



# STUDIO PERUZZI TRIGGIANI DANI

Via L. Giuntini, 50/N – 50053 Empoli (FI)  
Tel. 0571.994128 – Fax 0571.992326 - 592892  
E-mail: [info@studioperuzzi.com](mailto:info@studioperuzzi.com)  
Web: [www.studioperuzzi.com](http://www.studioperuzzi.com)

**Rag. Franco Peruzzi**  
CONSULENTE DEL LAVORO  
**Dott. Franca Peruzzi**  
CONSULENTE DEL LAVORO  
**Rag. Giovanni Peruzzi**  
CONSULENTE DEL LAVORO

**Dott. Raffaele Triggiani**  
COMMERCIALISTA REVISORE CONTABILE  
**Dott. Stefano Dani**  
COMMERCIALISTA REVISORE CONTABILE  
**Dott. Fulvia Peruzzi**

Empoli, 21/12/2017

A tutte le Aziende  
Loro sedi

Circolare Flash n° 18

Oggetto: **ASSUNZIONE DI DISABILI: LE NOVITÀ IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 2018**

**Come vi avevamo già informato l'anno scorso con apposite circolari vi rammentiamo, che l'obbligo di assunzione immediata di 1 disabile nelle aziende da 15 a 35 dipendenti, inizialmente previsto dal 1 gennaio 2017 è stato poi prorogato e quindi entrerà in vigore il prossimo 1 gennaio 2018.**

Ai sensi dell'art. 3, comma 1, della Legge n. 68/1999 i datori di lavoro che occupano almeno 15 dipendenti sono obbligati ad assumere un numero di soggetti disabili (c.d. **quota di riserva**) variabile in funzione del numero di lavoratori validi e computabili che risultano in forza in azienda. In particolare, il numero delle assunzioni obbligatorie è stabilito, dal predetto articolo 3, nella seguente misura:

## Lavoratori computabili

da 15 a 35  
da 36 a 50  
oltre 50

## Assunzioni obbligatorie

1  
2  
7% dei lavoratori occupati

Con specifico riferimento alle aziende che occupano **da 15 a 35 dipendenti, fino al 31 dicembre 2017** trova applicazione un particolare regime di favore in base al quale l'obbligo di assunzione del disabile insorge **solo in caso di una nuova assunzione**, intendendo per tale quella che risulta *“aggiuntiva rispetto al numero dei dipendenti in servizio”* e che, pertanto, realizza un effettivo incremento dell'organico aziendale.

Pertanto, ad esempio, se un'azienda occupa 15 dipendenti computabili, l'obbligo di assumere un disabile, fino al 31 dicembre 2017, sorge soltanto al momento in cui si procede all'assunzione del 16° dipendente computabile.

## LA MODIFICA APPORTATA DAL D.LGS N. 151/2015

A seguito delle modifiche apportate alla Legge n. 68/1999 dall'art. 3 del D.Lgs n. 151/2015 e, successivamente, dalla Legge n. 19/2017 **(che ha prorogato dal 1° gennaio 2017 al 1° gennaio 2018 l'entrata in vigore della nuova disciplina introdotta dal D.Lgs n. 151/2015 e ivi richiamati), a decorrere dal 1° gennaio 2018,**

- l'**insorgenza dell'obbligo** di assunzione di lavoratori disabili
- per i datori di lavoro privati che **occupano da 15 a 35 dipendenti**, nonché per 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, **non è più subordinata**  
• **all'effettuazione di una "nuova assunzione"**.

Ne consegue, pertanto, che **l'obbligo di assunzione di lavoratori disabili sorgerà**, per le predette categorie di datori di lavoro, **in un momento anteriore rispetto alla precedente normativa**.

Tale obbligo, infatti, sorgerà **contestualmente** al raggiungimento del limite di 15 lavoratori computabili.

#### **L'IMPATTO SUGLI OBBLIGHI DI ASSUNZIONE SUL PROSPETTO INFORMATIVO**

Il Ministero del Lavoro e l'ANPAL, con la **Nota n. 454** emanata il **23 gennaio 2017** (in previsione che l'obbligo entrasse in vigore al 1° gennaio 2017, **salvo la successiva proroga al 1° gennaio 2018 operata dalla Legge n. 19/2017**), avevano fornito chiarimenti in merito alla presentazione del **prospetto informativo** di cui all'art. 9, comma 6, della Legge n. 68/1999 e agli **obblighi di assunzione dei datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti**, nonché dei partiti politici e delle organizzazioni.

Si ritiene che le indicazioni fornite dal Ministero con riferimento alla data del 1° gennaio 2017 si possano ritenere valide con riferimento alla data del 1° gennaio 2018. Si propongono di seguito le istruzioni fornite a suo tempo dal Ministero tenendo conto del fatto che la nuova norma entra in vigore il 1° gennaio 2018.

#### **Obblighi di assunzione**

Per quanto riguarda gli obblighi di assunzione da parte dei **datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti**, dal **1° gennaio 2018**, risulta abrogata la norma di cui all'art. 2, comma 2, del DPR n. 333/2000, che consentiva ai suddetti datori di lavoro di assumere un lavoratore con disabilità entro i 12 mesi successivi alla data in cui avevano effettuato l'assunzione aggiuntiva rispetto al numero dei dipendenti in servizio.

Di conseguenza, i datori di lavoro che **occupano da 15 a 35 dipendenti** sono tenuti a presentare agli uffici competenti la **richiesta di assunzione entro 60 giorni dal 1° gennaio 2018**, e quindi entro il **1° marzo 2018 (non più entro i 12 mesi successivi alla data di assunzione effettuata nel corso del 2017)**, secondo le modalità definite dal Ministero del Lavoro nella Nota n. 970/2016.

#### **Invio del prospetto informativo**

Per quanto riguarda l'invio del prospetto informativo, i datori di lavoro privati appartenenti alla **fascia 15-35 dipendenti**, nonché 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, che

- **non hanno effettuato una nuova assunzione entro il 31 dicembre 2017, non sono tenuti** alla presentazione, entro il 31 gennaio 2018, del prospetto informativo;
- **hanno effettuato una nuova assunzione, aggiuntiva** rispetto al numero dei dipendenti in servizio, **entro il 31 dicembre 2017, sono tenuti** ad inviare il prospetto informativo, entro il 31 gennaio 2018, in quanto è cambiata la loro situazione occupazionale.

Il Ministero ricorda, infatti, che, ai fini della compilazione del prospetto informativo, si deve prendere a riferimento la situazione occupazionale al 31 dicembre dell'anno precedente e che il prospetto non va presentato solo se i datori di lavoro non hanno subito cambiamenti nella situazione occupazionale, tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva.

Per eventuali chiarimenti il personale dello Studio è a vostra disposizione.