

Milleproroghe su collocamento obbligatorio, infortuni e libro unico

Redazione 24 febbraio 2017 0 Comments



Milleproroghe su collocamento obbligatorio, infortuni e libro unico:

Il decreto legge Milleproroghe ([D.L. n. 244 del 2016](#) approvato dal Parlamento in via definitiva) ha introdotto alcune novità riguardanti il collocamento obbligatorio, gli infortuni e il libro unico del lavoro e lavoratori rimpatriati.

A parlarcene nel dettaglio è anche l'articolo pubblicato oggi (24.2.2017) dal Sole 24 Ore (Firma: Nevio Bianchi e Barbara Massara; Titolo: "Libro unico telematico dal 2018") che vi proponiamo.

Ecco l'articolo.

Slitta al **1° gennaio 2018** l'obbligo di **assunzione di un lavoratore disabile** per le **aziende** nella fascia **15-35 dipendenti**. È questa una delle principali novità in materia di lavoro previste del **decreto legge Milleproroghe 244/2016** approvato in via definitiva dal Parlamento.

Collocamento obbligatorio

In particolare il DI, modificando l'articolo 3 del Dlgs 151/2015 (decreto semplificazioni 2015 facente parte del pacchetto Jobs act), fa slittare dal 2017 al 2018 il termine per adempiere all'obbligo di assunzione di un disabile da parte delle aziende con almeno 15 dipendenti.

Il Dlgs semplificazioni 2015 aveva infatti abrogato la disciplina transitoria prevista dall'articolo 2, comma 2, del Dpr 333/2000 per le aziende della fascia occupazionale "computabile" 15-35 dipendenti in base alla quale l'obbligo di assunzione scattava dopo 12 mesi dalla sedicesima assunzione, e fermo restando il termine degli ulteriori 60 giorni per adempiere dopo l'insorgenza dell'obbligo.

Pertanto, in base alla previsione dell'articolo 3 del Dlgs 151/2015, era stato eliminato dal 1° gennaio 2017 il regime di gradualità dell'assunzione, il cui obbligo conseguentemente sarebbe scattato in automatico, salvo il termine dei 60 giorni entro cui adempiere. Pertanto le aziende con 15 dipendenti al 31 dicembre 2016 avrebbero dovuto procedere all'assunzione del disabile entro il 1° marzo 2017.

Proprio in prossimità della scadenza, il Milleproroghe ha concesso alle aziende di questa fascia un ulteriore anno per attivare l'effettivo ingresso di un lavoratore disabile. L'obbligo pertanto decorre dal 2018, con la conseguenza che l'assunzione dovrà essere fatta decorrere non oltre il termine del 1° marzo 2018 (cioè nei 60 giorni successivi dall'insorgenza dell'obbligo stesso).

Infortuni

Slitta di 6 mesi, e cioè dal 12 aprile al 12 ottobre 2017, il **nuovo obbligo di denuncia ai soli fini statistici degli infortuni con assenza di almeno un giorno** (escluso quello dell'evento), previsto dall'articolo 18, comma 1, lettera r, del Dlgs 81/2008.

Si tratta della notifica, da effettuare entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, che riguarda quegli infortuni che, per la durata ridotta (da 1 a 3 giorni escluso l'evento), sono esclusi dall'obbligo della denuncia di infortunio standard prevista dall'articolo 53 del Dpr 1124/1965.

Il Milleproroghe, intervenendo sul comma 1 bis dell'articolo 18 del Dlgs 81/2008, ha così modificato la decorrenza della "mini denuncia Inail", spostandola da 6 a 12 mesi dall'entrata in vigore del decreto istitutivo del Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (il Sinp).

Poiché il Sinp è stato istituito con decreto 183 del 25 maggio 2016, in vigore dal 12 ottobre 2016, da quella data scattano gli attuali 12 mesi (ex 6 mesi), al termine del quale l'obbligo si considera vigente (quindi dal 12 ottobre 2017). Probabilmente questo ulteriore termine di 6 mesi è necessario all'amministrazione per adeguare tutte le complesse procedure informatiche attraverso cui adempiere al nuovo obbligo di denuncia telematica.

Libro unico del lavoro

Con grande sollievo per aziende, consulenti e case software viene **prorogata** di un ulteriore anno, e cioè dal 2017 al 2018, la decorrenza dell'obbligo di **tenuta telematica del libro unico del lavoro** presso il ministero.

Si tratta della previsione introdotta dall'articolo 15 del Dlgs 151/2015, che originariamente fissava l'inizio dell'obbligo a partire dal 2017, e che subordinava lo stesso all'adozione di un apposito decreto ministeriale del Lavoro contenente le modalità tecniche e organizzative per rendere l'obbligo operativo.

Poiché dal 2015 a oggi nessun decreto è stato adottato, né sono pervenute indicazioni anche amministrative da parte del Lavoro, era presumibile la proroga dell'obbligo, che è stata fissata al 2018.

