



Studio Filippi
Consulenti d'impresa
Viale Dieci Martiri, 37
36100 Vicenza
Linea 1: 0444 525824
Linea 2: 0444 231183
Fax: 0444 809824
www.studio-filippi.it



Circolare 05 2014

Questa mail è generata da un sistema automatico non presidiato pertanto si invita cortesemente a non rispondere.

Eventuali e-mail ricevute rimarranno inevase.

affronteremo oggi il seguente argomento:

- Il prospetto informativo e l'obbligo di assunzione dei disabili

Considerato l'approssimarsi della scadenza di presentazione del prospetto informativo, vi ricordiamo per sommi capi la normativa riguardante l'assunzione obbligatoria di disabili. Vi raccomandiamo un'attenta lettura, in quanto per alcune fattispecie vi sono stati nel tempo chiarimenti e cambiamenti di orientamento.

QUOTE D'OBBLIGO

Le quote d'obbligo di assunzione sono scaglionate in relazione al numero di addetti, che deve essere almeno pari a 15 dipendenti:

- **Da 15 a 35** dipendenti, la quota d'obbligo è pari a **1** lavoratore disabile
- **da 36 a 50** dipendenti la quota è pari a **2** lavoratori disabili
- **oltre i 50** dipendenti il **7%** dell'organico è riservato a lavoratori disabili e l' **1%** a vedove, orfani o profughi.

DOMANDA DI ESONERO

Esiste la possibilità per il datore di lavoro che, per le speciali condizioni dell'attività, non possa occupare l'intera percentuale dei disabili, di presentare domanda per beneficiare di un parziale alleggerimento dagli obblighi di assunzione previsti (**domanda di esonero parziale**). La domanda di esonero parziale deve essere adeguatamente motivata e diretta ad ottenere l'esonero per un periodo determinato.

La misura percentuale massima di esonero è pari al 60% della quota di riserva; tale percentuale può essere elevata fino all'80% per i datori di lavoro operanti nel settore della sicurezza e della vigilanza e nel settore del trasporto privato. Condizione fondamentale per potere accedere all'istituto dell'esonero parziale è il versamento al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili di uno specifico contributo esonerativo. Tale contributo, stabilito in misura fissa in relazione a **ogni**

giornata lavorativa e per ciascun lavoratore disabile non occupato, ammonta a euro 30,64.

Esiste inoltre una specifica norma per i lavoratori inquadrati in voci tariffa inail con tasso pari o superiore al 60 x mille. La norma precisa che *"fermo restando l'obbligo del versamento del contributo di cui al comma 3 al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, per le aziende che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per cento, la procedura di esonero prevista dal presente articolo è sostituita da un'autocertificazione del datore di lavoro che attesti l'esclusione dei lavoratori interessati dalla base di computo"*. Il Ministero del Lavoro, nelle faq riguardanti l'argomento, afferma che *"La norma va interpretata, sia per la collocazione sistematica che per il dato letterale, come una ipotesi di esclusione dalla base di computo, per la quale è espressamente indicato nell'autocertificazione lo strumento sufficiente per l'esonero."* Sull'argomento persiste però incertezza, confermata dalla nota della DRL della Lombardia del 28/08/2013, in cui viene indicato che pur potendosi attestare l'esclusione dalla base di computo con un'autocertificazione, sussiste comunque l'obbligo del pagamento del contributo per l'esonero. Considerati i dubbi esistenti e per consentirci di provvedere correttamente alla redazione del prospetto informativo, **chiediamo alle aziende interessate di compilare il quadro sottostante**

Desideriamo togliere dalla base di computo i dipendenti che sono inquadrati con un tasso inail superiore al 60xmille	SI	NO
consapevoli che potrà essere chiesto il pagamento del contributo esonerativo citato		

CRISI AZIENDALI – PROCEDURE CONCORSUALI

Gli obblighi di assunzione sono sospesi, per un periodo pari alla loro durata, nei confronti delle imprese in **cassa integrazione guadagni straordinaria**, ovvero con **procedure concorsuali** in atto, ovvero in presenza di **contratti di solidarietà difensivi**. Gli obblighi di assunzione risultano sospesi inoltre per la durata della procedura di **mobilità** e, nel caso in cui la procedura si concluda con almeno 5 licenziamenti, per il periodo in cui permane il diritto di precedenza all'assunzione.

DISABILI PART-TIME

Vi ricordiamo che i disabili **con un part-time superiore al 50%** (cioè almeno 21 ore a settimana nel caso di settimana di 40 ore) sono computabili nella quota d'obbligo in misura intera. I disabili, invece, con una percentuale **pari o inferiore al 50%** sono computabili in misura intera **solo se**:

- l'azienda è nella fascia 15-35 dipendenti **e** il disabile ha una invalidità superiore al 50% → in tal caso **comunicare allo Studio la percentuale d'invalidità**;

Pertanto, nel caso in cui ci siano disabili con part-time con orario di lavoro inferiore al 50% dell'orario ordinario che non rientrano nell'ipotesi sopra descritta e che quindi non vanno computati in misura intera, **vi preghiamo di comunicarlo allo Studio**.

DISABILI IN FORZA - CONVENZIONI

Chiediamo infine alle aziende con disabili in forza di farci avere la **copia del certificato** rilasciato al lavoratore dalla commissione per il collocamento mirato. Analogamente abbiamo la necessità di acquisire copia delle eventuali **convenzioni** che l'azienda ha stipulato con gli uffici competenti.

23 gennaio 2014

I migliori saluti.
Lucia Filippi

*Consulenza del lavoro, Contrattualistica giuslavoristica, Privacy, Conciliazioni e Transazioni, Amministrazione del personale,
Due diligence, Sviluppo risorse umane*

*Ricevi questa comunicazione in quanto hai autorizzato Studio Filippi all'invio di materiale informativo.
Se non desideri più riceverle, invia una e-mail al seguente indirizzo: negoilconsenso@studio-filippi.it*

Ai sensi del D.Lgs n. 196 del 2003 e collegate, questo messaggio di posta elettronica è destinato unicamente ai destinatari sopra indicati e le informazioni in esso contenute sono da considerarsi strettamente riservate. Ne è vietato l'uso, la diffusione o riproduzione da parte di ogni altra persona, senza autorizzazione; tale comportamento costituirebbe violazione dell'obbligo di non prendere cognizione della corrispondenza di altri soggetti ed espone il responsabile alle relative conseguenze. Si fa presente, altresì, che questa casella di posta è riservata esclusivamente all'invio ed alla ricezione di messaggi aziendali inerenti l'attività lavorativa, e non è previsto né autorizzato l'utilizzo per fini personali. Pertanto i messaggi in uscita e quelli di risposta in entrata verranno trattati quali messaggi aziendali e soggetti alla ordinaria gestione disposta con proprio disciplinare dall'azienda e, di conseguenza, eventualmente anche alla lettura da parte di persone diverse dall'intestatario della casella. Nel caso aveste ricevuto questo messaggio di posta elettronica per errore, siete pregati di segnalarlo immediatamente al mittente e distruggere quanto ricevuto (compresi i file allegati) senza farne copia.