



ENTE NAZIONALE PER LA PROTEZIONE E L'ASSISTENZA DEI SORDI – ONLUS

Ente Morale che opera senza fini di lucro per l'integrazione dei sordi nella società
SEZIONE PROVINCIALE DI NAPOLI

Prot. n. 867/18

Napoli, 29/03/2018

Ai sigg.ri Soci
Ente Nazionale Sordi di Napoli

CIRCOLARE N. 22/2018 **ASSUNZIONE DISABILI: LE NOVITA' DAL 1.1.2018**

Dal 1 gennaio 2018 è entrata in vigore la norma del Decreto Legislativo n.151/2015 (decreto attuativo del Jobs Act) per cui le aziende che impiegano da 15 a 35 dipendenti, che prima del 2018 erano escluse, hanno l'obbligo di assumere un lavoratore disabile dalle liste del collocamento obbligatorio.

L'obbligo di assunzione scatta dal giorno successivo al raggiungimento dei 15 dipendenti; l'azienda ha 60 giorni di tempo per adempiere, anche se si libera un posto già coperto da un disabile per pensionamento, dimissioni o altro evento.

Dal 1° gennaio 2018 anche i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione sono tenute a rispettare le quote generali di lavoratori dipendenti rientranti nella tutela del collocamento obbligatorio a prescindere dalla circostanza che il datore di lavoro proceda o meno a nuove assunzioni.

Il Decreto Legislativo n. 185/2016 (correttivo del Jobs Act) ha innalzato le sanzioni in caso di mancata assunzione di lavoratori disabili, portandole da 62,77 euro a 153,20 euro per ogni giorno in cui l'obbligo non viene assolto.

Rivediamo in dettaglio le novità introdotte dalla normativa del Jobs Act sul collocamento obbligatorio e dal D.lgs. 185 del 24 settembre 2016, correttivo del c.d. 'Jobs Act':

1. il datore di lavoro che non rispetta gli obblighi di assunzione del lavoratore disabile, deve pagare una sanzione amministrativa (multa) di euro 153,20 per ogni giorno di lavoro e per ogni lavoratore disabile non assunto;
2. le aziende sono esonerate dall'obbligo di assunzione disabili per situazioni particolari legate alla pericolosità, insalubrità o alta specializzazione dell'attività svolta dall'azienda medesima oppure se hanno dipendenti che usufruiscono della integrazione salariale straordinaria (CIGS);



ENTE NAZIONALE PER LA PROTEZIONE E L'ASSISTENZA DEI SORDI – ONLUS

Ente Morale che opera senza fini di lucro per l'integrazione dei sordi nella società

SEZIONE PROVINCIALE DI NAPOLI

3. devono essere calcolati nella quota di posti di lavoro riservati ai disabili, anche i lavoratori che non sono stati assunti tramite il collocamento obbligatorio, nel caso in cui abbiano

- una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%; oppure
- una disabilità intellettiva e psichica con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.

Per completare l'informazione ricordiamo che:

- le aziende che occupano da 15 a 35 dipendenti sono tenute all'assunzione di **1** disabile;
- le aziende che occupano da 36 a 50 dipendenti sono tenute all'assunzione di **2** disabili;
- le aziende che occupano più di 50 dipendenti sono tenute ad assumere un numero di disabili pari al 7°/o del personale, con l'obbligo di assumere **ANCHE** un lavoratore proveniente dalle categorie protette (orfani, vedove dei caduti per lavoro o per servizio e soggetti equiparati).

Ai fini dell'obbligo di assunzione dei NON SONO CALCOLATI come dipendenti effettivi dell'azienda:

- gli apprendisti;
- i dirigenti;
- i soci lavoratori delle cooperative di produzione e lavoro;
- i lavoratori a domicilio;
- i disabili già assunti;
- i lavoratori divenuti invalidi durante il rapporto di lavoro con una percentuale pari o superiore al 60% o avviati al lavoro senza il tramite del collocamento obbligatorio;
- i lavoratori assunti a tempo determinato, con contratto di durata fino a 6 mesi.



Il Presidente Provinciale
Rag. Elvira SEPE