

# L'assolvimento degli obblighi tramite invio di lavoratori disabili in somministrazione

Firenze, 19 dicembre 2017

**Giuseppe Venier**  
Amministratore Delegato  
**Umana S.p.A.**

# Il quadro di riferimento

Il **Jobs Act** introduce un **nuovo scenario normativo per l'inserimento in azienda di persone con disabilità**.  
Le modifiche che possono impattare sull'organizzazione aziendale possono essere così sintetizzate:

Semplificazioni - Opportunità	Problematicità
Principio richiesta nominativa generalizzata	Obbligo di assunzione esteso dal 01/01/2018
Estensione ambito applicazione legge	Appesantimento sistema sanzionatorio
Computo quota riserva	Ripristino avviamento numerico per imprese inottemperanti
Semplificazione procedimento di esonero	
Rivisitazione incentivi anche per contratti a termine o somministrazione	
Possibilità di adempiere con contratto di somministrazione	

# Gli obblighi per le aziende

Le aziende, a seconda del numero di dipendenti, sono tenute ad assumere:

Aziende da 15 a 35 dipendenti	Aziende da 36 a 50 dipendenti	Aziende da 50 dipendenti e oltre
1 disabile	2 disabili	Un numero di lavoratori disabili pari al 7% del totale dei dipendenti occupati. Questi soggetti sono inoltre obbligati ad assumere un'ulteriore quota di lavoratori appartenenti alle categorie protette (ex art. 18 L. 68/99) pari all'1% del totale dei dipendenti occupati.

Sono **esclusi** dalla base di computo:

- ✓ Lavoratori disabili e le categorie protette in forza;
- ✓ Apprendisti;
- ✓ Dirigenti;
- ✓ Lavoratori occupati con contratto a termine fino a 6 mesi;
- ✓ **Lavoratori somministrati;**
- ✓ Lavoratori assunti per attività da svolgersi esclusivamente all'estero (per la durata della stessa);
- ✓ Lavoratori a domicilio;
- ✓ Soci di cooperative di produzione e lavoro.

# Istituti a disposizione delle aziende

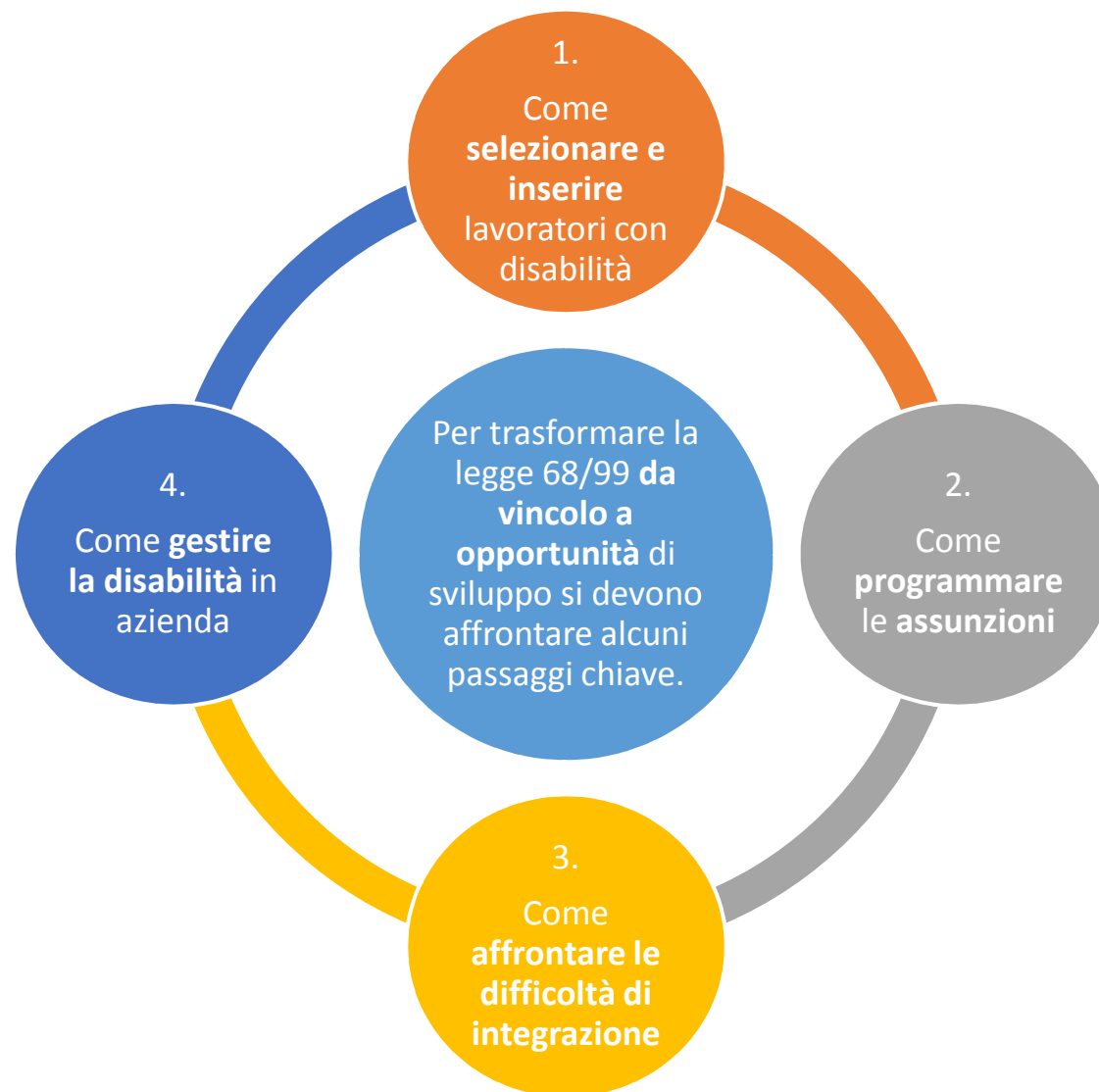
Sussistono **diversi strumenti normativi utili all'assolvimento dell'obbligo:**

- ✓ Esonero parziale;
- ✓ Convenzione;
- ✓ Conferimento di commesse a cooperative sociali;
- ✓ Compensazione territoriale.

Oggi **le imprese soggette al rispetto delle quote di riserva hanno** a loro disposizione **uno strumento in più** per assolvere all'obbligo, trasformando l'assunzione di un lavoratore disabile in una occasione di crescita reciproca.

Il Jobs Act ha introdotto e regolato per la prima volta la possibilità per le aziende di computare nelle quote di riserva (ex art. 3 L. 68/99) anche i **lavoratori disabili assunti con contratto di somministrazione per missioni di durata non inferiore a dodici mesi.**

# L'impatto sull'organizzazione aziendale



# Un'esperienza che parte da lontano...

Umana è da anni al centro di collaborazioni operative con Enti pubblici e Privati

- ✓ le esperienze in Lombardia (la Provincia di Lecco, la dote disabili, valutazione del potenziale, ...)
- ✓ le esperienze in Veneto (il progetto con i disabili psichici e la formazione in situazione, il progetto Porto, ...)
- ✓ le esperienze in Emilia Romagna (le collaborazioni con le cooperative sociali)

**Dalla selezione...**

**...alla somministrazione...**

**...dal collocamento  
obbligatorio...**

**...alle soluzioni mirate**

Umana ha costituito un'Area Specialistica per offrire "soluzioni mirate" alle proprie aziende clienti e alle persone che si rivolgono a lei per un'opportunità occupazionale, collaborando con le filiali sui territori, con l'Area dedicata alle Politiche Attive del Lavoro, con le proprie società di formazione.

# Il collocamento mirato attivato tramite l'ApL

L'**Agenzia per il Lavoro**, costituisce uno dei possibili **canali di selezione di persone disabili**, utile per affrontare al meglio le dinamiche del collocamento mirato, **rispettando le potenzialità di ogni lavoratore e rispondendo alle necessità di chi assume.**

Umana permette all'azienda di **rispondere agli obblighi in modo soddisfacente** per la stessa organizzazione aziendale, **rispondendo in modo efficace ai diversi passaggi** evidenziati in precedenza.

In particolare:

- ✓ Agisce senza limiti territoriali con **banca dati dedicata**;
- ✓ Organizza e finanzia percorsi di **formazione mirata**, individuali e collettivi;
- ✓ Opera una **valutazione del potenziale lavorativo** (incontro di presentazione; incontri per indagine conoscitiva; valutazione potenzialità lavorativa; orientamento lavorativo);
- ✓ Opera una **valutazione dell'azienda** (posizione geografica; categoria; competenze professionali; contesto produttivo; tipologia colleghi di lavoro) e degli **strumenti utilizzabili**;

## ...Il collocamento mirato attivato tramite l'ApL

- ✓ L'Agenzia per il Lavoro, **tramite lo strumento della somministrazione**, quale percorso vero di addestramento in situazione lavorativa:
  - **cura la parte amministrativa;**
  - **assicura i sostegni formativi** (professionali, relazionali, di ruolo) durante tutto il periodo della somministrazione;
  - **monitora l'acquisizione di conoscenze, competenze e capacità** assieme al tutor di Umana e al tutor aziendale;
  - **analizza** i diversi possibili **incentivi**.

La somministrazione, consente alle aziende quindi di poter beneficiare non solo delle sensibilità e competenze proprie dell'ApL, ma anche di tutte le peculiarità normative dello strumento, che da anni si è affermata come veicolo privilegiato di flessibilità per le imprese su più orizzonti temporali (di breve, medio e lungo periodo).

La **SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO** consiste nella **FORNITURA PROFESSIONALE DI MANODOPERA** a tempo determinato o indeterminato.



**SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO**



**SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO**

«Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, **mette a disposizione** di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività **nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.**» (art. 30, D.Lgs. n. 81/15)

«missione: periodo durante il quale, nell'ambito del contratto di somministrazione di lavoro, il lavoratore dipendente da un'agenzia di somministrazione...è messo a disposizione di un utilizzatore...» (art. 2, lett. a-bis, D.Lgs. n. 276/03)

# Confronto tra contratto a tempo determinato e somministrazione

La **disciplina legale e contrattuale della somministrazione** garantisce a questo strumento un respiro maggiore grazie ad una **significativa duttilità di utilizzo**, a differenza del contratto a termine, la cui normativa è improntata a linee guida più restrittive.

TEMPO DETERMINATO	SOMMINISTRAZIONE
DURATA MASSIMA 36 MESI	NON PREVISTA DURATA MASSIMA PER LEGGE
SÌ LIMITI PERCENTUALI STABILITI PER LEGGE	NO LIMITI PERCENTUALI LEGALI NUMERO ELEVATO DI IPOTESI DI ESCLUSIONE
5 PROROGHE IN TOTALE	6 PROROGHE PER OGNI CONTRATTO
SÌ DIRITTO DI PRECEDENZA	NO DIRITTO DI PRECEDENZA
SÌ STOP & GO	NO STOP & GO

# ...Confronto tra

<b>TEMPO DETERMINATO</b>	<b>SOMMINISTRAZIONE</b>
SÌ STABILIZZAZIONE	NO STABILIZZAZIONE
COMPUTABILE IN ORGANICO *	NON COMPUTABILE IN ORGANICO
FLESSIBILITÀ FUNZIONALE	PIÙ AMPIA FLESSIBILITÀ FUNZIONALE
TERMINI DI IMPUGNAZIONE (120 gg)	TERMINI DI IMPUGNAZIONE (60 gg)

\* Salvo che sia diversamente disposto (come ad esempio per i disabili), ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina (legale o contrattuale) per la quale sia rilevante il computo si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato impiegati negli ultimi due anni.

# L'esenzione dai limiti percentuali

<b>CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO</b> <b>(art. 23, co. 2, D.lgs. n. 81/15)</b>	<b>CONTRATTO SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO</b> <b>(art. 31, co. 2, D.lgs. n. 81/15)</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• avvio di nuove attività come definite dalla contrattazione collettiva nazionale;</li><li>• stagionalità;</li><li>• ragioni di carattere sostitutivo;</li><li>• persone che hanno compiuto 50 anni (era 55);</li><li>• persone iscritte alle liste di mobilità;</li><li>• start up innovative.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• giovani dai 15 ai 24 anni;</li><li>• persone che hanno compiuto 50 anni di età;</li><li>• persone iscritte alle liste di mobilità;</li><li>• donne occupate in settori economici dove il tasso di disparità uomo donna supera almeno del 25% il tasso medio di disparità uomo-donna in tutti i settori economici;</li><li>• persone che non possiedono un diploma di scuola media superiore o professionale (ISCED 3);</li><li>• disoccupati percettori di ammortizzatori sociali da almeno 6 mesi;</li><li>• persone che non hanno un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;</li><li>• adulti che vivono da soli con una o più persone a carico.</li></ul>

# La somministrazione a tempo indeterminato: una nuova impostazione

Il rilancio dell'occupazione a tempo indeterminato passa anche attraverso le modifiche alla somministrazione a tempo indeterminato.

Nato soprattutto per contrastare gli appalti non genuini endoaziendali e labour intensive, oggi assume un proprio e autonomo ruolo nel ventaglio di opportunità contrattuali a disposizione delle imprese.

Con il decreto sul riordino è **mutata radicalmente l'impostazione dello strumento**:

- ✓ A parte nella PA la somministrazione a tempo indeterminato **dal 25/06/2015 è utilizzabile sempre** (per **qualsiasi mansione**, in **qualsiasi reparto o ufficio** di qualsiasi impresa), con la sola **limitazione quantitativa** – salvo diversa previsione dei contratti collettivi - **del 20%** del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto. In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto (con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5).

# La somministrazione a tempo indeterminato: flessibilità di lungo periodo

**Unica forma contrattuale** che **consente** ad un'impresa **di utilizzare personale in somministrazione senza limiti di tempo**, esercitando direttamente il **potere di direzione e di controllo**, senza tuttavia che sussista un rapporto di lavoro subordinato diretto.

**Modello organizzativo di internalizzazione** di personale, piuttosto che di esternalizzazione di attività, in grado di offrire all'utilizzatore una **flessibilità di medio/lungo periodo**.

Rappresenta una **diversa forma organizzativa e gestionale del capitale umano** caratterizzata da:

- ✓ **flessibilità e modernizzazione** dei processi basati sull'integrazione tra utilizzatori e operatori polifunzionali qualificati, ossia le Agenzie per il Lavoro;
- ✓ **rapporto stabile per il lavoratore** tramite un contratto a tempo indeterminato;
- ✓ **possibilità di utilizzare** il contratto di **apprendistato** nei limiti propri dell'istituto.

# La somministrazione a tempo indeterminato: ragioni di successo

## PER LE AZIENDE

I principali motivi che hanno spinto le aziende ad utilizzare questo strumento:

- ✓ **Ragioni legate alle caratteristiche normative dell'istituto;**
- ✓ **Ragioni economiche** (budget-bilancio);
- ✓ **Valido strumento per sanare situazioni passate;**
- ✓ **Risposta efficace a diversi trade-off** (flex- sicurezza; flex-produttività; flex-fidelizzazione);

## PER I LAVORATORI

La somministrazione a tempo indeterminato è strumento evoluto non solo per le aziende ma anche per gli stessi lavoratori, che oltre a beneficiare, come nella somministrazione a termine, di:

- ✓ **Parità di trattamento;**
- ✓ **Bilateralità di settore;**
- ✓ **Formazione;**
- ✓ possono godere soprattutto di **Stabilità.**

# Grazie per l'attenzione

Giuseppe Venier  
giuseppe.venier@umana.it  
Amministratore Delegato  
**Umana S.p.A.**