

NUOVE DISPOSIZIONI SUL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

Con l'intervento del D.Lgs. 151/2015, parte della complessiva riforma che passa sotto il nome di *Jobs Act*, fu rivisto un aspetto del collocamento obbligatorio, L. 68/1999 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili), con riguardo alle aziende di minori dimensioni.

Come noto, l'articolo 3, L. 68/1999, prevede, tra le altre ipotesi, che sia collocato in via obbligatoria un lavoratore disabile in aziende che occupano da 15 a 35 dipendenti. In precedenza, tale disposizione era derogata da un comma successivo del medesimo articolo, laddove veniva specificato che tale obbligo non sorgeva immediatamente, ma *"solo in caso di nuova assunzione"*.

Lo stesso regime di favore era previsto per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione.

Con la novella posta dal D.Lgs. 151/2015, tale deroga è stata espunta dal testo normativo, inizialmente a far data dal 2017, **poi con decorrenza prorogata al 1° gennaio 2018.**

Col nuovo anno, quindi, le realtà aziendali aventi una forza lavoro compresa tra i 15 e i 35 lavoratori, dovranno provvedere, se non già in forza, all'assunzione di un soggetto disabile. Tale obbligo, dunque, non sarà più legato a un'eventuale nuova assunzione, ma sorgerà *ex lege* con il 1° gennaio 2018.

Il Ministero del lavoro e l'Anpal, con nota n. 454 del 23 gennaio 2017, avevano offerto chiarimenti interpretativi in ordine alla presentazione del prospetto informativo disabili e agli obblighi di assunzione, in seguito alle modifiche apportate dal D.Lgs. 151/2015 alla L. 68/1999. Non essendo intervenute ulteriori modifiche, e in assenza di diverse precisazioni, si ritiene che tali indicazioni possano essere ancora valide.

La nota precisa che i datori di lavoro privati appartenenti alla fascia 15-35 dipendenti, nonché i partiti politici, le organizzazioni sindacali, le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, che non hanno effettuato una nuova assunzione entro il 31 dicembre 2016 (leggasi 2017), non sono tenuti alla presentazione,

entro il 31 gennaio 2017 (leggasi 2018), del prospetto informativo di cui all'articolo 9, comma 6, L. 68/1999.

Viceversa, per i suindicati datori di lavoro che abbiano effettuato una nuova assunzione, aggiuntiva rispetto al numero dei dipendenti in servizio, entro il 31 dicembre 2016 (leggasi 2017), resta fermo l'obbligo di invio del prospetto informativo entro il 31 gennaio 2017 (leggasi 2018), sulla base della disciplina vigente, atteso il cambiamento della loro situazione occupazionale.

In merito all'adempimento dell'obbligo di assunzione da parte dei datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti e che effettuano una nuova assunzione aggiuntiva rispetto al numero dei dipendenti in servizio, essi sono tenuti a presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione entro 60 giorni decorrenti dal 1° gennaio 2017 (ora 2018), e non più entro 12 mesi successivi alla data di assunzione effettuata nel corso del 2016 (ora 2017), come da precedente normativa, secondo le modalità indicate dall'articolo 7, L. 68/1999 e nella nota ministeriale n. 970/2016.

Per i partiti politici, le organizzazioni sindacali, le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, che abbiano effettuato una nuova assunzione, aggiuntiva rispetto al numero dei dipendenti in servizio, entro il 31 dicembre 2016 (leggasi 2017), e rispetto ai quali non trovava applicazione l'abrogato comma 2, articolo 2, D.P.R. 333/2000, continua ad applicarsi la regola generale della richiesta di avviamento entro i 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo.

L'INL, inoltre, con la nota n. 10701 del 7 dicembre 2017, ha fornito chiarimenti sull'applicazione della normativa in materia di collocamento mirato nelle banche cooperative, affermando che le banche di credito cooperativo non possono esimersi dal rispetto degli obblighi, perché non rientrano nel novero né delle cooperative di produzione e lavoro né delle cooperative sociali e, pertanto, non possono escludere dal computo della base di calcolo sulla quale applicare le percentuali legali per determinare il numero di posti riservati a lavoratori disabili, fra gli altri, *"i soci di cooperative di produzione e lavoro"*.

Lo Studio ringrazia per l'attenzione riservatagli e rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, riservandosi la facoltà di tenervi costantemente aggiornati sulle novità e relativi adempimenti di Vostro interesse.

Distinti saluti.

MAININI CONSULTING S.R.L.
Ufficio Gestione del Personale

L'elaborazione dei testi è stata curata con scrupolosa attenzione; tuttavia ciò potrebbe non escludere la presenza di eventuali involontari errori o inesattezze.

