

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.
Società tra Professionisti

Padova, 9 gennaio 2018

Circolare n° 2/2018

Alla Spettabile Clientela

Oggetto: Assunzioni Soggetti Disabili aziende con 15 dipendenti.

A decorrere dal **1° gennaio 2018** entrerà in vigore la disciplina introdotta dal D.Lgs n. 151/2015, già **posticipata nel 2017**, che apporterà delle modifiche alla Legge n. 68/1999 prevedendo che **i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti computabili sono obbligati, in ogni caso, ad avere in forza un disabile: l'obbligo pertanto non scatta più come in precedenza all'effettuazione di una "nuova assunzione"**.

DISCIPLINA PREVIGENTE

Ai sensi dell'art. 3, comma 1, della Legge n. 68/1999 i datori di lavoro che occupano almeno 15 dipendenti sono obbligati ad assumere un numero di soggetti disabili (c.d. **quota di riserva**) variabile in funzione del numero di lavoratori validi e computabili che risultano in forza in azienda. In particolare, il numero delle assunzioni obbligatorie è stabilito, dal predetto articolo 3, nella seguente misura:

Lavoratori computabili	Assunzioni obbligatorie
da 15 a 35	1
da 36 a 50	2
oltre 50	7% dei lavoratori occupati

Con specifico riferimento alle aziende che occupano da 15 a 35 dipendenti, **fino al 31 dicembre 2017** l'obbligo di assunzione del disabile insorgeva **solo in caso di una nuova assunzione**, intendendo per tale quella che risultava *"aggiuntiva rispetto al numero dei dipendenti in servizio"* e che, pertanto, realizza un effettivo incremento dell'organico aziendale.

Pertanto, ad esempio, se un'azienda occupa 15 dipendenti computabili, l'obbligo di assumere un disabile, fino al 31 dicembre 2017, sorgeva soltanto al momento in cui si procedeva all'assunzione del 16° dipendente computabile.

NUOVA DISCIPLINA PREVISTA D.LGS N. 151/2015: INSORGENZA DELL'OBBLIGO

Fermo restando il numero delle assunzioni obbligatorie, a decorrere **dal 1° gennaio 2018 l'insorgenza dell'obbligo** di assunzione di lavoratori disabili per i datori di lavoro privati che **occupano da 15 a 35 dipendenti, non è più subordinata all'effettuazione di una "nuova assunzione"**.

Ne consegue, pertanto, che l'obbligo di assunzione di lavoratori disabili sorgerà, per le predette categorie contestualmente al raggiungimento del limite di 15 lavoratori computabili.

Di conseguenza:

- i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti sono tenuti a presentare agli uffici competenti la **richiesta di assunzione entro 60 giorni** dal 1° gennaio 2018, e quindi entro il **1° marzo 2018** (non più entro i 12 mesi successivi alla data di assunzione effettuata nel corso del 2017).

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.

Società tra Professionisti

INVIO DEL PROSPETTO INFORMATIVO

Per quanto riguarda l'invio del prospetto informativo, i datori di lavoro privati appartenenti alla **fascia 15-35 dipendenti**, nonché i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, che:

- **non hanno effettuato una nuova assunzione entro il 31 dicembre 2017, non sono tenuti** alla presentazione, entro il 31 gennaio 2018, del prospetto informativo;
- **hanno effettuato una nuova assunzione, aggiuntiva** rispetto al numero dei dipendenti in servizio, **entro il 31 dicembre 2017, sono tenuti** ad inviare il prospetto informativo, entro il 31 gennaio 2018, in quanto è cambiata la loro situazione occupazionale.

Il Ministero con la Nota n. 454 emanata il 23 gennaio 2017 ricorda, infatti, che, ai fini della compilazione del prospetto informativo, si deve prendere a riferimento la **situazione occupazionale al 31 dicembre dell'anno precedente** e che il prospetto non va presentato solo se i datori di lavoro non hanno subito cambiamenti nella situazione occupazionale, tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva.

SANZIONI

Per la **mancata presentazione** del prospetto informativo è prevista una sanzione **fissa pari a € 635,11**, maggiorata di **ulteriori € 30,76 per ogni giorno di ritardo** nell'invio.

Per la **mancata assunzione** del lavoratore disabile (articolo 9, comma 1 e articolo 15, comma 4, della legge 68/1999) è prevista una **sanzione amministrativa di 153,2 euro per ogni giorno di ritardo e per ogni disabile non assunto soggetta a diffida**, che in caso di adempimento (assunzione del disabile entro 30 gg.) si riduce a euro 38.3 per ogni giorno di ritardo .

Rimaniamo a Vostra disposizione per fornirVi il supporto che riterrete necessario e porgiamo.

Cordiali Saluti

Il Cdl Alessio Bertagnin