

**Dott. Antonio Ferrante**  
Tributarista – Consulente Fiscale

**Rag. Cinzia Barbiero**  
Ragioniera Commercialista  
Revisore contabile

**Dott.ssa Chiara De Rossi**  
Ragioniera Commercialista  
Revisore Contabile - Revisore Coop.



**Dott. Luca Scalabrin**  
Consulente del lavoro  
CTU Tribunale di Venezia

**Rag. Alfonso Chiaravalle**  
Consulente del Lavoro

**Avv. Paolo Patelmo**  
Patrocinante in Cassazione

**Risorse Umane - Fiscalità  
Finanza d'Impresa**

A tutti i clienti dello studio

Chirignago, 26.01.2018

Oggetto: **DISABILI** e categorie protette nuovi obblighi 2018 – Lavoratori somministrati.

A partire dal prossimo gennaio 2018 entrano in vigore nuove norme in relazione alle assunzioni obbligatorie di lavoratori disabili per le aziende con più di 14 dipendenti. Dette imprese sono costrette a riservare una quota di assunzioni per tali categorie di lavoratori (invalidi civili, invalidi del lavoro, invalidi per servizio, ex dipendenti pubblici, compresi i militari, invalidi di guerra e civili di guerra con minorazioni, non vedenti, sordomuti) e altre categorie protette.

#### CATEGORIE DI LAVORATORI DISABILI:

- Invalidi civili con percentuale di invalidità tra il 46% e il 100%;
- Invalidi del lavoro con percentuale superiore al 33%;
- Invalidi per servizio;
- Invalidi di guerra e civili di guerra con minorazioni dalla 1' alla 8' categoria;
- Non vedenti e sordomuti;
- Categorie protette: profughi italiani, orfani e vedove/i di deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio od equiparati, compresi vedove/i, orfani, coniugi e figli di grandi invalidi del lavoro dichiarati incollocabili, grandi invalidi per servizio o di guerra con pensione di prima categoria, vittime del dovere, del terrorismo e della criminalità organizzata.

Pertanto:

Tutte le aziende che occupano 14 dipendenti, dal giorno successivo al raggiungimento di quota 15 lavoratori occupati (e anche quando si libera un posto già coperto da disabile), hanno l'obbligo di assumere una quota di lavoratori invalidi.

In particolare:

- Per le aziende comprese tra 15 e 35 dipendenti: obbligo di assumere 1 disabile
- Per le aziende dai 36 ai 50 dipendenti: obbligo di assumere 2 disabili
- Per le aziende con oltre 50 dipendenti: obbligo di riservare il 7% dei posti a disabili + 1% a favore dei familiari degli invalidi e/o di profughi rimpatriati.

Si ribadisce che le aziende sono tenute a presentare la richiesta di assunzione entro 60 giorni dal momento in cui scatta l'obbligo.

**Dott. Antonio Ferrante**  
Tributarista – Consulente Fiscale

**Rag. Cinzia Barbiero**  
Ragioniera Commercialista  
Revisore contabile

**Dott.ssa Chiara De Rossi**  
Ragioniera Commercialista  
Revisore Contabile - Revisore Coop.



**Dott. Luca Scalabrin**  
Consulente del lavoro  
CTU Tribunale di Venezia

**Rag. Alfonso Chiaravalle**  
Consulente del Lavoro

**Avv. Paolo Patelmo**  
Patrocinante in Cassazione

**Risorse Umane - Fiscalità  
Finanza d'Impresa**

Si considerano esclusi dal computo:

- Dipendenti assunti a tempo determinato con durata inferiore a 6 mesi e Lavoratori Disabili
- Soci di cooperative di produzione e lavoro e Dirigenti d'Azienda
- Personale assunto con contratto di inserimento o di somministrazione (con limiti)
- Lavoratori che svolgono l'attività all'estero
- Lavoratori socialmente utili e Lavoratori a domicilio
- Lavoratori aderenti al programma di emersione
- Apprendisti e Apprendistato con contratto formazione-lavoro e di reinserimento
- I lavoratori part-time si computano "pro-quota"

Nella quota possono essere calcolati i lavoratori già disabili prima dell'assunzione e assunti anche senza collocamento obbligatorio purché la riduzione della capacità lavorativa sia maggiore del 60% (o del 45% se per disabilità psichica o intellettiva).

Il decreto JOBS ACT 151/2015 istituisce anche il cosiddetto COLLOCAMENTO MIRATO INVALIDI, dove confluiranno tutti i dati dei datori di lavoro pubblici e privati e dei lavoratori disabili beneficiari del collocamento obbligatorio, cui le ditte potranno accedere.

Le aziende che hanno un tasso Inail superiore al 60 per mille possono optare per l'esonero, pagando un importo giornaliero – ridotto - di Euro 30.64 per ciascun lavoratore non assunto.

Si informa inoltre che l'obbligo può essere sospeso o l'azienda esonerata, nel caso si manifestino una delle seguenti condizioni:

- Ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale in CIGS
- Fallimento e/o liquidazione e Mobilità per tutto il periodo
- Contratto di solidarietà e Accordi di incentivo all'esodo

In tutte queste ipotesi scatta la sospensione dell'obbligo per un periodo massimo di 3 mesi (eventualmente prorogabile).

L'esonero parziale dall'obbligo (max 12 mesi ma con versamento di € 30,64/giorno) scatta quando l'azienda:

- Svolge un lavoro faticoso e pericoloso
- L'attività lavorativa è definita insalubre o è di alta specializzazione

Sono esonerati anche i datori di lavoro privati (e gli enti pubblici economici) che versano un tasso di premio INAIL pari o superiore al 60 per mille. Anche in questo caso, autocertificando l'esonero, sono obbligati al versamento di € 30,64/giorno per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.

**Per il mancato e/o tardivo inadempimento è prevista una sanzione amministrativa di € 153,20 per ogni giorno di "scopertura".**

#### INCENTIVI ECONOMICI

Al datore di lavoro che assuma un lavoratore appartenente alle Categorie Protette spetta un incentivo economico – calcolato sulla retribuzione mensile lorda – pari a:

**Dott. Antonio Ferrante**  
Tributarista – Consulente Fiscale

**Rag. Cinzia Barbiero**  
Ragioniera Commercialista  
Revisore contabile

**Dott.ssa Chiara De Rossi**  
Ragioniera Commercialista  
Revisore Contabile - Revisore Coop.



**Dott. Luca Scalabrin**  
Consulente del lavoro  
CTU Tribunale di Venezia

**Rag. Alfonso Chiaravalle**  
Consulente del Lavoro

**Avv. Paolo Patelmo**  
Patrocinante in Cassazione

**Risorse Umane - Fiscalità**  
**Finanza d'Impresa**

- Per assunzione di lavoratori a tempo indeterminato - con riduzione capacità lavorativa superiore al 79% - spetta un incentivo pari al 70% della retribuzione mensile lorda ai fini previdenziali
- Se con riduzione compresa tra il 67% e il 79% spetta un incentivo pari al 35% della retribuzione lorda
- Per assunzione di lavoratori con disabilità psichiche ed intellettiva con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% spetta una agevolazione pari al 70% della retribuzione

Il bonus assunzione disabili è cumulabile con gli altri BONUS/ incentivi previsti ad eccezione dell'incentivo per i percettori NASPI Per godere dell'incentivo occorre inoltrare domanda all'INPS e attendere la comunicazione di avvenuta prenotazione dell'incentivo.

L'argomento è stato qui trattato in modo sintetico e semplificato ad uso esclusivo dei clienti dello studio.

**COMUNICAZIONE ANNUALE PER LAVORATORI SOMMINISTRATI.**

Vogliamo inoltre ricordare che le aziende che abbiano stipulato nel corso dell'anno 2017, contratti con le agenzie di somministrazione, risultano obbligatorie, entro il 31 gennaio 2018, a comunicare alla rappresentanza sindacale unitaria o alle rappresentanze aziendali o, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione conclusi nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre dell'anno precedente.

Lo studio opererà direttamente per tale adempimento, previa comunicazione da parte dell'azienda dei dati richiesti per la comunicazione, come sotto riportato, entro il 29/01/2018.

Si ricorda che tutte le circolari predisposte sono anche direttamente scaricabili dal sito [www.soges.ve.it](http://www.soges.ve.it) nella sezione riservata alle aziende.

A disposizione per ogni eventuale ulteriore chiarimento, si porgono cordiali saluti

Studio Dott. Luca Scalabrin

Comunicazione dati somministrati:

1. Numero \_\_\_\_\_ contratti di somministrazione avviati in azienda
2. Durata \_\_\_\_\_
3. Numero \_\_\_\_\_ lavoratori
4. Qualifiche \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_