

## **Disabili: invio del prospetto informativo entro il 15.05.2016**

(Nota Ministero del Lavoro n. 6725 del 30.12.2015, nota n. 970 del 17.02.2016)

**Per l'anno 2016 è stato fissato il termine per l'invio, da parte dei datori di lavoro, del prospetto informativo, relativo alla propria situazione occupazionale rispetto agli obblighi di assunzione di personale disabili, al 15.05.2016 (termine da ultimo modificato con la nota n. 970 del 17.02.2016, pubblicata dal Ministero il giorno successivo).**

Entro tale data, dunque, i datori di lavoro sono tenuti a comunicare i dati relativi alla loro situazione occupazionale, al fine di poter rendere verificabile la sussistenza delle condizioni perché operi l'obbligo di assunzione di uno o più soggetti disabili o appartenenti a categorie protette.

In particolare, va ricordato che, ai sensi del DL 112/2008, sono obbligati all'invio del prospetto informativo esclusivamente i datori di lavoro pubblici e privati che occupino almeno 15 dipendenti costituenti base di computo (ossia rientranti nella base occupazionale da considerare nel calcolo della quota di assunzioni da riservare ai disabili), per i quali siano intervenuti, entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di invio del prospetto, cambiamenti nella situazione occupazionale, rilevanti ai fini dell'assoggettamento al collocamento obbligatorio o ai fini del calcolo della quota di riserva.

**Si segnala che le disposizioni attuative del Jobs Act** hanno modificato sensibilmente gli adempimenti precedentemente previsti, con particolare riferimento: i) alla soglia per cui rileva l'obbligo di assunzione, che alla data del 01.01.2017 verrà individuata con l'assunzione del quindicesimo dipendente (prima, invece, l'obbligo era collegato alla prima assunzione successiva al raggiungimento della soglia);

ii) allo scomputo dei lavoratori disabili assunti in assenza di uno specifico obbligo (tali lavoratori rilevano, invece, ai fini della quota di riserva);

iii) all'esonero per particolari lavorazioni N. 135 del 10.05.2016 (compensato con il versamento di un'indennità).

Con la citata nota n. 970 del 17.02.2016 il Ministero del Lavoro ha ribadito, tra le altre cose, che non rientrano nel computo dell'impresa utilizzatrice i lavoratori somministrati ed i lavoratori che svolgono le proprie mansioni tramite "telelavoro".

I datori di lavoro pubblici e privati che occupano almeno 15 dipendenti (base di computo), entro il prossimo 15.05.2016, devono trasmettere telematicamente, ai servizi competenti, il prospetto informativo disabili con dati aggiornati al 31 dicembre 2015.

La comunicazione deve essere effettuata esclusivamente per via telematica, costituendo mancato adempimento l'invio con strumenti diversi.

La proroga del termine dal 29.02.2016 al 15.05.2016 è stata comunicata con la nota del Ministero del Lavoro n. 970 del 17.02.2016 (pubblicata il giorno successivo), con cui sono state rettificate le precedenti istruzioni fornite con nota n. 6725 del 30.12.2015.

Si segnala, inoltre, che la procedura informatica per la comunicazione è disponibile dal 19.04.2016.

Si precisa che il Prospetto non deve essere inviato tutti gli anni ma solo qualora, rispetto all'ultimo invio, vi siano stati cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva.

Si segnala che le disposizioni in materia di assunzioni obbligatorie sono state recentemente modificate dal legislatore con D.Lgs. n. 151 del 14.09.2015, con cui è stato previsto (tra le altre

cose) l'anticipo dell'obbligo di assunzione con il raggiungimento del quindicesimo dipendente (in precedenza, invece, veniva previsto l'insorgere dell'obbligo solamente alla prima assunzione successiva al raggiungimento del quindicesimo dipendente) a decorrere dal prossimo 01.01.2017.

Si ricorda che l'art. 15, comma 1, della legge 68/99 e successive modifiche prevede che la sanzione, per i datori di lavoro tenuti alla presentazione del prospetto, è di 635,11 € per ritardato invio, maggiorato di 30,76 € per ogni giorno di ulteriore ritardo, mentre per la mancata assunzione di un lavoratore disabile, trascorsi i 60 giorni dalla data in cui insorge l'obbligo, la sanzione è pari a 62,77 € per ogni giorno lavorativo e per ogni disabile non assunto.

## **Premessa**

## **OSSERVA**

### **Le sanzioni - La proroga**

Le disposizioni cardine della disciplina delle assunzioni obbligatorie sono contenute nella legge n. 68/1999, la quale obbliga tutti i datori di lavoro sia pubblici che privati che occupano non meno di 15 dipendenti ad assumere un numero di soggetti appartenenti alle categorie protette (c.d. quota d'obbligo), variabile in funzione del numero di lavoratori già occupati (c.d. forza lavoro).

### **La quota obbligatoria è pari a:**

IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO Forza lavoro Quota d'obbligo Forza lavoro compresa tra 15 e 35 soggetti

1 soggetto Forza lavoro compresa tra 36 e 50 soggetti

2 soggetti Forza lavoro superiore a 50 soggetti 7% dei lavoratori occupati

Si segnala che:

fino al prossimo 01.01.2017 viene previsto che per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti l'obbligo di assunzione scatta solo in caso di nuove assunzioni;

a partire dalla predetta data, per effetto di quanto previsto dal D.Lgs. n. 151/2015, viene previsto che l'obbligo di assunzione scatta con il raggiungimento del quindicesimo dipendente.

Pertanto, i datori di lavoro che occupano 15 o più dipendenti, a partire dal 2017 saranno soggetti all'obbligo di assunzione, anche nel caso in cui non effettuino alcuna assunzione.

A partire dalla stessa data, inoltre, saranno soggetti a tale obbligo anche partiti politici, associazioni sindacali e organizzazioni non lucrative.

Secondo quanto stabilito dalla riforma del lavoro, agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, sono computati di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato.

Ai medesimi effetti, non sono computabili:

## **SOGGETTI ESCLUSI DAL COMPUTO**

I Lavoratori assunti per collocamento obbligatorio.

II Lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi.

III Soci di cooperative di produzione e lavoro.

IV I dirigenti.

V Lavoratori assunti con contratto di inserimento.

### **La disciplina del collocamento obbligatorio**

VI Lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore (principio ribadito con la nota del Ministero n. 970/2016).

VII Lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività. VIII Soggetti impegnati in lavori socialmente utili assunti ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81.

IX Lavoratori a domicilio.

X Lavoratori che aderiscono al programma di emersione ai sensi dell'articolo 1, comma 4-bis, della legge 18 ottobre 2001, n. 383, e successive modificazioni.

XI Apprendisti (principio ribadito con la nota del Ministero n. 970/2016).

XII Lavoratori assunti in sostituzione di altri dipendenti.

XIII Associati in partecipazione, tirocinanti, stagisti, collaboratori.

XIV Lavoratori divenuti inabili con riduzione della capacità lavorativa del 60% per infortunio o malattia nel corso del rapporto di lavoro (o disabili al 33% per infortunio o malattia) sempre che il datore di lavoro non sia ritenuto responsabile dell'accaduto. XV Lavoratori che svolgono le mansioni tramite "telelavoro" (principio ribadito con la nota del Ministero n. 970/2016).

## **ATTENZIONE!**

Con riferimento ai lavoratori stagionali, si deve prendere in considerazione il numero di giornate lavorative rese nell'anno solare.

Si segnala che con il D.Lgs. n. 151/2015 viene prevista una nuova ipotesi di esclusione, che consiste nell'assunzione di lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro (anche non assunti tramite collocamento obbligatorio).

Tali lavoratori, oltre a non essere conteggiati ai fini della soglia rilevante per l'obbligo, vengono computati nella quota di riserva.

Quindi, oltre a non rilevare per l'insorgenza dell'obbligo, costituiscono adempimento all'obbligo stesso.

Con nota n. 970/2016 viene precisato che la computabilità del lavoratore nella quota di riserva può essere concessa alle seguenti condizioni:

## **CONDIZIONI**

1 Dimostrazione, mediante idonea documentazione medica, che, anteriormente alla costituzione del rapporto, il lavoratore si trovava in condizioni: di riduzione della capacità lavorativa superiore al 60 per cento; di minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra; di riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento per le persone con disabilità intellettiva e psichica.

2 Assunzione del lavoratore al di fuori delle procedure che regolano il collocamento obbligatorio.

3 Idoneità del lavoratore con disabilità a continuare a svolgere le mansioni cui è adibito.

Il datore di lavoro, con il consenso del lavoratore interessato, è tenuto a richiedere la visita per l'accertamento della compatibilità delle mansioni cui è adibito.

Vengono allo stesso modo computati nella riserva i lavoratori disabili in somministrazione per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

Inoltre, il D.Lgs. n. 151/2015 prevede che i datori di lavoro che impiegano addetti occupati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio INAIL pari o superiore al 60 per mille possono autocertificare l'esonero dall'obbligo.

In tal caso i datori di lavoro dovranno versare un contributo di 30,64 euro per ogni giorno di lavoro e per ogni lavoratore svantaggiato non assunto.

Come precisato nella nota ministeriale prot. n. 8909 del 16 dicembre 2015, nelle more dell'adozione del decreto interministeriale di definizione delle modalità di versamento del contributo esonerativo, i datori di lavoro, entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo di assunzione di lavoratori con disabilità, sono tenuti a comunicare, ai servizi competenti per

ciascuna unità produttiva interessata dall'esonero, nonché al servizio in cui il datore di lavoro ha la sede legale, che intendono presentare autocertificazione dell'esonero ai sensi dell'articolo 5, comma 3-bis, della legge 12 marzo 1999, n. 68.

Pertanto, il datore di lavoro che ha comunicato ai servizi competenti che intende avvalersi dell'esonero autocertificato, dovrà compilare l'apposita sezione "esonero" del prospetto Informativo.

Alcuni settori produttivi, stante la peculiarità delle attività esercitate, non consentono una incondizionata applicazione della quota di riserva, e pertanto, in relazione a determinate fattispecie, la normativa prevede ulteriori specifiche esclusioni: lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero (in relazione alla durata della missione estera);

personale viaggiante e navigante del settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre;  
personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto nel settore degli impianti a fune;

personale viaggiante del settore autotrasporto;

personale di cantiere e addetti al trasporto del settore edile.

Bisogna evidenziare che è da considerarsi personale di cantiere, anche quello adibito alle attività di montaggio industriale o impiantistico ed alle relative opere di manutenzione svolte nel cantiere, indipendentemente dall'inquadramento previdenziale o dalla contrattazione di categoria applicata ai lavoratori.

Per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, l'obbligo di assunzione si applica, per il 2015 e 2016, solo in caso di nuove assunzioni.

Si segnala che i datori di lavoro privati assumono i lavoratori mediante richiesta nominativa



entro 60 giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione.

Ciò non toglie che il datore di lavoro possa, comunque, nel medesimo termine, richiedere l'avviamento numerico indicando la qualifica sulla base di quelle disponibili presso gli uffici competenti.

Viceversa, decorso il suddetto termine, il datore di lavoro decade dalla possibilità di avvalersi della richiesta nominativa ed è tenuto a presentare richiesta numerica.

A tal fine, preliminarmente individua con il servizio per il collocamento mirato competente la qualifica sulla base di quelle possedute dagli iscritti.

Si ricorda che, ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle seguenti categorie:

## **I SOGGETTI DA ASSUMERE**

Soggetti da assumere

Persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità. Persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento, accertata dall'istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (Inail) in base alle disposizioni vigenti. Persone non vedenti o sordomute. Persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in

## **Obbligo di assunzione**

## I soggetti da assumere

### OSSERVA

Personale di cantiere materia di pensioni di guerra.

Soggetti che hanno diritto all'assegno ordinario di invalidità.

L'articolo 40 comma 4 del Decreto Legge 112/2008 ha introdotto l'obbligo di trasmissione esclusivamente per via telematica (1) del Prospetto Informativo

Aziendale (secondo gli standard illustrati nella Nota MLPS 12 dicembre 2013), con il quale i datori di lavoro, pubblici e privati (che occupano almeno 15 dipendenti), secondo le disposizioni contenute nel Decreto interministeriale 2 novembre 2010, comunicano ai servizi competenti entro il 31 gennaio (quest'anno 15.05.2016) la loro situazione occupazionale, riferita al 31 dicembre dell'anno precedente, ai fini dei successivi adempimenti di legge.

In riferimento all'invio del prospetto:

i datori di lavoro pubblici e privati, che hanno la sede legale e le unità produttive ubicate in un'unica Regione o Provincia Autonoma e che adempiono all'obbligo direttamente, inviano il prospetto informativo presso il servizio informatico messo a disposizione dalla Regione o Provincia Autonoma;

i datori di lavoro pubblici e privati, che hanno la sede legale e le unità produttive ubicate in due o più Regioni o Province Autonome e che adempiono all'obbligo direttamente, inviano il prospetto informativo presso il servizio informatico ove è ubicata la sede legale dell'azienda.

Il Prospetto non deve essere inviato tutti gli anni ma solo qualora, rispetto all'ultimo invio, vi siano stati cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva.

Al riguardo, si deve specificare che la presentazione del prospetto informativo con compensazioni intergruppo determina una situazione occupazionale che si sostanzia solo a seguito della valutazione dell'insieme dei prospetti informativi presentati a livello di gruppo.

Ne consegue che le aziende interessate a tale tipologia di compensazione devono presentare il prospetto informativo anche nel caso in cui non sono intervenuti entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello dell'invio del prospetto, cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva.

1 Si ricorda che la Circolare del Ministero del Lavoro del 16 dicembre 2008 ha fissato i primi indirizzi operativi relativamente agli adempimenti connessi alla comunicazione telematica del Prospetto Informativo.

Pertanto, la comunicazione deve essere effettuata esclusivamente per via telematica costituendo mancato adempimento l'invio con strumenti diversi.

### **Presentazione del prospetto**

La rettifica del Prospetto è possibile, limitatamente ai dati che non influenzano il riconoscimento del dichiarante, dei lavoratori in forza ai sensi della L. 68/99 ed i dati che non influenzano il calcolo delle scoperture, entro 5 giorni dall'ultimo invio. I dati la cui rettifica è possibile sono:

dati aziendali:

tipologia del dichiarante, settore, CCNL;

dati della sede legale: comune, CAP, indirizzo, telefono, fax, e-mail;

dati del referente:

codice fiscale, cognome, nome, indirizzo, comune, CAP, telefono, fax, e-mail;

sezioni gradualità, compensazioni territoriali, esonero, convenzione:

data atto ed estremi atto;

dati provinciali:

provincia, comune, CAP, indirizzo, telefono, fax, e-mail della sede di riferimento, cognome e nome referente, n° posti previsti per centralinisti non vedenti (113/85), n° posti previsti per massofisioterapisti non vedenti (403/71) note (sia nel quadro 2, sia nel quadro 3);

elenco dei lavoratori in forza ai sensi della l.68/99: data inizio rapporto, qualifica professionale (ISTAT);

posti di lavoro disponibili:

qualifica professionale (ISTAT), mansione/descrizione compiti, n° posti, categoria soggetto, comune di assunzione, capacità richieste/controindicazioni, presenza di barriere architettoniche, turni notturni, raggiungibilità mezzi pubblici, categoria assunzione;

convenzione: Stato, data atto, estremi atto, tipologia di convenzione, data stipula, data scadenza.

L'annullamento di un prospetto è possibile solo in caso di errore e/o se l'adempimento non era dovuto e deve essere inviato entro il termine stabilito per l'invio dello stesso che, per l'anno 2016, è fissato al 15 maggio.