

## IN QUESTO NUMERO

1. Il punto sul "Collocamento disabili" in agricoltura.
2. INPS – Sgravi contributivi per le nuove assunzioni.

### 1) Il punto sul "Collocamento disabili" in agricoltura.

Come si ricorderà, la legge 68/99 introdusse, abrogando la precedente legge 482/68, nuove regole per l'assunzione dei disabili e delle categorie assimilate (orfani e superstiti di deceduti di lavoro e di soggetti grandi invalidi, profughi italiano rimpatriati e vittime del turismo). Tale normativa trova applicazione in ordine: **A)** alle persone in età lavorativa affette da minoranze fisiche, psichiche e sensoriali ed ai portatori di handicap intellettivo, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%; **B)** alle persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33%, e alle persone non vedenti o sordomute; **C)** alle persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio. L'accertamento della qualità di "disabile" è affidato alla pubblica autorità (ASL, INAIL secondo le casistiche). Hanno diritto al collocamento obbligatorio anche gli stranieri in regola con il permesso di soggiorno (C. Cost. Sent. n. 454/1999). L'**art. 1** della legge 68/99 prevede che i datori di lavoro siano 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. L'**art. 2** della normativa prevede le quote di riserva. I datori di lavoro sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie protette nella seguente misura: **a)** 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti; **b)** due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti; **c)** un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti. Per le piccole imprese (una volta non ricomprese nell'obbligo di legge) la norma prevede che per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti l'obbligo si applica solo in caso di nuove assunzioni. Stessa regola per i partiti politici, le organizzazioni sindacali, le organizzazioni senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione. Gli obblighi di assunzione sono sospesi per le ditte in crisi (in genere industriali), in caso di licenziamenti collettivi, ristrutturazioni, cassa integrazione straordinaria e mobilità (Legge 223/91). Per chi ha più di 50 dipendenti vi è un'ulteriore quota d'obbligo, pari all'1% per orfani e coniugi di deceduti o invalidi, per causa di lavoro, genere o servizio (tale quota è di 1 unità per i datori di lavoro che abbiano da 51 a 150 dipendenti). Per calcolare la quota di riserva, e cioè agli effetti della determinazione di numero di soggetti disabili da assumere, la vecchia normativa prevedeva che non erano computabili tra i dipendenti i lavoratori occupati a seguito di avviamento obbligatorio, ovvero assunti con contratto a tempo determinato di durata non superiore a nove mesi (ora sei mesi), i soci di cooperative di produzione e lavoro, nonché i dirigenti ed altre categorie minori. Per i lavoratori assunti con contratto a tempo parziale (part – time), si applicano le norme consuete, col riproporzionamento orario. Regole apposite anche per il disabile diventato tale in sostanza di rapporto. Sulla predetta normativa è intervenuta la Riforma Fornero, che ha diversamente disciplinato alcune importanti materie. In particolare, nell'originario testo del luglio 2012 si prevedeva, ai fini del computo della base occupazionale – sulla quale si calcola il numero di disabili da assumere obbligatoriamente – il computo di "tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato", ad esclusione dei: • lavoratori disabili assunti ai fini della stessa legge n. 68/1999; • soci di cooperative di produzione e lavoro; • dirigenti; • lavoratori assunti con contratto di inserimento; • lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore; • lavoratori assunti per l'attività da svolgere all'estero, per la durata di tale attività; • lavoratori socialmente utili; • lavoratori a domicilio; • lavoratori che aderiscono a programmi di emersione ai sensi della legge n. 383/2001; • lavoratori esclusi dalle relative discipline di settore. Come si può notare, in tale elenco (e cioè tra le categorie di lavoratori esclusi dal computo) non figuravano più i lavoratori "con contratto a tempo determinato di durata non superiore a 9 mesi". La

mancata esclusione dal computo di tale categoria ampiamente utilizzata nel settore agricolo era particolarmente preoccupante per le imprese, che hanno una forte incidenza di rapporti a tempo determinato, e che rischiavano, considerando anche gli operai a tempo determinato, di superare le soglie previste dalla legge per l'assunzione dei disabili. Modificate, poi, le norme che disciplinano gli esoneri parziali dagli obblighi di assunzione, con la previsione di un apposito decreto del Ministro del lavoro volto a definire nuovi procedimenti relativi alla concessione dei provvedimenti di esonero, al fine di evitare abusi. Con il **"Decreto Sviluppo"** (D.L. n. 83/2012, convertito in legge n. 134/2012) è stata, infatti, modificata la previsione relativa al computo dei rapporti di lavoro a tempo determinato, nella base imponibile. La nuova regola ha, in parte, mitigato la previsione della Riforma Fornero stabilendo che dal computo della base occupazionale sulla quale si calcola il numero di disabili da assumere obbligatoriamente, dovranno essere esclusi i dipendenti occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a 6 mesi. Già il Ministero del lavoro aveva, con circolare n. 18 del 2012, cercato di temperare il rigore della normativa, chiarendo, in ordine al computo dei contratti a termine: *"ai fini della individuazione della base occupazionale, i lavoratori a tempo determinato dovranno essere computati pro quota (per esempio due lavoratori a tempo determinato impiegati anche contestualmente per sei mesi a tempo pieno vanno calcolati come una sola unità)"*. Sul punto, occorre poi ricordare come in precedenza il Ministero del lavoro, circolare n. 4 del 17/01/2000, aveva chiarito come *"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 nove mesi ... (ora sei) ... calcolato sulla base delle corrispondenti giornate lavorative"*. Parimenti, il Regolamento di esecuzione della legge n. 68/1999 (DPR. n. 33/2000) prevedeva come *"per i datori di lavoro pubblici o privati che svolgono attività di carattere stagionale, il periodo di nove mesi... (ora sei) ... di durata del contratto a tempo determinato si calcola sulla base delle corrispondenti giornate lavorative effettivamente prestata nell'arco dell'anno solare, anche non continuative"*. Per quanto riguarda, quindi, il settore agricolo al fine di determinare la durata di un contratto di lavoro a tempo determinato stagionale, non si dovrà fare riferimento all'arco temporale complessivo di durata del contratto (ad es. 1° marzo – 31 dicembre), bensì al numero di giornate concretamente ed effettivamente lavorate nell'arco solare dal dipendente, ancorché rese in modo non continuativo. Recentemente si sono registrati atteggiamenti difforni in sede ispettiva e ciò, in particolare, circa la individuazione delle giornate di lavoro corrispondenti a sei mesi. I dubbi interpretativi si fondavano sulla individuazione, prevista nel C.C.N.L. operai agricoli, del numero di giornate lavorative mensili, convenzionalmente stabilite in 26 – il numero delle giornate corrispondenti ad un rapporto di lavoro di durata semestrale è quanto meno da fissare in 156 (26 gg x 6 mesi). Peraltro, per il settore agricolo, si deve annotare come il precitato limite possa arrivare fino a 180 giornate di lavoro, e ciò in considerazione delle particolari norme contrattuali per gli operai agricoli, che individuano, convenzionalmente, in 180 giornate di lavoro l'anno il crinale tra i rapporti a termine e quelli a tempo indeterminato (vedi artt. 21 e 23 C.C.N.L. del 25 maggio 2010) e sia in relazione alle disciplina legislativa che regola il lavoro e la previdenza in agricoltura. Si pensi ad esempio alla particolare disciplina circa l'integrazione salariale agricola che, stabilisce in 180 giornate di lavoro annue il requisito minimo per essere considerato OTI e, quindi, usufruire della CISOA (art. 17, legge 457/72) e le disposizioni derogatorie in materia di rapporti a termine (art. 10, b. 2, D.Lgs. N. 368/2001) e di orario di lavoro (art. 16, c. 1, lettera "g", ed art. 17, c. 2, lettera "c" e "d", D.Lgs. n. 66/2003). Molte amministrazioni per inciso avevano "sposato" l'orientamento relativo al computo al computo sulle 180 giornate (es. Regione Emilia Romagna). Con recente nota (n. 43 del 6 marzo 2018). L'Ispettorato nazionale del Lavoro, in risposta ad un quesito di Confagricoltura, circa i difforni orientamenti tenuti dagli organi ispettivi nei vari territori, ha chiarito che il computo dei rapporti di lavoro stagionali per determinare il superamento o meno dei 6 mesi (e dunque l'esclusione dalla base del calcolo) possa essere eseguito prendendo in considerazione le giornate effettivamente lavorate dagli operai agricoli "fino al limite di 180 giornate di lavoro annue". Relativamente al personale a termine assunto per sostituire dipendenti aventi diritto alla conservazione del posto, si precisa ancora che l'esclusione dal computo di tali dipendenti è previsto solo qualora nella lettera di assunzione sia precisato, nella causale, il nominativo del lavoratore avente diritto alla conservazione del posto (es. personale in maternità). I datori di lavoro hanno, poi, l'obbligo annuale di presentazione del prospetto informativo. In sintesi, si ricorda che, qualora la situazione occupazionale al 31 dicembre dell'anno precedente sia tale da far ricadere il datore di lavoro interessato nell'ambito di applicazione della disciplina delle assunzioni obbligatorie (in quanto occupi almeno 15 dipendenti, calcolati secondo quanto innanzi precisato), questi dovrà trasmettere per via telematica il prospetto informativo entro il 31 gennaio dell'anno successivo. Il citato prospetto informativo disabili deve essere trasmesso da parte di tutti, indicando nel prospetto la propria situazione occupazionale rispetto agli obblighi di assunzione di personale disabile o appartenente alle altre categorie assimilate, i posti di lavoro e le mansioni disponibili per la quota riservata ai lavoratori disabili. La trasmissione del prospetto dovrà essere effettuate unicamente utilizzando la via della procedura telematica, sul sito [www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it). Il computo dei dipendenti, sul quale calcolare la quota di riserva, va effettuato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di presentazione del prospetto informativo. I datori di lavoro i quali non abbiano registrato cambiamenti nella occupazione tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, non sono obbligati ad inviare il prospetto informativo ( art. 9 comma 6, L. 68/1999). Con il D.lgs. n. 185/216 (correttivo del Jobs Act) sono state introdotte modifiche ulteriori alla normativa. In specie, si prevede che possono essere computati nella **quota di riserva**

i lavoratori che, già disabili prima la costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, che abbiano una riduzione della capacità lavorativa **pari o superiore al 60%**. Mutato anche il quadro sanzionatorio: trascorsi, infatti, sessanta giorni dalla data in cui insorge l'obbligo di assunzione, il datore di lavoro è tenuto al versamento, a titolo di sanzione amministrativa, di una somma pari a cinque volte la misura del contributo esonerativo, ovvero 153,20 euro al giorno, per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato nella medesima giornata. Relativamente agli obblighi di assunzione per le aziende che occupano da 15 a 35 dipendenti, si segnala anche la portata innovativa del decreto "Milleproroghe" (art. 3, comma 3ter, L. 192/2017), che ha stabilito nuove norme dal 1° gennaio 2018 per le assunzioni di disabili al superamento della soglia occupazionale sganciato dalla necessità di procedere ad una nuova assunzione. In pratica, dal 1° gennaio 2018, tutti i datori di lavoro del settore o privati che occupano da 15 a 35 dipendenti sono obbligati ad assumere alle loro dipendenze un lavoratore iscritto negli elenchi dei disabili, contestualmente al raggiungimento del limite di 15 lavoratori. Riassumiamo in breve la procedura per l'assunzione di disabili: • l'avviamento al lavoro di un lavoratore disabile (o assimilato tale) avviene tramite richiesta nominativa o tramite convenzione (con preselezione degli iscritti al collocamento obbligatorio) con i Centri per l'Impiego; • la richiesta di assunzione deve essere presentata dal datore di lavoro obbligato al Centro per l'Impiego competente entro 60 giorni dalla insorgenza dell'obbligo di assunzione; • entro il 31 gennaio di ogni anno i datori di lavoro con più di 15 dipendenti hanno l'obbligo di presentare al Ministero del lavoro un prospetto informativo relativo alla situazione occupazionale rilevata al 31 dicembre dell'anno precedente, indicando: numero e dati dei lavoratori posti a base del computo; posti e mansioni disponibili per la quota riservata ai disabili. Si segnala che per la mancata trasmissione del prospetto informativo è punita con la sanzione di € 635,11, più la maggiorazione di € 30,76 per ogni giorno di ritardo.

## 2) INPS – Sgravi contributivi per le nuove assunzioni.

Finalmente uscita la tanto attesa circolare INPS (la n. 40 del 2 marzo 2018) con la quale sono state diramate le istruzioni operative e contabili per la applicazione dell'esonero contributivo - previsto dell'art. 1, commi 100-108 e 113-114, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205 ( legge di bilancio 2018) - per le nuove assunzioni di giovani con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Come si ricorderà la legge di Bilancio 2018, al fine specifico di promuovere forme di occupazione giovanile stabile ed a tempo indeterminato, ha introdotto un nuovo esonero dal versamento dei contributi previdenziali posti d'ordinario a carico dei datori di lavoro e ciò per le nuove assunzioni con contratto di lavoro oggi, stante il dettato di cui al D.Lgs. n. 23/2015, a tutele crescenti, con validità per le assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2018. La disposizione riguarda tutti i lavoratori con qualifica di operai, impiegati o quadri e si può attivare per tutti i datori di lavoro privati. La circolare precisa che il beneficio si applica ai seguenti datori di lavoro: **A) datori di lavoro imprenditori:** ex art. 2082 c.c. l'attività economico-produttiva che caratterizza l'impresa deve avere la finalità di produrre entrate superiori rispetto ai costi di produzione; a tal fine, è sufficiente, ai fini dell'economicità dell'attività, l'idoneità, almeno tendenziale, a ricavare dalla cessione dei beni o dei servizi prodotti quanto occorre per compensare i fattori produttivi impiegati e cioè a perseguire tendenzialmente il pareggio di bilancio (Cass., SS.UU. 11 aprile 1994, n. 3353). Rientrano tra i datori di lavoro anche gli enti pubblici economici (EPE) nonché gli enti pubblici privatizzati indipendentemente dalla proprietà pubblica o privata del capitale. **B) datori di lavoro non imprenditori:** gli sgravi competono anche alle associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato, studi professionali, ecc.; in sostanza la circolare chiarisce che lo sgravio si può applicare anche a enti pubblici economici, per il settore agricolo è opportuno precisare che lo sgravio compete ai consorzi di bonifica. Sono esclusi dallo sgravio, art. 1 comma 114 della richiamata legge, i contratti di **apprendistato** e i contratti di **lavoro domestico**, poiché per tali rapporti di lavoro l'ordinamento già contempla aliquote previdenziali INPS in misura ridotta rispetto alle aliquote ordinarie. L'esonero contributivo riguarda tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato anche con regime di orario part-time; 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; ancora l'esonero contributivo è applicabile ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge n. 142/2001. Lo sgravio non si applica alle tipologie incentivate l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata così come non si applica alle prestazioni di lavoro occasionali (art. 54-*bis* del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, legge di conversione n. 96 del 21 giugno 2017). L'esonero contributivo si applica per i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato purché non abbiano compiuto il trentesimo anno di età e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro in precedenza; unica eccezione al requisito dell'età è previsto per le assunzioni effettuate nel corso del corrente 2018, la norma (art. 1 al comma 102) prevede infatti che il limite di età del lavoratore da assumere sia fino a trentacinque anni. La legge di stabilità prevede la misura dell'incentivo nel 50% dei contributi previdenziali (INPS) posti a carico dei datori di lavoro (sono esclusi esonerati per i premi e i contributi dovuti all'INAIL) nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, da distribuire poi in concreto su base mensile. La durata dello sgravio contributivo è fissata nel massimo in 36 mesi ovviamente con decorrenza dalla data di assunzione. La norma prevede che lo sgravio può essere mantenuto, nel caso di rapporto di apprendistato quando il dipendente sia confermato in servizio,

decorrente dal 1° gennaio 2018, al termine del periodo di apprendistato, e sempre qualora il lavoratore, al momento del mantenimento in servizio, non abbia compiuto il trentesimo anno di età; in questa ipotesi lo sgravio INPS, sempre fissato nell'importo massimo di 3.000 euro, si applica per un massimo di dodici mesi. Qualora l'assunzione a tempo indeterminato sia operata per giovani che, nei sei mesi precedenti, abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro o 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, lo sgravio è aumentato nella misura del 100% dei contributi INPS posti a carico dei datori di lavoro (sempre fermi quelli INAIL) per trentasei mesi a partire dalla data di assunzione e comunque nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, da distribuire poi su base mensile. L'esonero contributivo non spetta invece qualora: **1)** l'assunzione violi il diritto di precedenza (per legge o per contratto collettivo) alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine che abbia manifestato per iscritto – entro sei mesi dalla cessazione del rapporto (tre mesi per i rapporti stagionali) – la propria volontà di essere riassunto; **2)** presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale; salve le assunzioni di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione; **3)** lo sgravio non spetta quando l'assunzione costituisce l'attuazione di un obbligo preesistente, la circolare precisa al riguardo comunque che può fruire dell'esonero contributivo il datore di lavoro privato che, in attuazione dell'obbligo previsto dall'articolo 24 del d.lgs. n. 81/2015, assuma a tempo indeterminato e con le medesime mansioni, entro i successivi dodici mesi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, lo stesso principio vale per i casi di trasformazione di un rapporto di lavoro a termine in un rapporto a tempo indeterminato. Ancora ha diritto all'esonero contributivo il datore di lavoro privato che, nella sua qualità di acquirente o affittuario di azienda o di ramo aziendale entro un anno dalla data del trasferimento aziendale (o nel periodo più lungo previsto dall'accordo collettivo), assuma a tempo indeterminato lavoratori che non sono passati immediatamente alle sue dipendenze. L'esonero contributivo si applica anche per le assunzioni obbligatorie di lavoratori disabili ex art. 3, della legge n. 68/1999. Ancora lo sgravio si può applicare per gli obblighi di assunzione previsti dalla contrattazione collettiva. L'assunzione in definitiva può godere dello sgravio INPS quando si verifica nel caso dedotto: → la regolarità nell'assolvimento degli obblighi di contribuzione previdenziale; → l'assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro; → il rispetto, fermi restando gli altri obblighi di legge, degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Non si ha diritto alla fruizione dell'esonero se il precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato si sia risolto per mancato superamento del periodo di prova ovvero per dimissioni del lavoratore; l'esonero contributivo può essere riconosciuto ai soli datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi; ancora il datore di lavoro, nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, non deve procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del medesimo lavoratore o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica (in tal caso il beneficio è revocato). L'esonero contributivo introdotto dalla Legge di Bilancio 2018 non è cumulabile con *“altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi”* (cfr. art. 1, comma 114, legge 205/2017). Pertanto il predetto esonero contributivo non è cumulabile con l'incentivo per l'assunzione di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati da oltre dodici mesi e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni (art. 4, commi 8-11, della legge n. 92/2012). L'esonero contributivo è cumulabile viceversa con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali: l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili se vi è incremento occupazionale; l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpl (col rispetto c.d. *“de minimis”*); per la parte residua, con gli incentivi strutturali di cui all'articolo 1, comma 100, della Legge di Bilancio 2018. La circolare precisa che l'agevolazione contributiva INPS, di cui si è detto, potrà essere fruita mediante conguaglio operato sulle denunce contributive a partire da marzo 2018 inteso come mese di competenza.

Per i datori di lavoro privati che abbiano assunto dipendenti antecedentemente alla emanazione della circolare, al fine di recuperare i contributi - medio tempore già versati all'INPS - riferibili quindi al periodo compreso tra gennaio e febbraio 2018, potranno utilizzare, per il recupero dello sgravio le denunce contributive ed i flussi UniEmens dei mesi di competenza marzo, aprile e maggio 2018.

Spedizione in abbonamento postale D.L. 353/2003 conv. in L. 27/02/04 n. 46 art. 1, comma 2 Filiale di Bologna	Direttore responsabile Massimo Mazzanti Redazione Maria Stefania Devescovi Editrice Confagricoltura Bologna - Unione Prov. Agricoltori via Tosarelli 155 - Villanova di Castenaso (BO) Tel. 051.78.39.19 Fax 051.78.39.00
Reg. Canc. Tribunale di Bologna n. 6240 del 04/01/1994	
Associato all'Unione Stampa Periodica Italiana	
Consultabile sul nostro sito: <a href="http://www.confagricoltura.org/bologna">www.confagricoltura.org/bologna</a>	

(Supplemento a cura dell'Avv. Massimo Mazzanti)