

Jobs Act

Autocertificazione entro il 1° luglio

Contributo esonerativo della disabilità per lavoratori ad alto rischio

Eufranio Massi – Esperto in Diritto del lavoro

Con un Provvedimento pubblicato sul sito istituzionale il 2 maggio 2016, il Ministero del lavoro ha dato pratica attuazione a quanto previsto dal D.Lgs. n. 151/2015 che all'art. 5, comma 1, lettera b) ha inserito il comma 3-bis nell'art. 5, legge n. 68/1999.

La disposizione afferma 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 Inail pari o superiore al 60% possono autocertificare l'esonero dall'obbligo di cui all'art. 3 per quanto concerne i medesimi addetti e sono tenuti a versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili di cui all'art. 13, un contributo esonerativo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato". Ora, con il **Decreto interministeriale 10 marzo 2016**, firmato "di concerto" dai Ministri del Lavoro e dell'Economia, si dettano le modalità per l'adempimento.

Modalità di versamento

Quale è l'iter da seguire?

L'art. 3 del Provvedimento afferma che per fruire dell'esonero, i datori di lavoro privati e gli Enti pubblici economici (sono, quindi, escluse le Pubbliche Amministrazioni individuate dall'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 e le c.d. "Authority") 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 di tale opportunità, 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, recita l'art. 5, l'autocertificazione va presentata entro i 60 giorni successivi all'entrata in vigore del decreto, ossia entro il prossimo primo luglio.

Autocertificazione

Cosa deve dichiarare il datore di lavoro che intenda avvalersi dell'esonero?

La disposizione non si applica a quei datori con un organico compreso tra i 15 ed i 35 dipendenti che sono, *ex lege*, tenuti ad assumere un disabile: la risposta alla domanda risiede nel fatto che l'obbligo di assunzione è di una sola unità e che, di conseguenza, non può essere rispettata la percentuale di esonero che non può superare la soglia del 60%.

Per il resto, l'imprenditore interessato deve seguire le indicazioni riportate nel modello dichiarando, innanzitutto, 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%) e segnalando, con riferimento a ciascun ambito provinciale, nel quale sono ubicate le unità produttive interessate all'esonero:

a) la base di computo che è il numero dei dipendenti calcolabili ai fini della determinazione della quota di riserva, una volta sottratti i lavoratori che, a vario titolo, sono "scomputabili" (sono individuati dall'art. 3, comma 2, legge n. 68/1999 e dall'art. 2, D.M. n. 333/2000);

- b)** la quota di riserva che è il numero di lavoratori con disabilità per i quali sussiste, ai sensi dell'art. 3, comma 1, legge n. 68/1999, l'obbligo di assunzione;
- c)** il numero dei lavoratori disabili occupati, comprensivo anche di quelli "riconosciuti" dopo l'instaurazione del rapporto;
- d)** il numero degli addetti impegnati in lavorazioni a rischio elevato che, si ripete, sono quelli per i quali si paga un premio Inail pari o superiore al 60 per mille;
- e)** la base netta che è rappresentata dalla base di computo non comprensiva dei lavoratori ad alto rischio: se tra questi vi sono lavoratori a tempo parziale, questi vanno computati in proporzione all'orario svolto riferito al tempo pieno stabilito dalla contrattazione collettiva, così come indicato dall'art. 9, D.Lgs. n. 81/2015, con arrotondamento ad unità delle frazioni superiori al 50%. Nella sostanza, il calcolo aritmetico va fatto sommando tutti i contratti a tempo parziale e correlando la somma ottenuta al totale delle ore prestate a tempo pieno, secondo la determinazione della contrattazione collettiva;
- f)** la quota netta che è rappresentata dalla quota di riserva calcolata sulla c.d. "base netta";
- g)** la quota di esonero che è rappresentata dal numero dei lavoratori disabili per i quali si autocertifica l'esonero.

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. Per la verità, per i settori della vigilanza privata, della sicurezza e del trasporto privato la norma appena citata fissa una percentuale massima dell'80%, ma questo discorso sarà ripreso tra poco, allorquando per motivi di completezza della esposizione, si farà un breve cenno a tale forma di esonero per gravosità, pericolosità ed alta specializzazione.

Il Ministero ha previsto una apposita procedura telematica di ausilio per le imprese che volessero avvalersi dell'autocertificazione: in attesa che la

stessa entri pienamente in vigore è opportuno, ad avviso di chi scrive, attenersi alle indicazioni fornite dal Dicastero del lavoro con la nota n. 02452 del 15 aprile 2016 della Divisione V della Direzione generale per l'inclusione e le politiche sociali la quale afferma che la data dell'autocertificazione non può essere antecedente il 24 settembre 2015, data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 151/2015, né successiva al 31 dicembre 2015, atteso che il primo prospetto al quale si applica "fotografa" la situazione occupazionale al 31 dicembre 2015.

Ipotesi

Con i commi 6 e 7 dell'art. 3 vengono descritte una serie di ipotesi: 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 semestre successivo. La seconda tratta, invece, l'ipotesi di variazione in diminuzione: qui 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. Se, invece, la variazione è in aumento, l'integrazione del contributo esonerativo va calcolata, a decorrere dalla data dell'autocertificazione, sul versamento relativo al successivo trimestre.

Sanzioni

Cosa succede se il datore di lavoro non versa il contributo esonerativo secondo le modalità individuate dall'art. 4, delle quali si parlerà tra poco?

La risposta la fornisce il comma 8: vi è una decadenza dalla possibilità di avvalersi dell'esonero e, di conseguenza, entro i 60 giorni dal termine del periodo coperto dal versamento, scatta l'obbligo della richiesta delle unità parenti, mancando la quale sono attivabili, con segnalazione agli organi di vigilanza delle Direzioni territoriali del lavoro (prossime a chiamarsi Ispettorati territoriali del lavoro per effetto della piena attuazione del D.Lgs. n. 149/2015), le sanzioni previste dall'art. 15, legge n. 68/1999.

Jobs Act

Esonero parziale: procedura

Un discorso a parte viene dedicato dal comma 9 agli esoneri già previsti dall'art. 5, comma 3, legge n. 68/1999: si tratta di quegli esoneri parziali dagli obblighi occupazionali dovuti ad insalubrità, gravosità, pericolosità o alta specializzazione delle lavorazioni per le quali l'imprenditore, al termine di un percorso procedimentale di autorizzazione, paga 30,64 euro al giorno per ogni unità non occupata. Ebbene, l'esonero autocertificato è compatibile con gli stessi, ma a due condizioni: non deve riguardare i medesimi addetti che operano in lavorazioni a rischio elevato e la somma degli esoneri parziali con quelli derivanti dall'autocertificazione non può superare la quota del 60% del totale. La ragione di tale limite appare evidente: non si vuole, con meccanismi sommatori di natura economica, esonerare, completamente, un'azienda da un obbligo occupazionale che discende da precisi principi di tutela sociale e di dignità da assicurare ai cittadini portatori di handicap.

Quale è, operativamente, la procedura da seguire per l'esonero parziale?

Le disposizioni di riferimento (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) affermano che la stessa trova applicazione per i datori che occupano più di 35 dipendenti che dimostrino, per quelle motivazioni particolari sopra citate, di non poter occupare l'intera percentuale dei lavoratori svantaggiati. La misura massima, come si diceva, è il 60% con possibilità di arrivare all'80% nel trasporto privato, nella vigilanza privata e nella sicurezza. E qui, ad avviso di chi scrive, esiste una piccola "discrasia" tra questo Provvedimento e quello appena approvato che parla di percentuale complessiva dei due esoneri pari al 60%. Forse, per pura dimenticanza, gli estensori del D.M. pubblicato il 2 maggio 2016 sul sito istituzionale hanno "dimenticato" questa piccola particolarità riferita a tali settori che già di per sé stessi possono arrivare all'80% (art. 3, comma 2, D.M. n. 357/2000).

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, pur 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 (come si vede, la somma da pagare è identica). Anche qui c'è un'altra piccola differenza con il D.M. appena approvato: in quest'ultimo il contributo esonerativo si paga, convenzionalmente, su 5 giorni alla settimana, mentre nel caso previsto 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) e, forse, sarebbe stata auspicabile una disciplina identica. Fino alla adozione del Provvedimento (che ha una durata temporale, peraltro rinnovabile) e che deve intervenire entro 120 giorni, fatta salva la necessità di ulteriori accertamenti da chiedere anche ai servizi ispettivi del Ministero del lavoro, viene concessa una sospensione parziale: se l'autorizzazione non viene concessa gli importi già versati vengono calcolati ai fini della regolarizzazione delle scoperture, con riguardo al periodo in cui ha operato la sospensione.

Il rifiuto dell'autorizzazione ha come conseguenza l'onere per l'imprenditore di presentare la richiesta delle unità parenti entro i 60 giorni successivi alla notifica della reiezione. Se il datore non ha rispettato le quote di riserva, l'istanza per le assunzioni va presentata immediatamente. C'è, infine, a completamento di questa breve digressione, da affrontare la questione della ottemperanza: l'art. 5, comma 5, del D.M. n. 357/2000 prevede che possa essere richiesta al servizio disabili la certificazione della ottemperanza agli obblighi occupazionali, necessaria per partecipare a gare ed appalti pubblici o abbiano rapporti di concessione o convenzione con Enti pubblici, nel caso in cui sia in corso la procedura di esonero o la stessa si sia conclusa positivamente. In realtà, oggi, per effetto di successive disposizioni tra cui l'art. 40, comma 5, della legge n. 133/2008 e la circolare del Ministero del lavoro n. 10/2003, i datori di lavoro possono presentare una autocertificazione. Sarà, poi, l'Ente pubblico interessato a chiedere la conferma della veridicità

della stessa: in genere, la risposta arriva entro 30 giorni.

Versamento al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili

Torniamo ora all'esame del D.M. reso noto il 2 maggio 2016: l'art. 4 del D.M. rappresenta il "cuore" del Provvedimento, stabilendo 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 previsto dall'art. 13 della legge n. 68/1999, istituito 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. In via convenzionale ed a prescindere da ciò che affermano i Ccnl circa la durata dell'attività settimanale su 5 o 6 giornate, il contributo viene calcolato su 5 giorni lavorativi settimanali che diventano 22 al mese, per cui 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. La definizione di "trimestre" è rimessa alla lettera j) dell'art. 2 ove lo si identifica con "ciascun trimestre solare che inizia il primo del mese di gennaio, aprile, luglio e ottobre".

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 trime-

stre: 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. La causale del versamento viene resa conoscibile dai servizi competenti del collocamento mirato attraverso l'apposita Banca dati. Tali servizi hanno anche un compito di verifica degli importi in quanto, qualora gli stessi siano ritenuti inesatti, debbono diffidare il datore di lavoro inadempiente, assegnando un termine di 30 giorni per l'adeguamento, trascorso inutilmente il quale la pratica passa sotto la gestione degli organi di vigilanza dei "costituendi" Ispettorati territoriali del lavoro che provvedono al calcolo delle maggiorazioni (dal 5% al 24% su base annua) ed alla irrogazione delle sanzioni ex art. 5, comma 5, legge n. 68/1999, previa notifica del verbale.

Termini

L'ultimo articolo del Decreto interministeriale è il 5 che si preoccupa di definire le c.d. "disposizioni transitorie", affermando che in sede di prima applicazione del Provvedimento l'autocertificazione va presentata entro il 1° luglio 2016 ed il versamento deve "coprire" il periodo che parte dalla data dalla quale l'imprenditore intende avvalersi dell'esonero fino al termine del trimestre che, con riferimento a tale fattispecie, non può essere antecedente il 24 settembre 2015, data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 151/2015, né successiva ai 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo di assunzione dei disabili, come ribadito dalla nota ministeriale del 15 aprile 2016.