

---

# Assunzione disabili: dall'1 gennaio scatta l'obbligo anche senza nuova assunzione

---

di [Antonella Madia](#)

Publicato il 13 Dicembre 2017

dal prossimo 1 gennaio le aziende con più di 15 dipendenti che non hanno ancora assunto un lavoratore disabile hanno 60 giorni di tempo per procedere all'assunzione, pena la comminazione di sanzioni - si tratta di un obbligo nascosto nelle pieghe del Jobs Act

## Le modifiche e le proroghe

Scatta dal prossimo 1 gennaio 2018 l'obbligo per le aziende che occupano da 15 a 35 dipendenti, di **assumere un lavoratore disabile già con lo scattare della quindicesima unità assunta**. In particolare, ciò deriva dal Jobs Act, D.Lgs. n. 151 del 24 settembre 2015, Titolo I, Capo I, nella parte in cui prevedeva la soppressione dall'1 gennaio 2017 dell'articolo 3, comma 2, della L. n. 68/1999; in particolare tale obbligo avrebbe dovuto essere definitivo a partire dalla data segnalata, ma il D.L. 30 dicembre 2016, n. 244 (Cd. "Milleproroghe"), convertito con modificazioni dalla L. n. 19/2017, ha previsto che il comma segnalato sarebbe stato abrogato definitivamente a partire dal primo gennaio 2018.

Il comma 2, articolo 3 della Legge n. 68/1999 così recita (ancora per poco): "*Per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti l'obbligo di cui al comma 1 si applica solo in caso di nuove assunzioni*"; tale comma, come già detto, sarà presto abrogato. La stessa sorte toccherà al successivo comma 3, articolo 3, il quale prevede ora che per i partiti politici e le organizzazioni sindacali, così come per le organizzazioni senza scopo di lucro che operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, l'insorgenza dell'obbligo scatti solo in caso di nuove assunzioni: ciò comporta che l'abrogazione di tali commi derivante dal Jobs act, farà scattare l'obbligo di assunzione del lavoratore disabile non più nel caso di nuova assunzione, ma già per il semplice fatto di avere alle proprie dipendenze tra i 15 e i 35 dipendenti.

Ma la materia non è rimasta comunque indenne da ulteriori modifiche, in quanto con il Decreto correttivo al Jobs Act (D.Lgs. n. 185/2016) sono anche state inasprite le sanzioni per mancata assunzione del disabile, passando da euro 62,67 al giorno per ogni giorno lavorativo di ritardo, ad euro 153,20, con

conseguente maggiore aggravio di spesa per il datore di lavoro nel caso in cui non si adeguaesse all'obbligo appena segnalato.

## **L'obbligo di assumere un disabile**

L'obiettivo sotteso al cambiamento dell'obbligo in questione è palese: si vuole in tal modo incentivare l'assunzione dei lavoratori disabili, non rendendosi più necessaria una nuova assunzione per far scattare l'obbligo, ma il semplice fatto di avere alle proprie dipendenze un numero di lavoratori pari o superiore a 15: ciò dovrebbe comportare un aumento non indifferente delle assunzioni per tale tipologia di lavoratori.

Ma appare opportuno fare una breve e certamente non esaustiva disamina dell'obbligo di assunzione di soggetti disabili nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti: infatti, l'articolo 3, Legge n. 68/1999, prevede che sia i datori di lavoro pubblici che quelli privati, che occupino almeno 15 dipendenti, siano tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori con disabilità, sulla base di quanto previsto dall'articolo 1 della Legge in esame, nella seguente misura:

- un lavoratore, qualora il datore di lavoro abbia alle proprie dipendenze un numero di lavoratori compreso tra 15 e 35;
- 2 lavoratori, qualora il datore di lavoro abbia alle proprie dipendenze un numero di lavoratori compreso tra 36 e 50;
- 7% dei lavoratori dipendenti se il datore di lavoro ha alle proprie dipendenze un numero di lavoratori superiore a 50.

## **I risvolti per le aziende con un numero di lavoratori alle proprie dipendenze compreso tra 15 e 35**

Nello specifico, per quanto riguarda i datori di lavoro che occupano tra 15 e 35 dipendenti, essi devono necessariamente assumere un lavoratore disabile a partire dall'1 gennaio 2018, così scavalcando in un certo qual modo il "blocco" derivante dal fatto che se l'azienda non effettuava nuove assunzioni non era tenuta ad occupare il lavoratore disabile. In questo modo, escludendo l'eventualità delle nuove assunzioni, qualsiasi datore di lavoro che abbia alle proprie dipendenze 15 o più dipendenti, sarà tenuto

– a prescindere dalla effettuazione di nuove assunzioni – all'assunzione di almeno un lavoratore disabile.

## 60 giorni di tempo per adeguarsi

Fino al 31 dicembre 2017 per le aziende private con un numero di dipendenti compreso tra 15 e 35, l'obbligo di assumere un lavoratore disabile sorgeva solamente nel caso di nuove assunzioni, per cui qualora fosse effettuata tale nuova assunzione aggiuntiva rispetto al numero dei dipendenti in servizio, l'azienda era tenuta ad assumere un lavoratore di disabilità entro i 12 mesi successivi a partire dalla data della nuova assunzione aggiuntiva. L'abrogazione della disciplina contenuta nel comma 2, articolo 3, L. n. 68/1999 ha comportato però anche degli effetti impliciti, come segnalato anche dalla Nota prot. 41/454 del 23 gennaio 2017 del Ministero del Lavoro (la nota in questione faceva riferimento all'obbligo a partire dal 1 gennaio 2017 come previsto dal Jobs Act. Considerata la successiva conversione del Decreto Milleproroghe, che ha spostato l'abrogazione segnalata all'anno 2018, quanto detto è valevole dal prossimo 1 gennaio): infatti, la nota in esame segnala che in considerazione dell'abrogazione della disposizione segnalata *“risulta conseguentemente abrogata, in via implicita, [...] la previsione transitoria di cui al comma 2 dell'articolo 2 del decreto del Presidente della Repubblica 10 ottobre 2000, n. 333, che consentiva ai datori di lavoro in parola e che effettuano una nuova assunzione aggiuntiva rispetto al numero dei dipendenti in servizio, di assumere un lavoratore con disabilità entro i dodici mesi successivi dalla data in cui avevano effettuato la predetta assunzione”*. Ne consegue che i suddetti datori di lavoro sono tenuti a presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione, non già entro dodici mesi successivi alla data di assunzione, ma entro 60 giorni decorrenti dal 1 gennaio 2018, così che da tale data i datori di lavoro che raggiungono i 15 dipendenti avranno solamente 60 giorni di tempo per adempiere all'obbligo in questione.

## Le sanzioni

Ultimo ma non meno importante è il riferimento all'inasprimento delle sanzioni in caso di violazione degli obblighi derivanti dalla violazione della normativa in materia di assunzione dei disabili; invero, il Decreto Correttivo al Jobs Act, D.Lgs. n. 185/2016, ha previsto a partire dall'8 ottobre 2016 una revisione non indifferente del sistema sanzionatorio, aumentando esponenzialmente la sanzione amministrativa ma

prevedendo l'introduzione dell'Istituto della diffida, ex art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004. In particolare, con riferimento all'inasprimento delle sanzioni, è da ricordare che in caso di mancata assunzione del disabile, **la sanzione ammonta a euro 153,20 (mentre prima della modifica ammontava a euro 62,67) per ogni giorno di lavoro in cui – pur essendo scattato l'obbligo di assunzione del disabile – lo stesso non sia stato assunto. Tale importo, con l'introduzione dell'istituto della diffida obbligatoria ex art. 13, D.Lgs. n. 124/2004 anche in materia di assunzione ai disabili, può essere ridotto ad un quarto della sanzione stabilita in misura fissa, pari a euro 38,30 in caso di successiva ottemperanza all'obbligo.**

13 dicembre 2017

Antonella Madia

<https://www.commercialistatelematico.com/articoli/2017/11/la-denuncia-infortunio-sul-lavoro-cambia-panorama-normativo.html>