



HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

ALLE AZIENDE CLIENTI
LORO INDIRIZZI

Bologna, 08 ottobre 2021

Circolare n. 13/2021

OGGETTO: ADEGUAMENTO DEL CONTRIBUTO ESONERATIVO E DELLE SANZIONI NEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO.

Il presente documento non costituisce parere professionale ed il relativo contenuto ha esclusivamente carattere informativo.

Come noto, la legge 12 marzo 1999, n. 68 stabilisce che i datori di lavoro che impiegano un numero di dipendenti da 15 a 35 debbano assumere un disabile, che i datori di lavoro che impiegano un numero di dipendenti da 36 a 50 debbano assumere due disabili e che infine i datori di lavoro che impiegano un numero di dipendenti oltre i 50 debbano riservare il 7% dei posti complessivi ai disabili.

Con due distinti decreti del Ministero del Lavoro sono stati aggiornati, a far data dal 1° gennaio 2022, gli importi del contributo esonerativo relativo all'assunzione del personale disabile e delle sanzioni amministrative previste in caso di violazione delle norme sul collocamento obbligatorio.

NUOVO IMPORTO DELL' ESONERO PARZIALE.

L'art. 5 della legge n. 68 del 12.03.1999 prevede che i datori di lavoro possano essere esonerati dall'obbligo dell'assunzione di personale disabile nella misura massima del 60%, a causa delle speciali condizioni della loro attività, alla condizione che versino al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili un contributo esonerativo pari attualmente a euro 30,64 per ogni giorno lavorativo e per ciascun lavoratore disabile non occupato (perché appunto esonerato).

L'esonero deve essere richiesto con apposita domanda ed autorizzato dall'Ufficio competente; esso è riservato alle aziende con un organico pari ad almeno 50 dipendenti computabili.

A far data dal 1° gennaio 2022 l'importo giornaliero dell'esonero viene adeguato ad **euro 39,21**.

NUOVI IMPORTI DELLE SANZIONI PER VIOLAZIONE DEGLI OBBLIGHI SUL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO.

Viene adeguato anche l'importo delle sanzioni amministrative stabilite in caso di violazione degli obblighi previsti per la mancata copertura della quota di riserva e per la mancata assunzione del lavoratore disabile.



HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

Trascorsi 60 giorni dalla data in cui sorge l'obbligo di assunzione, per ogni giorno nel quale non risulti coperta la quota d'obbligo, il datore è tenuto al versamento al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili di una somma che viene innalzata, dal 1° gennaio 2022, da euro 153,20 ad **euro 196,05**.

Il datore di lavoro è tenuto inoltre ad indicare la propria situazione occupazionale, rispetto agli obblighi di assunzione di personale disabile e i posti di lavoro con relative mansioni disponibili, tramite il "Prospetto Informativo": la trasmissione deve avvenire entro il 31 gennaio di ogni anno, con riferimento alla situazione occupazionale al 31 dicembre dell'anno precedente. Il Prospetto non deve essere necessariamente inviato ogni anno, ma solo qualora, rispetto all'ultimo invio, vi siano stati cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo di legge oppure da incidere sul computo della quota di riserva.

A tale proposito viene adeguata, sempre dal 1° gennaio 2022, la sanzione prevista per il caso di omessa o ritardata presentazione telematica del prospetto informativo: da euro 635,11 ad **euro 702,43**, a cui deve aggiungersi la maggiorazione di **euro 34,02** (anch'essa innalzata rispetto al precedente importo di euro 30,76) per ciascun giorno di ritardo.

ULTERIORI CONSEGUENZE PREVISTE IN CASO DI MANCATA ASSUNZIONE DI PERSONALE INVALIDO.

Si segnala che, a fronte del mancato adempimento da parte del datore dell'obbligo di assunzione di personale disabile, l'Ufficio competente, oltre a disporre l'applicazione delle sanzioni di legge, può avviare direttamente in azienda il personale iscritto nelle proprie liste, indipendentemente dalla qualifica posseduta. L'azienda è obbligata in tal caso a dare luogo all'assunzione.

Infine, la mancata copertura della quota invalidi comporta il venir meno di tutte le agevolazioni e di tutti gli incentivi ed esoneri economici, inclusi quelli di natura fiscale e contributiva, eventualmente acquisiti (o da acquisire) dal datore in relazione alle assunzioni dei propri dipendenti.

Nel rimanere a disposizione per ogni eventuale chiarimento in merito a quanto sopra esposto, porgiamo i più cordiali saluti.

HARVARD DI MARANGONI & PARTNERS S.t.p.r.l.