

Jobs Act: dal 1° gennaio 2017 scatta automaticamente l'obbligo di assumere un lavoratore disabile per le aziende che occupano da 15 a 35 dipendenti



Il D.Lgs. n. 151/2015, entrato in vigore il 24 settembre 2015, al Titolo I, Capo I, affronta il criterio di delega di cui all'art. 1, comma 4, lettera g) della Legge n. 183/2014 (Jobs Act), volto alla razionalizzazione e revisione delle procedure e degli adempimenti in materia di inserimento delle persone con disabilità. Si è proceduto, infatti, a innovare in modo significativo quanto previsto dalla Legge 12 marzo 1999 n. 68, con l'obiettivo di snellire la burocrazia e favorire l'inserimento nel mondo del lavoro delle persone affette da disabilità. Le novità, in particolare, vanno dall'obbligo di avere un lavoratore disabile nelle aziende che occupano **tra i 15 e le 35 unità** (eliminando la causale della *"nuova assunzione"*), alla facoltà per tutti i datori di lavoro con un tasso di rischio INAIL **superiore a 60 per mille**, di poter optare per l'esonero a fronte del pagamento dell'importo di 30,64 euro al giorno per ciascun lavoratore non assunto, nonché alla possibilità di poter assumere lavoratori con disabilità attraverso **chiamata nominativa** (ossia l'azienda individua autonomamente la persona da inserire).

Assunzione "automatica" – La prima sostanziale novità è contenuta nell'art. 3 del Decreto in trattazione, il quale, attraverso la soppressione dell'art. 3, comma 2 della Legge n. 68/1999, fa sì che a partire **dal 1° gennaio 2017** venga

superato, per i datori di lavoro privati che occupano **da 15 a 35 dipendenti**, il regime di gradualità nell'attuazione dell'obbligo di assunzione che era subordinato all'effettuazione di "*nuove assunzioni*". Quindi, mentre prima l'obbligo di assumere un disabile scattava solo in caso di nuove assunzioni, ora il semplice fatto di avere dai 15 ai 35 dipendenti **impone** al datore di lavoro di avere alle proprie dipendenze il lavoratore disabile nei termini previsti per gli altri datori di lavoro (sessanta giorni dall'obbligo).

Quota di riserva – Altra importante novità è contenuta nell'art. 4, il quale prevede che i lavoratori, già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, sono computati nella quota di riserva di cui all'art. 3 anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, ma solo nel caso in cui abbiano **una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60% o con disabilità intellettiva e psichica con riduzione della capacità lavorativa al 45%**.

Esonero dall'obbligo di assunzione – L'art. 5, inoltre, semplifica il procedimento di esonero dall'obbligo di assunzione di persone con disabilità per quanto concerne gli addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL **pari o superiore al 60 per mille**, prevedendo un'automaticità basata su un'autocertificazione del datore di lavoro, il quale sarà tenuto a versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili il contributo esonerativo pari a **30,64 euro** per ogni giorno lavorativo e per ciascun lavoratore disabile non occupato.

I giorni da prendere a riferimento per il calcolo del contributo sono calcolati con riferimento a 6 oppure a 5 giorni nell'arco della settimana, a seconda del contratto applicato.

Assunzione con chiamata nominativa – Uno dei principali punti di novità introdotti dal Decreto è contenuto nell'art. 6. Infatti, mediante la modifica dell'art. 7 della L. n. 68/1999,

si è data la possibilità ai datori di lavoro privati e gli pubblici economici di poter assumere lavoratori con disabilità attraverso **chiamata nominativa** (ossia l'azienda individua autonomamente la persona da inserire).

Finora l'assunzione di lavoratori disabili avveniva solo parzialmente tramite chiamata nominativa, mentre una parte degli avviamenti era affidata ai servizi competenti. Ora l'avviamento dei lavoratori a cura dell'ufficio avviene solo nel caso di mancata assunzione dei datori di lavoro.

Sarà altresì possibile, dunque **non obbligatorio**, far precedere l'assunzione dalla richiesta al servizio competente della raccolta delle candidature sulla base delle qualifiche concordate, ma con il mantenimento in capo al datore di lavoro della facoltà di scelta all'interno della rosa dei nomi proposti.

Altre interessanti novità collegate a tali modifiche riguardano:

- la soppressione della possibilità per gli uffici di procedere all'avviamento di lavoratori con qualifiche similari qualora quelle richieste dal lavoratore non siano disponibili. In precedenza il comma 2 dell'articolo 9 della Legge n.68/1999 prevedeva che gli uffici potessero invece procedere secondo l'ordine di graduatoria e previo addestramento o tirocinio;
- eliminazione della possibilità per gli uffici competenti di poter determinare procedure e modalità di avviamento mediante chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro;
- rimane invariato invece il regime sanzionatorio, ma con l'art. 10 del Decreto, si semplifica il procedimento per l'erogazione degli incentivi riconosciuti ai datori di lavoro che assumono persone con disabilità.

Incentivi – Il Decreto ha previsto altresì specifici incentivi in favore dei datori di lavoro che procedono ad assumere soggetti riservatari; in particolare:

- per le assunzioni dei lavoratori disabili con riduzione

della capacità lavorativa **superiore al 67% l'incentivo**, della durata di 36 mesi, l'incentivo è pari al **35% della retribuzione lorda mensile**;

- per le assunzioni dei lavoratori disabili con riduzione della capacità lavorativa **superiore al 79% l'incentivo**, della durata di 36 mesi, l'Incentivo è pari al **70%** (a decorrere dall'1 gennaio 2017);

- per le assunzioni dei lavoratori con disabilità intellettiva e psichica l'incentivo, **della durata di 60 mesi**, l'incentivo è pari al **70% della retribuzione lorda mensile**. Per questi lavoratori sono incentivate anche le assunzioni a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi (a decorrere dall'1 gennaio 2017).

L'incentivo viene corrisposto al datore di lavoro unicamente mediante conguaglio nelle denunce UniEmens ed è riconosciuto dall'INPS sulla base delle effettive disponibilità di risorse e secondo l'ordine di presentazione delle domande.

FONTE: <http://www.fiscal-focus.it>