



# Collocamento obbligatorio entro il 2 marzo 2018 la copertura delle quote

Dal 1° gennaio – relativamente al collocamento obbligatorio – per i datori di lavoro con un numero di dipendenti compreso tra 15 e 35 unità è scattato l'obbligo di coprire la quota di riserva con l'assunzione di un lavoratore disabile (due lavoratori disabili da 36 a 60 dipendenti e per le aziende con oltre 50 dipendenti la quota di riserva è del 7% più l'1% a favore dei familiari di grandi invalidi e profughi).

È stata abrogata infatti la norma sul collocamento obbligatorio che prevedeva l'assunzione di un disabile a partire dalla sedicesima assunzione. Il termine ultimo quindi per i datori di lavoro per procedere alla regolarizzazione della loro posizione andrà a scadere il prossimo 2 marzo.

Ma vediamo nel dettaglio la novità, con lo speciale pubblicato oggi (8.1.2018) dal Sole 24 Ore (Firma: M. Lombardo e A. Rota Porta; Titolo: "Assunzione protetta con 15 addetti") che di seguito riportiamo.

Conto alla rovescia per l'adeguamento alle novità sul collocamento obbligatorio in vigore dal 1° gennaio per i datori di lavoro con un numero di dipendenti compreso fra 15 e 35 (inizialmente previste dal Dlgs 151/2015 per il 1° gennaio 2017 e rinviate di un anno dal Dl 244/2016). I datori quest'anno sono tenuti a coprire obbligatoriamente la propria quota di riserva, come precisato anche dalla nota del ministero del Lavoro 41/454 del 23 gennaio 2017. In sostanza, scatta l'abrogazione dell'articolo 3, comma 2, della legge 68/1999, che prevedeva, nelle aziende da 15 a 35 dipendenti, l'adempimento dell'obbligo di assumere un lavoratore disabile soltanto in caso di una nuova assunzione (la sedicesima): dal 2018, l'obbligo di assunzione del lavoratore disabile dovrà essere assolto entro 60 giorni dal raggiungimento della soglia di 15 dipendenti computabili e non esisterà più quella finestra

di tolleranza che permetteva di non effettuare l'assunzione di un lavoratore disabile fino alle sedici unità.

**Sul piano operativo, la nuova regola comporta due effetti:**

i datori di lavoro che già si trovano nella fascia da 15 a 35 dipendenti computabili, dovranno – entro il 2 marzo 2018 – provvedere a coprire la quota di riserva. Diversamente, per ogni giorno lavorativo in cui risulterà scoperta la quota d'obbligo, dovrà essere versata a titolo di sanzione (al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili), una somma pari a 153,20 euro al giorno, per ciascuna persona disabile non occupata nella giornata; i datori di lavoro che supereranno la soglia delle 14 unità, dovranno adoperarsi per coprire la quota di riserva, entro 60 giorni. I datori di lavoro che dovessero avere in forza lavoratori disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, potranno computarli nella quota di riserva – per effetto del comma 3-bis, dell'articolo 4, della legge 68 – se queste persone hanno una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60% per cento.

Le quote di riserva per i datori di lavoro pubblici e privati sono così determinate: deve essere assunto un lavoratore con disabilità, se sono occupati da 15 a 35 dipendenti; due lavoratori con disabilità, se sono occupati da 36 a 50 dipendenti; il 7% dei lavoratori con disabilità, se il datore occupa più di 50 dipendenti. L'1% dei posti, in aggiunta, deve essere riservato a familiari di persone invalide per causa di guerra, di servizio e di lavoro, a orfani o profughi.

Le stesse disposizioni si applicano anche a partiti politici, organizzazioni sindacali e organizzazioni non lucrative. Considerando che sono le dimensioni aziendali a imporre o meno l'obbligo di assunzione tramite collocamento mirato, è importante valutare, non solo il numero dei dipendenti in forza, ma anche le modalità di computo e alcune ipotesi di esclusione per determinate tipologie contrattuali (ad esempio, apprendisti o tempi determinati di durata non superiore a 6 mesi), ovvero alcuni casi legati alla tipologia dell'attività esercitata, ritenuti particolarmente pericolosi e non adatti all'inserimento di soggetti disabili.

I datori di lavoro che, a causa di particolari condizioni delle loro attività, non possono occupare l'intera percentuale dei disabili, possono – nel rispetto dei requisiti richiesti – essere esonerati dall'obbligo fino alla percentuale massima del 60% della quota. In questo caso, il datore di lavoro ha l'obbligo di corrispondere al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, un contributo esonerativo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo e per ciascun lavoratore disabile non occupato.

Sono sospesi dall'obbligo di assunzione – con particolari specifiche a seconda dei casi – i datori di lavoro che hanno attivato interventi straordinari di integrazione salariale o procedure di licenziamento collettivo (per la durata delle procedure stesse) o che abbiano sottoscritto accordi e attivato procedure di incentivo all'esodo; oppure abbiano dichiarato fallimento o si trovino in liquidazione.

## **LE QUOTE RISERVATE E IL PROSPETTO INFORMATIVO:**

### **1. I POSTI RISERVATI**

Il numero di posti per le categorie protette varia in base al numero di dipendenti occupati dal datore di lavoro:

**da 15 a 35 dipendenti:** il datore di lavoro è tenuto ad avere in organico una persona con disabilità. L'obbligo scatta contestualmente al raggiungimento del limite di 15 dipendenti computabili;

**da 36 a 50 dipendenti:** è tenuto all'assunzione di due persone disabili;

**oltre i 50 dipendenti:** deve riservare il 7% dei posti a favore dei disabili più l'1% a favore dei familiari di grandi invalidi e profughi.

Il datore di lavoro deve presentare la richiesta di assunzione entro 60 giorni dal momento in cui sorge l'obbligo

### **2. IL PROSPETTO E L'INVIO**

Il prospetto deve contenere:

il numero complessivo e i dati dei lavoratori che rientrano nel computo;

i posti e le mansioni disponibili per la quota di riservata ai disabili.

Se in corso d'anno sorge l'obbligo di assunzione, il datore deve comunicare la scopertura e inviare la richiesta di assunzione, ma non ha l'obbligo di invio del prospetto.

Sono tenuti all'invio del prospetto informativo i datori di lavoro pubblici e privati che occupano almeno 15 dipendenti costituenti base di computo, per i quali sono intervenuti cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, entro il 31 dicembre dell'anno precedente

### **3. IL COMPUTO DEI LAVORATORI**

Non sono computabili:

i dirigenti, gli apprendisti, i disabili, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i lavoratori assunti con contratto di inserimento, i lavoratori occupati con contratto a termine di durata inferiore a sei mesi, i lavoratori con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore, i lavoratori che svolgono l'attività all'estero, i soggetti impegnati in lavori socialmente utili, i lavoratori a domicilio e i lavoratori che aderiscono al programma di emersione e i lavoratori con contratto di reinserimento.

I lavoratori part-time sono sommati e riproporzionati in base al loro orario, applicando alla sommatoria l'arrotondamento all'unità di decimale superiore a 0,50

## **LE SANZIONI**

I datori che non adempiono agli obblighi sono soggetti a sanzioni:

per la mancata trasmissione del prospetto informativo: **635,11 euro**, più la maggiorazione di **30,76 euro** per ogni giorno di ritardo. L'invio del prospetto con strumenti diversi dalla modalità telematica, equivale al mancato adempimento;

per la mancata copertura della quota di riserva: **153,20 euro** al giorno per ogni lavoratore non occupato dal 61° giorno successivo alla data nella quale è scattato l'obbligo

Entro il 31 gennaio. I datori con almeno 15 dipendenti che hanno avuto variazioni di organico devono inviare il modello aggiornato

## **Il prospetto registra le novità 2017**

Entro il 31 gennaio i datori di lavoro privati e pubblici, che occupano almeno 15 dipendenti devono trasmettere agli uffici provinciali competenti il prospetto informativo da cui risulti la propria situazione occupazionale, riferita al 31 dicembre dell'anno precedente, rispetto agli obblighi di assunzione di personale disabile e/o appartenente alle altre categorie protette. Il documento, previsto dalla legge 68/1999, è una dichiarazione che i datori di lavoro devono presentare indicando il numero complessivo dei dipendenti che rientrano nella base del computo, i relativi dati, i posti e le mansioni disponibili per la quota riservata ai lavoratori disabili. La denuncia non deve essere inviata tutti gli anni ma solo quando, rispetto all'ultimo invio, ci siano stati cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva (ad esempio nuove assunzioni effettuate nel 2017).

Il modulo è unico a livello nazionale e deve essere inviato per via telematica, tramite la soluzione applicativa messa a disposizione dai servizi informatici presso cui l'utente è abilitato a operare.

Il datore di lavoro che adempie all'obbligo direttamente deve accreditarsi secondo le modalità indicate da ciascuna Regione e provincia autonoma di appartenenza. L'invio del prospetto deve essere fatto presso il servizio informatico messo a disposizione dagli enti stessi, se l'azienda ha sede legale e unità produttive in un'unica Regione o Provincia autonoma, o presso il servizio informatico ove è ubicata la sede legale, se sede legale e unità produttive sono situate in due o più Regioni o Province autonome. Se l'invio avviene tramite un intermediario abilitato, quest'ultimo invia il modello presso il servizio informatico dove è la sua sede legale. Dopo l'invio, il servizio informatico rilascia una ricevuta di avvenuta trasmissione, con data e ora di ricezione. Questa ricevuta fa fede per documentare l'adempimento: ogni prospetto inviato è contrassegnato con un codice univoco a livello nazionale che ne consente l'identificazione. Prima della scadenza del termine stabilito per l'invio, si può annullare il documento. Un'eventuale rettifica è ammessa solo se avviene entro cinque giorni dall'invio, limitatamente ai dati che non influenzano il riconoscimento del dichiarante, dei lavoratori disabili e dei dati che non incidono sul calcolo delle scoperture. Per la mancata presentazione del modello è prevista una sanzione fissa di 635,11 euro, maggiorata di 30,76 euro per ogni giorno di ritardo. L'invio del prospetto con strumenti diversi dalla modalità telematica equivale a un mancato adempimento. Se il prospetto non è presentato nei termini per un mancato funzionamento del sistema informatico, è rilasciata, su richiesta, una documentazione che attesta l'adempimento. Resta l'obbligo di invio nel primo giorno utile successivo.

**A cura del SEI (Sindacato Europeo Intercategoriale)**

**Gennaio 2018**

