

circolare
11 DICEMBRE 2015



Studio
Arlati Ghislandi

CONSULENZA
DEL LAVORO E FISCALE

Milano, 11 dicembre 2015

Oggetto

Il collocamento obbligatorio alla luce delle novità introdotte dal Decreto Legislativo n. 151/2015

La normativa dettata dalla Legge n. 68/99, innovata dal legislatore del Jobs Act, persegue l'obiettivo di introdurre strumenti e procedure che consentano di contemperare la necessità di garantire opportunità di lavoro ai soggetti disabili da un lato e la sostenibilità di questo tipo di inserimento nell'assetto organizzativo delle imprese dall'altro.

In vista dell'avvicinarsi del termine per la presentazione del prospetto informativo relativo all'anno 2015 (che lo ricordiamo è previsto per il 31 gennaio 2015) provvediamo a riepilogare brevemente la normativa in tema di collocamento obbligatorio alla luce delle novità introdotte dal D. Lgs. n. 151/2015.

Obblighi dei datori di lavoro

Fermo restando il numero dei disabili che devono essere assunti in relazione alle dimensioni aziendali (da 15 a 35 dipendenti: 1 disabile; da 36 a 50: 2 disabili; oltre 50: obbligo di riservare il 7% dei posti a favore dei disabili) a partire dal 1 gennaio 2017, i datori di lavoro che raggiungono il requisito dimensionale dei 15 dipendenti sono soggetti all'obbligo assuntivo di almeno un lavoratore disabile (al contrario di quanto accadeva in precedenza, quando l'obbligo decorreva solo dal momento in cui l'azienda, dopo aver raggiunto la soglia dei 15 dipendenti, effettuava nuove assunzioni).

Come è noto la base di calcolo da prendere a riferimento per determinare il numero dei soggetti disabili da assumere è data dal computo, tra i dipendenti, di tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, con la sola esclusione di:

- lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi;
- disabili già in forza;
- soci di cooperative di produzione e lavoro;
- dirigenti;
- lavoratori assunti con contratto di inserimento o reinserimento, somministrazione, formazione-lavoro;
- lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività;
- soggetti impegnati in lavori socialmente utili;
- lavoratori a domicilio;
- lavoratori che aderiscono al "programma di emersione";
- apprendisti.

Lavoratori computabili

Il D. Lgs n. 151/2015 consente, inoltre, di calcolare nella quota di riserva i lavoratori già disabili prima dell'assunzione qualora abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60% (fisica) o al 45% (psichica), anche se non sono stati assunti tramite il collocamento obbligatorio.

Incentivi all'assunzione

La riforma potenzia gli incentivi riconosciuti ai datori di lavoro mediante l'assunzione dei disabili effettuate dal 1 gennaio 2017, a condizioni che realizzino un incremento netto occupazionale rispetto ai 12 mesi precedenti,

- per le assunzioni dei lavoratori disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 67% l'incentivo, della durata di 36 mesi, l'incentivo è pari al 35% della retribuzione lorda mensile;
- per le assunzioni dei lavoratori disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% l'incentivo, della durata di 36 mesi, l'Incentivo è pari al 70% (a decorrere dall'1 gennaio 2017);
- per le assunzioni dei lavoratori con disabilità intellettiva e psichica superiore al 45% l'incentivo, della durata di 60 mesi, è pari al 70% della retribuzione lorda mensile. Per questi lavoratori sono incentivate anche le assunzioni a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi (a decorrere dall'1 gennaio 2017).

L'incentivo viene corrisposto al datore di lavoro unicamente mediante conguaglio nelle denunce UniEmens ed è riconosciuto dall'INPS, a seguito di apposita istanza, sulla base delle effettive disponibilità di risorse e secondo l'ordine di presentazione delle domande.

Restando a disposizione per qualsiasi eventuale chiarimento, ci è gradita l'occasione per porgere i migliori saluti.

Daniela Ghislandi
Dottore Commercialista
Revisore contabile

