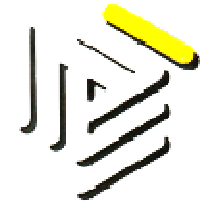


Convegno
23 novembre 2015



Jobs act
I nuovi decreti

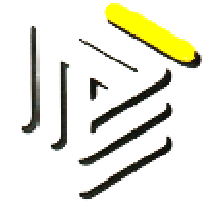
“Le novità in materia di collocamento obbligatorio”

Dott.ssa Isabella De Vecchis

Dott.ssa Raffaella Occhiuto

Studio Associato
Barillari Lapolla Cavalleri

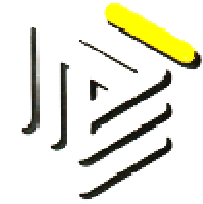
La normativa di riferimento



- Legge 12 marzo 1999 n. 68 (abrogazione delle norme precedenti)
- D.Lgs 14 settembre 2015 n. 151 (attuativo della legge delega 183/2014)

La finalità è la promozione dell'inserimento delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso il cd. Collocamento mirato.

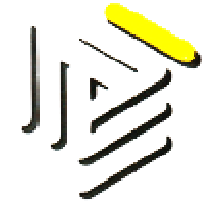
Lavoratori interessati



Disabili:

- Invalidi civili: persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche psichiche o sensoriali e portatori di handicap intellettuale, con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;
- Invalidi del lavoro: con grado di invalidità superiore al 33%;
- Non vedenti;
- Sordomuti;
- Invalidi di guerra, gli invalidi civili di guerra e gli invalidi per servizio con minorazioni ascrivibili dalla prima all'ottava categoria della tabella allegata al DPR 915/1978.

Lavoratori interessati



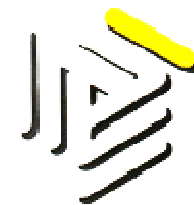
Categorie protette (art. 18):

- Orfani e coniugi superstiti dei deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, o in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause;
- Coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati.

Novità

Oggi possono essere assunti come disabili anche le persone con diritto all'assegno Inps di invalidità in ragione della ridotta capacità lavorativa a meno di un terzo e in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale.

Datori di lavoro interessati

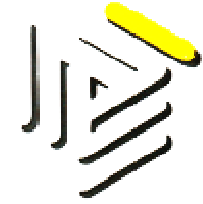


- Datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti
➔ 1 lavoratore disabile
- Datori di lavoro che occupano da 36 a 50 dipendenti
➔ 2 lavoratori disabili
- Datori di lavoro che occupano oltre 50 dipendenti ➔
il 7% dei lavoratori occupati.

INOLTRE

- Datori di lavoro che occupano da 51 a 150 dipendenti ➔ 1 unità appartenente alle categorie protette
- Datori di lavoro che occupano oltre 150 dipendenti
➔ 1% dell'organico complessivo aziendale

Sanzioni

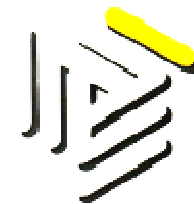


Il datore di lavoro che non ottempera per cause a lui imputabili agli obblighi di assunzione entro i termini previsti dalla legge è soggetto ad una sanzione amministrativa di **€ 62,77 per ogni lavoratore non assunto e per ogni giorno lavorativo trascorso.**

La sanzione si applica anche alla mancata assunzione dei soggetti appartenenti alle categorie protette.

Gli introiti delle sanzioni verranno versati al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili.

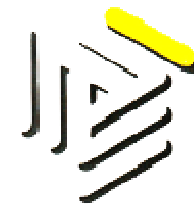
Base di computo



Esclusioni:

- Lavoratori disabili occupati ai sensi della L. 68/1999;
- Appartenenti alle categorie protette;
- Lavoratori con contratto a tempo determinato fino a sei mesi;
- Soci di cooperative di produzione e lavoro;
- Dirigenti;
- Lavoratori assunti con contratto di inserimento;
- Lavoratori in apprendistato e reinserimento;
- Lavoratori a domicilio;
- Lavoratori in somministrazione (per l'utilizzatore);
- Lavoratori assunti per attività lavorativa da svolgersi esclusivamente all'estero (per la durata di tale attività);

Base di computo



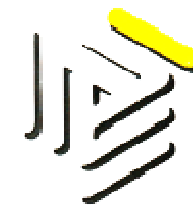
Esclusioni:

- Soggetti impegnati in lavori socialmente utili;
- Lavoratori che aderiscono al programma di emersione;
- Lavoratori assunti in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- Tirocinanti;
- Collaboratori.

Part time:

Si computano in proporzione all'orario effettivamente svolto.

Obbligo di assunzione



L'obbligo di assunzione deve essere adempiuti entro 60 giorni da quando si verificano le condizioni di legge.

Le assunzioni sono nominative.

Novità

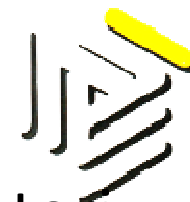
Aziende fra i 15 e i 35 dipendenti.

Oggi:

L'obbligo sorge solo in caso di nuova assunzione e la richiesta di avviamento può avvenire a partire da 12 mesi dalla data della nuova assunzione.

Dal 1° gennaio 2017:

L'obbligo sorge per il semplice fatto di avere da 15 a 35 dipendenti e deve essere assolto entro 60 giorni.



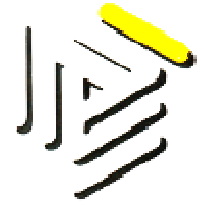
Quota di riserva

Sono computabili nella quota di riserva anche i lavoratori invalidatisi durante il rapporto di lavoro, non per colpa del datore di lavoro, che hanno una percentuale di minorazione superiore al 60% o con minorazioni riferibili a quelle comprese fra la prima e la sesta categoria delle tabelle allegate al DPR 915/1978, o con disabilità intellettiva o psichica superiore al 45%.

Novità

Possono essere computati anche i lavoratori già disabili prima dell'assunzione, ma non assunti tramite collocamento obbligatorio (se rientrano nei requisiti illustrati precedentemente).

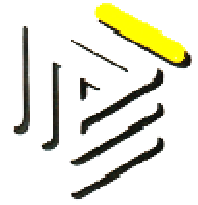
Incentivi all'assunzione



Dal 1° gennaio 2016 per chi assume, anche senza esservi tenuto, un lavoratore disabile verrà concesso un incentivo pari a:

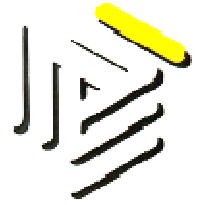
- 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per 36 mesi per assunzioni a tempo indeterminato di disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla I alla III categoria delle tabelle annesse al DPR 915/1978;
- 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per 36 mesi per assunzioni a tempo indeterminato di disabili con riduzione della capacità lavorativa fra il 67 e il 79% o minorazioni ascritte dalla VI alla VI categoria delle tabelle annesse al DPR 915/1978;

Incentivi all'assunzione



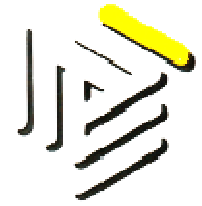
- 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per assunzioni di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% per 60 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato, o per tutta la durata del contratto per assunzioni a tempo determinato NON inferiori a 12 mesi.
- Contributi per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie per l'adeguamento delle postazioni lavorative per lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% (erogati dal Fondo regionale per l'occupazione dei disabili).

Incentivi all'assunzione



Gli incentivi sono riconosciuti dall'Inps mediante conguaglio nelle denunce Uniemens sulla base delle effettive disponibilità delle risorse e secondo l'ordine di presentazione delle domande.

Le domande vengono inoltrate mediante una apposita procedura telematica che provvede anche a confermare la disponibilità delle risorse.



La convenzione

Da quando insorge l'obbligo di assunzione si hanno 2 possibilità per ottemperare agli obblighi occupazionali:

- a) assumere entro 60 giorni il disabile mancante

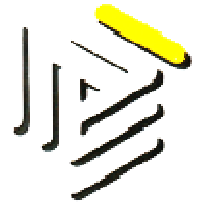
- b) stipulare una **convenzione**

CONVENZIONE = impegno ad assumere i disabili mancanti entro una data scadenza

La convenzione : la richiesta e la stipula

- Si richiede al Servizio provinciale per l'Impiego competente per territorio in cui ha sede l'azienda
- La richiesta viene inoltrata per iscritto o in via telematica
- L'Ufficio competente riceve la richiesta e contatta l'azienda per concordare tempi e modalità delle assunzioni
- L' Ufficio competente stipula il documento di convenzione che contiene i programmi finalizzati al conseguimento degli obiettivi occupazionali, le scadenze e le modalità di assunzione

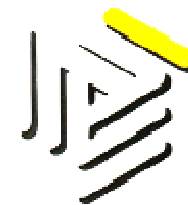
La convenzione : la ricerca della risorsa mancante



L'azienda può effettuarla:

- Per proprio conto
- Chiedendo assistenza all' Ufficio del centro per l'Impiego del servizio provinciale competente per territorio

La convenzione

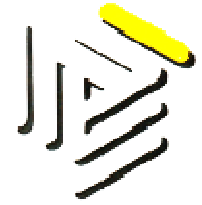


ATTENZIONE !

- Le categorie protette **(art. 18)** non sono convenzionabili !

Se non si ottempera agli obblighi occupazionali previsti dalla convenzione entro la scadenza prestabilita scattano le **SANZIONI**: € 62,77 per ogni lavoratore non assunto e per ogni giorno lavorativo trascorso.

COSA SUCCEDE SE

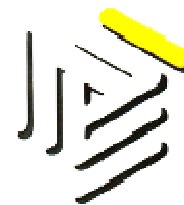


LA BASE DI COMPUTO DIMINUISCE

E

NON SI HA PIU' L'OBBLIGO DI ASSUNZIONE

- In questo caso si contatta il Servizio provinciale per l'Impiego competente per territorio, in cui ha sede l'impresa, per comunicare che l'azienda non deve più ottemperare all'obbligo di assunzione previsto in convenzione, a causa del decremento della forza lavoro

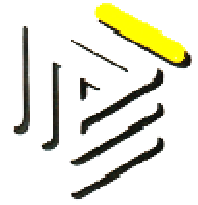


COSA SUCCEDE SE

LA BASE DI COMPUTO AUMENTA

- In questo caso si contatta il Servizio provinciale per l'Impiego competente per territorio, in cui ha sede l'impresa, per comunicare l'incremento della forza lavoro.
- Se si ha una convenzione già in atto si richiede un'integrazione alla medesima per le nuove unità disabili mancanti
- Se non si ha una convenzione in atto si richiede la stipula della convenzione

L' ESONERO PARZIALE

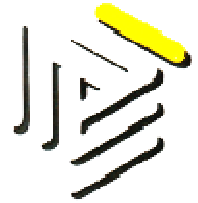


ESONERO PARZIALE = autorizzazione a non assumere parte dei disabili che l'azienda sarebbe obbligata ad occupare

- CHI PUO' ESSERE ESONERATO: le aziende che nella loro attività presentano almeno una delle seguenti caratteristiche:
 - a) Faticosità della prestazione lavorativa richiesta
 - b) Pericolosità connaturata al tipo di attività, anche per le condizioni ambientali in cui questa si svolge;
 - c) Particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa

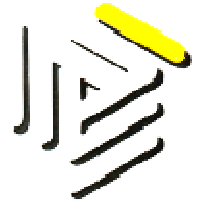
L'ESONERO PARZIALE

LA RICHIESTA DI ESONERO



- Si richiede al Servizio provinciale per l'Impiego competente per territorio in cui ha sede l'impresa
- La richiesta di esonero parziale deve essere limitata ad un periodo determinato, deve essere adeguatamente motivata (faticosità, pericolosità attività svolta, etc...), bisogna indicare il numero di dipendenti per ciascuna unità produttiva ed il numero di dipendenti per i quali si chiede l'esonero.
- Condizione indispensabile per ottenere l'autorizzazione di esonero è il contestuale versamento al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili di un contributo pari a € 30,64 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non occupato (D.M. 21 dicembre 2007). I criteri e le modalità di pagamento del contributo sono determinati dalle Regioni.

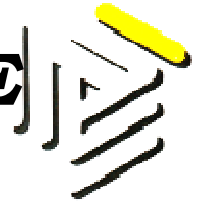
L' ESONERO PARZIALE



NOVITA'

I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille possono usufruire dell'esonero subordinandolo alla presentazione di un'autocertificazione ed al pagamento del contributo esonerativo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato (art. 5, comma 3-bis, L. n. 68/1999). Con decreto del Ministro del lavoro saranno stabilite le modalità di versamento dei contributi.

ESCLUSIONI DA BASE OCCUPAZIONALE

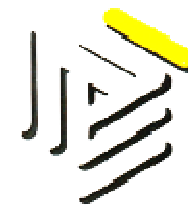


CATEGORIE E SETTORI PARTICOLARI

- AUTOTRASPORTO: escluso da base occupazionale il personale viaggiante.
- IMPRESE EDILI E PERSONALE DI CANTIERE: personale di cantiere e gli addetti al trasporto del settore. 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, anche se azienda non applica il CCNL Edilizia

In attesa linee guida relativamente al pagamento del contributo esonerativo.

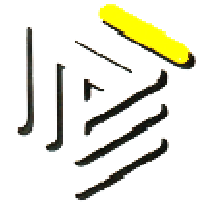
LE SOSPENSIONI DALL' OBBLIGO DI ASSUNZIONE



Previste quando i datori di lavoro vertono in particolari situazioni di crisi:

- Cassa integrazione guadagni straordinaria
- Cassa integrazione guadagni in deroga
- Contratti di solidarietà difensivi
- Mobilità
- Mobilità in deroga

LE SOSPENSIONI DALL' OBBLIGO DI ASSUNZIONE

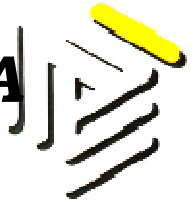


SOSPENSIONE: per quanto tempo ?

La sospensione opera per un periodo pari alla durata dei trattamenti sopracitati e cessa contestualmente al termine del trattamento che giustifica la sospensione stessa.

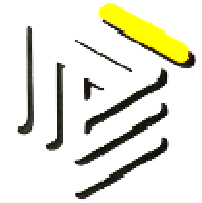
Sospensione provvisoria: si ottiene quando l'impresa non ha ancora ricevuto l'autorizzazione al trattamento previsto che giustifica la sospensione stessa. Si deve presentare domanda al servizio provinciale per il collocamento mirato competente nel quale si trova la sede legale dell'azienda. Il servizio, valutata la situazione, può concedere la sospensione per un periodo non superiore a 3 mesi, rinnovabile di altri 3 una sola volta.

LE SOSPENSIONI : MODALITA' DI RICHIESTA



- Per usufruire della sospensione degli obblighi di riserva il datore di lavoro deve presentare al servizio provinciale per il collocamento mirato competente sul territorio dove si trova la sede legale dell'impresa, ovvero al Ministero del lavoro in caso di unità produttive ubicate in più province, apposita richiesta di autorizzazione, corredata sia della documentazione atta a dimostrare la sussistenza di una delle suddette situazioni di crisi aziendale, che del relativo provvedimento amministrativo di riconoscimento
- Al fine di facilitare l'adempimento di cui al citato art. 4, D.P.R. n. 333/2000, il Ministero del lavoro, con la nota n. 3615/2012, ha puntualizzato che si può utilizzare un "form on-line" per l'invio delle comunicazioni/domande per le aziende plurilocalizzate, le cui unità produttive insistono su più province diverse.
- Infatti, è disponibile su cliclavoro (www.cliclavoro.gov.it) una procedura che consente l'invio telematico della comunicazione/domanda di sospensione degli obblighi

LE COMPENSAZIONI



Gli obblighi di assunzione di disabili e di categorie equiparate devono essere rispettati a livello nazionale.

Pertanto, i datori di lavoro privati che occupano personale in diverse unità produttive e i datori di lavoro privati di imprese che sono parte di un gruppo ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 276/2003, possono assumere in una unità produttiva o, ferme restando le aliquote d'obbligo di ciascuna impresa, in una impresa del gruppo avente sede in Italia, un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento mirato superiore a quello prescritto, portando in via automatica le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti nelle altre unità produttive o nelle altre imprese del gruppo aventi sede in Italia.

IL PROSPETTO INFORMATIVO ANNUALE



COSA E': Il **Prospetto informativo** è una **dichiarazione** che i datori di lavoro con 15 o più dipendenti costituenti base di computo, devono presentare al servizio provinciale competente, indicando la propria **situazione occupazionale rispetto agli obblighi di assunzione di personale disabile e/o appartenente alle altre categorie protette**, insieme ai posti di lavoro e alle mansioni disponibili, come previsto dalla [Legge 12 marzo 1999 n. 68](#).

CHI LO DEVE INVIARE: Obbligati all'invio del prospetto informativo sono solamente i datori di lavoro per i quali sono intervenuti entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello dell'invio del prospetto, cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva. Pertanto, nel caso in cui, rispetto all'ultimo prospetto inviato, non avvengano cambiamenti nella situazione occupazionale, i datori di lavoro non sono tenuti all'invio del prospetto informativo

QUANDO: entro il 31 gennaio di ogni anno

CON QUALI MODALITA': esclusivamente per via telematica, agli uffici competenti

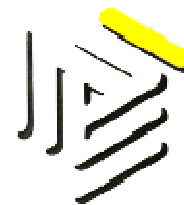
IL PROSPETTO INFORMATIVO ANNUALE

COSA BISOGNA INDICARE SUL PROSPETTO



Dal prospetto devono risultare le seguenti informazioni minime:

- - il numero complessivo dei lavoratori dipendenti ed il numero di lavoratori su cui si computa la quota di riserva;
- - il numero ed i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva, senza distinzioni riferite al titolo invalidante, con l'indicazione del sesso, dell'età, della qualifica di appartenenza e della data di inizio del rapporto di lavoro;
- - il numero complessivo dei lavoratori dipendenti appartenenti alle categorie di cui all'art. 18, comma 2, della legge n. 68/1999;
- - i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili di cui all'art. 1 della legge n. 68/1999;
- - altre informazioni concernenti le convenzioni in corso o le autorizzazioni concesse a titolo di esonero o compensazione territoriale



Grazie a tutti
per la vostra attenzione
e partecipazione