

AGEVOLAZIONI: PUBBLICATO DECRETO MIUR, APPROVAZIONE 4 CLUSTER TECNOLOGICI NAZIONALI

scritto da Marcella Villano | Gennaio 23, 2018

✖ In riferimento alle nostre precedenti news su quanto in oggetto, informiamo che sul sito del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR), è stato pubblicato il Decreto Dirigenziale n.74 del 18 gennaio 2018,

che approva le agevolazioni per i Nuovi 4 Cluster tecnologici nazionali: **Tecnologie per il Patrimonio Culturale, Design, creatività e Made in Italy, Economia del Mare, Energia.**

In allegato, il testo del provvedimento completo di tabella, con i costi ammessi e le agevolazioni dei progetti presenti, nell'ambito delle 4 aree di specializzazione (Allegato 1).

Allegato

[DD n.74 del 18-01-2018 con Allegato 1](#)

TECNOCAP TRA LE 10 SOCIETÀ PARTECIPANTI AD ELITE BASKET BOND

scritto da Michele Vicidomini | Gennaio 23, 2018

✖ Tecnocap SpA, insieme ad altre nove società italiane di

Elite, ha aderito al primo Elite Basket Bond, un'operazione di emissione contestuale di obbligazioni di durata decennale per un ammontare complessivo di €122 milioni. Si tratta della prima transazione finanziaria di sistema, realizzata attraverso una soluzione "basket" da ELITE, la piattaforma internazionale di Borsa Italiana, in collaborazione con Banca Finint e finalizzata a supportare la crescita di un insieme selezionato e diversificato di imprese italiane di qualità. Lo strumento, fortemente innovativo, è rappresentato dall'emissione di titoli garantiti dalle obbligazioni emesse dalle 10 società ELITE con identiche caratteristiche in termini di durata e tasso ma con ammontare differente. Le obbligazioni sono state interamente sottoscritte da uno Special Purpose Vehicle (SPV) che ha emesso un'unica tipologia di titoli di ammontare pari alla somma dei singoli strumenti. I titoli beneficiano inoltre di una garanzia fornita in forma mutualistica dalle stesse società emittenti (credit enhancement). Gli emittenti e la Tecnocap utilizzeranno i proventi dell'emissione per sostenere investimenti volti alla crescita della propria attività. I principali investitori dell'operazione sono la Banca Europea degli Investimenti (BEI) e Cassa Depositi e Prestiti (CDP) che hanno sottoscritto rispettivamente il 50% e il 33% dell'ammontare complessivo dei titoli emessi dallo Special Purpose Vehicle. All'operazione hanno inoltre aderito una serie di altri investitori professionali fra cui Banca IFIS e Zenit SGR. L'operazione è stata assistita da Grimaldi Studio Legale come legale degli emittenti e Studio Legale RCC come legale dell'operazione. Michelangelo Morlicchio, presidente del gruppo Tecnocap, commenta: "Siamo orgogliosi di partecipare ad un progetto finanziario fortemente innovativo, e per certi aspetti pionieristico per il carattere solidale e mutualistico tra i partecipanti, nel panorama degli strumenti alternativi di finanziamento alle imprese che non ha eguali nel contesto europeo. Abbiamo lavorato con determinazione, insieme ad un gruppo selezionato di imprese che rappresentano l'eccellenza nel segmento delle PMI italiane, alla realizzazione del primo

Basket Bond di Sistema, che per noi rappresenta un ulteriore tassello della strategia finanziaria orientata al miglior equilibrio ed integrazione tra finanza innovativa e convenzionale”

Seminario “PIR: come, quando e perché investire”. Venerdì 2 febbraio p.v., sede – ore 10.00

scritto da Marcella Villano | Gennaio 23, 2018

☒ Venerdì 2 febbraio alle ore 10.00, in sede, avrà luogo il seminario “PIR: come, quando e perché investire”, promosso nell’ambito delle attività del Vice Presidente delegato al Credito, Antonello Sada, e organizzato in collaborazione con la rivista Investire.

I PIR, Piani Individuali di Risparmio, sono stati introdotti dall’articolo 1, commi 100-114 della Legge di Bilancio 2017 (L. n. 232/2016), e consentono, a talune condizioni, ed entro determinati limiti, l’esonero dei redditi di capitale frutto di investimenti a lungo termine (detenuti per almeno 5 anni) in strumenti partecipativi di imprese italiane ed europee, realizzati da persone fisiche, nonché da fondi pensione e casse di previdenza. I PIR costituiscono una novità importante, che avvicina l’ordinamento italiano a quello di altri Paesi, quali la Francia e Regno Unito, con l’obiettivo di promuovere un maggiore investimento di lungo periodo delle persone fisiche nell’economia reale italiana.

Durante i lavori, gli esperti illustreranno modalità di accesso, dati dell'attuale applicazione sul mercato, criticità operative e reali benefici per le imprese.

Allegato

[Programma seminario PIR 2feb18](#)

HOSPITALITYSUD – IL 21 E 22 MARZO PP.VV. A SALERNO IL SALONE DEDICATO ALLE FORNITURE E AI SERVIZI PER L'HOTELLERIE E L'EXTRALBERGHIERO

scritto da Oreste Pastore | Gennaio 23, 2018

 HospitalitySud svolgerà la sua prima edizione il 21 e 22 marzo a Salerno presso la Stazione Marittima.

Organizzato da Leader srl, è il Salone dedicato alle forniture e ai servizi per l'hotellerie e l'extralberghiero, unico appuntamento del Centro Sud Italia per gli operatori e i professionisti del mondo HoReCa.

L'iniziativa gode – tra gli altri – del patrocinio della nostra Associazione, oltre a quelli delle principali organizzazioni datoriali del turismo e delle associazioni professionali di settore.

L'attività di divulgazione sta interessando circa 18.000 strutture alberghiere ed extralberghiere del Centro Sud Italia suddivise in 6.000 hotel e 12.000 strutture extralberghiere, che avranno accesso GRATUITO con la possibilità di registrarsi prima direttamente dal sito web attraverso la piattaforma eventbrite <https://www.eventbrite.it/e/biglietti-hospitalitysud-41754056507?ref=elink>

Il Sole 24 Ore ha già dedicato alla manifestazione un suo articolo <http://vincenzochierchia.blog.ilsole24ore.com/2018/01/10/hospitalitysud-a-salerno-nella-stazione-marittima-darte-di-zaha-hadid/>

Il costo di partecipazione per gli espositori è dettagliato nella scheda allegata, e comprende:

- spazio espositivo di mt 3x2 allestito;**
- locazione sala con capienza di 25 posti allestita con impianti audiovisivi e assistenza tecnica per la durata di un'ora per due giorni;**
- accesso area parcheggio presso il Molo Manfredi con il lasciapassare per la sosta per un veicolo;**
- invio di newsletter a target di interesse (hotellerie ed extralberghiere) rappresentato dal un data base di 18.000 contatti;**
- comunicazione dedicata sui canali social.**

In allegato, la planimetria della Stazione Marittima, con la distribuzione degli espositori (in totale circa 70).

I media partner dell'evento sono tra gli altri MASTER MEETING, TURISMO E ATTUALITA', L'ALBERGO, HOTEL DOMANI, MEDIA HOTEL RADIO, WEB AND MAGAZINE, tra le principali testate giornalistiche dedicate all'hotellerie.

Durante le due giornate saranno garantite attività di

streaming e di service per le interviste agli espositori.

Info: Leader srl Tel. 089253170 info@hospitalitysud.it
www.hospitalitysud.it

Allegati

[Planimetria Staz Marittima SA HospitalitySud](#)

[scheda-stand-HS2018](#)

[scheda sala gratuita HS2018](#)

Legge di Stabilità 2018: incentivi all'occupazione

scritto da Giuseppe Baselice | Gennaio 23, 2018

✖ La Legge n.205/2017 (c.d. Legge di Stabilità 2018), pubblicata in G.U. n. 302 del 29 dicembre 2017 Supplemento Ordinario n.62, in vigore dal **1° gennaio 2018**, ai commi da 100 a 108 introduce in maniera strutturale nel nostro ordinamento incentivi all'assunzione per i datori di lavoro privati.

In particolare, è previsto che ai datori di lavoro privati che assumono **con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti** sia riconosciuto, per un periodo massimo di **36 mesi**, l'esonero dal versamento del **50%** dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di importo pari a **3.000,00 €** su base annua, riparametrato ed applicato su base mensile. Limitatamente all'anno 2018, l'esonero spetta con riferimento all'assunzione di soggetti che **alla data dell'assunzione agevolata non abbiano compiuto il 35° anno**

(dal 1° gennaio 2019 l'esonero è invece previsto per i soggetti che non abbiano compiuto il 30° anno) e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro. Non risultano ostativi al riconoscimento dell'esonero eventuali periodi di apprendistato svolti presso altro datore di lavoro e non proseguiti in un rapporto a tempo indeterminato.

L'esonero in questione si applica anche nei casi di conversione, successiva alla data di entrata in vigore del provvedimento, di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, fermo restando il possesso del requisito anagrafico alla data della conversione.

Di rilevante interesse è il c.d. principio della portabilità espresso dal comma 103 in virtù del quale nelle ipotesi in cui il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato è già stato parzialmente fruito l'esonero, sia nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori di lavoro privati, il beneficio di cui sopra viene loro riconosciuto per il periodo residuo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data delle nuove assunzioni.

Fermi restando i già noti principi generali di fruizione degli incentivi esplicitati dall'art. 31 D.Lgs. 150/2015, l'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che nei 6 mesi precedenti l'assunzione non abbiano effettuato licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva. È prevista inoltre la revoca dell'esonero ed il recupero del beneficio già fruito nei casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva ed inquadrato con la stessa qualifica del lavoratore assunto con l'esonero di cui sopra, nei sei mesi successivi.

Nei casi di prosecuzione successiva al 31 dicembre 2017 di un

contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato, è prevista, a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il 30° anno di età alla data della prosecuzione, l'applicazione dell'esonero in esame per un periodo massimo di 12 mesi fermo restando il limite massimo di importo pari a 3.000 € su base annua. In tal caso non trovano applicazione le disposizioni riguardanti i licenziamenti di cui sopra e l'esonero si applica a decorrere dal primo mese successivo a quello di scadenza del beneficio contributivo previsto dall'art. 47, comma 7, D.Lgs. 81/2015.

L'esonero contributivo a carico dei datori di lavoro è poi elevato alla misura del **100%**, fermi restando il limite massimo di importo pari a 3.000,00 € euro annui ed il citato requisito anagrafico, nel caso **l'assunzione a tempo indeterminato a tutele crescenti entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio** riguardi:

1. studenti che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro pari almeno al 30% delle ore di alternanza previste ai sensi dell'art. 1, comma 33, L. 107/2015, ovvero pari almeno al 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi erogati ai sensi del capo III del D.Lgs. 226/2005, ovvero pari almeno al 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi di cui al capo II del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, ovvero pari almeno al 30% del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari;
2. studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

Sono esclusi dall'applicazione dell'esonero i rapporti di lavoro domestico ed i rapporti di apprendistato.

In relazione alla corretta fruizione di tali incentivi si resta comunque in attesa di chiarimenti interpretativi da parte dell'Inps mediante propria circolare, al momento non ancora pubblicata.

Infine, il comma 893 della Legge di Stabilità 2018, prevede misure per favorire nelle regioni Abruzzo, Molise, **Campania**, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti che **non abbiano compiuto i 35 anni di età, ovvero di soggetti di almeno 35 anni privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi**. Si ricorda a tal proposito che il Decreto del Ministero del Lavoro del 20 marzo 2013 chiarisce il concetto di "privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi", facendo rientrare in tale categoria *"coloro che negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi, ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione"* (4.800 € per il lavoro autonomo).

Per le assunzioni ad opera di datori di lavoro con sede o unità produttiva nelle regioni sopracitate è previsto un esonero contributivo nella misura del **100%**, nel limite massimo di importo su base annua pari a **8.060,00 €**.

Per la piena operatività di tale disposizione normativa e per i necessari chiarimenti interpretativi si attende la pubblicazione del decreto da parte dell'ANPAL.

Si riportano in allegato i commi di interesse della Legge di Stabilità 2018.

Comunicazione lavoro in somministrazione ex art. 36 D.Lgs. 81/2015

scritto da Francesco Cotini | Gennaio 23, 2018

☒ Come noto, il Decreto n. 81/15, che ha in parte riformato il contratto di somministrazione, con l'art. 36 ha confermato l'obbligo di comunicazione (prima previsto dall'art. 24 c. 4, lett. B, D.Lgs. n. 276/2003) al quale sono tenute le aziende che utilizzano lo strumento della somministrazione a tempo determinato.

In particolare, la succitata normativa, dispone quanto segue:

“Ogni dodici mesi l'utilizzatore, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati”.

Si ricorda che il DL 34/2014 ha abrogato la norma che prevedeva l'apposizione obbligatoria della motivazione per la stipula dei contratti a tempo determinato, anche in somministrazione.

Il Ministero del lavoro, ha chiarito che dal 2013 in poi bisogna prendere in considerazione i contratti di somministrazione di lavoro conclusi nell'arco temporale compreso tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui viene effettuata tale comunicazione. Nella stessa si legge poi che il termine per l'adempimento dell'obbligo è fissato al 31 gennaio di ciascun anno, per cui entro il **prossimo 31 gennaio 2018** gli utilizzatori che non effettueranno la comunicazione periodica di cui all'art. 36, comma 3 del D.Lgs. 81/2015 incorreranno nell'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria ('art. 40, com.1, D.Lgs. 81/2015) **da 250 a 1.250 euro** in caso di mancato o non corretto assolvimento dell'obbligo comunicativo.

A tal riguardo alleghiamo alla presente informativa una bozza di comunicazione.

[format comunicazione ex art 36 comma 3 del d lgs n 81 del 2015](#)

CCNL Ceramica 16 novembre 2016: contributo una-tantum a carico dei lavoratori non iscritti al sindacato – Precisazioni per l'effettuazione dei bonifici

scritto da Giuseppe Baselice | Gennaio 23, 2018

 Come già comunicatovi con nostra informativa del 29 agosto

2017, in sede di stesura definitiva del testo contrattuale Confindustria Ceramica aveva accolto una richiesta delle OO.SS. circa la riscossione, a cura dell'Azienda ed a carico dei lavoratori consenzienti non iscritti alle OO.SS., di un contributo straordinario una-tantum (trattenuta di euro 20,00 da operarsi sulla busta paga di novembre 2017 per i lavoratori che non avessero espresso per iscritto il proprio diniego entro il 20/11/2017) a riconoscimento dell'attività svolta dalle predette OO.SS. in occasione del rinnovo del CCNL.

A seguito di alcune segnalazioni pervenute a Confindustria Ceramica riguardanti la difficoltà ad effettuare i bonifici per il versamento dei contributi sull'IBAN precedentemente indicato, è stato richiesto alle OO.SS. intestatarie del conto corrente di procedere ad una verifica con la banca di riferimento all'esito della quale sono emerse le seguenti precisazioni.

L'esatta intestazione del conto corrente è:

**FILCTEM CGIL – FEMCA CISL – UILTEC UIL – UGL CHIMICI – FIALC
CISAL – FAILC CONFAL – FESICA CONFSAL**

IBAN IT 63 U 08327 03211 0000 0000 7302

**BANCA DI CREDITO COOPERATIVO DI ROMA AG. – 7 VIA CESARE BALBO,
1 00189 ROMA**

Causale: quote straordinarie CCNL Ceramica 2016

Si sottolinea la necessità di riportare correttamente gli intestatari del conto corrente o almeno parte di essi in quanto la sola causale non è sufficiente all'accettazione del bonifico.

SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO – MODIFICATA LA DIRETTIVA EUROPEA IN TEMA DI AGENTI CANCEROGENI/MUTAGENI

scritto da Francesco Cotini | Gennaio 23, 2018

✖ Vi informiamo che lo scorso 27 dicembre è stata pubblicata, dopo un dibattuto iter legislativo, la direttiva (UE) 2017/2398 sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni durante il lavoro.

La direttiva (UE) 2017/2398 (Gazzetta ufficiale dell'Unione europea del 27 dicembre 2017 L345/92) modifica la vigente direttiva 2004/37/CE sul tema, introducendo modifiche sia all'articolato che ad alcuni allegati.

La direttiva entrerà in vigore il ventesimo giorno successivo alla sua pubblicazione in GUCE e gli Stati Membri dovranno recepirla **entro il 17 gennaio 2020**.

La direttiva, proposta nel maggio 2016 della Commissione Europea, si inserisce in un'azione più ampia di analisi e revisione, che la Commissione ha avviato e intende completare nei prossimi due anni, non solo in tema di agenti cancerogeni/mutageni (attualmente è, infatti, all'esame del Parlamento europeo una seconda proposta di modifica della direttiva e a breve sarà presentata una terza proposta) ma in generale riguardo alle normative sulla salute e sicurezza sul lavoro.

In allegato una nota di sintesi redatta dal nostro Sistema centrale con l'analisi delle principali novità della direttiva.

Allegati

[Direttiva+2017+2398+cancerogeni+mutageni](#)

[Modifica+direttiva+cancerogeni+mutageni++-+nota+di+sintesi++gennaio+2017](#)

Svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di primo soccorso, prevenzione incendi e di evacuazione – indicazioni operative sulla corretta applicazione della disposizione di cui all'art. 34, comma 1, D.Lgs. 81/08 – Circolare INL n.1/2018

scritto da Francesco Cotini | Gennaio 23, 2018

 L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha emanato la circolare n. 1 dell'11 gennaio 2018, riportata in allegato, con la quale fornisce indicazioni operative sulla corretta applicazione della disposizione di cui all'articolo 34, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2008 relativa allo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti

di primo soccorso prevenzione incendi e di evacuazione.

L'art. 20, comma 1, lettera g) del d.lgs. n. 151/2015 ha modificato l'art. 34 del D.Lgs. 81/2008 ed in particolare ha abrogato il comma 1-bis (introdotto dal d.lgs. n. 106/2009), che consentiva lo svolgimento diretto dei compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, da parte del datore di lavoro, solo nelle imprese o unità produttive fino a cinque lavoratori, fermo restando l'obbligo (comma 2-bis) di partecipare ai corsi di formazione previsti per addetti antincendio e per addetti al primo soccorso (articoli 45 e 46).

La modifica introdotta dall'articolo 20 del d.lgs. 151/2015, che ha abrogato il comma 1- bis, riportando la disposizione al testo originario del decreto legislativo n. 81 del 2008 (antecedente alle modifiche apportate dal decreto legislativo n. 106 del 2009) nonché riprendendo quanto già previsto nel decreto legislativo n. 626 del 1994 (art. 10) ha rimosso la limitazione introdotta dal predetto comma, riconoscendo che anche nelle piccole imprese con più di cinque lavoratori la presenza di un datore di lavoro in possesso della formazione prevista per gli addetti antincendio e per addetti al primo soccorso costituisce un vantaggio ai fini della sicurezza.

In merito allo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, si precisa che tale facoltà concessa al datore di lavoro, (con l'esclusione delle realtà aziendali considerate comunque a rischio – art. 31, co.6), **non significa che lo stesso svolga tali compiti da solo né che sia esonerato dal rispettare gli specifici obblighi previsti in capo al datore di lavoro dall'articolo 18 del medesimo decreto legislativo.**

Nello specifico, il datore di lavoro ha l'obbligo di *“designare i lavoratori incaricati dell'attuazione delle*

misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza" (art. 18, comma 1, lettera b), e ha l'obbligo di "adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi lavoro, nonché le misure per il caso di pericolo grave e immediato. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva e al numero delle persone presenti." (articolo 18, comma 1, lettera t).

Va inoltre rilevato che come previsto dall'art. 43 comma 2 "Ai fini delle designazioni di cui all'art.18 comma 1, lettera b), il datore di lavoro tiene conto delle dimensioni dell'azienda e dei rischi specifici dell'azienda o della unità produttiva...".

Pertanto, il fatto che il datore di lavoro, previa adeguata formazione, possa svolgere le attività sopra descritte, non comporta che operi in totale autonomia nello svolgimento di tali compiti, lo stesso infatti, si avvarrà dei lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure anzidette, che vanno designati in numero adeguato e sufficiente nel rispetto di quanto previsto nell'art. 43 comma 2 dello stesso Decreto legislativo.

Allegato

[allegato cir](#)

Collocamento mirato – Invio Prospetto Informativo scadenza 31 gennaio 2018

scritto da Giuseppe Baselice | Gennaio 23, 2018

✖ Ricordiamo che entro il 31 gennaio 2018 i datori di lavoro obbligati ai sensi della legge n. 68/1999, se nell'anno precedente vi sono state variazioni d'organico tali da incidere sugli obblighi di assunzione, devono inviare telematicamente il prospetto informativo, relativo, come noto, alla situazione riferita al 31 dicembre dell'anno precedente (artt. 9 e 15, Legge n. 68/1999).

Per le specifiche informazioni in merito all'invio del prospetto informativo, rinviando al sito www.cliclavoro.gov.it (in particolare, per gli standard tecnici, modelli e regole: <https://www.cliclavoro.gov.it/Aziende/Adempimenti/Pagine/Area-download.aspx>).

Il documento, previsto dalla legge 68/1999, consiste in una dichiarazione che i datori di lavoro devono presentare indicando il numero complessivo dei dipendenti che rientrano nella base di computo, i relativi dati, i posti e le mansioni disponibili per la quota riservata ai lavoratori disabili. La comunicazione deve essere effettuata esclusivamente quando, rispetto all'ultimo invio, ci siano stati cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva.

Nel caso di mancata presentazione del modello è prevista una sanzione fissa di **635,11 euro**, maggiorata di 30,76 euro per

ogni giorno di ritardo. L'invio del prospetto con modalità diverse da quella telematica equivale al mancato adempimento.

In riferimento alla tematica del collocamento mirato, come già comunicato con nostre precedenti informative, Vi ricordiamo inoltre che a decorrere dal **1° gennaio 2018** viene soppresso l'art. 3, comma 2, del legge n. 68/1999, che prevedeva, nelle aziende da 15 a 35 dipendenti, l'adempimento dell'obbligo di assumere un lavoratore disabile soltanto in caso di una nuova assunzione.

Con la modifica introdotta dal Jobs Act (Decreto Legislativo n. 151/2015), l'obbligo di assunzione del soggetto disabile avviene invece già con la 15° unità. Il citato Decreto aveva inizialmente previsto la decorrenza dell'obbligo di assunzione dal 1° gennaio 2017, scadenza poi successivamente prorogata al 1° gennaio 2018 dal D.L. 244/2016 (c.d. Milleproroghe).

In considerazione di ciò, le aziende da 15 a 35 dipendenti, qualora non avessero ancora assunto un lavoratore disabile, avranno 60 giorni di tempo dall'insorgenza dell'obbligo (1° gennaio 2018) per mettersi in regola (entro quindi il 1° marzo 2018).

Si ricorda inoltre che il c.d. correttivo al Jobs Act (D.Lgs. 185/2016), ha inasprito le sanzioni per mancata assunzione del disabile che sono così passate da 62,77 euro a **153,20 euro per ogni giorno lavorativo di ritardo e per ciascun disabile non assunto**.