



Una nota dell'Anpal sui termini da rispettare nelle aziende da 15 a 35 dipendenti

# Disabili, assunzioni obbligate

## Entro febbraio l'inserimento nominativo del lavoratore

DI DANIELE CIRIOLI

**A**ssunzione «obbligatoria» per il collocamento obbligatorio. I datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti hanno tempo fino alla fine di febbraio per fare l'assunzione nominativa del disabile e così coprire, se non ancora fatto, la quota di riserva (pari a 1 unità). In mancanza, devono fare richiesta numerica al collocamento, mediante prospetto informativo (sistema CO) da presentarsi al massimo entro il 1° marzo (60 giorni dal 1° gennaio). A precisarlo è l'Anpal, nella nota prot. n. 454/2017.

**Quota di riserva.** Dal 1° gennaio sono in vigore le novità del Jobs act (dlgs n. 151/2015), in materia di collocamento dei disabili. Quella principale stabilisce, per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, che l'obbligo di assumere un lavoratore con disabilità non si applica in caso di nuove assunzioni: la conseguenza è che è diventato «obbligatorio» coprire la quota di riserva (cioè l'assunzione obbligatoria del disabile). La novità riguarda anche partiti politici, organizzazioni sindacali, organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e riabilitazione.

**L'obbligo di assunzione.** In merito al nuovo obbligo di assunzione, da parte dei datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, l'Anpal evidenzia anche che la riforma ha «conseguentemente abroga-

to, in via implicita, sempre con effetto dal 1° gennaio 2017, la previsione transitoria di cui al comma 2 dell'art. 2 del dpr n. 333/2000, che consentiva ai datori di lavoro che effettuano una nuova assunzione aggiuntiva rispetto al numero dei dipendenti in servizio, di assumere un lavoratore con disabilità entro i dodici mesi successivi dalla data in cui avevano effettuato la predetta assunzione». La conseguenza è rilevante, precisa sempre l'Anpal: i datori di lavoro sono tenuti a presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione, non già entro 12 mesi successivi alla data di assunzione effettuata nel corso del 2016, ma entro 60 giorni decorrenti dal 1° gennaio 2017 (data di entrata in vigore della nuova disciplina). A tal fine, devono tenere conto delle modalità indicate dall'art. 7 della legge n. 68/1999 (nota n. 970 del 17 febbraio 2016).

**«CO» entro il 1° marzo.** L'assunzione deve avvenire con richiesta nominativa. In caso di mancato rispetto del termine (60 giorni), il datore di lavoro decade dalla possibilità di avvalersi della richiesta nominativa ed è tenuto a presentare una richiesta numerica mediante presentazione del prospetto per il tramite dei servizi telematici (CO).

**Sanzioni salate.** Trascorsi 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo di assunzione del disabile (nel caso specifico, quindi, dal 2 marzo), per ogni

giorno lavorativo durante il quale risulti non coperta, per cause imputabili al datore di lavoro, la quota dell'obbligo il datore di lavoro è tenuto al versamento, a titolo di sanzione, di una somma pari a 153,20 euro al giorno (cinque volte la misura del contributo esonerativo) per ciascun disabile non occupato nella giornata. La presentazione della richiesta numerica, evidentemente, fa da scudo al datore di lavoro per la non applicazione della sanzione. Per la stessa violazione trova applicazione la procedura di diffida che, in tal caso, obbliga in relazione alla quota d'obbligo non coperta anche alla presentazione agli uffici competenti della richiesta di assunzione o la stipulazione del contratto di lavoro con la persona con disabilità avviata dagli uffici.



## I nuovi obbligati

<b>Datori di lavoro con 15-35 dipendenti</b>	<b>Adempimenti</b>
NON hanno effettuato una nuova assunzione entro il 31 dicembre 2016	NON sono tenuti a presentare, entro il 31 gennaio 2017, il prospetto informativo
Hanno effettuato una nuova assunzione entro il 31 dicembre 2016	Sono tenuti a presentare, entro il 31 gennaio 2017, il prospetto informativo