



STUDIO FILIPPI
CONSULENTI D'IMPRESA
Via Brescia 33B
36040 Torri di Quartesolo (VI)
Telefono (4 linee): 0444 525824
Fax: 0444 809824
E-mail: info@studio-filippi.it
Web-site: www.studio-filippi.it



Updates and News 05 2025

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

Eventuali e-mail ricevute rimarranno inevase.

Collocamento obbligatorio

Ricordiamo che, ai sensi della normativa vigente, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle proprie dipendenze un determinato numero di lavoratori disabili, in misura proporzionata alle dimensioni dell'azienda, con riferimento al personale occupato sul territorio nazionale.

E' possibile beneficiare di un esonero parziale dagli obblighi di assunzione che possono anche essere sospesi in caso di CIGS o licenziamenti collettivi.

Le aziende che a livello nazionale occupano almeno 15 dipendenti, devono inviare annualmente, **entro il 31 gennaio**, agli uffici competenti un prospetto informativo sulla loro situazione occupazionale. La trasmissione è obbligatoria solo in caso vi siano state variazioni nella situazione occupazionale tali da modificare gli obblighi di assunzione o da incidere sul computo della quota di riserva.

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 della sede di lavoro sia a quelle limitrofe.

Quali sono le sanzioni per chi non adempie all'obbligo?

Per la mancata assunzione del disabile, la sanzione ammonta a 196,05 euro per ogni giorno lavorativo di ritardo.

21 gennaio 2025

I migliori saluti.

Lucia Dott.ssa Filippi

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

Questa comunicazione ha lo scopo di fornirti informazioni da parte del nostro Studio.

Ai sensi dell'art. 22 del Regolamento UE 2106/679 ti informiamo che hai il diritto di revocare in qualsiasi momento il consenso al trattamento dei dati, pertanto potrai inviarcene una mail all'indirizzo negoilconsenso@studio-filippi.it con scritto "Cancellami".

Ai sensi del Regolamento UE 2016/679 sulla protezione dei dati personali delle persone fisiche le informazioni contenute nel presente messaggio e in qualsiasi allegato sono di carattere confidenziali ed esclusivamente per l'uso dei destinatari previsti. Se avessete ricevuto questo messaggio per errore, la informiamo che in base al regolamento di cui sopra e all'art. 616 c.p., qualsiasi uso, divulgazione, distribuzione o riproduzione dei contenuti è severamente proibito. Si prega di inviare una notifica al mittente e quindi eliminare il messaggio (inclusi gli allegati) dal proprio sistema senza leggere alcun contenuto. Pursuant to EU Regulation 2016/679 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data, the information contained in this message and in any attachment is confidential and exclusively for the use of the intended recipients. If you have received this message by mistake, we inform you that according to the aforementioned regulation and to art. 616 c.p., any use, disclosure, distribution or reproduction of the contents is strictly prohibited. Please give notification to the sender and then delete the message (including the enclosures) from your system without reading any of the contents.