

**Gennaio 2018**

## **Collocamento obbligatorio aziende da 15 a 35 dipendenti**

Dal 1° gennaio 2018 cambiano le regole per i datori di lavoro che occupano un numero di dipendenti compreso tra 15 e 35 in relazione agli obblighi di assunzione di persone con disabilità. Quindi, i datori di lavoro che si troveranno a superare la soglia dei 14 dipendenti, dovranno adoperarsi per coprire la quota di riserva, entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo.

La modifica introdotta con il Jobs Act (tramite il Dlgs 151/2015, articolo 3, comma 1), infatti, fa scattare l'obbligo di assumere una persona con disabilità **al raggiungimento della quindicesima unità computabile**, non più nel caso di una nuova assunzione (la sedicesima) come avveniva fino al 31 dicembre 2017.

I datori che hanno almeno 15 dipendenti, per i quali sono intervenuti cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, devono presentare entro il 31 gennaio il prospetto informativo relativo al 2017: per la mancata presentazione del modello è prevista una sanzione di 635,11 euro, aumentata di 30,76 euro per ogni giorno di ritardo.

I datori interessati, ovvero quelli che occupano già 15 dipendenti, per adempiere correttamente a tale disposizione, devono, quindi, procedere ad individuare ed assumere la persona con disabilità (con percentuale pari o superiore al 60%, 46% se disabilità psichica). Qualora non siano riusciti ad individuare autonomamente una persona da assumere, devono presentare agli uffici competenti territorialmente, entro il 2 marzo 2018,

una richiesta numerica di assunzione, indicando la qualifica professionale di cui necessitano.

Gli uffici di collocamento obbligatorio, provvederanno a segnalare la presenza in graduatoria di soggetti con la qualifica richiesta, diversamente inviteranno i datori di lavoro a individuare concordemente un'altra risorsa, anche con diversa qualifica.

Nel caso in cui il datore di lavoro obbligato non provveda alla copertura della quota di riserva è passibile di una sanzione di 153,20 euro per ogni giorno per ogni giorno in cui l'obbligo non viene assolto .

I datori che dovessero avere in organico persone con disabilità accertata prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunte tramite il collocamento obbligatorio, potranno computare questi lavoratori nella quota di riserva, a patto che abbiano **una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60 per cento.**

Le aziende in particolari condizioni possono, invece, presentare una richiesta di esonero parziale dalla copertura. La possibilità di non occupare l'intera percentuale di posti riservati alle categorie protette è concessa per un periodo massimo di 12 mesi, con scadenza al 31 dicembre di ogni anno e costa all'azienda un contributo di 30,64 euro per ogni giorno lavorativo e per ciascuna persona disabile non assunta.

Sono sospese dall'obbligo di assunzione le aziende che hanno attivato interventi straordinari di integrazione salariale o procedure di licenziamento collettivo o di incentivo all'esodo, o che hanno dichiarato fallimento o che sono in liquidazione.

Nel ringraziarVi per l'attenzione, Vi informiamo che, come sempre, i nostri Uffici sono a disposizione per ulteriori chiarimenti su quanto esposto nella presente.

Buon Lavoro

**Studio di Consulenza del Lavoro Duraccio**