

A TUTTE LE AZIENDE ASSOCIATE

Verona, 12 gennaio 2018

**Prot. n. 6/18 – CP/sb
Circ. n. 6/RI/2 - 18**

Oggetto: **COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO:**

- **NOVITA' - ANNO 2018**
- **INVIO PROSPETTO INFORMATIVO - ENTRO IL 31 GENNAIO 2018**

Novità – Anno 2018

A decorrere dal 1° gennaio 2018 entrano in vigore i nuovi obblighi introdotti in materia di collocamento obbligatorio disabili.

Fino al 31 dicembre 2017 era previsto che, nelle aziende con organico ricompreso tra 15 e 35 dipendenti, l'obbligo di assunzione del lavoratore disabile scattasse nel momento in cui veniva effettuata una nuova assunzione (la sedicesima assunzione).

Dal 1° gennaio 2018 le aziende che abbiano almeno 15 dipendenti in organico, secondo i criteri di computo previsti dalla Legge 68/1999, saranno soggette all'obbligo di assumere un lavoratore disabile per effetto delle modifiche apportate dal Decreto Legislativo n. 151/2015, c.d. Jobs Act, al comma 2 dell'art. 3 della L. 68/1999.

La nuova disciplina, inizialmente prevista per il 1° gennaio 2017 come da nostra precedente comunicazione e rinviata di un anno dalla Legge n. 19 del 27 febbraio 2017 (decreto mille proroghe), fa così scattare l'obbligo di assumere un lavoratore disabile anche a quelle Aziende che fino ad ora avevano un organico stabile di 15 dipendenti (fermo restando eventuali ed ulteriori proroghe).

L'obbligo di assunzione del lavoratore disabile dovrà essere assolto entro 60 giorni dalla data in cui è scattato l'obbligo.

Ricordiamo che, a seguito del Decreto Legislativo n. 185/2016, c.d. Correttivo al Jobs Act, la sanzione per la mancata assunzione di personale disabile è pari a € 153,20 per ogni giorno di "scopertura" per ogni disabile non assunto.

Per determinare correttamente la dimensione dell'organico aziendale ai fine del presente adempimento occorre considerare le ipotesi di esclusione dal computo espressamente previste dalla Legge 68/99.

Di seguito riportiamo alcune delle ipotesi di esclusione:

- i lavoratori assunti a norma della stessa legge 68/1999 (i disabili);
- i dirigenti;
- i lavoratori con contratto a tempo determinato fino a 6 mesi;
- i soci lavoratori di cooperative di produzione e lavoro;
- i lavoratori a domicilio;
- i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività;
- i contratti di apprendistato
- i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore;
- i soggetti impegnati in lavori socialmente utili;
- i lavoratori che aderiscono al "programma di emersione"

In considerazione della complessità dell'argomento in esame, invitiamo le aziende interessate da tale adempimento a contattare il nostro ufficio al fine di poter effettuare una disamina più approfondita della materia.

Invio prospetto informativo – Entro il 31 gennaio 2018

Entro il 31 gennaio 2018 i datori di lavoro che occupano almeno 15 dipendenti computabili nella fase di computo ai fini dell'applicazione della normativa sul collocamento dei disabili - Legge 68/99 - sono tenuti a trasmettere in via telematica il prospetto informativo riguardante la situazione del personale occupato al 31.12.2017.

La comunicazione dovrà essere inoltrata esclusivamente per via telematica, per il tramite dell'intermediario, ed è obbligatoria solo qualora rispetto all'ultimo prospetto inviato, siano intervenuti cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota da destinare ai soggetti disabili.

Le quote di riserva destinate all'assunzione di soggetti disabili – ex L.68/99 – sono le seguenti:

- nessun lavoratore per i datori che occupano da 0 a 14 dipendenti
- n° 1 lavoratore per i datori che occupano da 15 a 35 dipendenti
- n° 2 lavoratori per i datori che occupano da 36 a 50 dipendenti
- 7 % dei lavoratori occupati per i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti

I datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti sono, inoltre, tenuti ad assumere i soggetti appartenenti alle categorie protette ex art. 18 L. 68/99 (ovvero orfani e coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per cause di lavoro, di guerra o di servizio; coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati) nelle seguenti misure:

- 1% dei lavoratori occupati per i datori di lavoro che occupano più di 150 dipendenti
- 1 lavoratore per i datori che occupano da 51 a 150 dipendenti

Si ricordano le sanzioni previste dall'art. 15 della legge n. 68/1999, come modificate dal D.M. del 15/12/10:

- mancata presentazione del prospetto informativo è pari a **€ 635,11** più la maggiorazione di **€ 30,76** per ogni giorno di ritardo;
- mancata copertura della quota di riserva è pari **€ 153,2**, ovvero una somma pari a cinque volte la misura del contributo esonerativo di **€ 30,64**, al giorno per ogni lavoratore non occupato dal 60° giorno successivo alla data in cui è scattato l'obbligo.

L'Ufficio Relazioni Industriali rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Il Direttore
Lorenzo Bossi

