare un tirocinio formativo, finalizzato all'assunzione, per un massimo di 12 mesi e, a certe condizioni rinnovabile. In ogni caso si ricorda come l'onere (si tratta di una sola unità) possa "slittare" anche in presenza di contratti di solidarietà difensivi in corso o di interventi

integrativi salariali straordinari (la norma parla di esonero proporzionale per tutto il periodo di durata dell'ammortizzatore).

Si ritiene (anche se occorrerebbe uno specifico chiarimento amministrativo del Ministero del Lavoro, dell'ANPAL o dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro) che la sospensione dell'obbligo scatti anche nel caso in cui presso l'impresa interessata siano in corso interventi integrativi straordinari previsti dal Fondo di Integrazione Salariale (FIS) o dai Fondi Bilaterali. Ma cosa succede se il datore di lavoro non ottempera all'obbligo?

Scatta, in automatico, una sanzione amministrativa che, negli importi, è stata aggiornata, dal D.lgs. n. 151/2015. Essa può ben essere verificata ed applicata dagli organi di vigilanza dell'Ispettorato territoriale del Lavoro competente per territorio, sia a seguito di segnalazione da parte dei servizi competenti, sia a seguito di visita ispettiva, magari anche motivata da altre causali. Sotto l'aspetto puramente contabile della quantificazione l'operazione degli ispettori del lavoro si presenta alquanto semplice in quanto l'importo è pari a 153,20 euro per ogni giorno lavorativo di ritardo, rispetto a quello in cui è scattato l'obbligo (con una differenziazione per le imprese che lavorano su 5 o 6 giorni alla settimana). La sanzione, fissa e progressiva, è diffidabile (1/4 dell'importo complessivo) a condizione che il datore di lavoro, oltre alla presentazione del prospetto informativo (il cui mancato invio è sanzionato con una somma, anch'essa diffidabile, pari 635,11 euro, oltre 30,76 euro per ogni giorno di ritardo) sottoscriva il contratto di assunzione con il portatore di handicap.