



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 18 2017

*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:

COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO: LE NOVITA' DAL 2017

L'art. 3, comma 3-ter della Legge n. 19 del 27 febbraio 2017 di conversione, con modificazioni, del Decreto Legge n. 244 del 30 dicembre 2016, dispone la **proroga, al 1° gennaio 2018, dell'obbligo per le aziende che occupano da 15 a 35 dipendenti, di avere in forza, al raggiungimento del 15° dipendente computabile, un disabile.**

In sostanza, tutte le aziende che a **gennaio 2018** avranno un organico di 15 unità, dovranno attivarsi per assumere un disabile, **senza aspettare la sedicesima unità.**

Riepiloghiamo di seguito alcuni punti salienti relativamente alla normativa sui Disabili:

Quali sono gli obblighi posti dalla normativa?

I datori di lavoro se:

- Occupano da 15 a 35 dipendenti, devono assumere un disabile
- Occupano da 36 a 50 dipendenti, devono assumere 2 disabili
- Occupano più di 50 dipendenti, devono assumere disabili pari al 7% dei dipendenti in forza.

Sono previsti degli incentivi?

Gli incentivi previsti a favore del datore di lavoro che assume a tempo indeterminato sono:

- ✓ lavoratori disabili con riduzione della capacità lavorativa **superiore al 67%: incentivo pari al 35% della retribuzione lorda mensile**, per una durata di **36 mesi**;
- ✓ lavoratori disabili con riduzione della capacità lavorativa **superiore al 79%: incentivo pari al 70% della retribuzione lorda mensile**, per una durata di **36 mesi**;
- ✓ lavoratori con **disabilità intellettiva o psichica superiore al 45%: incentivo pari al 70% della retribuzione lorda mensile**, per una durata di **60 mesi** (anche con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi la durata dell'incentivo è pari alla durata del contratto).

In pratica come conviene procedere?

Consigliamo alle aziende di programmare, possibilmente per tempo, l'assunzione di disabili in modo tale da non trovarsi nella circostanza di dovere procedere a delle assunzioni di cui l'azienda non ha necessità, al solo fine di ottemperare alla normativa sui Disabili. Pertanto, nel caso procediate a nuove assunzioni, **valutate di cercare i futuri dipendenti fra coloro che appartengono alle categorie protette.**

Consigliamo, inoltre, di **verificare se tra i dipendenti in forza c'è qualcuno che potrebbe essere riconosciuto invalido grazie all'accertamento medico sanitario effettuato presso l'Inps, o che non abbia già documentazione riguardante la sua invalidità.**

Ad un dipendente, per esempio, può essere riconosciuta una percentuale di disabilità per i seguenti motivi: tumore, diabete, piccolo difetto nel camminare, ecc.

Solo l'assunzione diretta mi consente di ottemperare all'obbligo?

No, anche l'assunzione di disabili per il tramite delle **agenzie di somministrazione** vale ai fini dell'adempimento dell'obbligo se l'assunzione in somministrazione ha durata di **almeno 12 mesi**.

Ricordiamo che è possibile stipulare una convenzione di programma con il Centro per l'Impiego o richiedere la lista di nominativi in base alla mansione scoperta, sia al Centro per l'Impiego della Provincia di appartenenza delle sede di lavoro sia a quelle limitrofe.

Vi sono state modifiche al sistema sanzionatorio?

Sì. Per la mancata assunzione del disabile, la sanzione passa da 62,77 euro a 153,20 euro per ogni giorno lavorativo di ritardo.

22 marzo 2017

I migliori saluti.

Lucia Dott.ssa 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: neqoilconsenso@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.