INCONTRI MENSILI www.tcpercorsi.it

L'ISPEZIONE DEL LAVORO ED IL CONTENZIOSO AMMINISTRATIVO

PLeT
PIANETA LAVORO TRIBUTI
il nuovo modo di fare formazione

AREZZO - ASTI - BARI - BOLOGNA - BRESCIA - CAGLIARI - CATANIA - COSENZA - FIRENZE - FORLÌ CESENA - L'AQUILA - LECCE LUCCA - MANTOVA - MILANO - NAPOLI - NOVARA - PADOVA - PISA - RAVENNA - ROMA - TORINO - TREVISO - UDINE - VERONA

I GIORNATA

1) Organi ispettivi in materia di lavoro

2) Poteri dei funzionari di vigilanza

3) Cause dell'ispezione

4) Codice di comportamento degli ispettori del lavoro

5) Verbalizzazione
- a) Verbale primo accesso
- b) Verbali interlocutori
- c) Verbale unico di accertamento

6) Strumenti deflativi
- a) Diffida obbligatoria
- b) Disposizione
- c) Conciliazione monocratica
- d) Certificazione dei rapporti

7) Provvedimenti ispettivi
- a) Diffida accertativa per crediti patrimoniali
- b) Sospensione dell'attività imprenditoriale
- c) La prescrizione in materia di lavoro

SECONDA GIORNATA

1) Illeciti penali e illeciti amministrativi

2) La depenalizzazione – Legge 24/11/1981, n. 689
- a) Principio di legalità
- b) Elemento soggettivo
- c) Concorso di persone
- d) Solidarietà
- e) Più violazioni che prevedono sanzioni amministrative
- f) Reiterazione delle violazioni
- g) Contestazione e notificazione
- h) Pagamento in misura ridotta
- i) Ordinanza – ingiunzione
- j) Opposizione all'ordinanza – ingiunzione
- k) Pagamento rateale
- l) Esecuzione forzata
- m) Prescrizione

3) Principali illeciti in materia di lavoro
- a) Maxi sanzione per lavoro nero e regolarizzazione
- b) Orario di lavoro
- c) Minori
- d) Extracomunitari
- e) Lavoratrici madri

4) Principali illeciti in materia previdenziale
- a) Omissione e evasione contributiva
- b) Omesso versamento ritenute previdenziali
- c) Omissione o falsità di registrazione o denuncia obbligatoria
- d) Indebiti conguagli di somme a carico degli Istituti previdenziali

5) Ricorsi
- a) In materia previdenziale
- b) In materia di lavoro

TERZA GIORNATA

1) Casi pratici – lavoro nero
- a) Contenuto del verbale
- b) Regolarizzazione
- c) Ricorso

2) Casi pratici – disconoscimento co.co.co.
- a) Contenuto del verbale
- b) Regolarizzazione
- c) Ricorso

3) Casi pratici – verbale Guardia di Finanza
- a) Contenuto del verbale
- b) Ricorso

4) Casi pratici – verbale INPS disconoscimento indennità di trasferta
- a) Contenuto del verbale
- b) Regolarizzazione
- c) Ricorso

5) Casi pratici – omesso versamento ritenute, omissione di denunce e indebito conguaglio CIG
- a) Contenuto del verbale
- b) Regolarizzazione
- c) Ricorso

6) Casi pratici – diniego autorizzazione CIGO
- a) Provvedimento di diniego
- b) Regolarizzazione
- c) Ricorso

TeleConsul Editore

organizzazione e coordinamento scientifico: Attilio Miotto e Gennaro Nannola

a partire da € 180,00 + IVA

CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2016

il nuovo modo di fare formazione

Il collocamento obbligatorio: disciplina, adempimenti, profili sanzionatori

Ultime novità:

Modifiche Lavoro accessorio

Distacco transnazionale

Rottamazione cartelle

Durc On line

Legge di stabilità 2017

Caporalato

Il collocamento obbligatorio:

1. La disciplina
2. Gli adempimenti
3. I profili sanzionatori

Le fonti:

- Legge 12 marzo 1999 n. 68
- D.Lgs. 14 settembre 2015 n. 151 (artt. 1-13)
- Decreto Interministeriale (Lavoro ed Economia) del 10.03.2016 (G.U. 02.05.2016, n. 101)
- Note Direttoriali: 15 aprile 2016 n. 2452; 26 luglio 2016, n. 41/5113; 28 luglio 2016 n. 4372
- Decreto Direttoriale n. 33/43 del 17.02.16
- Decreto Direttoriale n. 43/2016
- Circ. INPS n. 99/2016

1.

La disciplina

Indice

1. Il Collocamento Obbligatorio: il c.d. diritto al lavoro dei disabili
2. Le categorie protette
3. Il c.d. Collocamento mirato e sue declinazioni
4. Le assunzioni obbligatorie: le quote di riserva
5. I criteri di computo
6. Esclusioni, Esoneri parziali, Contributi esonerati, sospensione

1. Il Collocamento Obbligatorio: il c.d. diritto al lavoro dei disabili

Premessa

La **legge n. 68/1999** introduce una revisione al vecchio modello di collocamento obbligatorio dei disabili, già disciplinato dalla **legge n. 482/1968**.

L'istituto del collocamento obbligatorio costituisce una residua "*sacca*" di resistenza del vecchio regime di collocamento.

Esso interviene al fine di "*pilotare*" l'incontro tra *domanda ed offerta*, in **funzione protettiva** nei confronti di categorie di soggetti particolarmente svantaggiati.

Premessa

La selezione delle c.d. "*categorie protette*" è rimessa a **criteri predeterminati per legge**, atti a designare soggetti che, per la particolare condizione patologica in cui versino, siano ritenuti meritevoli di una tale tutela.

La **portata precettiva** dell'**obbligo giuridico di assunzione**, e mantenimento in servizio, dei lavoratori disabili, è **rinforzata** dalla previsione di **sanzioni amministrative** per il caso di **inottemperanza** al predetto obbligo.

Diritto al lavoro dei disabili

Si discute:

a) se, all'obbligo di assunzione incombente, per legge, sul datore di lavoro, corrisponda, simmetricamente, una ***posizione giuridica soggettiva attiva del disabile***,

b) e se essa sia ***coattivamente soddisfacibile***.

Diritto al lavoro dei disabili

a)

Quanto al primo quesito, è la rubrica stessa della normativa in commento a dettare «***norme per il diritto al lavoro dei disabili***».

Ad ulteriore conferma della titolarità, in capo al lavoratore disabile, di un *vero e proprio diritto al lavoro*, la giurisprudenza ha, ormai da tempo, sancito la **nullità assoluta delle transazioni implicanti la rinunzia dell'avente diritto all'assunzione**, dietro corrispettivo (Cass., Sez. Lav., 24.6.1986, n. 4207).

Diritto al lavoro dei disabili

b)

Quanto al secondo profilo, la giurisprudenza ha manifestato maggiori resistenze, ritenendo che «*la nascita del rapporto di lavoro richiede necessariamente* ***l'intervento della volontà delle parti*** *ai fini della concreta specificazione del suo contenuto, e della determinazione di elementi essenziali quali la retribuzione, le mansioni, la qualifica*» (Cass., Sez. Lav., 16.5.1998, n. 4953).

Con la conseguenza che, **al disabile** indebitamente non assunto, spetterà il solo **diritto al risarcimento del danno patrimoniale** da mancata assunzione.

2. Le categorie protette

Le categorie

L'art. 1, comma 1, Legge n. 68/1999 individua un **novero di soggetti beneficiari della disciplina legislativa**, i quali vengono **tutelati** in ragione di una significativa posizione di **debolezza contrattuale**.

Essi vengono così classificati:

Classificazione Disabili

a) **gli invalidi civili**, e cioè le «*persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e i portatori di handicap intellettivo, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento»…*

[La norma prevede che l'accertamento di tale invalidità sia rimesso alle Commissioni Mediche di cui all'art. 1, L. n. 295/1990; al riguardo, si fa rinvio all'art. 2, D.Lgs. n. 509/1988, secondo il quale «il Ministro della sanità approva, con proprio decreto, la nuova tabella indicativa delle percentuali di invalidità per le minorazioni e malattie invalidanti, sulla base della classificazione internazionale delle menomazioni elaborata dall'Organizzazione mondiale della sanità»**]**;

… nonché alle persone nelle condizioni di cui all'art. 1, comma 1, della legge 12 giugno 1984, n. 222 [periodo aggiunto *ex* d.lgs. n. 151/2015]

Ci si riferisce ai soggetti titolari di "***assegno ordinario di invalidità***"

1. Si considera invalido, ai fini del conseguimento del ***diritto ad assegno nell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità***, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti ed autonomi gestita dall'Istituto nazionale della previdenza sociale, l'assicurato ***la cui capacità di lavoro***, in occupazioni confacenti alle sue attitudini, ***sia ridotta in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale a meno di un terzo.***

Classificazione Disabili

b) ***gli invalidi del lavoro*** *con un grado di invalidità superiore al* ***33%****: la legge prevede che l'accertamento di tale invalidità sia rimesso alla competenza dell'Inail;*

c) *le «****persone non vedenti o sordomute****»: al riguardo, la legge precisa che sono non vedenti «coloro che sono colpiti da cecità assoluta o hanno un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi, con eventuale correzione»; sono sordomuti, «coloro che sono colpiti da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata»;*

Classificazione Disabili

d) *gli* ***invalidi di guerra, gli invalidi civili di guerra e gli invalidi per servizio*** *con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria delle vigenti tabelle in materia*.

[La norma prevede che l'accertamento di tale invalidità «continua ad essere effettuato ai sensi delle disposizioni del t.u. delle norme in materia di pensioni di guerra», sicché continuano ad essere competenti le Commissioni Mediche Ospedaliere di cui al D.P.R. 23.12.1978, n. 915»].

Soggetti competenti ad accertamento disabilità

Competenti ad effettuare l'accertamento delle condizioni di disabilità sono le **commissioni mediche operanti presso le Asl**, integrate da un **operatore sociale** e da un **esperto** nei casi da esaminare, in servizio presso le stesse Asl (art. 1, co. 4).

I criteri in base ai quali le predette commissioni mediche effettuano l'accertamento sono individuati con **D.P.C.M. 13.1.2000**, emanato ai sensi del citato 4° co. dell'art. 1 in commento.

In deroga alle previsioni di cui sopra, l'accertamento delle condizioni di disabilità relative agli invalidi di guerra, gli invalidi civili di guerra e invalidi per servizio continua ad essere effettuato ai sensi del D.P.R. 23.12.1978, n. 915.

I c.d. Invalidi interni

Il comma 7 dell'art. 1, dispone che "*I datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti a garantire la conservazione del posto di lavoro a quei soggetti che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia professionale eventuali disabilità*".

La norma recepisce un orientamento giurisprudenziale consolidato, in forza del quale il giustificato motivo di recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro subordinato per sopravvenuta inidoneità del lavoratore allo svolgimento delle mansioni, può essere escluso dalla possibilità di assegnazione del lavoratore ad altre mansioni, anche inferiori (*principio di* ***repêchage***, su cui v. Cass., Sez. Unite, n. 7755/1998).

I c.d. Invalidi interni

Alla luce di tale indirizzo, il legislatore è intervenuto al fine di accordare un vero e proprio diritto al mantenimento del posto di lavoro in favore dei «*soggetti che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia professionale eventuali disabilità*».

Si evidenzia che, stando alla formulazione della legge, ai soggetti che si trovino in tali condizioni viene **"garantito" il posto di lavoro, ma non anche la specifica mansione svolta.**

Pertanto:

I c.d. Invalidi interni

Pertanto:

- il **datore di lavoro** è tenuto ad una valutazione circa l'esistenza o meno, nell'organico aziendale, di mansioni equivalenti od anche inferiori a quelle di originaria appartenenza del disabile.

- viceversa, l'accertamento delle residue capacità lavorative spetta agli **uffici competenti** (ed in particolare al comitato tecnico dell'organismo provinciale di concertazione di cui all' art. 6, 3° co., D.Lgs. 23.12.1997, n. 469, sostituito, con decorrenza 24/9/2015, dal comitato tecnico di cui all'art. 8, comma 1bis, della Legge n. 68/1999, - comma inserito dall'art. 7, c. 1, lett. b), del D.Lgs. n 151/2015).

La combinazione delle due predette valutazioni consente la riallocazione del disabile in attività "compatibili" all'interno dell'organico aziendale

3. Il c.d. Collocamento mirato e sue declinazioni

Nozione

L'art. 2 L. n. 68/1999 fornisce la definizione di **collocamento "mirato".**

Con tale espressione il legislatore designa «*quella serie di* ***strumenti*** *tecnici e di supporto che* ***permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto****, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione*».

Finalità

Viene in tal modo formalizzata la funzione principale perseguita dalla nuova disciplina, volta a **contemperare** gli interessi produttivi dell'azienda con quelli di rispetto delle attitudini lavorative del disabile.

Le declinazioni

La **definizione di COLLOCAMENTO MIRATO** viene **declinata** in ogni suo **dettaglio essenziale** dall'art. 1, comma 1, del d.lgs. n. 151/2015:

1. Entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza unificata ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definite **linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità sulla base dei seguenti principi:**

Linee guida:

a) promozione di una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, nonchè con l'INAIL, in relazione alle competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, per l'accompagnamento e il supporto della persona con disabilità presa in carico al fine di favorirne l'inserimento lavorativo;

b) promozione di accordi territoriali con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le cooperative sociali di cui alla legge 381/1991, le associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari, nonché con le altre organizzazioni del terzo settore rilevanti, al fine di favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità;

c) individuazione, nelle more della revisione delle procedure di accertamento della disabilità, **di modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità, definizione dei criteri di predisposizione dei progetti di inserimento** lavorativo che tengano conto delle barriere e dei facilitatori ambientali rilevati, definizione di indirizzi per gli uffici competenti funzionali alla valutazione e progettazione dell'inserimento lavorativo in ottica bio-psico-sociale;

Linee guida:

d) analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare alle persone con disabilità, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli che il datore di lavoro è tenuto ad adottare;

e) promozione dell'istituzione di un **responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro**, con compiti di predisposizione di progetti personalizzati per le persone con disabilità e di risoluzione dei problemi legati alle condizioni di lavoro dei lavoratori con disabilità, in raccordo con l'INAIL per le persone con disabilità da lavoro;

f) individuazione di **buone pratiche di inclusione lavorativa** delle persone con disabilità.

4. Le assunzioni Obbligatorie: le quote di riserva

Le quote di riserva

L'art. 3 L. n. 68/1999 disciplina le c.d. "***quote di riserva***", ossia il numero o la percentuale di posti di lavoro che l'imprenditore deve "***riservare***" a lavoratori appartenenti alle categorie di cui al precedente art. 1.

Tali **quote** vengono **quantificate** in ragione **dell'ampiezza dell'azienda**, misurata in via presuntiva sulla base del numero dei dipendenti in essa occupati.

Le quote di riserva

In particolare, il legislatore ha previsto:

a) che le imprese che occupano più di 50 dipendenti debbono riservare ai lavoratori disabili il 7% dei posti in organico;

b) che le imprese che occupano da 36 a 50 dipendenti debbono riservare ai lavoratori disabili due posti in organico;

c) che le imprese che occupano da 15 a 35 dipendenti debbono riservare ai lavoratori disabili un posto in organico *

* Il legislatore soggiungeva che, in tale ultimo caso, il predetto obbligo di riserva riguardasse le sole nuove assunzioni .

Quali novità con il Jobs Act????

Art. 3 d.lgs. n. 151/2015

Modifica dell'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68

1. L'articolo 3, comma 2, della legge 12 marzo 1999, n. 68 è abrogato con effetto dal 1° gennaio 2017.

"2. Per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti l'obbligo di cui al comma 1 si applica solo in caso di nuove assunzioni".

2. All'articolo 3, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68 le parole da: «e l'obbligo di cui al comma 1 insorge solo in caso di nuova assunzione» sono soppresse con effetto dal 1° gennaio 2017.

QUESTA MODIFICA IMPLICA CHE

A DECORRERE DAL 01/01/2017 L'OBBLIGO DI ASSUNZIONE DI UN LAVORATORE DISABILE DA PARTE DI DATORI DI LAVORO PRIVATI CHE ABBIANO ALLE LORO DIPENDENZE DA 15 A 35 DIPENDENTI DIVENTERÀ AUTOMATICO E NON NON SARÀ PIÙ SUBORDINATO ALL'EFFETTUAZIONE DI NUOVE ASSUNZIONI

Dunque

FINO AL 31/12/2016

L'obbligo di assunzione di un lavoratore disabile nelle aziende che raggiungono un organico pari alle 15 unità, **scatta nel caso di una nuova assunzione** (del 16°dipendente) e l'obbligo di assunzione decorreva dopo 12 mesi dalla data della predetta nuova assunzione.

DAL 1 GENNAIO 2017

I datori di lavoro che raggiungeranno la soglia dei 15 dipendenti computabili, avranno **60 giorni di tempo** per adempiere agli obblighi assuntivi previsti dalla L. 68/99.

È utile ricordare la regola secondo cui i lavoratori appartenenti alle categorie protette assunti a tempo parziale (Part-time) possono essere computati **come unità intere** ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di riserva solamente se svolgono un orario superiore al 50%.

Dunque

La normativa (art. 3, 5°comma, D.P.R. n. 333/2000) consente ai datori di lavoro con un organico compreso tra 15 e 35 dipendenti, di adempiere all'unica assunzione obbligatoria cui sono tenuti assumendo a tempo parziale, con qualsiasi percentuale d'orario, un invalido che presenti una minorazione superiore al 50% o alla quinta categoria del DPR n. 246/1997.

La subordinazione alle “nuove assunzioni” viene soppressa anche con riferimento ai **partiti politici, le organizzazioni sindacali** e quelle che, senza scopo di lucro, operino nel campo della **solidarietà sociale**, dell’assistenza e della riabilitazione, per i quali permane la possibilità di computare la quota di riserva con esclusivo riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative

Categorie equiparate (art. 18, c. 2. Legge n. 68/1999)

Orfani e coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, nonché coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, dì servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati:

Datori di lavoro da 51 a 150 dipendenti: 1 lavoratore

Datori di lavoro con oltre 150 lavoratori: 1%

5. I criteri di computo

Criteri di computo quote di riserva

L'art. 4 detta i c.d. criteri di computo delle quote di riserva.

Vengono individuati i **lavoratori** che – in base alla tipologia di contratto con il quale sono stati assunti – devono essere **computati** al fine di **determinare il numero di soggetti** che possono beneficiare del diritto all'**assunzione obbligatoria**.

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***

ESCLUSIONI

Ai medesimi effetti, non sono computabili:

- i lavoratori occupati ai sensi del collocamento obbligatorio;
- i lavoratori occupati con contratto a termine 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;
- i lavoratori a domicilio;
-i lavoratori che aderiscono al programma di emersione, ex legge n. 383/2001.

Restano salve le ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore.

Dipendenti Part-time a tempo indeterminato

Quanto al computo dei «***lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale***», l'art. 4, legge n. 68/1999 opera un rinvio all'**art. 18**, comma 2, Legge n. 300/1970.

Si dive ritenere che – a seguito delle modifiche apportate dalla legge n. 92/2012, il rinvio corrisponda ora al **comma 9**, ai sensi del quale «*ai fini del computo del numero dei dipendenti (...) si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale*».

Nel computo le frazioni percentuali superiori allo 0,50 sono considerate unità.

Dipendenti in tele - lavoro

Mentre è pacifico che i lavoratori a domicilio siano esclusi dal computo, sul tele-lavoro, che pure presenta caratteri analoghi, la norma non dice nulla e la giurisprudenza è stata in passato contraria all'esclusione dal computo dei tele-lavoratori dall'organico dell'unità produttiva, in quanto il lavoratore che opera on line andrebbe considerato come **"lavoratore esterno computabile nell'organico dell'unità produttiva cui la sua attività è riferibile"** (Cass. n. 6413/1993 e Cass. n. 6277/1998).

Si segnala, però, che il prospetto telematico attualmente messo a disposizione da parte dei servizi competenti esclude automaticamente anche i telelavoratori.

Dipendenti in tele - lavoro

Nota 19/2/2016, n. 970

L'art. 25 del D.Lgs. n. 80/2015, inoltre, stabilisce:

«I datori di lavoro privati che facciano ricorso all'istituto del telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in forza di accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono escludere i lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.»

Se ne potrebbe dedurre che l'esclusione concerne il telelavoro espressamente previsto dalla contrattazione collettiva e finalizzato a soddisfare esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

ASSUNZIONI OBBLIGATORIE E QUOTE DI RISERVA ART. 3 Legge n. 68/1999: TABELLA BASE DI COMPUTO

			Settori esclusi art. 5 c.2 Legge 68/1999 per alto rischio assicurativo			
			Trasporto aereo, navale e marittimo	Edlizia	Impianti a fune	Autotrasporto
TIPOLOGIA DI LAVORATORI	**SI**	**NO**	**(A)**	**(B)**	**(C)**	**(D)**
A TEMPO INDETERMINATO	X		**NO**	NO	**NO**	NO
A TEMPO DETERMINATO < SEI MESI		X				
A TEMPO DETERMINATO > SEI MESI	X		**NO**	NO	**NO**	NO
A TEMPO DETERMINATO (IN SOSTITUZIONE)		X				
LAVORATORI GIA' DISABILI PRIMA DELL'ASSUNZIONE (1)		X				
STAGIONALI CON ATTIVITA' LAVORATIVA > SEI MESI (2)	X					
STAGIONALI CON ATTIVITA' LAVORATIVA < SEI MESI (2)		X				
PART TIME (in proporzione all'orario svolto) (3)	X					
DIRIGENTI		X				
DISABILI A DOMICILIO (4)		X				
LAVORANTI A DOMICILIO		X				
APPRENDISTI		X				
LAVORO INTERMITTENTE (5)	X					
ASSOCIATI IN PARTECIPAZIONE		X				

Circ. 3/2016 FS

CO.CO.CO.		X				
CO.CO.PRO.		X				
LAVORATORI ASSENTI e SOSTITUITI		X				
LAVORATORI ASSENTI e NON SOSTITUITI	X		NO	NO	NO	NO
DISABILI GIA' IN FORZA		X				
DISTACCATI DA ALTRA IMPRESA		X				
DISTACCATI PRESSO ALTRA IMPRESA	X		NO	NO	NO	NO
CONTRATTI DI INSERIMENTO E REINSERIMENTO		X				
COLLABORATORI FAMILIARI		X				
SOMMINISTRATI A TERMINE E TEMPO INDETERMINATO		X				
STAGISTI		X				
SOCI		X				

Circ. 3/2016 FS

SOCI DI COOPERATIVE DI PRODUZIONE E LAVORO		X				
TELELAVORO	X					
DISABILI CON TELELAVORO (4)		X				
LAVORATORI ALL'ESTERO		X				
LAVORATORI TRASFERITI AD ALTRA UNITA' PRODUTTIVA	X		NO	NO	NO	NO
L.S.U. ART. 7 D.Lgs. 81/2000		X				
LAVORATORI DIVENUTI DISABILI IN COSTANZA RAPPORTO (6)		X				
LAVORATORI ADERENTI A PROGRAMMI DI EMERSIONE (7)		X				

Circ. 3/2016 FS

1) nuovo comma 3 bis art. 4 Legge n. 68/1999

2) Per i datori di lavoro che svolgono attività stagionale, sono esclusi dalla base di computo per la determinazione della quota di riserva, i lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa, nell'arco dell'anno solare, anche se non continuativamente, per un periodo complessivo di sei mesi calcolato sulla base delle corrispondenti giornate lavorative.

3) per la quota di orario effettivamente svolto (art. 4, co. 2, legge n. 68/1999), arrotondato all'unità superiore delle frazioni superiori al 50%;

4) Art. 4 c. 3 Legge 68/1999

5) per la quota di orario effettivamente svolto (art. 18, D.Lgs. n.81/2015)

6) Art. 4 c.4 Legge 68/1999.

Condizioni

a)venga accertata con visita medica la riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%;

b)tale riduzione non sia dovuta a inadempimento da parte del datore delle norme in materia di igiene e sicurezza del lavoro.

7) Art. 1, comma 4-bis, legge 18 ottobre 2001, n. 383, A = limitatamente al personale viaggiante e navigante

A= limitatamnente al personale viaggiante e navigante

B = limitatamente al personale di cantiere e gli addetti al trasporto del settore (compreso il personale addetto ai montaggi industriali o impiantistici e nelle manutenzioni svolte in cantiere).

C = limitatamente al personale adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto.

D = limitatamente al personale viaggiante

Esempi di esclusione dalla base di computo

A) INDUSTRIA METALMECCANICA

			BASE DI COMPUTO	
• OPERAI FULL TIME T. IND.	N. 10		10	
• IMPIEGATI FULL TIME T. IND.	N. 4		4	
• OPERAI PART TIME 50%	N. 4		2	
• APPRENDISTI	N. 3		0	
TOTALE		**N. 21**	**16**	**range da 15 a 35**

B) IMPRESA COMMERCIO E TERZIARIO

			BASE DI COMPUTO	
• IMPIEGATI FULL TIME T. INDETERM.	N. 27		27	
• DIRIGENTI	N. 2		0	
• APPRENDISTI	N. 5		0	
• TELELAVORO	N. 5		5	
• SOMMINISTRATI A TERMINE	N. 4		0	
• IMPIEGATI PART TIME 50%	N. 6		3	
• LAV. FULL TIME ASSENTE NON SOST.	N. 1		1	
TOTALE		**N. 50**	**36**	**range da 36 a 50**

Circ. 3/2016 FS

C) INDUSTRIA LATERIZI

		BASE DI COMPUTO
• DIRIGENTI	N. 1	0
• OPERAI FULL TIME T.IND.	N. 7	7
• IMPIEGATI FULL TIME T.IND.	N. 4	4
• IMP. PART TIME 60%	N. 1,2	1
• APPRENDISTI	N. 2	0
• LAVORANTI A DOMICILIO	N. 1	0
• OPERAI TRASF. ALTRA U.P.	N. 1	1
• OPERAIO FULL TIME T.DET. 8 MESI	N. 1	1
TOTALE	**N. 18,2**	**14** **range < 15 dip.ti**

D) IMPRESA EDILE

		BASE DI COMPUTO
• OPERAI FULL TIME T.IND. CANTIERE	N. 10	0
• OPERAI FULL TIME T.IND. TRASPORTO	N. 2	0
• OPERAI FULL TIME T.IND. MAN.CANT.	N. 2	0
• IMPIEGATI FULL TIME T.IND.	N. 5	5
• IMPIEGATI P.TIME 80%	N. 1,6	2
• APPRENDISTI	N. 1	0
• SOCI LAVORATORI	N. 3	0
• IMPIEGATO T.DETERM. 4 MESI	N. 1	0
TOTALE	**N. 25,6**	**7** **range < 15 dip.ti**

Circ. 3/2016 FS

E) IMPRESA AUTOTRASPORTO

		BASE DI COMPUTO
• AUTISTI FULL TIME T. IND.	N. 12	0
• IMPIEGATI FULL TIME T. IND.	N. 7	7
• IMPIEGATI PART TIME 60%	N. 1,8	2
• SOCI LAVORATORI	N. 2	0
• DIRIGENTI	N. 1	0
• AUTISTI FULL TIME T. DET. > 6 MESI	N. 2	2
• AUTISTI FULL TIME T. DET. < 6 MESI	N. 1	0
TOTALE	**N. 26,8**	**11**

range < 15 dip.ti

Circ. 3/2016 FS

Base non corretta

E) IMPRESA AUTOTRASPORTO

BASE DI COMPUTO

• AUTISTI FULL TIME T. IND.	N. 12	0	
• IMPIEGATI FULL TIME T. IND.	N. 7	7	
• IMPIEGATI PART TIME 60%	N. 1,8	2	
• SOCI LAVORATORI	N. 2	0	
• DIRIGENTI	N. 1	0	
• AUTISTI FULL TIME T. DET. > 6 MESI	N. 2	0	
• AUTISTI FULL TIME T. DET. < 6 MESI	N. 1	0	
TOTALE	**N. 26,8**	**9**	**range < 15 dip.ti**

Base corretta

Novità ex D.lgs. n.151/2015

Art. 4, D.lgs. n.151/2015

Modifica dell'articolo 4 della legge 12 marzo 1999, n. 68

VIENE AGGIUNTO IL **COMMA 3-BIS** CHE RIGUARDA **I LAVORATORI DISABILI GIÀ IN FORZA E NON ASSUNTI TRAMITE IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO**

«3-bis. I lavoratori, già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, sono computati nella quota di riserva di cui all'articolo 3 nel caso in cui ***abbiano una riduzione della capacità lavorativa pari o (*) superiore al 60 per cento*** *o 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.»*

(*) L'inserimento dell'assunto "pari o" è stato disposto con il d.lgs. N. 185/2016 (c.d. Correttivo Jobs act)

Dunque cosa cambia?

In pratica. l'art. 4 del D.lgs. n. 151/15 dispone che **nella quota di riserva** di cui alla griglia definita dall'art. 3, legge n. 68 del 1999 **[**1 lavoratore nelle aziende da 15 a 35 dipendenti; 2 dipendenti in quelle comprese tra 36 e 50, il 7% in quelle con >50**]** **si possono computare i lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro**, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio **con**:

- riduzione della capacità lavorativa ***pari o*** superiore al 60%;
- oppure minorazioni riferibili a quelle comprese tra la prima e sesta categoria delle Tabelle annesse al testo unico delle norma in materia di pensioni di guerra;
- oppure disabilità intellettiva o psichica superiore al 45%.

Novità ex D.lgs. n.151/2015

Precedentemente anche la **prassi Ministeriale** (Cfr. Circ. Min. Lav. 41/2000 e 66/2001) riteneva computabile nella quota di riserva i soggetti che già prima dell'assunzione avevano una invalidità civile pari almeno al 60%.

Di recente, si segnala il **Decreto Direttoriale n. 33/43-90 del 17.02.2016**

Il **Decreto Direttoriale n. 33/43-90 del 17.02.2016** è intervenuto sul tema della computabilità nella quota di riserva dei lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, specificando che:

«*La computabilità del lavoratore è subordinata:*

1. alla dimostrazione, mediante idonea documentazione medica, che, anteriormente alla costituzione del rapporto, il lavoratore si trovava in condizioni:

- di riduzione della capacità lavorativa superiore al 60 per cento ovvero

- di minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra ovvero

- di riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento per le persone con disabilità intellettiva e psichica.

2. all'assunzione del lavoratore al di fuori delle procedure che regolano il collocamento obbligatorio.

3. all'idoneità del lavoratore con disabilità a continuare a svolgere le mansioni cui è adibito.

Il datore di lavoro, con il consenso del lavoratore interessato, è tenuto a richiedere la visita per l'accertamento della compatibilità delle mansioni cui è adibito.»

ATTENZIONE: RESTANO INVARIATE LE SEGUENTI PREVISIONI

- *I lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia, se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60 per cento o, comunque, se sono divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro,* ***non sono computabili nella quota di riserva***
- *I lavoratori disabili dipendenti occupati a domicilio o con modalità di telelavoro, ai quali l'imprenditore affida una quantità di lavoro atta a procurare loro una prestazione continuativa corrispondente all'orario normale di lavoro,* ***sono computati ai fini della copertura della quota di riserva***
- *Orfani, vedove, profughi già in forza alla data del 18/1/2000 sono computabili nel limite della percentuale prevista sono (art. 18 comma 2). Vedere interpello 24/5/2005, n. 658*

Dunque

Resta invariata la disciplina della computabilità dei lavoratori che si sono invalidati in costanza di rapporto di lavoro ai sensi del comma 4, art. 4, della L.68/99.

Per computare il lavoratore occorre:

- certificazione medica che indichi una percentuale di invalidità pari o superiore a:

  - 60% in casi di invalidità CIVILE (lavoratori divenuti invalidi in conseguenza di infortunio o malattia)

  - 33% in casi di invalidità INAIL (lavoratori divenuti invalidi in conseguenza di infortunio sul lavoro o malattia professionale)

- che l'invalidità non deve essere stata determinata da violazione da parte del datore di lavoro delle norme in materia di sicurezza del lavoro accertata in sede giurisdizionale

Esclusione dirigenti

L'art. 4, legge n. 68/1999 ha codificato un punto di approdo della **giurisprudenza**, relativo all'esclusione dei dirigenti da tale computo.

Prima di allora, l'art. 11, L. 2.4.1968, n. 482, si limitava ad escludere dal novero dei dipendenti i soli apprendisti e i soci cooperative di lavoro.

Nel silenzio della legge, il Consiglio di Stato – con un parere del 1991 – affermò che «la categoria dei dirigenti di azienda va esclusa dal computo del numero dei lavoratori dipendenti necessari a fare scattare il meccanismo dell'assunzione obbligatoria delle categorie protette» (**Cons. Stato, Sez. II, 27.3.1991, n. 265**).

Gli apprendisti ??

La disposizione non ribadisce espressamente l'esclusione degli **apprendisti** dal computo (come invece stabilito dalla normativa preesistente).

Si veda FAQ ClicLavoro

19. Ai fini della determinazione del numero dei soggetti disabili da assumere, gli apprendisti devono essere computati?

No, in quanto l'articolo 7, comma 3, D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, prevede la loro esclusione dal computo dei limiti numerici previsti da leggi per l'applicazione di particolari normative e istituti, fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo

Seguono alcune problematiche operative

sui criteri di computo dei soggetti disabili

affrontate in FAQ ClicLavoro

1. A quale data il datore di lavoro deve applicare i criteri di computo di cui all'articolo 4, comma 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, così come modificato dall'art. 4, comma 27, lettera a) della L.92/2012?

La norma non fissa un preciso momento per il calcolo dell'organico. Tuttavia, dato che la redazione del prospetto informativo di cui alla legge 68/99, fa riferimento all'organico del datore di lavoro alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di presentazione, si ritiene che tale data costituisca il termine di riferimento

FAQ - Cliclavoro

4. I lavoratori che sono divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia possono essere computati nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 68/99?

Con la circolare 2/2010, questo Ministero ha precisato che i lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia (art. 4 c. 4 l. 68/99) possono essere computati esclusivamente in ambito privatistico. In considerazione soprattutto del fatto che, qualora per i predetti lavoratori, non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori nella stessa azienda, spetta al Servizio provinciale competente l'avviamento degli stessi presso un'altra azienda, individuando le attività compatibili con le residue capacità lavorative di essi. Tale procedura non si applica invece ai datori di lavoro pubblici che sono tenuti a conformarsi ai principi generali in materia di assunzioni previsti dal Decreto Legislativo n. 165/2001

5. Ai fini della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere il datore di lavoro deve includere nella base di computo i lavoratori licenziati per i quali è stato adottato il provvedimento di revoca del licenziamento?

Si, i lavoratori licenziati per i quali sia stato adottato il provvedimento di revoca devono essere inclusi nella base di computo. La norma prevede, infatti, che in caso di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dall'art. 18, comma 10 della legge 20-5-1970 n. 300 (comma aggiunto dall' art. 1, comma 42, lett. b), L. 92/2012

FAQ - Cliclavoro

6. Per i datori di lavoro che svolgono attività stagionale come si calcola il periodo di durata del contratto?

Sulla base delle corrispondenti giornate lavorative effettivamente prestate nell'arco dell'anno solare, anche se non continuative.

7. Come viene computato il lavoratore intermittente?

In proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

FAQ - Cliclavoro

Contratto a termine

9. Ai fini della determinazione del numero dei soggetti disabili da assumere, i lavoratori occupati con contratto di lavoro a tempo determinato come sono computati?
Ai fini del computo dei lavoratori occupati con contratto di lavoro a tempo determinato, il datore di lavoro deve fare riferimento all'arco temporale del periodo di attività previsto dal contratto di lavoro stipulato con ciascun lavoratore.

11. Come è computato il lavoratore occupato con contratto a tempo determinato superiore a sei mesi?
Il lavoratore occupato con contratto a tempo determinato superiore a sei mesi dovrà essere computato come unità.

FAQ - Cliclavoro

FAQ - Cliclavoro

Contratto a termine

12. I limiti di durata del contratto dei nove o sei mesi - previsti rispettivamente dalla legge n. 68/1999 e dalla legge n. 134/2012 di modifica della L. 92/2012 - continuano ad applicarsi rispettivamente ai contratti stipulati prima della L. 92/2012 e a quelli stipulati dopo l'entrata in vigore della legge n. 134/2012?
Si, in applicazione del principio di legge (art. 11 delle preleggi al codice civile) secondo cui la legge non dispone che per l'avvenire.

13. Come incidono le proroghe del contratto a termine nella computabilità dei lavoratori?
Vanno computati i lavoratori solamente nel caso in cui il contratto stipulato a tempo determinato ante riforma Fornero (L. 92/2012), per un periodo inferiore ai 9 mesi, per effetto della proroga ecceda il termine suddetto.
Per quanto riguarda i contratti stipulati dopo le modifiche alla legge Fornero, per i lavoratori per i quali sia stato in origine stipulato un contratto a termine inferiore ai 6 mesi, per effetto della proroga stipulata entro il 31.12.2012, vanno computati anche quando detto termine venga superato.

Contratto a termine

14. I lavoratori assunti con contratto a termine per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, devono essere computati?

No, non devono essere computati in linea con i principi generali e con gli orientamenti espressi dalla giurisprudenza, anche quando il loro contratto abbia una durata superiore a sei mesi.

FAQ - Cliclavoro

6. Esclusioni, Esoneri parziali, Contributi esonerati, sospensione

Esclusioni

L'art. 5, comma 2, legge n. 68 individua una serie di **settori imprenditoriali** per i quali si ritiene il datore di lavoro **dispensato** dal rispetto degli obblighi di assunzione.

Si tratta, in particolare, dei seguenti settori.

Si tratta, in particolare:

a) dei «*datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre*», limitatamente alle assunzioni che riguardano il «personale viaggiante e navigante»;

b) dei «*datori di lavoro del settore edile per quanto concerne il personale di cantiere e gli addetti al trasporto del settore*»;

c) dei «*datori di lavoro pubblici e privati del solo settore degli impianti a fune, in relazione al personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto*»;

d) dei «*datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore dell'autotrasporto, per quanto concerne il personale viaggiante*»

Novità ex D.lgs. n.151/2015

L'art. 5, d.lgs. n. 151/2015 – intervenendo sull'art. 5, legge n. 68/1999 – ha soppresso l'ultimo periodo del comma 2*

[* *Fermo restando l'obbligo del versamento del contributo di cui al comma 3 al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, per le aziende che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per cento, la procedura di esonero prevista dal presente articolo è sostituita da un'autocertificazione del datore di lavoro che attesta l'esclusione dei lavoratori interessati dalla base di computo*"]

ed ha introdotto il comma 3-bis, prevedendo che

" 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 autocertificare l'esonero dall'obbligo di cui all'articolo 3 per quanto concerne i medesimi addetti e sono tenuti a versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili di cui all'articolo 13 un contributo esonerativo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato".

Le **imprese private** e gli Enti pubblici economici [sono dunque escluse le P.A. e le c.d. Authority] **potranno dunque autocertificare l'esonero dall'obbligo per tutto il personale** che è impegnato in lavorazioni che comportano il pagamento di un **tasso di premio INAIL pari o superiore al 60 per mille** tali da risultare difficilmente compatibili con la residua capacità lavorativa dei lavoratori con disabilità

MA

per ogni giorno lavorativo dovrà essere versata al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili una somma pari a **30,64 € relativa a ciascun lavoratore disabile non occupato** per effetto di tale "scomputo" dalla base di calcolo

Aziende con base occupazionale 15-35

La **nota direttoriale del 15 aprile 2016 n. 2452** ha chiarito come i datori di lavoro la cui classe occupazionale sia quella compresa **tra i 15 ed i 35 dipendenti** non possano usufruire dell'esonero autocertificato.

L'esonero autocertificato è compatibile con **l'esonero parziale dall'obbligo di assunzione** a condizione che gli esoneri non riguardino i medesimi addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio INAIL pari o superiore al 60 per mille e che la quota di esonero autocertificata e la quota di esonero autorizzata complessivamente **non siano superiori alla misura percentuale massima del 60% della quota di riserva** (prevista dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 357 del 2000).

Per questo motivo, si ribadisce che i datori di lavoro che appartengono alla classe dimensionale 15/35 dipendenti non potranno usufruire dell'esonero autocertificato

Quali adempimenti ?

Il 2 maggio 2016 è stato pubblicato in G.U. il **Decreto Interministeriale (Lavoro e Economia) del 10.03.2016**

che detta le seguenti **modalità**

Quale è l'iter da seguire?

I datori di lavoro privati e gli Enti pubblici economici che occupano lavoratori dipendenti impegnati in lavorazioni a rischio elevato (che sono quelle ove il tasso Inail è pari o superiore al 60‰), qualora intendano **avvalersi dell'esonero debbono presentare,**

entro i 60 giorni successivi a quello nel quale è insorto l'obbligo di assunzione di lavoratori con disabilità (*), una **autocertificazione** (allegata al D.M.), da inviare esclusivamente in via telematica, alla **Banca dati del collocamento mirato** (art. 9, comma 6-bis, legge n. 68/1999), che "riverserà" la stessa ai servizi competenti del collocamento obbligatorio ubicati ove insiste sia la sede legale che le eventuali unità produttive interessate all'esonero.

(*) In sede di prima applicazione, l'autocertificazione va presentata entro i 60 giorni successivi all'entrata in vigore del decreto (ossia entro lo scorso 1° luglio 2016)

Cosa deve auto-dichiarare l'azienda ?

L'azienda interessata deve seguire le indicazioni riportate nel modello e:

1) dichiarare in quale **classe occupazionale rientra** (da 36 a 50 dipendenti con l'onere fissato a due unità, o con oltre 50 unità ove la percentuale è pari al 7%);

2) segnalare – con riferimento a ciascun **ambito provinciale**, nel quale sono **ubicate le unità produttive** interessate all'esonero – le seguenti informazioni:

- **la base di computo:** il numero dei dipendenti calcolabili ai fini della determinazione della quota di riserva,
- **la quota di riserva:** il numero di lavoratori con disabilità per i quali sussiste l'obbligo di assunzione,
- **il numero dei lavoratori con disabilità occupati,**
- **il numero degli addetti impegnati in lavorazione a rischio elevato,**
- **la base netta:** rappresentata dalla base di computo non comprensiva dei lavoratori ad alto rischio,
- **la quota netta:** rappresentata dalla quota di riserva calcolata sulla c.d. "base netta",
- **la quota di esonero**: rappresentata dal numero dei lavoratori disabili per i quali si autocertifica l'esonero.

Cosa deve auto-dichiarare l'azienda ?

Nel modello il datore di lavoro deve dichiarare gli **estremi** e **l'importo** del versamento relativo al trimestre al quale l'autocertificazione si riferisce.

La quota di esonero non può essere superiore:

a) alla differenza tra la quota di riserva e la quota netta;

b) alla differenza tra la quota di riserva ed il numero dei disabili occupati;

c) al limite massimo esonerabile che è pari al 60% della quota di riserva, limite massimo che si ricava dall'art. 3, comma 2, del D.M. del Ministro del lavoro n. 357/2000.

Maggiori indicazioni sulle modalità di calcolo della quota di esonero sono fornite nella **nota direttoriale del 26 luglio 2016 prot. n.41/5113**.

Esempi sulle modalità di calcolo della quota di esonero

A = QR-QN

B = QR-LD

C = 60% QR

il datore di lavoro può avvalersi dell'esonero solo se A e B sono superiori a 0 e la quota di esonero, al massimo, può essere uguale al più basso tra i valori A, B, C.

Per poter godere dell'esonero è necessario, pertanto, che sussistano **entrambe** le seguenti condizioni:

1) Il datore di lavoro **occupi addetti a lavorazioni pericolose** (tasso INAIL pari o superiore al 60 per mille) in numero tale da **incidere sugli obblighi**;

Si ipotizzi il caso, ad esempio, di un'azienda con:

- 100 lavoratori computabili;
- 5 addetti impegnati in lavorazioni a rischio elevato.
- In tal caso non è possibile avvalersi dell'esonero in quanto:
- la quota di riserva (QR) è pari a 7 lavoratori (100 x 7%);
- la base di computo netta è pari a 95 lavoratori (100 – 5);
- la quota netta (QN) è pari a 7* (95 x 7%);
- A = 0.

*arrotondato all'unità

2) sussista l'**impossibilità ad occupare l'intera quota di riserva**

Si ipotizzi il caso, ad esempio, di un'azienda con

- 100 lavoratori computabili;
- 10 addetti impegnati in lavorazioni a rischio elevato;
- 7 lavoratori con disabilità occupati.

In tal caso non è possibile avvalersi dell'esonero in quanto la quota di riserva è interamente coperta. Infatti:

- la quota di riserva (QR) è pari a 7 lavoratori (100 x 7%);

il numero dei lavoratori con disabilità occupati (LD) è pari a 7

- B = 0.

In altre parole, il datore di lavoro occupa un numero di lavoratori con disabilità corrispondente alla misura prevista.

Se le suddette condizioni sono soddisfatte, il datore di lavoro può autocertificare l'esonero fino alla **misura massima del 60% della quota di riserva** (QR).

Si ipotizzi il caso, ad esempio, di un'azienda con

- 100 lavoratori computabili, tutti impegnati in lavorazioni a rischio elevato;
- 0 lavoratori con disabilità occupati.

In tal caso è possibile avvalersi dell'esonero non oltre la quarta unità, poiché:

- la quota di riserva (QR) è pari a 7 lavoratori (100 x 7%);
- la base di computo netta è pari a 0 lavoratori (100 – 100);
- la quota netta (QN) è pari a 0 (0 x 7%);
- il numero dei lavoratori con disabilità occupati (LD) è pari a 0;
- A=7 e B=7;
- C=60% x 7= 4*

* arrotondato all'unità

Prima applicazione

In sede di prima applicazione, l'autocertificazione deve essere stata presentata in via telematica entro **l'8 agosto 2016**, come indicato dalla **nota direttoriale del 28 luglio 2016**.

Dopo questa prima fase di avvio della procedura, il datore di lavoro dovrà provvedere ad aggiornare l'autocertificazione telematica entro 60 giorni dal momento di variazione della quota di esonero.

Le coordinate bancarie per effettuare il pagamento del contributivo esonerativo sono IT04A0100003245348027257315 (Banca d'Italia filiale Roma Succursale).

Ipotesi

Con i commi 6 e 7 dell'art. 3 del D.I. vengono descritte le seguenti ipotesi:

1. La prima fa riferimento **all'assenza di variazioni nella quota di esonero**. Il datore di lavoro può continuare ad avvalersi della stessa effettuando il versamento relativo al trimestre successivo.

2. La seconda tratta, invece, **l'ipotesi di variazione:**
- **in diminuzione**: l'istanza va ripresentata, con le stesse modalità, nei 60 giorni successivi da quello nel quale la stessa è intervenuta, ferma restando la possibilità di effettuarla entro la fine del trimestre nel quale si è verificata la diminuzione allorquando si intenda versare la contribuzione ridotta relativa al trimestre successivo.
- **in aumento**, l'integrazione del contributo esonerativo va calcolata, a decorrere dalla data dell'autocertificazione, sul versamento relativo al successivo trimestre

Versamento del contributo esonerativo

L'art. 4 del D.M. stabilisce cosa debbono, materialmente, fare i datori che intendono avvalersi dell'esonero autocertificato.

Viene previsto il **versamento** al **Fondo per il diritto al lavoro dei disabili** *ex* art. 13 della legge n. 68/1999, presso il Ministero del lavoro, di un contributo pari a **30,64 euro** (del tutto identico a quello che si paga per l'esonero parziale) **per ogni giorno** lavorativo e **per ciascun lavoratore con disabilità** che non viene assunto grazie all'esonero.

Linee guida

Versamento del contributo esonerativo

Linee guida

In via convenzionale – ed indipendentemente da quanto previsto dai CCNL circa la durata dell'attività settimanale – il contributo viene calcolato su 5 giorni lavorativi settimanali (pari a 22 giorni al mese).

Ne deriva che la somma da versare (con bonifico bancario ed Iban rilevabile dal portale istituzionale www.cliclavoro.- gov.it) è pari a **2.022,24 euro a trimestre per ogni lavoratore**, riportando sia la denominazione dell'azienda che il codice fiscale

Versamento del contributo esonerativo

Termini

Il primo versamento deve essere effettuato nei 5 giorni lavorativi antecedenti l'autocertificazione ed è destinato a coprire il periodo che va dalla data di inoltro di quest'ultima alla fine del trimestre.

I versamenti successivi vanno effettuati entro i 10 giorni successivi al termine del trimestre già coperto e valgono per l'intero trimestre per il quale vengono versati.

Sanzioni

Cosa succede se il datore di lavoro non versa il contributo esonerativo secondo le modalità individuate?

L'art. 3, comma 8, del D.I. prevede la **decadenza dalla possibilità di avvalersi dell'esonero**.

Di conseguenza, entro i 60 giorni dal termine del periodo coperto dal versamento, scatta **l'obbligo della richiesta delle unità carenti**, mancando la quale sono attivabili, con segnalazione agli Uffici territoriali dell'Ispettorato del lavoro, le **sanzioni previste dall'art. 15, legge n. 68/1999** (su cui cfr. *infra*)

L'esonero parziale

(art. 5, comma 3, legge n. 68/1999)

L'esonero parziale

Al di fuori delle **ipotesi di esonero totale** dal rispetto degli obblighi di assunzione, riconducibili a determinati settori imprenditoriali e a determinate categorie di dipendenti, il legislatore prevede ulteriori **ipotesi di esonero parziale**.

Tale esonero, di cui possono beneficiare i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che ne facciano domanda, **consiste nella facoltà di occupare un numero di lavoratori disabili inferiore rispetto a quello a cui sarebbero tenuti in forza di legge**

Per la concessione dell'esonero parziale, è necessario che tali datori di lavoro si trovino nella condizione di non poter «occupare l'intera percentuale dei disabili» a causa delle «speciali condizioni della loro attività»: **insalubrità**, **gravosità**, **pericolosità** o **alta specializzazione delle lavorazioni.**

L'esonero parziale

Tali datori di lavoro possono accedere al beneficio dell'esonero parziale a condizione che «versino al **Fondo regionale per l'occupazione dei disabili** un contributo esonerativo per ciascuna unità non assunta, nella misura di **euro 30,64 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non occupato**».

Quale è la procedura???

L'esonero parziale

Le disposizioni di riferimento affermano che la stessa trova applicazione per i **datori che occupano più di 35 dipendenti** che dimostrino di non poter occupare l'intera percentuale dei lavoratori svantaggiati (art. 5, commi da 3 a 7, legge n. 68/1999, D.M. n. 357/2000 e nota del Ministero del lavoro n. 638 del 23 aprile 2001).

Il D.M. 357/2000 ha individuato le seguenti ed alternative condizioni di accesso:

a) la «faticosità della prestazione lavorativa richiesta»;

b) la «pericolosità connaturata al tipo di attività, anche derivante da condizioni ambientali nelle quali si svolge l'attività stessa»;

c) la «particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa».

La misura massima è il 60% con possibilità di arrivare all'80% nel trasporto privato, nella vigilanza privata e nella sicurezza.

La procedura

L'**istanza di esonero** – con una serie di elementi identificativi che comprendono sia il numero dei dipendenti che le caratteristiche dell'attività svolta di natura tale da rendere difficile l'inserimento dei portatori di handicap – va presentata al **servizio provinciale per il collocamento dei disabili,** ove insiste la **sede legale**, anche se la procedura interessa più territori.

Contestualmente alla domanda i datori di lavoro debbono **versare al Fondo nazionale per l'occupazione dei disabili** – secondo periodicità fissate dalle singole Regioni – un contributo esonerativo pari a **30,64 euro per ogni giorno lavorativo** e **per ogni disabile non occupato**

Qui c'è una non irrilevante differenza con il recente D.I. 10.3.2016 (esonero totale)

La procedura

Differenza con il recente D.I. 2016 (esonero totale)

Ai sensi del D.I. 10.3.2016 il contributo esonerativo si paga, convenzionalmente, su 5 giorni alla settimana

Nei casi previsti dal D.M. n. 357/2000 è dovuto per 5 o 6 giorni alla settimana a seconda dell'articolazione oraria con esclusione delle domeniche, delle festività infrasettimanali e di quella del Santo patrono (nota Ministero del lavoro n. 638 del 23 luglio 2001).

La procedura

Rifiuto autorizzazione

Il rifiuto dell'autorizzazione ha come conseguenza l'onere per l'imprenditore di presentare la richiesta delle unità carenti entro i 60 giorni successivi alla notifica della reiezione.

Seguono alcune problematiche operative

In ordine alle summenzionate esclusioni,

affrontate in FAQ ClicLavoro

Esclusione per settori di attività

FAQ - Cliclavoro

22. La norma che fa riferimento all'esclusione dalla base di computo del personale "direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere", è riferita esclusivamente al personale dipendente da imprese edili? Cosa si intende per attività svolta "in cantiere"?

Per "personale di cantiere", escluso dal computo, si intende, non solo quello operante nelle imprese appartenenti al settore edile ma anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere, indipendentemente dall'inquadramento previdenziale e quindi indipendentemente dalla circostanza che l'impresa sia classificabile come edile o che applichi un contratto collettivo dell'edilizia. L'esclusione dal computo però opera limitatamente e strettamente al personale direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione "svolte in cantiere". Per attività svolta "in cantiere" si fa espresso riferimento al concetto di cantiere fatto proprio dall'art. 89 del D.lgs n. 81/2008.

Esclusione per settori di attività

23. Ai sensi dell'art. 5 della legge 68/99, così come modificato dall'art. 4 comma 27, lett. b) della L. 92/2012, il datore di lavoro può escludere dalla base di computo il personale direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere?

Si, in quanto il legislatore ha voluto inserire una nuova ipotesi di esclusione per i datori di lavoro che occupano personale nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione.

FAQ - Cliclavoro

La compensazione delle assunzioni tra diverse unità produttive (c.d. territoriale) (Art. 5, commi 8, 8-bis, 8-ter)

La compensazione territoriale

Gli obblighi di cui alla disciplina in commento devono essere rispettati a livello nazionale.

Pertanto, il comma 8 dell'art. 5 prevede una disposizione di favore per 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.

In particolare si prescrive la **possibilità**, su motivata richiesta, di **assumere in un'unità lavorativa un numero di lavoratori disabili superiore** rispetto a quello determinato per legge, **al fine di compensare** tale eccedenza **in altre attività produttive**, nelle quali poter assumere un numero di lavoratori inferiore a quello stabilito.

Tale facoltà è concessa anche ai datori di lavoro pubblici (comma *8-ter*)

La compensazione territoriale

Le unità produttive riguardate dalla compensazione possono essere ubicate anche in Regioni diverse.

A tale riguardo, è intervenuto il **D.M. 24.4.2007**, recante «**criteri e modalità relativi al rilascio dell'autorizzazione alla compensazione territoriale**».

La compensazione territoriale

8-bis. I datori di lavoro privati che si avvalgono della facoltà di cui al comma 8 **trasmettono in via telematica a ciascuno dei servizi competenti delle province in cui insistono le unità produttive della stessa azienda** e le sedi delle diverse imprese del gruppo, il **prospetto** di cui all'articolo 9, comma 6, **dal quale risulta l'adempimento dell'obbligo a livello nazionale sulla base dei dati riferiti a ciascuna unità produttiva ovvero a ciascuna impresa appartenente al gruppo**

La sospensione degli obblighi occupazionali
(Art. 3, comma 5)

Sospensione degli obblighi occupazionali

Gli obblighi di assunzione sono sospesi nei confronti delle imprese che versano in una delle situazioni previste dagli **articoli 1 e 3 della legge 23 luglio 1991, n. 223 (intervento cigs)**, e successive modificazioni, ovvero dall'articolo **1 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726 (stipula contratto di solidarietà)**, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863; gli obblighi sono sospesi per la durata dei programmi contenuti nella relativa richiesta di intervento, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e per il singolo ambito provinciale. Gli obblighi sono sospesi inoltre per la durata della procedura di mobilità disciplinata dagli articoli **4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 (mobilità e licenziamento collettivo)**, e successive modificazioni, e, nel caso in cui la procedura si concluda con almeno cinque licenziamenti, per il periodo in cui permane il diritto di precedenza all'assunzione previsto dall'articolo 8, comma 1, della stessa legge.

Sospensione degli obblighi occupazionali

Il datore di lavoro privato presenta **apposita comunicazione** al servizio provinciale per il collocamento mirato competente sul territorio dove si trova la sede legale dell'impresa, **corredata da documentazione idonea a dimostrare la sussistenza di una delle condizioni che permettono la sospensione, allegando il relativo provvedimento amministrativo** che riconosce tale condizione. In caso di unità produttive ubicate in più province, l'ufficio del collocamento mirato competente sul territorio dove si trova la sede legale dell'impresa provvede ad istruire la pratica e provvede d'ufficio alla comunicazione dovuta ai servizi provinciali per il collocamento competenti sui territori dove sono ubicate le unità produttive dell'impresa procedente.

Sospensione degli obblighi occupazionali

La **sospensione opera per un periodo pari alla durata dei trattamenti che la giustificano** e cessa contestualmente al termine del trattamento medesimo.

Entro 60 giorni da tale data, il datore di lavoro **presenta la richiesta di avviamento** dei lavoratori da assumere.

In attesa dell'emanazione del provvedimento che ammette l'impresa ad uno dei trattamenti, il datore di lavoro interessato presenta domanda al servizio provinciale per il collocamento mirato competente sul territorio dove si trova la sede legale dell'impresa ai fini della concessione della **sospensione temporanea** degli obblighi. Il servizio, valutata la situazione dell'impresa, può **concedere la sospensione con provvedimento di autorizzazione per un periodo non superiore a tre mesi, rinnovabile una sola volta.**

2.

Gli adempimenti

Indice

1. Avviamento al lavoro
2. Elenchi e graduatorie
3. La nuova Banca dati del collocamento mirato
4. Prospetto Informativo
5. Le convenzioni di inserimento lavorativo
6. Incentivi all'assunzione
7. Disciplina del rapporto di lavoro

1. Avviamento al lavoro

Art. 7 L. 68/1999

(Modalità delle assunzioni obbligatorie)

L'art. 6 del D.Lgs. 151/2015 ha modificato l'art.7, c.1 L. 68/99 relativamente alle modalità delle assunzioni obbligatorie (**richiesta nominativa** o stipula delle **convenzioni**), al fine di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Art. 7 L. 68/99

Ante D.Lgs. 151/2015	Post D.Lgs. 151/2015
1. Ai fini dell'adempimento dell'obbligo previsto dall'articolo 3 i datori di lavoro assumono i lavoratori facendone richiesta di avviamento agli uffici competenti ovvero attraverso la stipula di convenzioni ai sensi dell'articolo 11. Le richieste sono nominative per: a) le assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti, nonche' i partiti politici, le organizzazioni sindacali e sociali e gli enti da essi promossi; b) il 50 per cento delle assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano da 36 a 50 dipendenti; c) il 60 per cento delle assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano piu' di 50 dipendenti.	1. Ai fini dell'adempimento dell'obbligo previsto dall'articolo 3, i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici assumono i lavoratori mediante richiesta nominativa di avviamento agli uffici competenti o mediante la stipula delle convenzioni di cui all'articolo 11. La richiesta nominativa può essere preceduta dalla richiesta agli uffici competenti di effettuare la preselezione delle persone con disabilità iscritte nell'elenco di cui all'articolo 8 che aderiscono alla specifica occasione di lavoro, sulla base delle qualifiche e secondo le modalità concordate dagli uffici con il datore di lavoro.

Art. 7 L. 68/99

Ante D.Lgs. 151/2015	Post D.Lgs. 151/2015
	1-bis Nel caso di mancata assunzione secondo le modalità di cui al comma 1 entro il termine di cui all'articolo 9, comma 1, gli uffici competenti avviano i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra specificamente concordata con il datore di lavoro sulla base delle qualifiche disponibili. Gli uffici possono procedere anche previa chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro. 1-ter Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali effettua uno specifico monitoraggio degli effetti delle previsioni di cui al comma 1 in termini di occupazione delle persone con disabilità e miglioramento dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Da tale monitoraggio non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Con l'entrata in vigore del D.Lgs. 151/2015

Tutte le assunzioni possono essere fatte (da parte dei datori di lavoro privati - a prescindere dal numero degli occupati - e degli Enti pubblici economici)

E' stata eliminata la richiesta numerica

RICHIESTA NOMINATIVA

Possibilità di preselezione effettuata dagli uffici competenti

CONVENZIONI

A seguito delle semplificazioni introdotte a decorrere dal 24 settembre 2015, i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici assumono gli aventi diritto mediante **richiesta nominativa** di avviamento ai servizi competenti.

La richiesta nominativa **può essere preceduta** dalla richiesta di effettuare una preselezione degli iscritti sulla base delle qualifiche richieste e secondo le modalità concordate con il datore di lavoro.

In caso di mancata assunzione con richiesta nominativa entro il termine di 60 giorni, (***Art. 9 c. 1 L. 68/99:*** *I datori di lavoro devono presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione entro sessanta giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione dei lavoratori disabili)* i servizi competenti procedono all'**avviamento numerico** dei lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra specificamente concordata con il datore di lavoro sulla base delle qualifiche disponibili.

Gli uffici possono procedere anche previa chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro.

Sono quindi superate le previgenti disposizioni normative che invece imponevano una certa percentuale di assunzioni effettuate sulla base di avviamenti numerici da parte dei servizi competenti: **oggi l'avviamento numerico è previsto solo come reazione di fronte all'inerzia del datore di lavoro tenuto all'assunzione**

Art. 9 c.4: *I disabili psichici vengono avviati su richiesta nominativa mediante le convenzioni di cui all'articolo 11. I datori di lavoro che effettuano le assunzioni ai sensi del presente comma hanno diritto alle agevolazioni di cui all'articolo 13.*

I **disabili psichici** possono essere avviati **solo su richiesta nominativa**, previa stipula di un'apposita convenzione con i servizi competenti

2. Elenchi e graduatorie

La legge affida il compito di provvedere all'inserimento professionale dei disabili ai servizi competenti individuati dalle singole Regioni le quali ne disegnano anche l'ambito di territoriale.

Essi sono tenuti a comunicare mensilmente alla competente Direzione territoriale del lavoro il mancato rispetto della normativa in materia di collocamento obbligatorio ed i casi di esonero, per l'attivazione degli eventuali accertamenti

I Servizi competenti provvedono ad iscrivere i lavoratori interessati in appositi elenchi, ordinati secondo una **graduatoria**, sulla base dei criteri definiti dalle singole Regioni.

Di conseguenza, **i criteri** e punteggi regionali per la formazione della graduatoria **non saranno necessariamente uniformi a livello nazionale**, circostanza che potrebbe sollevare qualche problema in caso di trasferimento dell'iscrizione da una Regione ad un'altra, anche se i criteri di valutazione prioritari rimangono sempre l'anzianità di iscrizione, le condizioni economiche, il carico familiare e le difficoltà di locomozione.

L'art.7 D.Lgs. 151/2015 ha apportato modifiche **all'articolo 8 L. 68/99** in materia di

"elenchi e graduatorie".

Come è noto, infatti, le persone disabili, che risultano disoccupate ed aspirano ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, devono iscriversi in un apposito elenco, tenuto dagli "uffici competenti" che, al fine di favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, predispongono per ogni iscritto un'apposita scheda contenente:

- Le capacità lavorative
- Le abilità
- Le competenze e le inclinazioni
- La natura ed il grado di minorazione

Con il D.Lgs. 151/2015 viene precisato che:

•L'**elenco** delle persone con disabilità che risultano disoccupate e che aspirano ad un'occupazione conforme alle proprie capacità lavorative

•**È tenuto dai servizi per il collocamento mirato, nel cui ambito territoriale hanno la residenza le persone interessate** ferme restando la possibilità di iscriversi in un altro ambito territoriale dello Stato, scelto dalla persona disabile, previa cancellazione dall'elenco di residenza.

Alcune precisazioni:

- L'iscrizione è consentita anche ai **lavoratori stranieri** regolarmente soggiornanti in Italia, che abbiano gli stessi requisiti richiesti per i cittadini italiani, con l'unico onere aggiuntivo di esibire il permesso di soggiorno, come riconosciuto dalla Corte Costituzionale con sentenza n. 454 del 16/12/1998 e dal Ministero del Lavoro con circolare n. 11/1999, in virtù del principio di parità di trattamento fra lavoratori italiani e stranieri regolarmente soggiornanti

Alcune precisazioni:

- Quali sono i requisiti per l'iscrizione oltre, naturalmente, all'appartenenza ad una delle categorie protette?

1.Innanzitutto **l'età lavorativa**, potendo essere iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio solamente le persone che abbiano compiuto l'età per l'accesso al lavoro e che non abbiano raggiunto l'età pensionabile. In proposito si rammenta che dall'anno scolastico 2007-2008, l'istruzione obbligatoria è impartita per almeno 10 anni e di conseguenza l'età per l'accesso al lavoro è elevata a 16 anni

Alcune precisazioni:

2. In secondo luogo, è requisito generale per l'iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio lo **stato di disoccupazione**, che com'è noto, si conserva anche in caso di svolgimento di un'attività lavorativa che procuri un reddito non superiore al minimo esente ai fini fiscali

Si segnalano tuttavia due eccezioni:

•In primo luogo, quando un lavoratore disabile viene avviato al lavoro dai servizi competenti e successivamente perde l'impiego per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, mantiene la posizione in graduatoria che aveva acquisito prima dell'avviamento, come se non fosse stato mai cancellato.

•In secondo luogo, il requisito della disoccupazione non è richiesto per le vittime del terrorismo e della criminalità organizzata o del dovere.

Naturalmente, **lo stato di disoccupazione non può essere causato** dal rifiuto ingiustificato di un'offerta di lavoro da parte dello stesso lavoratore disabile.

Difatti al secondo rifiuto consecutivo, salvo giustificato motivo, la Direzione Territoriale del Lavoro ne dispone la decadenza dal godimento dell'eventuale indennità di disoccupazione e la cancellazione dalle liste del collocamento obbligatorio per un periodo di sei mesi.

Ne conseguirebbe, a rigore, la perdita dell'anzianità maturata, salvo interpretare il termine "cancellazione", utilizzato dal legislatore, nel senso di una semplice sospensione", con conservazione dell'anzianità di iscrizione.

3. La nuova Banca dati del collocamento mirato

L'art. 8 del D.Lgs. 151/2015 ha istituito la nuova Banca dati del Collocamento mirato inserendo il **comma 6.bis all'art. 9 della Legge 68/1999.** Il suo scopo è quello di raccogliere le informazioni concernenti i datori di lavoro pubblici e privati obbligati e i lavoratori interessati. I datori di lavoro trasmettono alla Banca dati i prospetti di cui al comma 6 e le informazioni circa gli accomodamenti ragionevoli adottati.

3. La nuova Banca dati del collocamento mirato

La banca dati è alimentata con le informazioni relative al lavoratore disabile assunto ai sensi della legge 68/1999. Gli uffici competenti comunicano le informazioni relative alle sospensioni di cui all'articolo 3, comma 5, agli esoneri autorizzati di cui all'articolo 5, comma 3, alle convenzioni di cui agli articoli 11, 12 e 12-bis, nonchè quelle di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. E' alimentata altresì dall'INPS con le informazioni relative agli incentivi di cui il datore di lavoro beneficia ai sensi dell'articolo 13 e dall'INAIL con le informazioni relative agli interventi in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro.

4. Prospetto Informativo

Art. 9 c. 6 L. 68/1999: *6. I datori di lavoro pubblici e privati, soggetti alle disposizioni della presente legge sono* ***tenuti ad inviare in via telematica agli uffici competenti un prospetto informativo*** *dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva di cui all'articolo 3, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori di cui all'articolo 1. Se, rispetto all'ultimo prospetto inviato, non avvengono cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, il datore di lavoro non è tenuto ad inviare il prospetto. Al fine di assicurare l'unitarietà e l'omogeneità del sistema informativo lavoro, il modulo per l'invio del prospetto informativo, nonché la periodicità e le modalità di trasferimento dei dati sono definiti con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e previa intesa con la Conferenza Unificata. I prospetti sono pubblici. (…)*

La regola:

Entro il 31 gennaio di ogni anno i datori di lavoro, pubblici e privati, soggetti alla disciplina del collocamento obbligatorio sono tenuti ad inviare in via telematica agli uffici competenti il prospetto informativo sulla loro situazione occupazionale.

Più precisamente, il prospetto informativo il modulo mediante il quale tutti i datori di lavoro pubblici e privati con almeno 15 dipendenti costituenti base di computo adempiono all'obbligo di comunicazione della situazione occupazionale direttamente o tramite i soggetti abilitati.

Il prospetto informativo unico a livello nazionale e da esso devono risultare le seguenti informazioni minime:

- Il numero complessivo dei lavoratori dipendenti,
- Il numero ed i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva,
- I posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili,
- Altre informazioni sulle convenzioni in corso e sugli esoneri concessi.

Soggetti obbligati:

L'invio telematico del prospetto rappresenta un adempimento per tutti i datori di lavoro che occupano a livello nazionale almeno 15 dipendenti che concorrono a formare la base di computo, per i quali sono intervenuti,

•rispetto alla situazione occupazionale rilevata al 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.

In assenza di tali cambiamenti, i datori di lavoro non devono inviare il prospetto informativo (ad eccezione delle ipotesi in cui siano state effettuate compensazioni tra società dello stesso gruppo).

Modalità di invio

I datori di lavoro obbligati possono provvedere all'invio del prospetto:

•direttamente, ovvero

•per il tramite di un soggetto abilitato.

Per inviare telematicamente il prospetto, i soggetti obbligati o abilitati devono:

•accreditarsi con le modalità indicate da ciascuna Regione e Provincia Autonoma ove avviene l'adempimento;

•avvalersi dei servizi informatici messi a disposizione da Regioni e Province Autonome, identificabili in un'apposita sezione del sito istituzionale www.lavoro.gov.it.

Modalità di invio

I servizi informatici rilasciano una ricevuta di avvenuta trasmissione, indicante la data e l'ora di ricezione nel rispetto della normativa vigente. Tale ricevuta fa fede, salvo prova di falso, per documentare l'adempimento di legge. Infatti, ogni prospetto inviato viene contrassegnato con un codice univoco a livello nazionale che ne consente la puntuale identificazione.

Il prospetto informativo così compilato non deve essere seguito da alcun documento cartaceo.

Competenza nell'invio dei prospetti

I datori di lavoro pubblici e privati, che hanno la sede legale e le unità produttive ubicate in **un'unica Regione o Provincia Autonoma** e che adempiono all'obbligo direttamente, inviano il prospetto informativo presso il servizio informatico messo a disposizione dalla Regione o Provincia Autonoma.

I datori di lavoro pubblici e privati, che hanno la sede legale e le unità produttive ubicate in **due o più Regioni o Province Autonome** e che adempiono all'obbligo direttamente, inviano il prospetto informativo presso il servizio informatico ove è ubicata la sede legale dell'azienda.

Nel caso di invio del prospetto da parte di un'azienda Capogruppo, la regola di invio segue quella dell'azienda capogruppo stessa.

I **soggetti abilitati** effettuano tutte le comunicazioni attraverso il servizio informatico regionale ove è ubicata la sede legale del soggetto abilitato stesso

Decreto direttoriale n.33/43 del 17 febbraio 2016, presentazione del Prospetto informativo ai sensi dell'articolo 9, comma 6, della legge 12 marzo 1999, n. 68. Nota operativa.

Richiesta di Avviamento e prospetto

*… i datori di lavoro privati **assumono i lavoratori mediante richiesta nominativa entro 60 giorni** dal momento in cui sono obbligati all'assunzione. Ciò non toglie che il datore di lavoro **possa, comunque, nel medesimo termine, richiedere l'avviamento numerico indicando la qualifica** sulla base di quelle disponibili presso gli uffici competenti.*

*Viceversa, **decorso il suddetto termine, il datore di lavoro decade dalla possibilità di avvalersi della richiesta nominativa** ed è **tenuto a presentare richiesta numerica**. A tal fine, preliminarmente **individua con il servizio per il collocamento mirato competente la qualifica** sulla base di quelle possedute dagli iscritti.*

Decreto direttoriale n.33/43 del 17 febbraio 2016, presentazione del Prospetto informativo ai sensi dell'articolo 9, comma 6, della legge 12 marzo 1999, n. 68. Nota operativa.

Richiesta di Avviamento e prospetto

*Atteso il disposto **dell'articolo 9, comma 3**, secondo cui "La richiesta di avviamento al lavoro si intende presentata anche attraverso l'invio agli uffici competenti dei prospetti informativi", **se il prospetto informativo è presentato entro 60 giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione vale come richiesta di avviamento nominativa o numerica, fermo restando che, ove numerica, il datore di lavoro deve indicare la qualifica già concordata con gli uffici competenti.***

***Qualora alla data di presentazione del prospetto siano trascorsi i 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo, lo stesso vale unicamente come richiesta numerica** e il datore di lavoro deve indicare la qualifica precedentemente individuata presso gli uffici competenti.*

5. Le convenzioni di inserimento lavorativo

Il datore di lavoro può assolvere all'obbligo di assunzione dei disabili in modo graduale e programmato, mediante la stipula di apposite convenzioni con le strutture pubbliche competenti.

- Sono previste **tre tipologie di convenzioni**
- La possibilità di assumere tramite convenzione è esclusa per gli appartenenti a categorie equiparate dalla legge a quella dei disabili
- Gli uffici competenti comunicano le informazioni relative alle convenzioni alla **Banca dati del Collocamento mirato**

5. Le convenzioni di inserimento lavorativo

1.Convenzioni volte all'inserimento e all'integrazione

A norma dell'art. 11 della **L. n. 68/1999**, tutti i datori di lavoro, privati e pubblici, possono stipulare convenzioni con i servizi competenti, per concordare tempi e modalità di assolvimento dell'obbligo di riserva a favore dei disabili, con la possibilità di fruire di diverse agevolazioni:

- l'assolvimento dell'obbligo di riserva in maniera graduale e programmata;
- l'ampliamento della facoltà di richiesta nominativa e del periodo di prova;
- l'assunzione con contratto di lavoro a termine;
- la possibilità di coprire la quota d'obbligo mediante tirocini formativi o

5. Le convenzioni di inserimento lavorativo

1.Convenzioni volte all'inserimento e all'integrazione

contratto di apprendistato anche oltre gli ordinari limiti di età (la stessa facoltà è prevista per il contratto di formazione e lavoro, abrogato per i datori di lavoro privati dall'art. 86 del D.Lgs. n. 276/2003).

Il dettato normativo limita espressamente la possibilità di stipulare convenzioni alle sole assunzioni di lavoratori disabili, in senso stretto, escludendo quindi le altre categorie protette di lavoratori, che pur avendo diritto al collocamento obbligatorio, non sono affetti da disabilità.

5. Le convenzioni di inserimento lavorativo

2.Le Convenzioni di inserimento temporaneo

L'art. 12 della Legge n. 68/1999 consente di adempiere all'obbligo di riserva a favore dei disabili anche mediante convenzioni di inserimento temporaneo, con finalità formative, che comportano l'assunzione a tempo indeterminato ed il contestuale distacco del lavoratore disabile presso cooperative sociali, imprese sociali, disabili liberi professionisti o altri datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo, con oneri retributivi e contributivi a carico del soggetto ospitante, al quale il datore di lavoro si impegna a conferire commesse di lavoro di importo non inferiore a quanto stabilito nella convenzione e comunque sufficiente a coprire i costi diretti ed indiretti derivanti dall'assunzione ed i costi del programma personalizzato di inserimento lavorativo, che deve essere anch'esso ben descritto nella convenzione

5. Le convenzioni di inserimento lavorativo

2.Le Convenzioni di inserimento temporaneo

a) Con finalità formative

Esse sono utilizzabili per una sola persona o fino al limite del 30% della quota d'obbligo, se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti. Non possono avere durata superiore a 12 mesi, eventualmente prorogabili per altri 12, decorsi i quali non sono ripetibili per la stessa persona, salvo diversa valutazione del comitato tecnico.

Analoghe convenzioni possono essere stipulate per l'inserimento temporaneo dei detenuti disabili

5. Le convenzioni di inserimento lavorativo

2.Le Convenzioni di inserimento temporaneo

b) Di inserimento lavorativo

L'art. 12-bis della L. 68/99 consente di adempiere all'obbligo di riserva a favore dei disabili, anche mediante convenzioni di inserimento lavorativo, che comportano l'assunzione del lavoratore disabile direttamente da parte di cooperative sociali, imprese sociali, disabili liberi professionisti, datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo (in possesso di particolari requisiti di idoneità e regolarità), ai quali il soggetto obbligato si impegna a conferire commesse di lavoro di importo non inferiore agli oneri retributivi e contributivi derivante dall'assunzione.

5. Le convenzioni di inserimento lavorativo

2.Le Convenzioni di inserimento temporaneo

b) Di inserimento lavorativo

Esse sono utilizzabili per una sola persona o entro il limite del 10% della quota d'obbligo, solo per lavoratori disabili con particolari difficoltà d'inserimento, individuati con il loro consenso dai servizi competenti. Non possono avere durata inferiore a 3 anni, prorogabili una sola volta, per un ulteriore periodo di durata non inferiore a 2 anni, decorsi i quali il lavoratore può essere assunto con richiesta nominativa (art. 12-bis).

5. Le convenzioni di inserimento lavorativo

3.Le convenzioni quadro

L'art. 14 del D. Lgs. 276/2003 (Riforma del mercato del lavoro) amplia notevolmente la possibilità di assolvere l'obbligo di riserva a favore dei disabili mediante commesse di lavoro alle cooperative sociali, nell'ambito di speciali convenzioni-quadro stipulate dai servizi competenti, con le parti sociali e le associazioni di categoria delle cooperative sociali e loro consorzi. Tali convenzioni-quadro, che devono essere convalidate da parte della Regione, devono stabilire:

5. Le convenzioni di inserimento lavorativo

•i criteri di individuazione dei soggetti svantaggiati, da inserire al lavoro in cooperativa, a cura dei servizi per il collocamento obbligatorio;

•il coefficiente di calcolo del valore delle commesse, ai fini della copertura della quota d'obbligo, correlato al numero di lavoratori disabili o svantaggiati inseriti al lavoro nella cooperativa sociale ed al costo del lavoro desunto dai contratti collettivi di categoria delle cooperative sociali

•i limiti massimi di copertura della quota d'obbligo realizzabili con questo strumento (limiti comunque non applicabili alle imprese che occupano da 15 a 35 dipendenti, tenuti ad assumere solo disabile).Il numero delle coperture computabili ai fini dell'assolvimento dell'obbligo, quindi risulterà dal valore delle commesse conferite, diviso per il coefficiente stabilito dalla convenzione, fino al limite massimo ivi previsto.

6. Incentivi all'assunzione

Art. 13 L.68/99

Circ. INPS n. 99 del 13 giugno 2016

L'INPS, con la Circolare n. 99 del 13 giugno 2016, riepiloga gli incentivi all'assunzione dei disabili e fornisce le istruzioni operative per la richiesta e il godimento del nuovo incentivo per le assunzioni, effettuate dal 1° gennaio 2016, di lavoratori con disabilità.

Tale incentivo **viene corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili** ed è riconosciuto dall'INPS, **in base alle risorse disponibili, secondo l'ordine di presentazione delle apposite domande telematiche.**

6. Incentivi all'assunzione

L'articolo 10, comma 1, lettera a) del D.Lgs n. 151/2015, modificando l'articolo 13 della Legge n. 68/1999, ha **ridefinito la disciplina relativa all'incentivo per i datori di lavoro che assumono persone con disabilità**,

- incrementandone, dal 1° gennaio 2016, la misura;
- limitando il periodo di concessione dello stesso;
- prevedendone l'erogazione mediante conguaglio con i contributi dovuti dal datore di lavoro all'INPS (in precedenza, la concessione degli incentivi per l'assunzione di disabili era affidata alle Regioni/Province autonome).

6. Incentivi all'assunzione

Datori di lavoro interessati

Possono beneficiare del nuovo incentivo per l'assunzione di lavoratori con disabilità i **datori di lavoro privati**,

•**compresi i soggetti non imprenditori** (quali, ad esempio, associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato, studi professionali, ecc..);

•**a prescindere** dalla circostanza che siano **soggetti (o meno) all'obbligo di assunzione previsto dalla Legge n. 68/1999** ("Norme per il diritto al lavoro dei disabili").

6. Incentivi all'assunzione

Lavoratori coinvolti

Il nuovo incentivo spetta, a favore del datore di lavoro, **esclusivamente** per le assunzioni di:

- lavoratori disabili con una **riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla 1a alla 3 a categoria** delle tabelle allegate al DPR n. 915/1978 (Testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra);
- lavoratori disabili con una **riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla 4a alla 6a categoria** delle tabelle allegate al DPR n. 915/1978 (Testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra);
- lavoratori con **disabilità intellettiva e psichica** che comporti una **riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%**.

6. Incentivi all'assunzione

Rapporti incentivati

L'incentivo spetta per le

- **assunzioni a tempo indeterminato** e

- **trasformazioni a tempo indeterminato** di un contratto a termine, **anche a tempo parziale**, decorrenti **dal 1° gennaio 2016**.

- In caso di assunzione di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, l'incentivo spetta **anche per le assunzioni a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi**. In tal caso, l'incentivo viene riconosciuto per tutta la durata del contratto.

6. Incentivi all'assunzione

Rapporti incentivati

Somministrazione

L'incentivo spetta anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

L'INPS ricorda che, ai sensi dell'art. 31, comma 1, lettera e), del D.Lgs n. 150/2015, i **benefici** economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono **trasferiti in capo all'utilizzatore.**

6. Incentivi all'assunzione

Rapporti incentivati

Somministrazione

- L'incentivo **non spetta** durante i **periodi** in cui il lavoratore **non è somministrato** ad alcun utilizzatore
- Tali eventuali periodi **non determinano uno slittamento della scadenza** del beneficio.
- l'indennità di disponibilità che percepisce il lavoratore non costituisce "retribuzione", in quanto non è il corrispettivo di alcuna prestazione lavorativa. Di conseguenza, l'incentivo non è commisurabile all'indennità di disponibilità;
- l'avvio di una nuova somministrazione dopo un periodo di disponibilità consente all'Agenzia di godere nuovamente dell'incentivo fino all'originaria sua scadenza.

6. Incentivi all'assunzione

Rapporti incentivati

Cooperative di lavoro

L'Istituto previdenziale chiarisce, inoltre, che l'incentivo spetta anche in relazione ai rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della Legge n. 142/2001

Lavoro a domicilio

L'incentivo in esame spetta anche in relazione ai rapporti di lavoro a domicilio che, ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 877/1973, devono essere qualificati come rapporti di lavoro subordinato in cui la prestazione lavorativa viene svolta presso il domicilio del lavoratore o in un altro locale di cui abbia disponibilità.

6. Incentivi all'assunzione

Misura del beneficio

L'incentivo è pari al:

- **70%** della **retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali** per i lavoratori disabili con una **riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla 1a alla 3a categoria** delle tabelle allegate al DPR n. 915/1978;
- **35%** della **retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali** per i lavoratori disabili con una **riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla 4a alla 6a categoria** delle tabelle allegate al DPR n. 915/1978;
- **70%** della **retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali** per i lavoratori con **disabilità intellettiva e psichica** che comporti una **riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%**.

6. Incentivi all'assunzione

Misura del beneficio

L'incentivo è riconosciuto:

- nel limite delle **risorse** appositamente stanziate ed
- in base all'**ordine cronologico** di presentazione delle relative **istanze**.

6. Incentivi all'assunzione

Durata del beneficio

L'incentivo spetta per:

- **36 mesi** per i lavoratori disabili con una **riduzione della capacità lavorativa**

  - superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla 1a alla 3a categoria delle tabelle allegate al DPR n. 915/1978;

  - compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla 4a alla 6a categoria delle tabelle allegate al DPR n. 915/1978;

- **60 mesi** per i lavoratori con **disabilità intellettiva e psichica** che comporti una **riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%**.

•Come già anticipato, in caso di assunzione di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, l'incentivo spetta, per **tutta la durata del contratto**, anche in caso di assunzione **a tempo determinato** fermo restando che tale durata non deve essere inferiore a 12 mesi.

Dal 1 Gennaio 2016

Incentivo assunzioni soggetti disabili

70% dell'imponibile previdenziale mensile → Per 36 mesi → Se disabile con rid. capacità lavorativa > 79% o minorazioni 1°-3° categoria T.U. pensioni di guerra

35% dell'imponibile previdenziale mensile → Per 36 mesi → Se disabile con rid. capacità lavorativa >67% o < 79% o minorazioni 4°-6° categoria T.U. pensioni di guerra

70% dell'imponibile previdenziale mensile **(1)** → Per 60 mesi → Disabilità fisica e psichica che comporti riduzione capacità lavorativa > 45%

(1) T. indeterminato o t. determinato almeno 12 mesi – per tutta la durata dello stesso

6. Incentivi all'assunzione

Condizioni per l'accesso

Il godimento dell'incentivo è subordinato

A.al rispetto delle **norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori**;

B.al rispetto dei **principi generali** indicati nell'art. 31 del D.Lgs n. 150/2015 finalizzati a garantire un'omogenea applicazione degli **incentivi all'assunzione**;

C.alla realizzazione dell'**incremento netto dell'occupazione**, rispetto alla media della forza occupata nell'anno precedente l'assunzione/trasformazione;

D.alle **condizioni generali di compatibilità con il mercato interno**, previste dall'art. 33 e dal capo primo del Regolamento (CE) n. 651/2014

6. Incentivi all'assunzione

Condizioni per l'accesso

A.Norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori

L'INPS richiama, a riguardo, il rispetto, da parte del datore di lavoro che assume, delle condizioni fissate dall'art. 1, commi 1175 e 1176, Legge n. 296/2006. Si tratta:

•della regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale e assenza delle violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro (sono le condizioni alle quali è subordinato il rilascio del DURC);

6. Incentivi all'assunzione

Condizioni per l'accesso

A.Norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori

•del rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

6. Incentivi all'assunzione

Condizioni per l'accesso

A.Norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori

In caso di somministrazione, l'Istituto ricorda che:
•la condizione di regolarità contributiva riguarda l'Agenzia di somministrazione, mentre
•la condizione di osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro riguarda sia l'Agenzia di somministrazione che l'utilizzatore.

6. Incentivi all'assunzione

Condizioni per l'accesso

B. Principi generali

L'art. 31 del D.Lgs n. 150/2015 ha definito i principi generali di fruizione degli incentivi che qui riepiloghiamo

Art. 31 D.Lgs. 150/2015

(Principi generali di fruizione degli Incentivi)

(D.Lgs. 150/2015, art. 31, comma 1)
Gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione.

Art. 31 D.Lgs. 150/2015

(Principi generali di fruizione degli Incentivi)

(D.Lgs. 150/2015, art. 31, comma 1)

Gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;

Art. 31 D.Lgs. 150/2015

(Principi generali di fruizione degli Incentivi)

(D.Lgs. 150/2015, art. 31, comma 1)
Gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione **di lavoratori inquadrati ad un livello diverso** da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive;

Art. 31 D.Lgs. 150/2015

(Principi generali di fruizione degli Incentivi)

(D.Lgs. 150/2015, art. 31, comma 1)
Gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo;

6. Incentivi all'assunzione

Condizioni per l'accesso

B. Principi generali

N.B. Nella circolare in esame l'INPS precisa che, in via eccezionale, le disposizioni dell'art. 31 del D.Lgs n. 150/2015 **non si applicano alle assunzioni di lavoratori disabili effettuate da datori di lavoro per assolvere agli obblighi di legge**.
In altre parole, l'art. 13 della Legge 68/1999 è una norma speciale che prevale sui principi generali contenuti nell'art. 31 del D.Lgs n. 150/2015.

6. Incentivi all'assunzione

Condizioni per l'accesso

B. Principi generali

N.B. L'INPS chiarisce, inoltre, che la suddetta deroga:

- *"deve considerarsi legittima **solo** nelle ipotesi di assunzioni obbligatorie"*;
- non trova applicazione alle assunzioni di lavoratori disabili effettuate oltre la c.d. "quota di riserva" di cui all'art. 3 della Legge n. 68/1999. In tal caso, pertanto, si applicano i principi generali contenuti nell'art. 31 del D.Lgs n. 150/2015

6. Incentivi all'assunzione

Condizioni per l'accesso

C. Incremento occupazionale netto

L'incentivo in esame spetta a condizione che l'assunzione/trasformazione a tempo indeterminato determini un **incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti**.

Per valutare tale incremento è necessario, come precisato dalla Corte di giustizia UE, Sezione II, sentenza 2 aprile 2009, n. C-415/07, *"porre a raffronto il numero medio di unità lavoro – anno dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di unità lavoro- anno dell'anno successivo all'assunzione"*.

6. Incentivi all'assunzione

Condizioni per l'accesso

C. Incremento occupazionale netto

Ai fini della determinazione dell'incremento occupazionale, il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (**U.L.A.**); in base a tale criterio, ad esempio, il lavoratore a tempo pieno per 12 mesi corrisponde a una U.L.A. mentre il lavoratore a termine con rapporto inferiore all'anno o a tempo parziale, corrisponde ad una frazione di U.L.A.

6. Incentivi all'assunzione

Condizioni per l'accesso

C. Incremento occupazionale netto

L'incremento deve essere valutato in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge il rapporto di lavoro. In particolare la base di computo della forza aziendale per la valutazione dell'incremento occupazionale comprende le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, salvo il lavoro accessorio. Il lavoratore assunto (o utilizzato mediante somministrazione) in sostituzione di un lavoratore assente non si computa; si computa il lavoratore sostituito.

6. Incentivi all'assunzione

Condizioni per l'accesso

C. Incremento occupazionale netto

Qualora l'incremento non si realizzi, il posto o i posti occupati devono essersi resi vacanti in seguito a dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa e non in seguito a licenziamenti per riduzione del personale.

L'INPS richiama, a tale proposito, l'articolo 31, comma 1, lettera f) del D.Lgs n. 150/2015, ai sensi del quale il calcolo della forza lavoro mediamente occupata si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei 12 mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica" di cui all'articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1408/2013.

6. Incentivi all'assunzione

Condizioni per l'accesso

D.Compatibilità con il mercato interno

La fruizione del beneficio in esame è anche subordinata alle condizioni generali di compatibilità con il mercato interno previste dall'art. 33 e dal capo I del Regolamento UE n. 651/2014. A riguardo, l'INPS ritiene che **l'incentivo** in esame, nella sua "astratta disciplina legale" **sia conforme alle suddette prescrizioni**.

Per l'Istituto l'incentivo è altresì subordinato alla circostanza che il datore di lavoro:

•non rientri tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato, gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili della Commissione Europea (art. 46, Legge n. 234/2012);

•non sia un'impresa in difficoltà ai sensi dell'art. 2, par. 18, Reg. UE n. 651/2014

6. Incentivi all'assunzione

Cumulabilità con altri incentivi

L'INPS precisa che l'incentivo per l'assunzione di disabili **è cumulabile con altri incentivi che consistono in una riduzione contributiva in senso stretto**, purché la misura complessiva dei benefici non superi il 100% dei costi salariali (intendendo per tali la retribuzione lorda e la contribuzione dovuta, comprendente gli oneri previdenziali e i contributi assistenziali) per ciascun periodo di occupazione.

6. Incentivi all'assunzione

Cumulabilità con altri incentivi

L'incentivo **è cumulabile**, nel limite del 100% dei costi salariali,

•con la riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro a seguito dell'assunzione di **"over 50 e donne"** (art. 4, commi 8-11, Legge n. 92/2012);

•con l'incentivo inerente al "Programma Garanzia Giovani", di cui al Decreto direttoriale n. 1709/2014.

6. Incentivi all'assunzione

Cumulabilità con altri incentivi

- L'incentivo è cumulabile con l'**esonero contributivo biennale parziale** introdotto dalla Legge di Stabilità 2015.
- L'incentivo per l'assunzione di lavoratori disabili di cui all'art. 13 della Legge n. 68/1999 **non è, invece, cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica**, fra i quali rientrano
  - l'incentivo pari a euro 5.000,00 una tantum per ogni assunzione di "giovani genitori", fruibile dal datore di lavoro per un massimo di cinque lavoratori, di cui al DM 19 novembre 2010;
  - l'incentivo per l'assunzione di lavoratori che beneficiano dell'indennità NASpI, pari al 20% dell'indennità mensile residua che sarebbe spettata al lavoratore, disciplinato dall'art. 2, comma 10-bis, della Legge n. 92/2012.

6. Incentivi all'assunzione

Presentazione della domanda

Per godere dell'agevolazione, il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS una **domanda preliminare di ammissione all'incentivo**, contenente:

- i dati identificativi del lavoratore assunto (o da assumere) ovvero trasformato (o da trasformare) a tempo indeterminato;
- il tipo di disabilità;
- la tipologia di rapporto di lavoro e, se a tempo determinato, la sua durata;
- l'importo dell'imponibile lordo annuo e il numero di mensilità.

6. Incentivi all'assunzione

Presentazione della domanda

La domanda, che deve essere inoltrata **esclusivamente** avvalendosi del modulo telematico disponibile all'interno dell'applicazione **"DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente"** sul sito www.inps.it

può essere inviata **sia per le assunzioni in corso** (con data di decorrenza dal 1° gennaio 2016) **che per i rapporti di lavoro non ancora iniziati**

6. Incentivi all'assunzione

Presentazione della domanda

Entro:

•5 giorni dall'invio della domanda preliminare, l'INPS, in caso di disponibilità di risorse, **comunica** al datore di lavoro, tramite l'applicazione "DiResCo", che è stato **prenotato** in suo favore l'**importo** massimo dell'incentivo, proporzionato alla retribuzione indicata, per il lavoratore segnalato nell'istanza preliminare;

•7 giorni dalla ricezione della suddetta comunicazione di prenotazione positiva dell'INPS, il datore di lavoro deve, qualora non lo avesse già fatto, **stipulare il contratto di assunzione/trasformazione**;

•14 giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell'INPS, il datore di lavoro deve **comunicare l'avvenuta stipulazione** del contratto di lavoro, **chiedendo la conferma** della prenotazione effettuata in suo favore.

6. Incentivi all'assunzione

Presentazione della domanda

Le procedure informatiche non accetteranno una domanda di conferma contenente dati diversi da quelli già indicati nell'istanza di prenotazione né sarà accettata una domanda di conferma cui è associata una comunicazione Unilav/Unisomm non coerente.

In particolare, è necessario che corrispondano:

- il codice fiscale del datore di lavoro e del lavoratore;
- la tipologia dell'evento (assunzione o trasformazione);
- la data di decorrenza dell'evento, se già indicata nella prenotazione

6. Incentivi all'assunzione

Presentazione della domanda

Lo stato/esito delle istanze di prenotazione e di conferma è visualizzabile all'interno dell'applicazione "Di.Res.Co".

L'istanza di conferma costituisce domanda definitiva di ammissione al beneficio.

A seguito dell'autorizzazione, l'incentivo può essere **fruito in quote mensili** dal datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive

7. La disciplina del rapporto di lavoro

A.Tipi di contratto

E' possibile assumere disabili con ogni tipo di contratto di lavoro subordinato. Sono, ad esempio, ammissibili

- Le assunzioni **a termine**
- Le assunzioni con contratto di **apprendistato**
- Le assunzioni **part-time (** il Ministero del Lavoro in data 24 gennaio 2005 ne riconosce la computabilità nella quota d'obbligo come unità intere, purché l'orario pattuito sia superiore al 50%)
- Una tipologia di assunzione particolarmente indicata, per un lavoratore con serie difficoltà di deambulazione, può essere quella del **lavoro a domicilio**, anche con modalità di tele-lavoro.
- non sono computabili ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di riserva i lavoratori autonomi **parasubordinati**

7. La disciplina del rapporto di lavoro

B.Patto di prova

Si può **legittimamente apporre** il patto di prova come in qualunque contratto di lavoro (C. Cost. 18 maggio 1989 n. 255; Cass. 16 agosto 2004 n. 15942) tuttavia il **contenuto** del patto deve essere rapportato al tipo di invalidità e non correlato alla produttività di un soggetto valido. Pertanto, il recesso datoriale per esito negativo della prova è nullo qualora risulti determinato dallo stato di invalidità e non dall'incapacità del lavoratore invalido allo svolgimento di mansioni compatibili con la sua condizione.

La durata del periodo di prova è quella determinata dalla contrattazione collettiva

7. La disciplina del rapporto di lavoro

B.Patto di prova

Il **giudizio sul periodo di prova**, che è rimesso al datore di lavoro e sul cui libero apprezzamento non si può pronunciare il giudice di merito, non deve comunque essere viziato da fatti o elementi ambigui tali da invalidare la stessa natura dell'istituto.

Il recesso del datore di lavoro non richiede la **comunicazione del motivo**. Il disabile può tuttavia dimostrare in concreto l'illiceità del motivo addotto in sede giudiziale.

7. La disciplina del rapporto di lavoro

C.Lo svolgimento del rapporto di lavoro

(art. 10 L.68/99)

Ai lavoratori assunti a norma del collocamento obbligatorio si applica lo stesso trattamento economico e normativo previsto dalla legge e dai contratti collettivi per tutti gli altri lavoratori, salve le specifiche tutele e particolarità espressamente previste dalla legge a loro favore.

1.Il disabile deve essere adibito a **mansioni compatibili** con la sua condizione

7. La disciplina del rapporto di lavoro

C.Lo svolgimento del rapporto di lavoro

Ciò comporta una **limitazione** alla possibilità del datore di lavoro di esercitare il proprio *ius variandi*, in quanto lo **spostamento ad altre mansioni equivalenti è possibile solo se anche le nuove mansioni risultino compatibili con le minorazioni del lavoratore.** Questa è l'unica limitazione e qualora sia assicurata la compatibilità delle nuove mansioni, anche un lavoratore disabile può essere spostato ad altre mansioni equivalenti o trasferito ad altro luogo di lavoro per comprovate ragioni, come qualsiasi altro lavoratore, a norma dell'art. 2103 del codice civile, né la norma impone di dimostrare l'inevitabilità del trasferimento o l'impossibilità di continuare ad utilizzare il lavoratore nella sede di provenienza, ma soltanto di dare conto delle ragioni oggettive e non discriminatorie che hanno portato alla decisione

7. La disciplina del rapporto di lavoro

C.Lo svolgimento del rapporto di lavoro

Analoghe cautele vanno tenute nel caso di mutamento di reparto, anche a parità di mansioni, in quanto l'ambiente di lavoro deve comunque risultare compatibile con la condizione di salute del lavoratore obbligatoriamente assunto.

Qualora il lavoratore risulti affetto da un **handicap in situazione di gravità**, ai sensi dell'art. 33 della L. 104/92 ha diritto ad essere assegnato alla **sede di lavoro più vicina** al proprio domicilio e comunque non può essere trasferito senza il suo consenso. La stessa garanzia è riconosciuta anche al genitore o familiare che assista con continuità un disabile, suo parente o affine entro il terzo grado.

7. La disciplina del rapporto di lavoro

C.Lo svolgimento del rapporto di lavoro

2. In caso di aggravamento delle condizioni di salute del lavoratore o di significative variazioni dell'organizzazione aziendale, sia il lavoratore disabile, sia il datore di lavoro possono chiedere una **verifica della compatibilità** delle mansioni svolte, da parte della Commissione medica di cui alla L. 104/92. Per i lavoratori assunti con le procedure del collocamento obbligatorio dei disabili, quindi, non è sufficiente il solo giudizio di inidoneità alla mansione rilasciato dal medico competente, nominato dal datore di lavoro ai sensi del Testo unico in materia di sicurezza sul lavoro.

7. La disciplina del rapporto di lavoro

C.Lo svolgimento del rapporto di lavoro

3.Nel caso di **accertata incompatibilità sopravvenuta**, il disabile ha diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro per tutto il periodo in cui persiste l'incompatibilità. Il rapporto di lavoro può essere risolto qualora la commissione accerti la **definitiva impossibilità di reinserire** il disabile all'interno dell'azienda.

I lavoratori divenuti inabili allo svolgimento delle proprie funzioni per infortunio o malattia che non possono essere assegnati a mansioni equivalenti o inferiori, con la conservazione del trattamento più favorevole, sono **avviati presso altro datore di lavoro**, con diritto di precedenza (e senza inserimento nella graduatoria) e assegnati a mansioni compatibili con le residue capacità lavorative. (art. 4 c. 4 L.68/99)

7. La disciplina del rapporto di lavoro

D.La cessazione del rapporto di lavoro

•La risoluzione può avvenire per **scadenza del termine** pattuito all'atto dell'assunzione con contratto a tempo determinato

•Il rapporto può risolversi a seguito di **dimissioni del lavoratore** disabile

7. La disciplina del rapporto di lavoro

D.La cessazione del rapporto di lavoro

• Il **licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per inidoneità**, in linea di principio non è escluso, in quanto la legge impone di assumere soggetti ipoteticamente meno produttivi, ma non anche di mantenere in servizio chi si sia dimostrato del tutto incapace di un sia pur minimo inserimento nella realtà aziendale. Tuttavia, esso è condizionato all'accertamento della definitiva impossibilità di trovare al lavoratore una collocazione confacente all'interno dell'organizzazione dell'azienda, compatibile con le sua residua capacità lavorativa, pur attuando gli accorgimenti ed adattamenti possibili ed ragionevolmente esigibili. Tale accertamento deve essere confermato da un organismo imparziale, la Commissione medica di cui alla L. 104/92.

7. La disciplina del rapporto di lavoro

D.La cessazione del rapporto di lavoro

- In caso di **licenziamento per giustificato motivo oggettivo**, dovuto ad una situazione di crisi o ristrutturazione aziendale, come nel caso di licenziamento collettivo per riduzione del personale ai sensi della L. n. 223/1991, il lavoratore disabile ha diritto a reiscriversi negli elenchi del collocamento obbligatorio mantenendo la posizione già acquisita all'atto dell'avviamento in quella azienda.

Il licenziamento, tuttavia, è annullabile qualora, al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, non risulti rispettata la quota d'obbligo in relazione ai lavoratori rimanenti in organico

7. La disciplina del rapporto di lavoro

D.La cessazione del rapporto di lavoro

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore è tenuto a darne comunicazione, nel termine di 10 giorni, agli uffici competenti, al fine della sostituzione del lavoratore con altro avente diritto all'avviamento obbligatorio (art. 10 c. 5 L. 68/99)

DISCIPLINA SANZIONATORIA

Art. 15, c. 1

Omesso invio del prospetto informativo

Le imprese private e gli enti pubblici economici che non adempiano agli obblighi ci cui all'articolo 9, comma 6, sono soggetti alla **sanzione amministrativa** del pagamento di una somma di euro 635,11 per ritardato invio del prospetto, maggiorata di euro 30,76 per ogni giorno di ulteriore ritardo.

Illecito (art. 9, c. 6, Legge n. 68/1999)	Sanzione (art. 15, c. 1, Legge n. 68/1999)	Diffida (art. 13 D.Lgs. n. 124/2004)	Misura ridotta (art. 16 Legge n. 689/1981)
Omessa trasmissione in via telematica agli uffici competenti, entro il 31 gennaio di ciascun anno, del prospetto contenente il numero complessivo dei dipendenti, il numero ed i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili	€ 635,11 + € 30,76 per ogni giorno di ritardo	€ 158,78 + € 7,69 per ogni giorno di ritardo	€ 211,70 + € 10,25 per ogni giorno di ritardo

Art. 15, c. 1

Omesso invio del prospetto informativo

Destinatari della sanzione sono le imprese private e gli enti pubblici economici, ragion per cui **non sono sanzionabili i datori di lavoro non imprenditori e gli enti pubblici non economici**.

L'art. 8, c. 3, del D.P.R. n. 333/2000 stabilisce, espressamente, che le sanzioni di cui all'articolo 15, comma 1, della legge n. 68 del 1999 si applicano alle imprese private e agli enti pubblici economici. Inoltre, precisa che tale disposizione **non si applica ai datori di lavoro di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c) (datori di lavoro da 15 a 35 dipendenti) e comma 3 (partiti politici, oo.ss.), qualora non effettuino nuove assunzioni.**

Art. 15, c. 1

Omesso invio del prospetto informativo

Per effetto, però, delle modifiche introdotte ad opera dell'art. 3 del D.Lgs. n. 151/2015, **dal 1° gennaio 2017 l'obbligo di assumere disabili** non si perfeziona più, sia con riferimento alle imprese che con riferimento ai partiti politici e le OO.SS., «in caso di nuove assunzioni», ma **opera in via automatica**.

Pertanto, l'omesso invio del prospetto informativo sarà sempre sanzionabile.

Art. 15, c. 1

Omesso invio del prospetto informativo

Si ricorda che, per effetto della modifica introdotta dall'art. 40, c. 4, del D.L. n. 112/2008, **il prospetto informativo deve essere trasmesso in via telematica solo qualora vi siano cambiamenti nella situazione occupazionale delineata nell'ultimo prospetto trasmesso**, tali da modificare l'obbligo o incidere sul computo della quota di riserva.

Art. 15, c. 1

Omesso invio del prospetto informativo

Il termine del **31 gennaio non è prorogabile**, anche se cade di sabato o di giorno festivo.

Interpello 22/12/2005 n. 3146

Art. 15, c. 1

Omesso invio del prospetto informativo

La condotta illecita viene individuata nel mancato adempimento agli obblighi di cui all'art. 9, comma 6, consistenti nell'invio di un prospetto informativo avente specifichi contenuti, tra i quali "i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili".

Tuttavia risulta sanzionato solamente l'omesso o il ritardato invio del prospetto informativo.

Interpello 20/3/2009 n. 26

Art. 15, c. 1

Interpello 20/3/2009 n. 26

Omesso invio del prospetto informativo

Pertanto, se è evidente che l'omessa indicazione nel prospetto di uno dei contenuti di cui all'art. 9, comma 6, non è soggetta alla sanzione di cui all'art. 15, comma 1, ciò non esclude che **un invio incompleto possa comunque essere ricondotto alla fattispecie sanzionatoria di cui all'art. 15, comma 4, la quale punisce la generalità dei comportamenti, diversi dal ritardato invio del prospetto, che si concretizzano di fatto nella mancata copertura della quota di riserva per cause imputabili al datore di lavoro**, ciò evidentemente in quelle ipotesi in cui il prospetto sia da considerarsi quale "richiesta di avviamento" in quanto risulti una scopertura in capo al datore di lavoro.

Art. 15, c. 1

Interpello 20/3/2009 n. 26

Omesso invio del prospetto informativo

E' possibile concludere affermando la punibilità ai sensi della richiamata disposizione del datore di lavoro che, pur ottemperando all'obbligo dell'invio del prospetto informativo, **abbia trasmesso un prospetto talmente lacunoso e carente degli elementi essenziali da impedire nel singolo caso concreto la possibilità di un effettivo avviamento lavorativo del disabile**. In tal senso l'indicazione, nel prospetto informativo, delle mansioni disponibili rappresenta un elemento che, nella generalità dei casi, risulta essenziale ai fini dell'inserimento mirato del disabile.

Art. 15, c. 1

Omesso invio del prospetto informativo

La maggiorazione della sanzione base, per ogni giorno di ritardo, potrebbe arrivare **fino a un massimo di 365 giorni per ciascun prospetto annuale omesso.**

Trattandosi di comportamento omissivo trova applicazione, nei confronti dei datori di lavoro trasgressori, l'istituto della diffida ex art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004, con il pagamento, in caso di ottemperanza, del quarto dell'importo edittale.

Lett. Circ. 16/12/2008 n. 8831

Art. 15, c. 4

Sanzione modificata dal 8/10/2016 – D.Lgs. n. 185/2016

Mancata assunzione

Trascorsi sessanta giorni dalla data in cui insorge l'obbligo di assumere soggetti appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1, per ogni giorno lavorativo durante il quale risulti non coperta, per cause imputabili al datore di lavoro, la quota dell'obbligo di cui all'articolo 3, il datore di lavoro stesso è tenuto al versamento, a titolo di sanzione amministrativa, al Fondo di cui all'articolo 14, di una somma pari a **cinque volte la misura del contributo esonerativo di cui all'articolo 5,** comma 3-bis, al giorno per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato nella medesima giornata.

Art. 15, c. 4 bis

Mancata assunzione

Per la violazione di cui al comma 4, **trova applicazione la procedura di diffida** di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, e successive modificazioni. La diffida 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.**

Illecito (art. 3, Legge n. 68/1999)	Sanzione (art. 15, c. 4, Legge n. 68/1999)	Diffida (art. 13 D.Lgs. n. 124/2004)	Misura ridotta (art. 16 Legge n. 689/1981)
Mancata copertura quota d'obbligo di assumere disabili, decorsi 60 giorni dalla data di insorgenza dell'obbligo di assunzione	€ 153,20 per ogni giorno lavorativo di scopertura e per ciascun disabile non occupato	€ 38,30 per ogni giorno lavorativo di scopertura e per ciascun disabile non occupato	€ 51,07 per ogni giorno lavorativo di scopertura e per ciascun disabile non occupato

Art. 15, c. 4

Mancata assunzione

A differenza dell'illecito inerente all'omessa trasmissione telematica del prospetto informativo, **destinatari della sanzione sono tutti i datori di lavoro, sia pubblici che privati, imprenditori e non imprenditori.**

Art. 15, c. 4

Mancata assunzione

Per effetto delle modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 151/2015**, a far data dal 24/9/2015** le modalità di assunzione sono le seguenti:

a) **richiesta nominativa generalizzata**, preceduta da eventuale preselezione a cura del Centro Impiego;

b) in alternativa, **eventuale stipula di convenzione**;

Art. 15, c. 4

Mancata assunzione

c) nel caso di **mancata assunzione** entro sessanta giorni dall'insorgenza dell'obbligo, **avviamento numerico da parte del Centro Impiego**;

d) in caso di impossibilità di avviare lavoratori con la qualifica richiesta, o con altra concordata con il datore di lavoro, gli uffici competenti **avviano lavoratori di qualifiche simili, secondo l'ordine di graduatoria e previo addestramento o tirocinio.**

Art. 15, c. 4

Mancata assunzione

L'illecito si perfeziona qualora la mancata copertura sia imputabile al datore di lavoro.

Quindi, se il Centro per l'Impiego non ha avviato il lavoratore disabile non si può applicare la sanzione, sempre che il datore di lavoro abbia provveduto ad inviare, nei previsti ermini di legge, il prospetto informativo completo e, quindi, non lacunoso.

Interpello 20/3/2009 n. 26

Nota 9/10/2002 n. 1549

Art. 15, c. 4

Mancata assunzione

Il datore di lavoro (privato imprenditore o ente pubblico economico), in caso di omesso invio del prospetto e di mancata assunzione, soggiace ad **entrambe le sanzioni**.

Nota 16/6/2003 n. 843

Art. 15, c. 4

Mancata assunzione

Relativamente al computo dei **«giorni lavorativi»,** vi sono due correnti di pensiero:

- considerare 5 giorni settimanali, escludendo le festività infrasettimanali (Giunta Regionale Emilia Romagna – Delibera n. 1872 del 31/10/2000);
- considerare sei giorni settimanali, escludendo le festività infrasettimanali.

Per analogia, si potrebbe considerare quanto disposto dalla Nota del Ministero del Lavoro n. 638 del 23/4/2001, in relazione al versamento del contributo esonerativo.

Art. 15, c. 4

Mancata assunzione

Circa il significato da attribuire a "giornata lavorativa" ai fini del calcolo del contributo esonerativo complessivo da versare, premesso che le giornate da considerarsi ai fini del contributo debbono essere quelle dal lunedì al sabato, si osserva, tuttavia che la ratio dell'istituto impone di considerare solo le prestazioni lavorative che dovrebbero essere effettuate a norma di contratto; pertanto, se, sulla base del contratto, e dell'attività svolta dal datore di lavoro (nella quale sarebbero stati occupati i lavoratori disabili), l'orario settimanale è articolato su cinque giornate lavorative, il contributo esonerativo va calcolato su cinque giornate; viceversa se il sabato è lavorativo il contributo è versato anche per tale giornata.

Nota 23/4/2001 n. 638

Art. 15, c. 4

circ. Fondazione Studi n. 14/2016

Mancata assunzione

Nulla viene precisato, dal D.Lgs. n. 185/2016, in relazione alle sanzioni da applicare per le condotte illecite **iniziate prima della modifica legislativa, e continuate dopo.**

Secondo la prassi ministeriale fino ad ora seguita, ed in attesa di conferme da parte del Ministero del Lavoro, si può ipotizzare:

1. condotte iniziate e cessate nella previgente disciplina. Occorre seguire la disciplina previgente (sanzione pari ad € 62,77 al giorno non diffidabile);
2. Condotte iniziate e cessate nella vigenza della nuova disciplina. Si applicano le nuove sanzioni;
3. Condotte iniziate nella previgente disciplina e proseguite nella vigenza della nuova disciplina. Si applica la nuova disciplina.

Art. 5, c. 5

Omesso versamento contributi esonerativi

In caso di omissione totale o parziale del versamento dei contributi di cui al presente articolo, la somma dovuta può essere maggiorata, a titolo di sanzione amministrativa, dal 5 per cento al 24 per cento su base annua…….

Art. 2, c. 5, D.M. 7/7/2000, n. 357

Omesso versamento contributi esonerativi

Nel caso di mancato o inesatto versamento del contributo di cui al comma 2, il servizio provvede, assegnando un congruo termine, a diffidare il datore di lavoro inadempiente; decorso tale termine il servizio trasmette le relative comunicazioni al servizio ispettivo della direzione provinciale del lavoro in cui è ubicata la sede per la quale si chiede l'esonero, che provvede al calcolo delle maggiorazioni tenuto conto dell'entità dell'infrazione rilevata e procede, previa notifica all'interessato, di verbale contravvenzionale, all'irrogazione delle sanzioni previste dall'articolo 5, comma 5, della legge n. 68 del 1999.

Art. 2, c. 6, D.M. 7/7/2000, n. 357

Omesso versamento contributi esonerativi

Qualora il datore di lavoro non ottemperi, successivamente all'irrogazione delle sanzioni amministrative di cui al comma 5, al versamento del contributo secondo le modalità stabilite ai sensi del comma 3, il servizio dichiara, con apposito provvedimento, la decadenza dall'esonero parziale; una nuova domanda può essere inoltrata non prima che siano trascorsi dodici mesi dalla precedente autorizzazione.

CONSEGUENZE RIFIUTO DI ASSUNZIONE

Cass. 2/3/1998, n. 2295

Dall'atto di avviamento al lavoro nelle forme del collocamento obbligatorio sorge l'obbligo legale del datore di lavoro, che ne abbia fatto richiesta (anche numerica) e risulti destinatario dell'atto, di assumere il lavoratore avviato; l'esistenza di tale obbligo impone di qualificare come contrattuale la responsabilita` del rifiuto del datore di lavoro di assumere il lavoratore a lui avviato, con la conseguenza che il risarcimento del danno non puo` ritenersi limitato al cosiddetto interesse negativo (art. 1338 cod. civ.) ma deve comprendere (ai sensi dell'art. 1223 cod. civ. e nei limiti di cui alla stessa norma ed all'art. 1227 cod. civ.) il **danno emergente ed il lucro cessante**, cioe` quanto meno tutte le retribuzioni percipiende dal lavoratore avviato durante l'intero periodo di inadempimento dell'obbligo di assumerlo

CONSEGUENZE RIFIUTO DI ASSUNZIONE

Cass. 16/5/1998, n. 4953

Il sistema delle assunzioni obbligatorie e` strutturato in modo tale da dar luogo all'obbligo del datore di lavoro di **stipulare il contratto con gli invalidi avviati dall'ULPMO, ma non alla costituzione automatica e autoritativa del rapporto**, la cui nascita richiede necessariamente l'intervento della volonta` delle parti ai fini della concreta specificazione del suo contenuto in ordine ad elementi essenziali quali la retribuzione, le mansioni, la qualifica; ne consegue che, ove l'obbligo del datore di lavoro rimanga inadempiuto, il lavoratore non puo` esperire il rimedio dell'esecuzione in forma specifica ai sensi dell'art. 2932 cod. civ., ma ha (soltanto) diritto **all'integrale risarcimento dei danni**, ossia al ristoro delle utilita` perdute per tutto il periodo del protrarsi di detto inadempimento.

CONSEGUENZE RIFIUTO DI ASSUNZIONE

Cass. 13/1/2009, n. 488

In materia di assunzione obbligatoria, in caso di illegittimo rifiuto di assunzione, il lavoratore ha diritto all'integrale risarcimento dei danni derivanti dal comportamento del datore di lavoro, la cui quantificazione, trattandosi di responsabilità contrattuale, va effettuata ai sensi degli artt. 1226 e 1227 cod. civ. in misura pari alle **retribuzioni mensili spettanti in caso di assunzione fino alla pronuncia di secondo grado.**

CONSEGUENZE RIFIUTO DI ASSUNZIONE

Cass. 28/11/1998, n. 12194

Per le ipotesi di avviamento obbligatorio dei soggetti appartenenti alle categorie protette di cui alla legge n. 482 del 1968 valgono i principi generali del collocamento dei lavoratori disoccupati non incompatibili con i principi specifici delle assunzioni obbligatorie. Ne consegue che ad esse e` applicabile l' art. 15, comma quinto, della legge n. 264 del 1949 il quale, in tema di collocamento ordinario, **consente al datore di lavoro di rifiutare l'assunzione del lavoratore avviato che sia stato precedentemente licenziato per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.**

CONSEGUENZE RIFIUTO DI ASSUNZIONE

Trib. Firenze 24/1/2002

Nell'ambito della disciplina posta dalla legge n. 482/1968 il diritto all'assunzione dell'avviato sorge solo **ove vi sia corrispondenza tra attitudini del lavoratore e categoria professionale indicata dal datore di lavoro.**

LAVORO ACCESSORIO

FONTI NORMATIVE

D.Lgs. 185/2016

Circ. 1/2016 Ispettorato Nazionale del Lavoro

Nota MLPS n. 20137 del 2 novembre 2016

Nota MLPS N. 21180 DEL 15 novembre 2016

Con il D.Lgs. 185 il Legislatore è intervenuto a modificare interamente il comma 3 dell'art. 49 del decreto 81/2015 relativo al lavoro accessorio.

L'intervento normativo, concentrato sulle modalità di comunicazione di avvio di lavoro accessorio e su un nuovo assetto sanzionatorio, assecondano quella necessità di monitoraggio e piena tracciabilità dei voucher per scoraggiarne, ancora una volta, l'uso improprio da parte dei datori di lavoro e agevolare eventuali verifiche in sede ispettiva.

Nuova formulazione art. 49 c. 3

*3. I committenti **imprenditori non agricoli o professionisti** che ricorrono a prestazioni di lavoro accessorio sono tenuti, **almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione**, a comunicare alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro, mediante **sms o posta elettronica**, i **dati anagrafici o il codice fiscale** del lavoratore, indicando, altresì, **il luogo, il giorno e l'ora di inizio e di fine della prestazione**.*

*I **committenti imprenditori agricoli** sono tenuti a comunicare, nello stesso termine e con le stesse modalità di cui al primo periodo, i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, il luogo e la **durata** della prestazione con **riferimento ad un arco temporale non superiore a tre giorni**. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali possono essere individuate modalità applicative della disposizione di cui al primo periodo nonchè ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124*

La novità essenziale riguarda la nuova tempistica di comunicazione/attivazione dei voucher da effettuarsi **entro 60 minuti prima** dall'inizio della prestazione lavorativa

La modifica normativa riguarda esclusivamente tutti gli imprenditori (agricoli e non) e i professionisti.

Quello che distingue imprenditori non agricoli/professionisti da imprenditori agricoli è l'arco temporale a cui fare riferimento per l'utilizzo dei voucher.

Con la circolare n. 1/2016 del 17 ottobre (si noti che il Decreto era entrato in vigore l'8 ottobre 2016) l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha emanato le prime indicazioni operative sul nuovo obbligo di comunicazione preventiva.

Si ribadiscono i seguenti punti (circ. 1/2016 INL):

1. La comunicazione obbligatoria deve riguardare ogni singolo lavoratore accessorio
2. La comunicazione deve obbligatoriamente contenere dati anagrafici o codice fiscale del prestatore, luogo, giorno, ora di inizio e fine della prestazione stessa (per imprenditori non agricoli e professionisti)
3. La comunicazione deve obbligatoriamente contenere dati anagrafici o codice fiscale del prestatore, luogo della prestazione e durata della stessa con riferimento ad un arco temporale di tre giorni (per imprenditori agricoli)

continua circ. 1/2016 INL

4. Resta invariato l'obbligo di comunicazione telematica di attivazione dei voucher con la procedura INPS
5. La comunicazione preventiva, che è dunque aggiuntiva rispetto alla telematica INPS, deve obbligatoriamente essere trasmessa via e-mail alla Direzione Territoriale del Lavoro competente (quella del luogo della prestazione). In futuro è prevista l'attuazione di altri sistemi di comunicazione tra cui sms
6. La circolare riporta l'elenco di tutti i nuovi indirizzi e-mail delle Direzioni del Lavoro creati ad hoc
7. Le e-mail non dovranno contenere allegati

continua circ. 1/2016 INL

8. Sanzione ex art. 49 c. 3 D. Lgs. 81/2015 applicata solo in caso di violazione dell'obbligo di comunicazione preventiva entro 60 minuti (non diffidabile)
9. Maxi sanzione per lavoro nero in caso di assenza totale di comunicazione (dunque anche telematica INPS)

ELENCO INDIRIZZI E-MAIL DOVE TRASMETTERE LE COMUNICAZIONI

Voucher.Alessandria@ispettorato.gov.it

Voucher.Ancona@ispettorato.gov.it

Voucher.Aosta@ispettorato.gov.it

Voucher.Arezzo@ispettorato.gov.it

Voucher.AscoliPiceno@ispettorato.gov.it

Voucher.Asti@ispettorato.gov.it

Voucher.Avellino@ispettorato.gov.it

Voucher.Bari@ispettorato.gov.it

Voucher.Basilicata@ispettorato.gov.it

Voucher.Belluno@ispettorato.gov.it

Voucher.Benevento@ispettorato.gov.it

Voucher.Bergamo@ispettorato.gov.it

Voucher.Biella-Vercelli@ispettorato.gov.it

Voucher.Bologna@ispettorato.gov.it

Voucher.Brescia@ispettorato.gov.it

Voucher.Brindisi@ispettorato.gov.it

Voucher.Cagliari-Oristano@ispettorato.gov.it

Voucher.Caserta@ispettorato.gov.it

Voucher.Catanzaro@ispettorato.gov.it

Voucher.Chieti-Pescara@ispettorato.gov.it

Voucher.Como@ispettorato.gov.it

Voucher.Cosenza@ispettorato.gov.it

Voucher.Cremona@ispettorato.gov.it

Voucher.Crotone@ispettorato.gov.it

Voucher.Cuneo@ispettorato.gov.it

Voucher.Ferrara@ispettorato.gov.it

Voucher.Firenze@ispettorato.gov.it

Voucher.Foggia@ispettorato.gov.it

Voucher.Forlì-Cesena@ispettorato.gov.it

Voucher.Frosinone@ispettorato.gov.it

Voucher.Genova@ispettorato.gov.it

Voucher.Grosseto@ispettorato.gov.it

Voucher.Imperia@ispettorato.gov.it

Voucher.LaSpezia@ispettorato.gov.it

Voucher.Aquila@ispettorato.gov.it

Voucher.Latina@ispettorato.gov.it

Voucher.Lecce@ispettorato.gov.it

Voucher.Livorno@ispettorato.gov.it

Voucher.Lucca-MassaCarrara@ispettorato.gov.it

Voucher.Macerata@ispettorato.gov.it

Voucher.Mantova@ispettorato.gov.it

Voucher.Milano-Lodi@ispettorato.gov.it

Voucher.Modena@ispettorato.gov.it

Voucher.Molise@ispettorato.gov.it

Voucher.Napoli@ispettorato.gov.it

Voucher.Novara-VerbaniaCO@ispettorato.gov.it

Voucher.Nuoro@ispettorato.gov.it

Voucher.Padova@ispettorato.gov.it

Voucher.Parma@ispettorato.gov.it

Voucher.Pavia@ispettorato.gov.it

Voucher.Pesaro-Urbino@ispettorato.gov.it

Voucher.Piacenza@ispettorato.gov.it

Voucher.Pisa@ispettorato.gov.it

Voucher.Pistoia@ispettorato.gov.it

Voucher.Pordenone@ispettorato.gov.it

Voucher.Prato@ispettorato.gov.it

Voucher.Ravenna@ispettorato.gov.it

Voucher.ReggioCalabria@ispettorato.gov.it

Voucher.ReggioEmilia@ispettorato.gov.it

Voucher.Rieti@ispettorato.gov.it

Voucher.Rimini@ispettorato.gov.it

Voucher.Roma@ispettorato.gov.it

Voucher.Rovigo@ispettorato.gov.it

Voucher.Salerno@ispettorato.gov.it

Voucher.Sassari@ispettorato.gov.it

Voucher.Savona@ispettorato.gov.it

Voucher.Siena@ispettorato.gov.it

Voucher.Sondrio-Lecco@ispettorato.gov.it

Voucher.Taranto@ispettorato.gov.it

Voucher.Teramo@ispettorato.gov.it

Voucher.Torino@ispettorato.gov.it

Voucher.Treviso@ispettorato.gov.it

Voucher.Trieste-Gorizia@ispettorato.gov.it

Voucher.Udine@ispettorato.gov.it

Voucher.Umbria@ispettorato.gov.it

Voucher.Varese@ispettorato.gov.it

Voucher.Venezia@ispettorato.gov.it

Voucher.Verona@ispettorato.gov.it

Voucher.ViboValentia@ispettorato.gov.it

Voucher.Vicenza@ispettorato.gov.it

Voucher.Viterbo@ispettorato.gov.it

Ad un mese dall'entrata in vigore del Decreto, il Ministero del Lavoro, con la nota 20137 del 2/11/2016, ha pubblicato una serie di risposte (FAQ VOUCHER) ai numerosi quesiti pervenuti in relazione al nuovo obbligo di comunicazione delle prestazioni di lavoro accessorio.

In particolare vengono forniti chiarimenti in merito a:

- modalità di svolgimento dell'attività
- maxisanzione per lavoro nero
- contenuti della comunicazione e soggetti obbligati
- variazioni/modifiche/integrazioni
- sede competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro

Vediamo nel dettaglio il contenuto delle FAQ

1) Imprenditori non agricoli e professionisti: in caso di prestazione che si svolge per una intera settimana può essere trasmessa una sola comunicazione con la specifica delle singole giornate interessate e l'indicazione puntuale di luogo ed ora inizio/fine per ogni giornata
2) Imprenditori agricoli: si ribadisce la necessità di indicare l'arco temporale della prestazione, che può coprire fino a tre giorni, ma non l'ora di inizio e di fine
3) Prestazione nella stessa giornata ma con più fasce orarie (ad es. un'ora al mattino e due al pomeriggio): basta una comunicazione unica con il dettaglio degli orari "spezzati"

4) Variazioni delle comunicazioni già presentate: la tempistica rimane confermata in almeno 60 minuti dall'inizio della prestazione oggetto di variazione. Quindi:
   1) 60 min. prima per variazione luogo o nominativo prestatore
   2) Variazione orario inizio: 60 min. prima del nuovo orario (sia se anticipato che posticipato)
   3) Variazione orario di fine (prolungamento prestazione): prima dell'inizio dell'ulteriore prestazione
   4) Variazione orario fine prestazione (termine anticipato): entro i 60 minuti successivi
   5) Annullamento (il lavoratore non si presenta): entro i 60 minuti successivi al presunto inizio della prestazione già comunicato

5) Sanzione per mancata variazione: se la variazione (v. punto 4) non viene comunicata nei termini previsti si applica la sanzione prevista dall'art. 49 c. 3

6) Mancata comunicazione preventiva e comunicazione telematica INPS: la maxi sanzione per lavoro nero assorbe quella dell'art. 49
7) Soggetti esclusi dall'obbligo della comunicazione preventiva (resta obbligo telematico INPS): tutti quelli che non sono imprenditori (agricoli e non) o professionisti. P.e. Pubbliche amministrazioni, ambasciate, ONLUS, partiti, associazioni sindacali…
8) Chi può fare la comunicazione via mail: non solo il committente ma anche il consulente del lavoro o altro professionista abilitato per conto dell'azienda. Nell'oggetto della mail è necessario indicare la ragione sociale del committente e il suo codice fiscale
9) Oggetto della comunicazione: la mail può riferirsi anche a più lavoratori (ma un solo committente), l'importante è che luogo e tempi della prestazione siano indicati non cumulativamente ma in modo inequivocabile per ciascun lavoratore

10) Direzione del lavoro competente: è quella relativa al luogo della prestazione. In caso di invio ad una sede errata la comunicazione assolve comunque all'obbligo normativo e pertanto non sarà irrogata alcuna sanzione

11) **Come devono essere comunicate le variazioni e/o modifiche per l'imprenditore agricolo?**

Fermo restando l'obbligo della comunicazione della variazione entro i 60 minuti precedenti nel caso di cambio del nominativo del lavoratore e del luogo della prestazione (v. risposta alla precedente FAQ n. 4), nell'ipotesi di impossibilità di esecuzione della prestazione (ad es. per causa intemperie o mancata presentazione del lavoratore), le modifiche o variazioni devono essere inviate alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro entro la giornata cui si riferiscono, non essendo necessario per l'imprenditore agricolo comunicare gli orari di inizio e fine dell'attività.

12) **Nei casi di prestazioni superiori ai tre giorni, è consentito di mantenere nell'applicativo INPS l'attuale assetto che consente all'imprenditore agricolo di effettuare un'unica registrazione per periodi non superiori a trenta giorni?**

Si, in quanto solo la comunicazione all'Ispettorato nazionale del lavoro soggiace ad uno specifico obbligo di legge che limita ad un arco temporale di tre giorni la durata della prestazione oggetto di comunicazione.

13) **Se il prestatore di lavoro accessorio svolge l'attività per l'intera la settimana dal lunedì al venerdì, i committenti agricoli devono effettuare la comunicazione alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro per ciascun singolo periodo di tre giorni, ovvero possono effettuare un'unica comunicazione?**

Come noto, il Legislatore richiede una comunicazione "con riferimento ad un arco temporale non superiore a tre giorni". Tuttavia, in linea con quanto già sostenuto da questo Ministero con la FAQ numero 1 sarà, comunque, possibile effettuare una sola comunicazione con la specifica indicazione di più periodi, ciascuno non superiore a tre giorni, con puntuale indicazione, per ognuno di essi, della durata della prestazione, ossia il numero di ore per le quali il committente prevede di impiegare il lavoratore.

14) **Nel settore agricolo, in caso di necessità di integrazione della dichiarazione di inizio di attività indirizzata all'INPS, è necessario procedere ad una nuova comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro?**

In riferimento a ciascun settore, laddove l'integrazione non riguardi i dati oggetto della comunicazione già effettuata alla sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del lavoro, non è richiesta alcuna comunicazione di modifica/integrazione, benché sia stata inviata all'INPS una comunicazione di integrazione. In particolare nel settore agricolo non dovranno essere oggetto di ulteriore comunicazione all'INL i dati riguardanti il prolungamento orario della prestazione non essendo richiesta l'indicazione di inizio e fine attività.

15) **Nel caso di prestazione svolta in luoghi sempre diversi di consegna e prelievo di oggetti presso clienti/fornitori del committente, quale luogo di svolgimento della prestazione occorre indicare la sede della ditta committente, la destinazione finale ovvero i singoli tragitti?**

In questi casi, in un'ottica di semplificazione ed in considerazione delle modalità di svolgimento dell'attività di lavoro, è sufficiente indicare la sede della ditta committente.

IL DISTACCO TRANSNAZIONALE

RIFERIMENTI NORMATIVI

Direttiva 2014/67/UE

D. Lgs. n. 136 del 17 luglio 2016

Decreto 10 agosto 2016 (GU 27/10/2016)

La disciplina del distacco, che si configura quando un datore di lavoro (distaccante) mette temporaneamente a disposizione di un altro datore di lavoro (distaccatario) uno o più lavoratori, a fronte di un proprio interesse, può avere un ambito territoriale nazionale (si parla dunque di distacco in senso comune) oppure può realizzarsi travalicando i confini nazionali all'interno della Comunità Europea.

In questo caso parliamo di **distacco transnazionale**

Il distacco transnazionale dunque è di fatto il “trasferimento” temporaneo di un lavoratore presso una sede di lavoro ubicata in un altro stato membro UE.

La libera circolazione di merci/servizi e persone all'interno dell'Unione è uno dei capisaldi dell'UE stessa.

Alla luce di questa libera circolazione risulta necessario stabilire delle regole comuni che assicurino il rispetto di trattamenti comuni, non discriminatori, soprattutto in materia di rapporti di lavoro e che consentano un sistema di monitoraggio, verifica e scambio di informazioni tra gli Stati membri, al di là di quelle che sono le normali regole concentrate su ordine pubblico, sicurezza e sanità

Il distacco transnazionale è uno degli esempi tipici di mobilità dei lavoratori all'interno dell'Unione Europea.

Il distacco transnazionale trova la propria disciplina nella direttiva 2014/67/UE che applica la direttiva 96/71/CE e che ha modificato il regolamento n. 1024 del 2012 relativo alla cooperazione amministrativa tra gli Stati membri, tramite il sistema IMI (Informazione del Mercato Interno).

L'IMI non è altro che un software accessibile da tutti gli Stati tramite internet che attua un sistema centralizzato di scambio di informazioni indispensabili per il rispetto di quelle regole comuni sopra richiamate.

Con il D.Lgs. 136/2016 del 17 luglio viene recepita la Direttiva 2014/67/UE con l'introduzione di particolari indicazioni per il distacco transnazionale.

La norma interessa tutte le imprese appartenenti ad uno Stato membro che decidano di distaccare propri lavoratoti presso aziende con sede in Italia e in particolare coinvolge anche le agenzie di somministrazione stabilite in un altro Stato membro che distacchino dei lavoratori presso imprese utilizzatrici operative in Italia.

L’art. 3 del Decreto 136 pone subito l’accento sui criteri di valutazione dell’autenticità del distacco transnazionale, investendo gli organi di vigilanza del compito di valutare complessivamente tutti gli elementi della fattispecie

Innanzitutto **la verifica si deve concentrare sul tipo di attività svolta dall'Azienda distaccante**, che deve essere diversa rispetto alla mera gestione o amministrazione del personale dipendente.

I criteri di valutazione sono:

a) il luogo in cui l'impresa ha la propria sede legale e amministrativa, i propri uffici, reparti o unità produttive;

b) il luogo in cui l'impresa è registrata alla Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura o, ove sia richiesto in ragione dell'attività svolta, ad un albo professionale;

c) il luogo in cui i lavoratori sono assunti e quello da cui sono distaccati;

d) la disciplina applicabile ai contratti conclusi dall'impresa distaccante con i suoi clienti e con i suoi lavoratori

e) il luogo in cui l'impresa esercita la propria attività economica principale e in cui risulta occupato il suo personale amministrativo;

f) il numero dei contratti eseguiti o l'ammontare del fatturato realizzato dall'impresa nello Stato membro di stabilimento, tenendo conto della specificità delle piccole e medie imprese e di quelle di nuova costituzione;

g) ogni altro elemento utile alla valutazione complessiva.

Successivamente la valutazione si sposta sul lavoratore con la verifica dei seguenti punti:

-**la temporaneità del distacco**, con la previsione del rientro del lavoratore nel proprio paese di origine;

-il contenuto, la natura e le **modalità di svolgimento dell'attività lavorativa** e la **retribuzione del lavoratore**;

- lo **svolgimento abituale dell'attività da parte del lavoratore nel proprio paese di origine;**

-la circostanza che il datore di lavoro distaccante provveda alle **spese di viaggio, vitto o alloggio e le modalità di pagamento o rimborso**;

- eventuali **periodi precedenti in cui la medesima attività è stata svolta dallo stesso o da un altro lavoratore distaccato**;

- l'**esistenza del certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile**;

-ogni altro elemento utile alla valutazione complessiva

Si noti che nel caso in cui, a seguito di valutazione, il distacco non venga considerato genuino, il **lavoratore distaccato sarà inquadrato a tutti gli effetti come lavoratore subordinato dell'Azienda italiana utilizzatrice**.

In questo caso, inoltre, a carico del distaccante (non genuino) e del distaccatario è prevista la **sanzione amministrativa** pari a € 50,00 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione (la sanzione non può essere inferiore a € 5.000 né superiore a € 50.000)

Se il distacco disconosciuto riguarda lavoratori minori la sanzione si aggrava: arresto fino a diciotto mesi e ammenda di € 50,00 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione aumentata fino al sestuplo.

L'art. 4 del Decreto si concentra poi su un tema molto caro all'Unione Europea (ma anche al nostro ordinamento), che è quello delle condizioni di lavoro e di occupazione.

Al rapporto di lavoro tra le imprese … e i lavoratori distaccati si applicano, durante il periodo del distacco, le medesime ***condizioni di lavoro e di occupazione previste per i lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui si svolge il distacco.***

CONDIZIONI DI LAVORO E DI OCCUPAZIONE

Sono quelle disciplinate da disposizioni normative e dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 del D. Lgs. n. 81/2015 relative alle seguenti materie:

1) periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo;

2) durata minima delle ferie annuali retribuite;

3) trattamenti retributivi minimi, compresi quelli maggiorati per lavoro straordinario;

4) condizione di cessione temporanea dei lavoratori;

5) salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

6) provvedimenti di tutela riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti o puerpere, bambini e giovani;

7) parità di trattamento fra uomo e donna nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione.

ESCLUSIONI

ESCLUSIONI

L'obbligo di rispetto delle previsioni normative e di contrattazione collettiva in materia di durata minima delle ferie annuali retribuite e di trattamento retributivo minimo (compreso lo straordinario) è escluso per lavori di assemblaggio iniziale o di prima installazione di un bene, previsti in un contratto di fornitura di beni, indispensabili per mettere in funzione il bene fornito ed eseguiti dai lavoratori qualificati o specializzati dell'impresa di fornitura, quando la durata dei lavori, in relazione ai quali è stato disposto il distacco, non è superiore a otto giorni

Al distacco transnazionale si applica il regime della responsabilità solidale tra committente e appaltatore.

Inoltre i lavoratori distaccati che prestano o hanno prestato attività lavorativa in Italia possono far valere i diritti relativi alle condizioni di lavoro e di occupazione in sede amministrativa e giudiziale.

Il Decreto 136 pone grande attenzione anche a quelle che sono le modalità di accesso alle informazioni e alla cooperazione amministrativa.

Si prevede che vengano **pubblicate** (e periodicamente aggiornate) **sul sito istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali tutte le informazioni relative alle condizioni di lavoro e di occupazione che devono essere rispettate nelle ipotesi di distacco**

I dati, pubblicati in lingua italiana ed inglese al fine di consentire il maggior livello di comprensione e divulgazione possibile, e gratuitamente consultabili, si riferiscono a:

a) condizioni di lavoro e di occupazione applicabili ai lavoratori distaccati in Italia;

b) contratti collettivi applicabili ai lavoratori distaccati in Italia, con particolare riferimento alle tariffe minime salariali e ai loro elementi costitutivi, al metodo utilizzato per calcolare la retribuzione dovuta e ai criteri per la classificazione del personale;

c) procedure per sporgere denuncia, nonché la disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro applicabile ai lavoratori distaccati;

d) soggetti a cui i lavoratori e le imprese possono rivolgersi per ottenere informazioni con riferimento ai diritti e agli obblighi derivanti dalle disposizioni nazionali.

Al fine di realizzare una efficace cooperazione amministrativa è previsto che l'Ispettorato Nazionale del Lavoro risponda tempestivamente a motivate richieste di informazioni delle autorità richiedenti. Le richieste comprendono anche le informazioni relative al possibile recupero di una sanzione amministrativa, o alla notifica di un provvedimento amministrativo o giudiziario che la irroga e possono includere l'invio di documenti e informazioni circa la legalità dello stabilimento e la buona condotta del prestatore di servizi.

L'INL inoltre eseguirà controlli e ispezioni, ivi comprese indagini sui casi di inadempienza o violazione della normativa applicabile al distacco dei lavoratori.

Tutte queste informazioni transiteranno tramite il sistema IMI con le seguenti tempistiche:

a) entro e non oltre due giorni lavorativi dalla ricezione della richiesta nei casi urgenti, che richiedano la consultazione di registri. Le ragioni di urgenza sono espressamente indicate nella richiesta unitamente agli elementi idonei a comprovarla;

b) entro il termine di venticinque giorni lavorativi dalla ricezione della richiesta in tutti gli altri casi.

In caso di obiettive difficoltà a rispettare i suddetti termini l'INL lo comunicherà tempestivamente all'autorità richiedente al fine di individuare una soluzione al problema.

La cooperazione amministrativa e l'assistenza reciproca con le autorità competenti di altri Stati membri è svolta a titolo gratuito. Le informazioni sono utilizzate esclusivamente in relazione alle richieste cui si riferiscono.

OBBLIGHI E SANZIONI

(CAPO III D. Lgs. 136/2016)

*L'impresa che distacca lavoratori in Italia ha **l'obbligo di comunicare** il distacco al Ministero del lavoro e delle politiche sociali **entro le ore ventiquattro del giorno antecedente** l'inizio del distacco **e di comunicare tutte le successive modificazioni entro cinque giorni.** La comunicazione preventiva di distacco deve contenere le seguenti informazioni:*

a) dati identificativi dell'impresa distaccante;
b) numero e generalità dei lavoratori distaccati;
c) data di inizio, di fine e durata del distacco;
d) luogo di svolgimento della prestazione di servizi;
e) dati identificativi del soggetto distaccatario;
f) tipologia dei servizi;
g) generalità e domicilio eletto del referente di cui al comma 3, lettera b);
h) generalità del referente di cui al comma 4;
i) numero del provvedimento di autorizzazione all'esercizio dell'attività di somministrazione, in caso di somministrazione transnazionale ove l'autorizzazione sia richiesta dalla normativa dello Stato di stabilimento.

In merito all'obbligo di comunicazione preventiva è intervenuto il **Decreto Ministeriale del 10 agosto 2016 che definisce gli standard operativi e le modalità di trasmissione della comunicazione obbligatoria, che entrerà in vigore il prossimo 27 dicembre.**

La comunicazione dovrà avvenire tramite il **modello UNI_DISTACCO_UE** nei termini previsti dall'art. 10 del D. Lgs. 136.

Le informazioni trasmesse al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali saranno accessibili all'INL, dall'INPS e all'INAIL

In caso di indisponibilità del sistema si potrà procedere con la comunicazione preventiva posticipata, entro le ore 24 del giorno successivo a quello di ripristino del sistema stesso.

Nella predisposizione del modello UNI_DISTACCO_UE il sistema rilascerà un codice identificativo che potrà essere utilizzato per successive variazioni o annullamento di comunicazioni già trasmesse (l'annullamento dovrà comunque essere comunicato entro le ore 24 del giorno precedente all'inizio del distacco).

Distacco Transnazionale lavoratori in Italia
CO Preventiva - Modello UNI_Distacco_UE

Sezione 1 - Prestatore di servizi

denominazione datore di lavoro *

codice identificativo * identificativo somministrazione

stato *

città sede legale *

CAP sede legale *

indirizzo sede legale *

telefono sede legale * fax sede legale *

e-mail sede legale *

1.1 Dati legale rappresentante

codice identificativo * soggetto privo di Codice Fiscale *

cognome * nome *

sesso * data di nascita *

stato di nascita *

città di nascita (*)

comune di nascita (*)

cittadinanza * soggiornante in Italia *

comune in Italia *

indirizzo in Italia * CAP *

Sezione 2 - Referenti prestatore di servizi

2.1 Referente art.10, comma 3, lettera b)

codice identificativo *

soggetto privo di Codice Fiscale *

cognome *

nome *

sesso *

data di nascita *

stato di nascita *

città di nascita (*)

comune di nascita (*)

cittadinanza *

comune domicilio elettivo *

indirizzo domicilio elettivo *

CAP *

telefono *

cellulare *

e-mail *

fax

2.2 Referente art.10, comma 4

codice identificativo *

soggetto privo di Codice Fiscale *

cognome *

nome *

sesso *

data di nascita *

stato di nascita *

città di nascita (*)

comune di nascita (*)

cittadinanza *

comune domicilio elettivo *

indirizzo domicilio elettivo *

CAP *

telefono *

cellulare *

e-mail *

fax

Sezione 3 - Soggetto distaccatario

codice fiscale *

denominazione datore di lavoro *

settore *

comune sede legale *

indirizzo sede legale * CAP *

3.1 Dati legale rappresentante

codice identificativo * soggetto privo di Codice Fiscale *

cognome * nome *

sesso * data di nascita *

stato di nascita *

città di nascita (*)

comune di nascita (*)

cittadinanza *

Sezione 4 - Distacchi

4.1 - Distacco
(Comunicazione preventiva, per avvio distacco: creare una sezione 4.1 per ogni distacco da avviare)
(Variazione: consentita una sola sezione 4.1)

4.1.1 - Durata del distacco

data inizio distacco * | data fine distacco *

4.1.2 - Sede del distacco

comune sede del distacco *

indirizzo sede del distacco * | CAP *

4.1.3 - Lavoratori

4.1.3.1 - Lavoratore
(Comunicazione preventiva, per avvio distacco: creare una sezione 4.1.3.1 per ogni lavoratore coinvolto in un distacco, a parità di sede di lavoro e durata)
(Variazione: consentita una solo sezione 4.1.3 e una sola 4.1.3.1)

progressivo * | codice identificativo * | soggetto privo di Codice Fiscale *

cognome * | nome *

sesso * | data di nascita *

stato di nascita *

città di nascita (*)

comune di nascita (*)

cittadinanza *

mansione

Sezione 5 - Dati invio

codice identificativo del compilatore *

data invio (marca temporale) *

tipo di comunicazione *

e-mail del soggetto che effettua la comunicazione *

codice comunicazione *

codice comunicazione precedente *

Allegato A

Sezione	Descrizione campo	Obbligat.	Tipo	Lungh.	Modalità di codifica
Sezione 1 - Prestatore di servizi	Codice Identificativo	Si	alfanumerico	50	Codice identificativo univoco dell'azienda attribuito dallo Stato di appartenenza al prestatore di servizi a fini fiscali, previdenziali o simili.
	Denominazione datore di lavoro	Si	alfanumerico	100	Denominazione del datore di lavoro. Per le aziende coincide con la Ragione Sociale, per i privati, gli studi e i liberi professionisti con il Nome e Cognome del soggetto ospitante.
	Identificativo Somministrazione	No	alfanumerico	50	Numero del provvedimento di autorizzazione all'esercizio dell'attività somministrazione rilasciato dallo Stato di stabilimento, se previsto dalla normativa di detto Stato e limitato alle TWA, ossia alle sole agenzie di lavoro temporaneo dell'UE.
	Stato	Si	alfanumerico	4	Stato di appartenenza del prestatore di servizi. Fonte: Tabella "Comuni e stati esteri".
	Città sede legale	Si	alfanumerico	100	Città sede legale del prestatore di servizi.
	Indirizzo sede legale	Si	alfanumerico	100	Indirizzo sede legale del prestatore di servizi.
	Cap sede legale	Si	alfanumerico	15	CAP sede legale del prestatore di servizi.
	telefono sede legale	Si	alfanumerico	20	Dati di contatto sede legale del prestatore di servizi.
	fax sede legale	No	alfanumerico	20	
	e-mail	Si	alfanumerico	50	
	Sezione 1.1 - Dati legale: Soggetto Privo di Codice Fiscale	Si	alfanumerico	2	Se Si: rappresentante legale privo di Codice Fiscale italiano.

rappresentante					Se No: rappresentante legale in possesso di un Codice Fiscale italiano. Se "Cittadinanza" rappresentante legale è Italiana deve essere impostata a Si.
	Codice Identificativo	Si	alfanumerico	50	Se "Soggetto Privo di Codice Fiscale" è pari a No: coincide con un Codice Fiscale italiano. Sono accettati sia il formato alfanumerico a 16 caratteri sia il numerico a 11 cifre. Se "Soggetto Privo di Codice Fiscale" è pari a Si: coincide con un Codice identificativo univoco attribuito dallo Stato di appartenenza al rappresentante legale del prestatore di servizio a fini fiscali o simili.
	Cognome	Si	alfanumerico	50	Cognome del rappresentante legale del prestatore di servizi.
	Nome	Si	alfanumerico	50	Nome del rappresentante legale del prestatore di servizi.
	Sesso	Si	alfanumerico	1	Genere del rappresentante legale del prestatore di servizi. Possibili valori: M o F
	Data di nascita	Si	aaaa-mm-gg	10	Data di nascita del rappresentante legale del prestatore di servizio.
	Cittadinanza	Si	alfanumerico	3	Cittadinanza del rappresentante legale del prestatore di servizio. Fonte: tabella "Cittadinanze".

Stato di nascita	Si	alfanumerico	4	Stato di nascita del rappresentante Legale del prestatore di servizio. Fonte: Tabella "Comuni e stati esteri".
Città di nascita	Si se "Stato di nascita" è diverso da Italia	alfanumerico	100	Città straniera di nascita del rappresentante legale. Non deve essere valorizzato se "Stato di nascita" è uguale a Italia.
Comune di nascita	Si se "Stato di nascita" è uguale a Italia	alfanumerico	4	Comune italiano di nascita del rappresentante legale. Non deve essere valorizzato se "Stato di nascita" è diverso da Italia. Fonte: tabella "Comuni e stati esteri".
Soggiornante in Italia	Si	alfanumerico	2	Se cittadinanza diversa da italiana: • Se Si: rappresentate legale straniero non soggiorna abitualmente in Italia. • Se No: rappresentate legale straniero soggiorna abitualmente in Italia. Se cittadinanza italiana: deve essere impostato a Si. Il soggiorno in Italia deve essere indicato quando il cittadino extracomunitario soggiorna per periodi superiori a 3 mesi.

		Città in Italia	Si	alfanumerico	4	Comune italiano di soggiorno abituale del rappresentante legale. Fonte: tabella "Comuni e stati esteri".
		Indirizzo in Italia	Si	alfanumerico	100	Indirizzo soggiorno abituale in Italia del rappresentante legale.
		Cap in Italia	Si	alfanumerico	5	Cap soggiorno abituale in Italia del rappresentante legale.
Sezione 2 - Referenti Prestatore di Servizi (1..1)	Sezione 2.1 - Referente art. 10, comma 3, lettera b)	Codice Identificativo	Si	alfanumerico	50	Se "Soggetto Privo di Codice Fiscale" è pari a No: coincide con un Codice Fiscale italiano. Sono accettati sia il formato alfanumerico a 16 caratteri sia il numerico a 11 cifre. Se "Soggetto Privo di Codice Fiscale" è pari a Si: coincide con un Codice identificativo univoco attribuito dallo Stato di appartenenza al referente art. 10, comma 3, lettera b), ai fini fiscali o simili.
		Soggetto Privo di Codice Fiscale	Si	alfanumerico	2	Se Si: referente art. 10, comma 3, lettera b) privo di Codice Fiscale italiano. Se No: referente art. 10, comma 3, lettera b) in possesso di un Codice Fiscale italiano. Se "Cittadinanza" referente art. 10, comma 3, lettera b) è Italiana deve essere impostata a Si.
		Cognome	Si	alfanumerico	50	Cognome del referente art. 10, comma 3, lettera b).
		Nome	Si	alfanumerico	50	Nome del referente art. 10, comma 3, lettera b).
		Sesso	Si	alfanumerico	1	Genere del referente art. 10, comma 3, lettera b). Possibili valori: M o F

Data di nascita	Si	aaaa-mm-gg	10	Data di nascita del referente art. 10, comma 3, lettera b).
Stato di nascita	Si	alfanumerico	4	Stato di nascita del referente art. 10, comma 3, lettera b). Fonte: Tabella "Comuni e stati esteri".
Città di nascita	Si se "Stato di nascita" è diversa da Italia	alfanumerico	100	Città straniera di nascita del referente art. 10, comma 3, lettera b). Non deve essere valorizzato se "Stato di nascita" è uguale a Italia.
Comune di nascita	Si se "Stato di nascita" è uguale a Italia	alfanumerico	4	Comune italiano di nascita del referente art. 10, comma 3, lettera b). Non deve essere valorizzato se "Stato di nascita" è diverso da Italia. Fonte: tabella "Comuni e stati esteri".
Cittadinanza	Si	alfanumerico	3	Cittadinanza del referente art. 10, comma 3, lettera b). Fonte: tabella "Cittadinanze".
Città domicilio elettivo	Si	alfanumerico	4	Città del domicilio italiano elettivo del referente art. 10, comma 3, lettera b). Fonte: Tabella "Comuni e stati esteri".
Indirizzo domicilio elettivo	Si	alfanumerico	100	Indirizzo del domicilio italiano elettivo del referente art. 10, comma 3, lettera b).

		Cap	Si	alfanumerico	5	Cap del domicilio italiano elettivo del referente art. 10, comma 3, lettera b).
		Telefono	Si	alfanumerico	20	Dati di contatto del referente art. 10, comma 3, lettera b).
		Cellulare	Si	alfanumerico	20	
		Fax	No	alfanumerico	20	
		Email	Si	alfanumerico	50	
	Sezione 2.2 - Referente art. 10, comma 4	Codice Identificativo	Si	alfanumerico	50	Se "Soggetto Privo di Codice Fiscale" è pari a No: coincide con un Codice Fiscale italiano. Sono accettati sia il formato alfanumerico a 16 caratteri sia il numerico a 11 cifre. Se "Soggetto Privo di Codice Fiscale" è pari a Si: coincide con un Codice identificativo univoco attribuito dallo Stato di appartenenza al referente art. 10, comma 4 a fini fiscali o simili.
		Soggetto Privo di Codice Fiscale	Si	alfanumerico	2	Se Si: referente art. 10, comma 4 privo di Codice Fiscale italiano. Se No: referente art. 10, comma 4 in possesso di un Codice Fiscale italiano. Se "Cittadinanza" referente art. 10, comma 4 è Italiana deve essere impostata a Si.
		Cognome	Si	alfanumerico	50	Cognome del referente art. 10, comma 4.
		Nome	Si	alfanumerico	50	Nome del referente art. 10, comma 4.
		Sesso	Si	alfanumerico	1	Genere del referente art. 10, comma 4. Possibili valori: M o F
		Data di nascita	Si	aaaa-mm-gg	10	Data di nascita del referente art. 10, comma 4.

Stato di nascita	Si	alfanumerico	4	Stato di nascita del referente art. 10, comma 4. Fonte: Tabella "Comuni e stati esteri".
Città di nascita	Si se "Stato di nascita" è diverso da Italia	alfanumerico	100	Città straniera di nascita del referente art. 10, comma 4. Non deve essere valorizzato se "Stato di nascita" è uguale a Italia.
Comune di nascita	Si se "Stato di nascita" è uguale a Italia	alfanumerico	4	Comune italiano di nascita del referente art. 10, comma 4. Non deve essere valorizzato se "Stato di nascita" è diverso da Italia. Fonte: tabella "Comuni e stati esteri".
Cittadinanza	Si	alfanumerico	3	Cittadinanza del referente art. 10, comma 4. Fonte: tabella "Cittadinanze".
Città domicilio elettivo	Si	alfanumerico	4	Città del domicilio italiano elettivo del referente art. 10, comma 4. Fonte: Tabella "Comuni e stati esteri".
Indirizzo domicilio elettivo	Si	alfanumerico	100	Indirizzo del domicilio italiano elettivo del referente art. 10, comma 4.
Cap	Si	alfanumerico	5	Cap del domicilio italiano elettivo del referente art. 10, comma 4.
Telefono	Si	alfanumerico	20	Dati di contatto del referente art. 10, comma 4.
Cellulare	Si	alfanumerico	20	
Fax	No	alfanumerico	20	

	Email	Si	alfanumerico	50	
Sezione 3 – Soggetto Distaccatario	Codice Fiscale	Si	alfanumerico	11	Codice Fiscale del soggetto distaccatario. Si inserisce il codice fiscale numerico a 11 cifre. Le ditte individuali ed i professionisti inseriscono il proprio codice fiscale alfanumerico a 16 caratteri.
	Denominazione datore di lavoro	Si	alfanumerico	100	Denominazione del datore di lavoro. Per le aziende coincide con la Ragione Sociale, per i privati, gli studi e i liberi professionisti con il Nome e Cognome del soggetto ospitante.
	Settore	Si	alfanumerico	8	Si inserisce il settore merceologico, in accordo con la classificazione "ATECO 2007" (NACE). Sono ammesse le sole definizioni relative al secondo livello. Fonte: tabella "ATECO 2007".
	Città Sede legale	Si	alfanumerico	4	Città di ubicazione della sede legale per i soggetti giuridici e studi professionali. Comune di residenza per i privati e i liberi professionisti.
	Indirizzo Sede legale	Si	alfanumerico	100	Indirizzo della sede legale per i soggetti giuridici e studi professionale. Indirizzo di residenza per i privati e i liberi professionisti.

Cap		Si	alfanumerico	5	Cap della sede legale per i soggetti giuridici e studi professionale. Cap di residenza per i privati e i liberi professionisti.
Sezione 3.1 – Rappresentante legale	Codice Fiscale	Si	alfanumerico	50	Se "Soggetto Privo di Codice Fiscale" è pari a No: coincide con un Codice Fiscale italiano. Sono accettati sia il formato alfanumerico a 16 caratteri sia il numerico a 11 cifre. Se "Soggetto Privo di Codice Fiscale" è pari a Si: coincide con un Codice identificativo univoco attribuito dallo Stato di appartenenza al rappresentante legale a fini fiscali o simili.
	Soggetto Privo di Codice Fiscale	Si	alfanumerico	2	Se Si: rappresentante legale privo di Codice Fiscale italiano. Se No: rappresentante legale in possesso di un Codice Fiscale italiano. Se "Cittadinanza" rappresentante legale è Italiana deve essere impostata a Si.
	Cognome	Si	alfanumerico	50	Cognome del rappresentante legale.
	Nome	Si	alfanumerico	50	Nome del rappresentante legale.
	Sesso	Si	alfanumerico	1	Genere del rappresentante legale. Possibili valori: M o F
	Data di nascita	Si	aaaa-mm-gg	10	Data di nascita del rappresentante legale.
	Cittadinanza	Si	alfanumerico	3	Cittadinanza del rappresentante legale. Fonte: tabella "Cittadinanze".

		Stato di nascita		Si	alfanumerico	4	Stato di nascita del rappresentante Legale. Fonte: Tabella "Comuni e stati esteri".
		Città di nascita		Si se "Stato di nascita" è diverso da Italia	alfanumerico	100	Città straniera di nascita del rappresentante legale.
		Comune di nascita		Si se "Stato di nascita" è uguale a Italia	alfanumerico	4	Comune italiano di nascita del rappresentante legale. Non deve essere valorizzato se "Stato di nascita" è diverso da Italia. Fonte: tabella "Comuni e stati esteri".
Sezione 4 – Distacchi	Sezione 4.1 – Distacco	Sezione 4.1.1 – Durata	Data inizio distacco	Si	aaaa-mm-gg	10	Data inizio del periodo di distacco del lavoratore/i.
			Data fine distacco	Si	aaaa-mm-gg	10	Data fine del periodo di distacco del lavoratore/i. Data inizio distacco deve essere minore o uguale della data fine distacco.
		Sezione 4.1.2 – Sede	Comune sede del distacco	Si	alfanumerico	4	Comune della sede del distacco.
			Indirizzo sede del distacco	Si	alfanumerico	100	Indirizzo della sede del distacco.
			CAP sede del distacco	Si	alfanumerico	5	Cap della sede del distacco.
		Sezione 4.1.3 – Lavoratori	Progressivo	Si	Numerico	3	Progressivo univoco del lavoratore all'interno dell'intera comunicazione.
			Codice Identificativo	Si	alfanumerico	50	Se "Soggetto Privo di Codice Fiscale" è pari a No: coincide con un Codice Fiscale italiano. Sono accettati sia il formato alfanumerico a 16 caratteri sia il numerico a 11 cifre.

				Se "Soggetto Privo di Codice Fiscale" è pari a Si: coincide con un Codice identificativo univoco attribuito dallo Stato di appartenenza al lavoratore a fini fiscali o simili.
Soggetto Privo di Codice Fiscale	Si	alfanumerico	2	Se Si: lavoratore privo di Codice Fiscale italiano. Se No: lavoratore in possesso di un Codice Fiscale italiano. Se "Cittadinanza" lavoratore è Italiana deve essere impostata a Si.
Cognome	Si	alfanumerico	50	Cognome del lavoratore.
Nome	Si	alfanumerico	50	Nome del lavoratore.
Sesso	Si	alfanumerico	1	Genere del rappresentante legale. Possibili valori: M o F
Data di nascita	Si	Aaaa-mm-gg	10	Data di nascita del lavoratore.
Stato di nascita	Si	alfanumerico	4	Stato di nascita del lavoratore. Fonte: Tabella "Comuni e stati esteri".
Città di nascita	Si se "Stato di nascita" è diverso da Italia	alfanumerico	100	Città straniera di nascita del lavoratore.
Comune di nascita	Si se "Stato di nascita" è uguale a Italia	alfanumerico	4	Comune italiano di nascita del lavoratore. Non deve essere valorizzato se "Stato di nascita" è diverso da Italia.

						Fonte: tabella "Comuni e stati esteri".
			Cittadinanza	Si	alfanumerico	3	Cittadinanza del lavoratore.
			Mansione	No	alfanumerico	50	Mansione o livello d'inquadramento del lavoratore.
Sezione 5 – Dati d'invio	Data invio (marca temporale)			Si	aaaa-mm-gg	10	Data invio comunicazione. Impostata in automatico dal sistema.
	Codice identificativo			Si	alfanumerico	50	Codice identificativo/fiscale del compilatore. Impostato in automatico dal sistema.
	E-mail del Soggetto che effettua la comunicazione			Si	alfanumerico	50	Riferimento email del compilatore. Impostato in automatico dal sistema.
	Tipo Comunicazione			Si	alfanumerico	1	Tipologia di comunicazione: • C: Comunicazione Preventiva; • P: Comunicazione Preventiva Posticipata; • A: Annullamento; • V: Variazione.
	Codice identificativo della comunicazione			Si	numerico	17	Identificativo univoco della comunicazione. Impostato in automatico dal sistema.
	Codice comunicazione precedente			No	alfanumerico		Identificativo univoco della comunicazione oggetto di annullamento o variazione.

Nella tabella sotto riportata sono riportate per ogni sezione e tipologia di comunicazione le numerosità consentite (ossia la quantità minima e massima ammesse in una comunicazione)

Tipologia di comunicazione	Tutte le sezioni ad eccezione della 4.1 e 4.1.3		Sezioni 4.1 e 4.1.3	
	Minimo	Massino	Minimo	Massino
Comunicazione Preventiva/ Comunicazione Preventiva Posticipata / Annullamento	1	1	1	Nessun vincolo
Variazione	1	1	1	1

OBBLIGHI E SANZIONI

(CAPO III D. Lgs. 136/2016)

Durante il **periodo del distacco e fino a due anni dalla sua cessazione, l'impresa distaccante ha l'obbligo di conservare la documentazione relativa al contratto di distacco, i prospetti paga, la documentazione attestante l'avvenuto pagamento delle retribuzioni e tutta la documentazione ulteriore inerente all'orario di lavoro e la normativa sulla sicurezza.**

Il tutto debitamente **tradotto anche in lingua italiana**.

Inoltre l'Impresa distaccante ha anche i seguenti **obblighi**:

- **designare**, per tutto il periodo del distacco, **un referente con poteri di rappresentanza per tenere i rapporti con le parti sociali interessate a promuovere la negoziazione collettiva di secondo livello** con obbligo di rendersi disponibile in caso di richiesta motivata delle parti sociali
- **designare un referente elettivamente domiciliato in Italia incaricato di inviare e ricevere atti e documenti**. In difetto, la sede dell'impresa distaccante si considera il luogo dove ha sede legale o risiede il destinatario della prestazione di servizi

L'art. 12 introduce, oltre alle sanzioni già esposte per il caso di distacco non genuino, anche **sanzioni in caso di mancato assolvimento agli obblighi di comunicazione.**

a) Mancata comunicazione preventiva entro le ore 24 del giorno precedente all'inizio del distacco: sanzione amministrativa da 150 a 500 euro, per ogni lavoratore interessato
b) Mancata comunicazione di variazione entro i cinque giorni: sanzione amministrativa da 150 a 500 euro, per ogni lavoratore interessato
c) La violazione degli obblighi di conservazione della documentazione fino ai due anni successivi al distacco: sanzione amministrativa da 500 a 3.000 euro per ogni lavoratore interessato
d) La violazione dell'obbligo di designare un referente, è punita con la sanzione amministrativa da 2.000 a 6.000 euro.

In ogni caso, le sanzioni di cui alle lettere a, b e c non possono essere superiori a 150.000 euro.

EQUITALIA

LA ROTTAMAZIONE DELLE CARTELLE

L'art. 6 del decreto legge 22 ottobre 2016, n. 193, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 249 del 24 ottobre 2016, approvato alla Camera dei deputati in data 16 novembre 2016, **introduce una nuova forma di definizione agevolata dei ruoli affidati agli agenti della riscossione dal 2000 al 2016.**

DEFINIZIONE AGEVOLATA DEI RUOLI

Il comma 1 dell'art. 6, d.l. 193/2016 prevede per i contribuenti la **possibilità di estinzione agevolata del debito per i ruoli affidati agli agenti della riscossione negli anni dal 2000 al 2016**. Il vantaggio consiste nella **esclusione dall'importo debitorio di sanzioni ed interessi di mora** di cui all'art. 30, c. 1 del d.P.R. 602/1973, e delle sanzioni aggiuntive di cui all'art. 27, c. 1 del d. lgs. 46/1999

DEFINIZIONE AGEVOLATA DEI RUOLI

Il comma 1 dell'art. 6, d.l. 193/2016 prevede per i contribuenti la **possibilità di estinzione agevolata del debito per i ruoli affidati agli agenti della riscossione negli anni dal 2000 al 2016**. Il vantaggio consiste nella **esclusione dall'importo debitorio di sanzioni ed interessi di mora** di cui all'art. 30, c. 1 del d.P.R. 602/1973, e delle sanzioni aggiuntive di cui all'art. 27, c. 1 del d. lgs. 46/1999

DEFINIZIONE AGEVOLATA DEI RUOLI

Due ipotesi pagamento cartella

Prima ipotesi: entro i 60 giorni dalla notifica. Da versare:

- maggiori imposte o contributi previdenziali e assistenziali;
- interessi da ritardata iscrizione a ruolo;
- sanzioni da omesso versamento;
- oneri della riscossione (fino al 2015 pari al 4,65%);
- spese di notifica pari ad € 5,88.

DEFINIZIONE AGEVOLATA DEI RUOLI

Due ipotesi pagamento cartella

Seconda ipotesi: oltre i 60 giorni dalla notifica. Da versare in aggiunta:

- gli interessi di mora pari al 4,13% da calcolare solo su imposte o contributi dovuti per ogni giorno di ritardo fino alla data di avvenuto pagamento;
- gli oneri della riscossione in misura piena (fino al 2015 pari al 8% in luogo di quelli ridotti del 4,65%);
- eventuali spese maturate a seguito dell'avvio di procedure esecutive.

DEFINIZIONE AGEVOLATA DEI RUOLI

L'articolo 6 del d.l. 193/2016 concede la possibilità di estinguere il debito non pagando:

le sanzioni per omesso versamento e gli interessi di mora.

Il contribuente la facoltà di definire in maniera agevolata anche singoli carichi inseriti nella medesima cartella di pagamento

MODALITA' OPERATIVE

Il contribuente che intende accedere alla procedura deve **entro il 31 marzo 2017** inviare all'agente di riscossione apposita dichiarazione, con il **modulo "DA1"** pubblicato in data 05 novembre 2016 sul sito web di Equitalia.

MODALITA' OPERATIVE

La dichiarazione può essere inviata a **mezzo posta elettronica certificata** alla casella della direzione regionale competente come indicato a pagina quattro del modello "DA1", a tale comunicazione dovrà essere **allegata copia del documento di identità del contribuente titolare o legale rappresentante.** In tale dichiarazione, il debitore **indica il numero di rate** nel quale intende effettuare il pagamento **entro il limite massimo di cinque**, nonché la rinuncia ad eventuali giudizi in essere aventi oggetto i carichi cui si riferisce la dichiarazione di definizione agevolata.

MODALITA' OPERATIVE

L'agente della riscossione **entro il 31 maggio 2017**, ha l'obbligo di comunicare a chi ha presentato la domanda, il **nuovo importo dovuto e le relative scadenze di pagamento delle rate richieste.**

MODALITA' OPERATIVE

La definizione agevolata deve essere perfezionata attraverso il **pagamento integrale in unica rata degli importi ricalcolati oppure entro il limite massimo di cinque rate di pari importo** sulle quali sono applicati gli **interessi** di cui all'art. 21, c. 1, del D.P.R. 602/1973 pari **al 4,5% annuo**. **Il 70% delle somme complessivamente dovute va versato entro il 2017 ed il restante 30% entro l'anno successivo.**

MODALITA' OPERATIVE

Le prime tre rate sono dovute entro luglio, settembre e novembre 2017; le restanti due rate entro aprile e settembre 2018.

TERMINI DI PRESCRIZIONE E DECADENZA

Dalla data di presentazione della domanda vengono **sospesi i termini di prescrizione e decadenza** per il recupero dei carichi oggetto della domanda. L'agente della riscossione **non può avviare nuove azioni esecutive**, ovvero iscrivere nuovi fermi amministrativi e ipoteche, né proseguire con le eventuali procedure di recupero coattivo già avviate. **Il contribuente può bloccare, con la dichiarazione di accesso alla definizione agevolata, le misure cautelari anche successivamente alla ricezione preventiva di fermo e di iscrizione dell'ipoteca,** purché entro i successivi 30 giorni previsti.

RATEIZZAZIONI GIA' IN CORSO

Possono accedere alla definizione agevolata anche i contribuenti che hanno in essere una dilazione di pagamento, a condizione che rispetto ai piani rateali, **risultino pagati tutti i versamenti con scadenza dal 1° ottobre 2016 al 31 dicembre 2016.**

ESCLUSIONI

- l'Iva riscossa all'importazione;
- le somme dovute a titolo di recupero di aiuti di Stato;
- i crediti derivanti da pronunce di condanna della Corte dei Conti;
- le multe, le ammende e le sanzioni pecuniarie dovute a seguito di provvedimenti e sentenze penali di condanna;
- le sanzioni amministrative per violazioni del Codice della strada.

ESCLUSIONI

Relativamente alle sanzioni amministrative per violazioni del **Codice della strada, la definizione agevolata si applica limitatamente agli interessi, ivi compresi quelli per ritardato pagamento**. Inoltre, **non rientrano nel novero dei carichi definibili in maniera agevolata le sanzioni diverse da quelle irrogate per violazioni riguardanti tributi, contributi previdenziali e assistenziali** (es. sanzioni irrogate da Banca d'Italia ed authority).

DURC TELEMATICO

FONTI NORMATIVE

DM 30 gennaio 2015 – DURC “on-line”.

Decreto MLPS 23/02/2016 in GU del 19 ottobre 2016 n. 245

Circolare MLPSn. 33 del 2 novembre 2016

Sulla Gazzetta Ufficiale del 19 ottobre 2016 è stato pubblicato il Decreto Ministeriale del 23 febbraio 2016, modificativo della vigente norma in materia di DURC on-line (così come previsto dall'art. 4 DL 34/2014)

L'intervento normativo riguarda in particolare la verifica della regolarità contributiva da parte delle Casse Edili e le aziende coinvolte in procedure concorsuali.

Sul tema è poi intervenuta la **circolare 33 del 2 novembre** in cui il Ministero ha chiarito alcuni punti del decreto.

VERIFICA REGOLARITÀ DA PARTE DELLE CASSE EDILI

La verifica da parte delle Casse Edili non potrà limitarsi alle aziende classificate o classificabili come edili ai fini previdenziali, sia nel settore industria che in quello dell'artigianato.

La verifica dovrà essere estesa anche a tutte le imprese che applicano il contratto collettivo nazionale dell'edilizia, sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, anche se non effettivamente edili.

Si ricorda che l'iscrizione alla Cassa Edile non è esclusiva delle imprese edili, ma è obbligatoria per tutte le imprese che applichino il contratto collettivo nazionale dell'edilizia.

In tal senso si era già pronunciato lo stesso Ministero con la circ. 5/2008 e l'interpello 54/2008, confermando la sussistenza dell'obbligo di iscrizione per le imprese che applicano in modo implicito od esplicito il CCNL edilizia

L'obiettivo dell'intervento normativo è quello di chiarire l'ambito di intervento delle Casse Edili nella verifica della regolarità contributiva, in tutti i casi in cui non vi sia coincidenza tra inquadramento previdenziale (che prescinde dal CCNL applicato in azienda) e l'effettiva applicazione del CCNL edile.

In tali casi infatti oggi la verifica contributiva rischia di essere omessa, "avvantaggiando" le imprese non edili ma soggette all'obbligo contributivo presso le C.E. stesse

PROCEDURE CONCORSUALI

Già nel testo normativo precedente veniva **riconosciuta, alle aziende in fallimento o amministrazione straordinaria, una condizione di regolarità riferita agli obblighi contributivi scaduti prima dell'autorizzazione all'esercizio provvisorio (fallimento) o prima della dichiarazione di apertura della procedura (amministrazione straordinaria)**

L'ultimo **intervento estende l'ambito di applicazione di tale condizione di presunta regolarità contributiva alle imprese ammesse alla procedura di liquidazione coatta amministrativa e alle imprese ammesse alla procedura di amministrazione straordinaria** prevista per il risanamento delle grandi imprese (D.L. 347/2003 convertito in L. 39/2004) che prima invece ne erano escluse.

Inoltre, per lo status di presunta regolarità sopra individuato, **non è più necessario che gli Enti Previdenziali creditori si siano insinuati nel passivo.**

L'impresa deve essere considerata regolare per il solo fatto che gli obblighi contributivi sono scaduti in data anteriore a quella dell'esercizio provvisorio o a quella della procedura di amministrazione straordinaria.

La circolare 33 specifica infatti che

la previsione normativa di una situazione di regolarità risulta preordinata proprio alla prosecuzione dell'attività imprenditoriale, anche nella prospettiva di un possibile ritorno in bonis dell'impresa.

In caso contrario l'autorizzazione all'esercizio provvisorio sarebbe verosimilmente vanificata, in quanto l'impresa non sarebbe nelle condizioni di ottenere il DURC a causa di una condizione di irregolarità che è in re ipsa, in quanto insita nella stessa condizione di insolvenza.

LEGGE DI STABILITA' 2017

Titolo II - Capo IV – Lavoro e pensioni

1. *Premio di produttività e welfare aziendale* (Art. 23)
2. *Riduzione aliquota contributiva iscritti gestione separata I.N.P.S. (Art.24)*
3. *APE - Assegno pensionistico a garanzia pensionistica e APE sociale (Art. 25)*
4. *Quattordicesima (Art. 26)*
5. *Rendita integrativa temporanea anticipata - RITA* (Art. 27)
6. *Abolizione penalizzazioni (Art. 28)*
7. *Lavoratori precoci* (Art. 30)
8. *Lavori usuranti (Art. 31)*
9. No tax area *pensionati (Art. 32)*
10. *Soggetti salvaguardati dall'incremento dei requisiti pensionistici (Art. 33)*
11. *Trasformazione a tempo parziale dei rapporti di lavoro (Art. 34)*

Capo V – Capitale Umano

12. *Esonero contributivo alternanza scuola-lavoro (Art. 42)*

Titolo III - Capo I – Misure per la famiglia

13. *Premio alla nascita (Art. 48, comma 1)*
14. *Congedo obbligatorio per il padre lavoratore* (Art. 48, comma 2)
15. *Buono nido e rifinanziamento* voucher *asili nido (Art. 49)*

1. *Premio di produttività e welfare aziendale* (Art. 23)

Le **Legge di Bilancio 2017** (ex Legge di Stabilità) amplia la **detassazione** sul salario di **produttività**, confermando l'aliquota fissa al 10% ma intervenendo su **importo** massimo dei premi e sulle **soglie** di reddito degli aventi diritto, con numerose novità come la possibilità di percepire i premi sotto forma di **benefit**

1. *Premio di produttività e welfare aziendale* (Art. 23)

Nuove soglie

- Il premio di produttività **può arrivare fino a 3mila euro** (dai precedenti 2mila euro).
- Il premio **può essere concesso a dipendenti con reddito fino a 80mila euro** annui (dai precedenti 50mila).
- Nel caso in cui l'impresa preveda la **partecipazione dei lavoratori all'organizzazione del lavoro, il premio sale a 4.500 euro, dai precedenti 2500 euro**

Novità

1. *Premio di produttività e welfare aziendale* (Art. 23)

Il lavoratore può scegliere di **sostituire** il premio di produttività, in tutto o in parte, con una serie di somme previste dall'*articolo 51 del Testo Unico delle Imposte sui redditi, Dpr 917/86,* (ad esempio **buoni** pasto, **contributi** previdenziali, **borse** di studio). In questo caso, le somme non concorrono a formare il reddito complessivo del lavoratore e non sono soggette all'aliquota sostitutiva del 10%.

Si tratta di prestazioni di **welfare aziendale** previste dal *comma 2 e dall'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del TUIR* (ad esempio: contributi previdenziali e assistenziali, mensa o buoni pasto, servizi di trasporto collettivo, prestazione offerte dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti, azioni).

1. *Premio di produttività e welfare aziendale* (Art. 23)

Rientrano nelle soluzioni di "welfare aziendale" sostitutive del premio di produttività anche i **benefit** previste dal *comma 4 dell'articolo 51 del Tuir,* ovvero **autoveicoli** in uso promiscuo, **prestiti**, **fabbricati** in locazione, servizi di **trasporto** ferroviario. **In questo caso, però, le regole sulla tassazione cambiano**: le somme concorrono a formare il reddito del lavoratore dipendente (in base alle regole previste dallo stesso articolo 51 del Tuir) e non si applica l'aliquota del 10%.

Novità

1. *Premio di produttività e welfare aziendale* (Art. 23)

Ci sono poi **nuove forme di welfare aziendale ammesse in sostituzione dei premi di produttività**, senza concorrere alla formazione del reddito e senza applicare la tassazione al 10%:

- contributi alle **forme pensionistiche complementari**, anche se eccedenti il limite di 5164,57 € indicato nell'articolo 8 del dlgs 252/2005;
- contributi di **assistenza sanitaria**, anche se eccedenti il limite di 3615,20 € previsto dall'articolo 51, comma 2, lettera a, del Tuir;
- valore delle **azioni** offerte alla generalità dei dipendenti, anche se eccedenti il tetto di 2065,83 €

Novità

1. *Premio di produttività e welfare aziendale* (Art. 23)

Non concorreranno a formare il **reddito** di lavoro **dipendente** – oltre le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per la fruizione di servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti – **anche le seguenti somme**:

- **contributi** e i **premi** versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per assicurazioni aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, aventi le caratteristiche previste dall'articolo 15, comma 1, del TUIR, o aventi per oggetto il rischio di una delle malattie considerate gravi, come individuate con decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze, sentito l'Istituto per la Vigilanza sulle Assicurazioni;
- **sussidi occasionali** concessi in occasione di rilevanti esigenze personali o familiari del dipendente.

Novità

1. *Premio di produttività e welfare aziendale* (Art. 23)

Il disegno di legge prevede inoltre che le disposizioni in tema di **utilizzazione** delle **opere** e dei **servizi** riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari per le finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto debbano interpretarsi nel senso che le stesse si applicano anche alle opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro, del settore privato o pubblico, in conformità a disposizioni di **contratto collettivo nazionale del lavoro**, di accordo interconfederale, di contratto collettivo territoriale.

Novità

2. Riduzione aliquota contributiva iscritti gestione separata I.N.P.S. (Art.24)

L'**articolo 24 riduce a regime** l'**aliquota contributiva dovuta dai lavoratori autonomi** (titolari di posizione fiscale ai fini dell'Imposta sul Valore Aggiunto) iscritti alla **gestione separata INPS** (di cui all'articolo 2, comma 26, della L. 335/1995) in misura pari al 25%. Per effetto di tale riduzione, l'aliquota risulta essere minore di quattro punti percentuali (**25%** in luogo del 29%), per il **2017**, e di otto punti percentuali (**25%** in luogo del 33%) a decorrere **dal 2018**

Attualmente la disciplina in materia per il quadriennio 2014 – 2017 prevede che l'aliquota contributiva per i lavoratori autonomi iscritti alla gestione separata INPS, non iscritti ad altre gestioni di previdenza obbligatoria, né pensionati, siano pari al 27% per il biennio 2014 – 2015, al 28% per il 2016 e al 29% per il 2017. A decorrere dal 2018 la L. 92/2012, ha stabilito un'aliquota pari al 33%.

3. *APE - Assegno pensionistico a garanzia pensionistica e APE sociale (Art. 25)*

L'**articolo 25** introduce, in via sperimentale dal 1° maggio 2017 al 31 dicembre 2018, l'**Anticipo finanziario a garanzia pensionistica** (**cd. APE**) e una **indennità**, a favore di determinate categorie di soggetti in condizioni di disagio sociale, spettante fino alla maturazione dei requisiti pensionistici (**c.d. APE sociale**).

L'APE consiste in un prestito concesso da un soggetto finanziatore e coperto da una polizza assicurativa obbligatoria per il rischio di premorienza corrisposto, a quote mensili per dodici mensilità, a un soggetto in possesso di specifici requisiti, da restituire a partire dalla maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia con rate di ammortamento mensili per una durata di venti anni.

L'APE è prevista in via sperimentale dal 1° maggio 2017 al 31 dicembre 2018; entro tale data il Governo verifica i risultati della sperimentazione ai fini di una sua eventuale prosecuzione.

4. *Quattordicesima (Art. 26)*

L'**articolo 26** r**idetermina**, **dal 2017**, l'importo e le modalità di fruizione della cd. "**quattordicesima**", cioè della somma aggiuntiva introdotta (dal 2007) al fine di incrementare i trattamenti pensionistici di importo più basso.

La norma interviene sulla disciplina della cd. "**quattordicesima**", somma introdotta dal 2007 per incrementare i trattamenti pensionistici di importo più basso (articolo 5, commi 1-4, del D.L. 81/2007). In particolare, vengono **rideterminati** (**dal 2017**) l'**importo** della somma ed i **requisiti reddituali** richiesti per la fruizione della stessa, la quale viene erogata non più solamente se il soggetto interessato possieda un reddito complessivo individuale non superiore a 1,5 volte il trattamento minimo annuo I.N.P.S. (pari, per il 2016, a 501,89 euro), ma anche, con importi diversi, nei casi in cui il soggetto possieda redditi superiori a 1,5 volte - e fino al limite di 2 volte - il trattamento minimo INPS.

5. Rendita integrativa temporanea anticipata - RITA (Art. 27)

L'**articolo 27** introduce, in via sperimentale dal 1° maggio 2017 al 31 dicembre 2018, la possibilità di **erogazione anticipata delle prestazioni della previdenza complementare (c.d. RITA)**, in relazione al montante richiesto e fino al conseguimento dei requisiti pensionistici previsti nel regime obbligatorio, in favore dei **soggetti, cessati dal lavoro, in possesso dei requisiti per l'accesso all'APE**.

6. *Abolizione penalizzazioni (Art. 28)*

L'**articolo 28 esclude a regime la riduzione percentuale** (cd. penalizzazione) per i trattamenti pensionistici anticipati decorrenti dal 1º gennaio 2018.

La disposizione **prevede l'esclusione**, **a regime**, dell'applicazione della riduzione percentuale (cd. penalizzazione) prevista dalla "riforma Fornero" (di cui all'articolo 24, comma 10, del D.L. n. 201/2011) sui trattamenti pensionistici anticipati decorrenti dal 1º gennaio 2018.

7. *Lavoratori precoci* (Art. 30)

L'**articolo 30** introduce, in favore di alcune categorie di soggetti, una riduzione del requisito di anzianità contributiva (per la pensione) indipendente dall'età anagrafica. I beneficiari sono costituiti dai **soggetti che abbiano almeno 12 mesi di contribuzione per periodi di lavoro effettivo precedenti il compimento del diciannovesimo anno di età**, siano iscritti ad una forma di previdenza obbligatoria di base da una data precedente il 1° gennaio 1996 e si trovino in una delle fattispecie ivi individuate.

8. Lavori usuranti (Art. 31)

L'**articolo 31** contiene alcune misure volte ad **agevolare ulteriormente** l'accesso al **pensionamento anticipato** dei lavoratori che svolgono **lavori usuranti**.

9. No tax area *pensionati (Art. 32)*

L'**articolo 32** stabilisce una disciplina uniforme per le detrazioni dall'imposta lorda IRPEF spettanti con riferimento ai redditi da pensione (cosiddetta *no tax area* per i pensionati), **estendendo ai soggetti di età inferiore a 75 anni la misura delle detrazioni già prevista per gli altri soggetti.**

Quest'ultima misura è pari a:

- 1.880 euro, se il reddito complessivo non supera 8.000 euro (l'ammontare della detrazione effettivamente spettante non può essere inferiore a 713 euro);
- 1.297 euro, aumentata del prodotto tra 583 euro e l'importo corrispondente al rapporto tra 15.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 7.000 euro, qualora l'ammontare del reddito complessivo sia superiore a 8.000 euro e pari o inferiore a 15.000 euro;
- una quota proporzionale - rispetto ad una base di calcolo pari a 1.297 euro - corrispondente al rapporto tra l'importo di 55.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 40.000 euro, qualora l'ammontare del reddito complessivo sia superiore a 15.000 euro e pari o inferiore a 55.000 euro.

Resta fermo che per i casi di reddito complessivo superiore a 55.000 euro non spettano le detrazioni in esame.

10. *Soggetti salvaguardati dall'incremento dei requisiti pensionistici (Art. 33)*

L'**articolo 33** reca l'**ottavo intervento di salvaguardia** in relazione ai nuovi requisiti introdotti dalla riforma pensionistica del 2011 (c.d. Riforma Fornero), con il quale si garantisce l'accesso al trattamento previdenziale con i vecchi requisiti ad un massimo di **ulteriori 27.700** soggetti. Per effetto di tali disposizioni il limite massimo numerico di soggetti salvaguardati viene stabilito a **poco più di 200.000**.

La disposizione reca l'**ottavo intervento di salvaguardia** in relazione ai nuovi requisiti introdotti dalla riforma pensionistica (articolo 24 del D.L. 201/2011- c.d. Riforma Fornero), con il quale si garantisce l'accesso al trattamento previdenziale con i vecchi requisiti ad un massimo di **ulteriori 27.700** soggetti, incrementando i contingenti di categorie già oggetto di precedenti salvaguardie (che vengono considerate concluse), attraverso il prolungamento del termine - da 36 a 84 mesi successivi all'entrata in vigore della riforma pensionistica - entro il quale i soggetti devono maturare i vecchi requisiti.

Per effetto di tali disposizioni il limite massimo numerico di soggetti salvaguardati viene stabilito a **poco più di 200.000.**

11. *Trasformazione a tempo parziale dei rapporti di lavoro (Art. 34)*

L'**articolo 34** riduce il limite massimo di spesa previsto per la specifica disciplina transitoria relativa ad una fattispecie di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale del rapporto di lavoro subordinato, pubblico o privato, con copertura pensionistica figurativa per la quota di retribuzione perduta e con la corresponsione al dipendente, da parte del datore di lavoro, di una somma pari alla contribuzione pensionistica che sarebbe stata a carico di quest'ultimo (relativa alla prestazione lavorativa non effettuata).

Si ricorda che l'istituto è subordinato al possesso, da parte del dipendente, di determinati requisiti anagrafici e contributivi e ad ulteriori condizioni, relative al contenuto dell'accordo, e che il summenzionato importo, corrisposto dal datore di lavoro, non concorre alla formazione del reddito da lavoro dipendente e non è assoggettato a contribuzione previdenziale. L'accoglimento della domanda di trasformazione, da parte dell'INPS, è altresì subordinato al rispetto di limiti complessivi di spesa.

12. *Esonero contributivo alternanza scuola-lavoro (Art. 42)*

L'**articolo 42 introduce un esonero contributivo** a favore dei datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato studenti che abbiano svolto attività di **alternanza scuola-lavoro** o periodi di **apprendistato** presso il medesimo datore di lavoro.

Il presente articolo prevede, per il solo settore privato, uno **sgravio contributivo per le nuove assunzioni con contratti di lavoro dipendente a tempo indeterminato**, anche in apprendistato **decorrenti dal 1 gennaio 2017 al 31 dicembre 2018**.

Lo sgravio contributivo consiste (**comma 1**) nell'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro (ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche e con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL), nel **limite massimo di un importo di esonero pari a 3.250 euro su base annua**, per un periodo massimo di **trentasei mesi**.

12. *Esonero contributivo alternanza scuola-lavoro (Art. 42)*

Il suddetto beneficio contributivo spetta, a domanda e nei limiti di spesa di cui al comma 2, **entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, per l'assunzione di studenti** che abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro:

- attività di alternanza scuola-lavoro pari, alternativamente, almeno al:
  - 30 per cento delle ore di alternanza previste ai sensi dell'art. 1, c. 33, L. 107/2015 (secondo cui i percorsi di alternanza scuola-lavoro sono attuati, negli istituti tecnici e professionali, per una durata complessiva, nel secondo biennio e nell'ultimo anno del percorso di studi, di almeno 400 ore e, nei licei, per una durata complessiva di almeno 200 ore nel triennio);
  - 30 per cento del monte orario previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi di istruzione e formazione professionale (per i quali, ai sensi dell'art. 17 del Capo III del D.Lgs. 226/2005, viene richiesto un orario complessivo obbligatorio di almeno 990 ore annue);

12. *Esonero contributivo alternanza scuola-lavoro (Art. 42)*

- 30 per cento del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi realizzati dagli Istituti tecnici superiori che, ai sensi dell'art. 7 del Capo II del D.P.C.M. del 25 gennaio 2008, in generale, hanno la durata di quattro semestri, per un totale di 1800/2000 ore;

– 30 per cento del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari.

- **periodi di apprendistato** per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

13. Premio alla nascita (Art. 48, comma 1)

Il **comma 1** dell'**articolo 48** attribuisce un premio alla nascita di 800 euro che può essere chiesto dalla futura madre all'INPS al compimento del settimo mese di gravidanza.

L'**articolo 48, al comma 1**, riconosce, a decorrere dal 1° gennaio 2017, un premio alla nascita, o all'adozione di minore pari ad 800 euro, corrisposto, in unica soluzione dall'INPS. Il premio è corrisposto a domanda della futura madre, e può essere richiesto al compimento del settimo mese di gravidanza o all'atto dell'adozione. Esso non concorre alla formazione del reddito complessivo di cui all'articolo 8 del .P.R. n. 917/1986 (*Approvazione del testo unico delle imposte sui redditi*).

*14. Congedo obbligatorio per il padre lavoratore (*Art. 48, comma 2)

L'**articolo 48, comma 2, proroga per il 2017 il congedo obbligatorio per il padre** lavoratore dipendente.

La disposizione proroga per il 2017 il **congedo obbligatorio** per il **padre lavoratore dipendente** (già previsto in via sperimentale per gli anni 2013- 2015 e prorogato sperimentalmente per il 2016). Il congedo deve essere goduto entro i cinque mesi dalla nascita del figlio e la sua durata è elevata da 1 a 2 giorni (analogamente a quanto già disposto per il 2016) fruibili anche in via non continuativa.

15. *Buono nido e rifinanziamento* voucher *asili nido (Art. 49)*

L'**articolo 49 istituisce, a partire dal 2017, un buono per l'iscrizione in asili nido pubblici o privati**, di 1.000 euro annui per i nuovi nati dal 2016. **Proroga per gli anni 2017 e 2018 del contributo economico** (cd. ***voucher* asili nido**) riconosciuto alla madre lavoratrice, anche autonoma, in sostituzione (anche parziale) del congedo parentale.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONTRASTO AI FENOMENI DEL LAVORO NERO, DELLO SFRUTTAMENTO DEL LAVORO IN AGRICOLTURA E DI RIALLINEAMENTO RETRIBUTIVO NEL SETTORE AGRICOLO (Cosiddetta Legge sul caporalato)

Legge 29/10/2016, n. 199

CAPORALATO

Art. 603 bis codice penale

(intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro)

Viene così sostituito dall'art. 1 della Legge n. 199/2016:

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la **reclusione da uno a sei anni e con la multa da 500 a 1.000 euro** per ciascun lavoratore reclutato, chiunque:

1**) recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento**, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;

2) **utilizza, assume o impiega manodopera**, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a **condizioni di sfruttamento** ed approfittando del loro stato di bisogno.

Art. 603 bis codice penale

(intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro)

Se i fatti sono commessi mediante **violenza o minaccia**, si applica la pena della **reclusione da cinque a otto anni e la multa da 1.000 a 2.000 euro** per ciascun lavoratore reclutato.

Art. 603 bis codice penale

(intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro)

Ai fini del presente articolo, costituisce **indice di sfruttamento** la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:

1) la **reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali** o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;

2) la **reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie**;

Art. 603 bis codice penale

(intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro)

3) la **sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro**;

4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a **situazioni alloggiative degradanti**.

Art. 603 bis codice penale

(intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro)

Costituiscono **aggravante specifica** e comportano **l'aumento della pena da un terzo alla metà**:

1) il fatto che il **numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre**;

2) il fatto che **uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa**;

3) l'aver commesso il fatto **esponendo i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo,** avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro».

Art. 603 bis.2. codice penale

(confisca obbligatoria)

Aggiunto dall'art. 2 della Legge n. 199/2016

In caso di **condanna o di applicazione della pena su richiesta delle parti** ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale (cosiddetto **patteggiamento**) per i delitti previsti dall'articolo 603-bis, è sempre obbligatoria, salvi i diritti della persona offesa alle restituzioni e al risarcimento del danno, la **confisca delle cose** che servirono o furono destinate a commettere il reato e delle cose che ne sono il prezzo, il prodotto o il profitto, salvo che appartengano a persona estranea al reato. Ove essa non sia possibile è disposta la confisca di beni di cui il reo ha la disponibilità, anche indirettamente o per interposta persona, per un valore corrispondente al prodotto, prezzo o profitto del reato.

Art. 3 Legge n. 199/2016

(controllo giudiziario dell'azienda e rimozione delle condizioni di sfruttamento)

Nei procedimenti per i **reati previsti dall'articolo 603-bis** del codice penale, qualora ricorrano i **presupposti indicati nel comma 1 dell'articolo 321** del codice di procedura penale, il giudice dispone, **in luogo del sequestro, il controllo giudiziario dell'azienda** presso cui è stato commesso il reato, qualora l'interruzione dell'attività imprenditoriale possa comportare ripercussioni negative sui livelli occupazionali o compromettere il valore economico del complesso aziendale. Si osservano le disposizioni di cui agli articoli 321 e seguenti del codice di procedura penale

Art. 321 codice procedura penale

(oggetto del sequestro preventivo)

1. Quando vi è pericolo che la libera disponibilità di una cosa pertinente al reato possa aggravare o protrarre le conseguenze di esso ovvero agevolare la commissione di altri reati, a richiesta del pubblico ministero il giudice competente a pronunciarsi nel merito ne dispone il sequestro con decreto motivato. Prima dell'esercizio dell'azione penale provvede il giudice per le indagini preliminari.

2. Il giudice può altresì disporre il sequestro delle cose di cui è consentita la confisca.

2-bis. Nel corso del procedimento penale relativo a delitti previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale il giudice dispone il sequestro dei beni di cui è consentita la confisca.

Art. 3 Legge n. 199/2016

(controllo giudiziario dell'azienda e rimozione delle condizioni di sfruttamento)

Con il decreto con cui dispone il controllo giudiziario dell'azienda, il **giudice nomina uno o più amministratori**, scelti tra gli esperti in gestione aziendale iscritti all'Albo degli amministratori giudiziari di cui al decreto legislativo 4 febbraio 2010, n. 14.

Art. 3 Legge n. 199/2016

(controllo giudiziario dell'azienda e rimozione delle condizioni di sfruttamento)

L'amministratore giudiziario **affianca l'imprenditore nella gestione dell'azienda** ed autorizza lo svolgimento degli atti di amministrazione utili all'impresa, riferendo al giudice ogni tre mesi, e comunque ogni qualvolta emergano irregolarità circa l'andamento dell'attività aziendale. Al fine di impedire che si verifichino situazioni di grave sfruttamento lavorativo, l'amministratore giudiziario **controlla il rispetto delle norme e delle condizioni lavorative** la cui violazione costituisce, ai sensi dell'articolo 603-bis del codice penale, indice di sfruttamento lavorativo, **procede alla regolarizzazione dei lavoratori** che al momento dell'avvio del procedimento per i reati previsti dall'articolo 603-bis prestavano la propria attività lavorativa in assenza di un regolare contratto e, al fine di impedire che le violazioni si ripetano, adotta adeguate misure anche in difformità da quelle proposte dall'imprenditore o dal gestore.

Art. 4 Legge n. 199/2016

(modifica all'art. 380 del codice di procedura penale)

All'articolo 380, comma 2, del codice di procedura penale, dopo la lettera d) è inserita la seguente:

«d.1) delitti di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro previsti dall'articolo 603-bis, secondo comma, del codice penale;».

arresto obbligatorio in flagranza di reato

Art. 6 Legge n. 199/2016

(modifica all'art. 25-quinquies del D.Lgs. 8/6/2001, n. 231 in materia di responsabilità degli enti)

All'articolo 25-quinquies, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, le parole: «e 602,» sono sostituite dalle seguenti: «, 602 e 603-bis,».

→ **sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote**

Art. 6 Legge n. 199/2016

(modifica all'art. 25-quinquies del D.Lgs. 8/6/2001, n. 231 in materia di responsabilità degli enti)

- Le sanzioni si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.
- L'importo di una quota va da un minimo di euro 258,23 ad un massimo di euro 1.549,37.
- L'importo della sanzione ammonta, quindi, da euro 103.292,00 (valore minimo delle quote) ad euro 1.549.370,00 (valore massimo delle quote)