

**Ai gentili clienti
Loro sedi**

Per i datori di lavoro da 15 a 35 dipendenti assunzione obbligatoria entro il 01.03.2017

Premessa

Con D.Lgs. n. 151 del 14.09.2015 sono stati introdotti alcuni **correttivi alla disciplina del collocamento obbligatorio** di cui alla legge n. 68/99. In particolare, **a decorrere dal 01.01.2017, viene previsto un'anticipazione del momento di insorgenza dell'obbligo di assunzione per tutti i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti.** Infatti:

- **fino al 31.12.2016** l'assunzione obbligatoria scatta solo dalla **prima assunzione effettuata a seguito del raggiungimento della soglia;**
- **dal 01.01.2017 l'assunzione obbligatoria scatta con il solo raggiungimento della soglia.**

Di conseguenza, **tutti i datori di lavoro** (che occupano da 15 a 35 dipendenti) che hanno potuto beneficiare della "sospensione" prevista fino allo scorso 31.12.2016, **dovranno attivarsi per operare l'assunzione obbligatoria.**

Il Ministero del Lavoro, con **nota del 23.01.2017**, ha precisato che **la richiesta di assunzione dovrà essere presentata entro e non oltre il sessantesimo giorno dall'insorgenza dell'obbligo (01.01.2017), ovvero entro il prossimo 01.03.2017.**

ATTENZIONE!

Attualmente il **ddl di conversione del Milleproroghe** prevede la **posticipazione del termine di validità delle vecchie disposizioni fino al prossimo 30.12.2017.** Qualora tale disposizione sia approvata, l'assunzione dovrà essere operata **entro il 01.03.2018.**

L'obbligo in breve

Le disposizioni cardine della disciplina delle **assunzioni obbligatorie** sono contenute della **legge n.68/1999**, la quale **obbliga tutti i datori di lavoro sia pubblici che privati che occupano non meno di 15 dipendenti ad assumere un numero di soggetti appartenenti alle categorie protette** (c.d. quota d'obbligo), **variabile** in funzione del **numero di lavoratori già occupati** (c.d. forza lavoro). La **quota obbligatoria è pari a:**

IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO	
Forza lavoro	Quota d'obbligo
Forza lavoro compresa tra 15 e 35 soggetti	1 soggetto
Forza lavoro compresa tra 36 e 50 soggetti	2 soggetti
Forza lavoro superiore a 50 soggetti	7% dei lavoratori occupati

Per i **datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti** l'obbligo di assunzione, fino allo scorso 31.12.2016, si applicava **solo in caso di nuove assunzioni**. Come anticipato, il decreto ha previsto l'abrogazione del secondo comma dell'articolo 3, per effetto della quale **l'obbligo di assunzione scatterebbe al raggiungimento della soglia dei 15 dipendenti**. L'obbligo occupazionale, quindi, risulta **automaticamente integrato** – senza alcun bisogno di una nuova assunzione – nel caso in cui **il datore di lavoro occupi almeno 15 dipendenti** (a far data dal 01.01.2017). Le medesima previsione è **stralciata anche con riferimento alle assunzioni effettuate da partiti politici, associazioni sindacali e senza scopo di lucro** (il computo dei lavoratori, come in precedenza, continuerà ad essere effettuato solamente sul personale tecnico-amministrativo).

CALCOLO DELLA SOGLIA

Agli effetti della determinazione del **numero di soggetti disabili da assumere, sono computati** di norma, tra i dipendenti, tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato. Ai medesimi effetti, **non sono computabili:**

ESCLUSIONI DAL COMPUTO

Le esclusioni dal computo per il collocamento obbligatorio

Lavoratori assunti per collocamento obbligatorio .
Lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi .
Soci di cooperative di produzione e lavoro.
I dirigenti.
Lavoratori assunti con contratto di inserimento (abrogato) .
Lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore.
Lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale

	attività.
	Soggetti impegnati in lavori socialmente utili assunti ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81.
	Lavoratori a domicilio .
	Lavoratori che aderiscono al programma di emersione ai sensi dell'articolo 1, comma 4-bis, della legge 18 ottobre 2001, n. 383, e successive modificazioni.

Come confermato dal **Ministero del lavoro** con la circolare del 24 novembre 1999, n. 77 – **i soggetti assunti con:**

- contratto di **apprendistato**;
- contratto di **reinserimento**;
- contratti di **inserimento**;

non si computano nella base occupazionale. La loro esclusione è prevista dalla **normativa speciale** che regola i singoli istituti.

La norma non fissa un preciso momento per il calcolo dell'organico. Tuttavia, dato che la redazione del prospetto informativo di cui alla legge 68/99, fa riferimento all'organico del datore di lavoro alla data del **31 dicembre dell'anno precedente** a quello di presentazione, **si ritiene che tale data costituisca il termine di riferimento.**

Alcuni settori produttivi, stante la peculiarità delle attività esercitate, **non consentono una incondizionata applicazione della quota di riserva e**, pertanto, **in relazione a determinate fattispecie**, la normativa prevede ulteriori specifiche **esclusioni:**

- **lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero** (in relazione alla durata della missione estera);
- **personale viaggiante e navigante** del settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre;
- **personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto nel settore degli impianti a fune;**
- **personale viaggiante del settore autotrasporto;**
- **personale di cantiere e addetti al trasporto del settore edile.**

Secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 151/2015, i lavoratori già **disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, sono computati nella quota di riserva** nel caso in cui abbiano una **riduzione della capacità lavorativa superiore al 60 per cento** o **minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria** di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, o con disabilità intellettiva e psichica, con **riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento**, certificata dalle autorità competenti.

ATTENZIONE!

L'obbligo di assumere lavoratori appartenenti alla categoria dei disabili è **sospeso**, temporaneamente, nei confronti delle imprese:

- in **ristrutturazione, riorganizzazione o conversione** aziendale con in intervento straordinario di integrazione salariale;
- in situazione dichiarata di **fallimento**, in **liquidazione**;
- che stipulano **contratti di solidarietà**;
- in **mobilità**, limitatamente alla **durata della mobilità**. Qualora la procedura si concluda con il licenziamento di più di cinque lavoratori, la sospensione si proroga di un anno;
- che hanno sottoscritto degli **accordi di incentivo all'esodo** ai sensi dell'art. 4, commi 1-7 della Legge 92/2012.

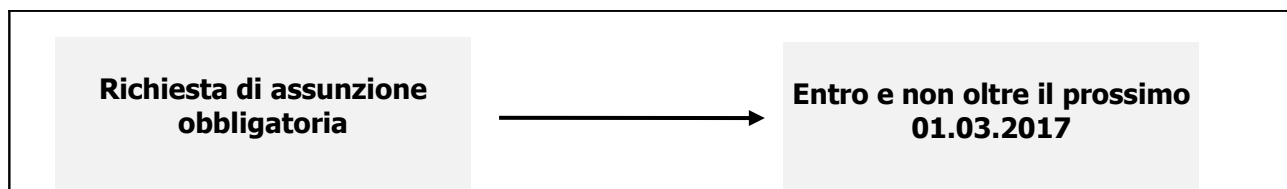
L'**esonero parziale** dall'obbligo di assunzione dei disabili interessa i datori di lavoro che per le speciali condizioni dell'attività lavorativa aziendale non possono occupare l'intera percentuale e, a fronte della presentazione dell'apposita richiesta, hanno ottenuto l'autorizzazione al parziale esonero dall'obbligo di assunzione. Esso può essere concesso in presenza di **attività produttive con le seguenti caratteristiche**:

- **faticosità** della prestazione lavorativa;
- **pericolosità** connaturata al tipo di attività;
- **particolare modalità di svolgimento** dell'attività lavorativa.

I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che **occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio INAIL pari o superiore al 60 per mille** possono autocertificare l'esonero dall'obbligo.

Rientro tra i datori di lavoro che occupano dai 15 ai 35 dipendenti. Cosa devo fare?

Secondo quanto chiarito dal Ministero del Lavoro, i datori di lavoro che **raggiungono la soglia occupazionale** dovranno effettuare **richiesta di assunzione entro 60 giorni** dall'insorgenza dell'obbligo. Considerato che la modifica di cui al D.Lgs. n. 151/2015 risulta applicabile a partire dal **01.01.2017**, i datori di lavoro dovranno **inoltrare richiesta di assunzione entro il prossimo 01.03.2017**.



ATTENZIONE! Come anticipato in premessa, il ddl di conversione del Milleproroghe ha previsto uno slittamento del termine di validità delle nuove disposizioni al prossimo 31.12.2016.

Si ricorda che, ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68, **i datori di lavoro sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle seguenti categorie:**

CATEGORIE DA ASSUMERE	
I	Persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettivo , che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento , accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità.
II	Persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento , accertata dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL) in base alle disposizioni vigenti.
III	Persone non vedenti o sordomute.
IV	Persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra.

Secondo quanto previsto dal decreto, possono accedere al collocamento obbligatorio anche **coloro la cui capacità di lavoro, in occupazioni confacenti alle attitudini, sia ridotta in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale a meno di un terzo.**

Posso beneficiare di agevolazioni sulle assunzioni?

Con riferimento all'assunzione di lavoratori disabili, le principali forme di incentivo sono le seguenti:

INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE			
Tipo assunzione	Disabilità	Incentivo	Durata incentivo
Tempo indeterminato anche in somministrazione	Riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%	70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	36 mesi
Tempo indeterminato anche in somministrazione	Minorazioni ascritte dalla 1^a alla 3^a categoria di cui alle tabelle annesse al TU delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con DPR 915/1978 e ss.mm.	70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	36 mesi
Tempo indeterminato anche in somministrazione	Riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%	35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	36 mesi
Tempo indeterminato anche in somministrazione	Minorazioni ascritte dalla 4^a alla 6^a categoria di cui alle tabelle annesse al TU delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con DPR 915/1978 e ss.mm.	35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	36 mesi

Tempo indeterminato anche in somministrazione	Disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%	70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	60 mesi
Tempo determinato almeno di 12 mesi anche in somministrazione	Disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%	70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	per tutta la durata del contratto

Quali sono le sanzioni in caso di inadempimento?

L'art. 15, comma 1, della legge 68/99 e successive modifiche prevede, **per la mancata assunzione di un lavoratore disabile** trascorsi i 60 giorni dalla data in cui insorge l'obbligo, una sanzione pari a **153,25 € per ogni giorno lavorativo e per ogni disabile non assunto.**

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.

Cordiali saluti

DOTTORESSA ANNA FAVERO