

LP ADVISORY

NEWSLETTER 03/2024

18.01.2024



IN QUESTA EDIZIONE

1. Prospetto Informativo

1

Prospetto Informativo

A tutti i clienti

Il 31 gennaio 2024 scadrà il termine per la trasmissione in via telematica del prospetto informativo con il quale i datori di lavoro, che occupano **almeno 15 dipendenti**, comunicano la situazione del personale occupato al 31.12.2023 ai fini dell'applicazione della normativa sul collocamento dei disabili (Legge 68/99). L'invio telematico è obbligatorio qualora rispetto all'ultimo prospetto inviato, siano intervenuti cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva.

Di seguito, in estrema sintesi, si riepiloga la disciplina del collocamento obbligatorio e, più in dettaglio, le categorie che devono essere escluse dalla base di computo e gli incentivi rapportati alla percentuale ed alla tipologia di disabilità.

Dimensione occupazionale

Per individuare la dimensione occupazionale dell'azienda sono computati di norma tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato. I lavoratori part-time si computano per la quota di orario effettivamente svolto, facendo riferimento all'orario previsto dal CCNL di settore, e riferito alle ore lavorative ordinarie effettuate nell'azienda, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore al 50% di quello normale.

Obblighi occupazionali

Organico aziendale	Personale disabile da assumere
Fino a 14 dipendenti	Nessuna assunzione obbligatoria
Da 15 a 35 dipendenti	N. 1 lavoratore
Da 36 a 50 dipendenti	N. 2 lavoratori
Oltre 50 dipendenti	7% dei lavoratori occupati + soggetti appartenenti alle categorie protette ex art. 18 L.68/99.

Esclusioni

Sono esclusi dal computo, oltre ai soggetti avviati obbligatoriamente già assunti, i seguenti lavoratori:

Lavoratori esclusi	Condizioni particolari per l'esclusione
1. Apprendisti	
2. Contratti a tempo determinato fino a 6 mesi.	Per i contratti con durata del rapporto oltre i 6 mesi l'esclusione si ha solo per i dipendenti assunti per ragioni sostitutive. Si computano invece pro-quota negli altri casi.
3. Dirigenti	
4. Somministrati, soci di cooperative di produzione e lavoro, lavoratori a domicilio	
5. Soggetti assunti per attività da svolgersi all'estero	
6. Personale di cantiere che opera all'interno del luogo in cui si effettuano i lavori e addetti al trasporto (autisti) del settore edile	
7. Personale viaggiante del settore autotrasporto; Personale viaggiante e navigante del settore trasporto aereo,	

marittimo e terrestre e dell'autotrasporto	
8. Personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto nel settore impianti a fune; Personale di sottosuolo e adibito alle attività di movimentazione e trasporto del minerale nel settore minerario	
9. Personale "distaccato" rispetto all'organico del distaccatario. Il lavoratore distaccato disabile è escluso dalla base di computo e computato nella quota di riserva della provincia di assunzione	
10. Divenuti inabili, dopo l'assunzione, allo svolgimento delle proprie mansioni per infortunio o malattia	Riduzione della capacità lavorativa in misura pari o superiore al 60%
11. Divenuti inabili, dopo l'assunzione, allo svolgimento delle proprie mansioni per infortunio sul lavoro o malattia professionale	Grado di invalidità superiore al 33%
12. Invalidi civili assunti al di fuori delle procedure che regolano il collocamento obbligatorio	
13. Orfani e coniugi superstiti	Già assunti alla data del 18 gennaio 2000

Convenzioni

Entro 60 giorni successivi a quello in cui viene raggiunta la soglia occupazionale che fa scattare l'obbligo, il datore di lavoro deve presentare domanda di assunzione del disabile oppure, in alternativa, presentare una convenzione. Si precisa che la stipula di una convenzione:

- consente, per la durata della stessa, all'assolvimento degli impegni previsti dalla normativa sul collocamento obbligatorio nei limiti di quanto convenuto. Pertanto, durante il periodo di validità della convenzione le società saranno considerate adempienti agli obblighi previsti dalla legge 68/99 anche in relazione alla partecipazione a gare d'appalto pubbliche come previsto dall'art.17 della suddetta legge;
- consente la facoltà di scelta nominativa del disabile da inserire;
- può prevedere l'assolvimento dell'obbligo di assunzione anche attraverso le seguenti forme:

- a) svolgimento di tirocini formativi o di orientamento finalizzati all'assunzione,
- b) assunzione con contratto di lavoro a termine,
- c) assunzione con contratto di apprendistato,
- d) periodo di prova più ampio di quello previsto dal singolo CCNL, comunque nel rispetto del limite massimo indicato nelle linee guida ministeriali.

Incentivi per assunzione disabili

L'INPS riconosce un incentivo ai datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato un disabile.

L'incentivo si applica alle assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine (anche part-time). Si riepilogano di seguito le misure e la durata delle agevolazioni.

Grado di disabilità del lavoratore assunto	Misura dell'incentivo	Durata dell'incentivo
Riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria (Tab. DPR 915/78)	70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per ogni lavoratore disabile	36 mesi
Riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria (Tab. DPR 915/78)	35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per ogni lavoratore disabile	36 mesi
Disabilità intellettiva e psichica che comporta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%	70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica	60 mesi

La spettanza dell'incentivo è subordinata:

- alla regolarità degli obblighi contributivi, all'osservanza delle norme previste a tutela delle condizioni di lavoro, al rispetto degli altri obblighi di legge e degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, se sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

- alla realizzazione dell'incremento netto dell'occupazione, rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti l'assunzione o la trasformazione.
- per le assunzioni obbligatorie dei lavoratori disabili non si applicano i principi generali in materia di fruizione degli incentivi all'occupazione, che invece trovano applicazione nell'ipotesi di assunzioni di lavoratori disabili effettuate oltre la c.d. "quota di riserva". Pertanto, se il datore di lavoro, per adempiere agli obblighi di assunzione dei disabili, sceglie di assumere un lavoratore disabile al posto di un altro che ha maturato un diritto di precedenza alla riassunzione, l'incentivo non spetta, in quanto l'assunzione è effettuata in violazione del diritto di precedenza. L'incentivo è concesso in caso di assunzione a tempo indeterminato o di assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi e per tutta la durata del contratto.

E' possibile il cumulo dell'incentivo con altre agevolazioni contributive, purché la misura complessiva degli incentivi non superi il 100% dei costi salariali (retribuzione lorda e contribuzione dovuta) per ciascun periodo di occupazione.

Sanzioni

La mancata presentazione del prospetto informativo comporta la sanzione amministrativa di Euro 702,43 oltre alla maggiorazione di 34,02 euro per ogni giorno di ritardo.

Lo Studio resta a disposizione per ogni ulteriore chiarimento o necessità nonché per la compilazione e l'invio del prospetto informativo.

Milano, 18 gennaio 2024



Le informazioni qui contenute sono da considerarsi accurate sino alla data di pubblicazione della newsletter; le norme regolatrici la materia potrebbero essere nel frattempo state modificate. Il contenuto di questa newsletter non costituisce, né può essere usato come, sostituto di un parere fiscale e/o legale per una specifica situazione. Il Bureau Plattner non è responsabile per qualsiasi azione intrapresa o meno sulla base di questa newsletter.

Informazioni dettagliate in ordine alla nostra informativa sul trattamento dei dati personali sono riportate nella Privacy Policy, consultabile sul nostro sito web: <https://www.lp-advisory.com/de/privacy>. Per eventuali domande si prega di contattare il seguente indirizzo email: info@lp-advisory.com.