

PROSPETTO INFORMATIVO DEL PERSONALE IN SERVIZIO: INVIO, DA PARTE DEI DATORI DI LAVORO SOGGETTI ALLA DISCIPLINA IN MATERIA DI ASSUNZIONI OBBLIGATORIE DEI DISABILI, ENTRO IL 31 GENNAIO 2024

L'art. 9, c. 6, della legge n. 68/1999 prevede: *“I datori di lavoro pubblici e privati, soggetti alle disposizioni della presente legge sono tenuti ad inviare in via telematica agli uffici competenti un prospetto informativo dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva di cui all'articolo 3, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori di cui all'articolo 1. Se, rispetto all'ultimo prospetto inviato, non avvengono cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, il datore di lavoro non è tenuto ad inviare il prospetto. Al fine di assicurare l'unitarietà e l'omogeneità del sistema informativo lavoro, il modulo per l'invio del prospetto informativo, nonché la periodicità e le modalità di trasferimento dei dati sono definiti con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e previa intesa con la Conferenza unificata. I prospetti sono pubblici. Gli uffici competenti, al fine di rendere effettivo il diritto di accesso ai predetti documenti amministrativi, ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241, dispongono la loro consultazione nelle proprie sedi, negli spazi disponibili aperti al pubblico. Con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, è definito il modello unico di prospetto di cui al presente comma.”*

Per quanto precede, l'invio del prospetto informativo dovrà essere effettuato:

- esclusivamente per via telematica – attraverso il sistema regionale SARE –, costituendo mancato adempimento la sua trasmissione con strumenti diversi ^[1];
- entro il 31 gennaio, con dati aggiornati al 31 dicembre dell'anno precedente, solo qualora siano avvenuti cambiamenti nella situazione occupazionale illustrata nell'ultimo mandato, tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva.

Sebbene l'art. 9, c. 6, della legge n. 68/1999 imponga la trasmissione del prospetto solo in caso di *“cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva”*, si evidenzia la **necessità di inviarlo anche al verificarsi dell'evento che incide sul computo - contestualmente o comunque nei giorni immediatamente successivi allo stesso**: la qual cosa al fine di consentire al Centro per l'Impiego/Ufficio Collocamento Mirato di conoscere l'effettiva data di insorgenza dell'obbligo, di determinare il termine entro cui il datore di lavoro dovrà adempiervi e, infine, di adottare i provvedimenti di sua competenza (per es. la segnalazione all'Ispettorato Territoriale del Lavoro della mancata assunzione entro la scadenza di legge - ovvero non oltre i 60 giorni decorrenti da quello in cui si è tenuti ad avere alle dipendenze la persona disabile).

OGGETTO DELLA COMUNICAZIONE

^[1] Le imprese private e gli enti pubblici economici che non adempiano agli obblighi di cui all'art. 9, c. 6, sono soggetti alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma di euro 702,43 per il ritardato invio del prospetto, maggiorata di euro 34,02 “per ogni giorno di ulteriore ritardo” (art. 15, c. 1, legge n. 68/1999 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 44/2021).

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 9, c. 6, della legge n. 68/1999 e dal d.m. 22/11/99, il prospetto informativo deve contenere:

- il numero complessivo dei lavoratori dipendenti e il numero su cui si computa la quota di riserva;
- il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva, senza distinzioni riferite al titolo invalidante, con l'indicazione del sesso, dell'età, della qualifica di appartenenza e della data di inizio del rapporto;
- il numero dei lavoratori computabili nella quota di riserva assunti con contratto a termine, con contratto di inserimento, con contratto di apprendistato, con contratto di somministrazione o con contratto di reinserimento, nonché il numero dei lavoratori occupati a domicilio o con modalità di telelavoro; con riferimento a quest'ultimo si evidenzia che, ai sensi dell'art. 23 del d.lgs. n. 80/2015 - in vigore dal 25 giugno 2015 - *“I datori di lavoro privati che facciano ricorso all'istituto del telelavoro per motivi legati a esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in forza di accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono escludere i lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti”*;
- il numero complessivo dei lavoratori dipendenti appartenenti alle categorie di cui all'art. 18, c. 2, della legge n. 68/1999 (orfani e coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, nonché dei coniugi e dei figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati);
- i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili;
- il numero delle convenzioni in corso, stipulate ai fini dell'inserimento occupazionale dei disabili o con finalità formative, anche se non dirette a instaurare un rapporto di lavoro, e il numero delle unità lavorative coinvolte, distinte per sesso e per età;
- la fruizione di autorizzazioni concesse o richieste a titolo di esonero parziale o di gradualità degli avviamenti, nonché di compensazione territoriale, con l'indicazione delle sedi in cui si assume, rispettivamente, in eccedenza o in riduzione nonché la fruizione della sospensione degli obblighi occupazionali ^[2].

DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Sono interessati all'invio del prospetto i datori di lavoro tenuti ad avere alle loro dipendenze persone disabili, quelli cioè che hanno in forza **almeno 15 dipendenti “computabili”** (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 27/2017), al netto dei lavoratori esclusi dalla vigente legislazione - e quindi anche coloro per i quali l'aliquota d'obbligo risulta già coperta o che usufruiscono di provvedimenti di esclusione o sospensione degli obblighi.

^[2] Gli obblighi di assunzione delle persone disabili sono sospesi (art. 3, c. 5, legge n. 68/1999 - API INDUSTRIA NOTIZIE n. 8/2012) nei confronti delle imprese:

- in cassa integrazione guadagni straordinaria (CONFIMI RAVENNA NEWS nn. 24, 22, 19, 17 e 16 del 2015; API INDUSTRIA NOTIZIE nn. 18/2011, 21, 16, 13 e 10 del 2009);
- con procedure concorsuali in atto (fallimento, liquidazione coatta amministrativa, amministrazione straordinaria, concordato preventivo con cessione dei beni);
- che abbiano sottoscritto contratti di solidarietà difensivi (API INDUSTRIA NOTIZIE nn. 3/2012, 21 e 2 del 2011, 11, 5 e 3 del 2010, 24, 21 e 10 del 2009);
- che abbiano attivato una procedura di licenziamento collettivo ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991 (API INDUSTRIA NOTIZIE n. 4/2011).

Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, **non sono computabili tra i dipendenti:**

- i lavoratori assunti ai sensi della legge n. 68/1999;
- i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato di durata non superiore a sei mesi;
- i soci di cooperative di produzione e lavoro;
- i dirigenti;
- **i lavoratori assunti con contratti di apprendistato** (fino al momento della cessazione del rapporto formativo), di inserimento/reinserimento, **con contratto di lavoro a domicilio e con contratto di somministrazione presso l'impresa utilizzatrice.**

Sono altresì esclusi dalla base di computo i lavoratori assunti per attività lavorativa da svolgersi esclusivamente all'estero, per la durata di tale attività.

Gli orfani e i coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, nonché coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati, il cui status è riconosciuto ai sensi della legge n. 763/1981, in servizio alla data del 18 gennaio 2000, sono computabili con le modalità descritte su API INDUSTRIA NOTIZIE n. 8/2005.

I lavoratori **assunti con contratto a tempo indeterminato e parziale** vengono considerati per la quota di orario effettivamente svolto, computando le unità lavorative con riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Nel computo, le frazioni percentuali superiori allo 0,50 sono considerate unità; non si considerano, pertanto, le frazioni uguali o inferiori allo 0,50. **I datori di lavoro occupanti da 15 a 35 dipendenti che assumono un disabile con contratto a tempo parziale, possono invece computarlo come unità a prescindere dall'orario di lavoro svolto, a condizione che il lavoratore abbia un'invalidità superiore al 50%** (art. 3, c. 5, D.P.R. n. 333/2000).

Non sono inoltre tenuti all'osservanza dell'obbligo di cui all'art. 3 della legge n. 68/1999 i datori di lavoro del settore edile per quanto concerne il personale di cantiere ^[3] e gli addetti al trasporto del settore. **Indipendentemente dall'inquadramento previdenziale dei lavoratori è considerato personale di cantiere anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere** (art. 5, c. 2,

^[3] Per cantiere deve intendersi (ex art. 89 del d.lgs. n. 81/2008) "qualunque luogo in cui si effettuano lavori edili o di ingegneria civile il cui elenco è riportato nell'allegato X", sotto riportato.

"ALLEGATO X

Elenco dei lavori edili o di ingegneria civile di cui all'articolo 89 comma 1, lettera a)

1. *I lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione, risanamento, ristrutturazione o equipaggiamento, la trasformazione, il rinnovamento o lo smantellamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura, in cemento armato, in metallo, in legno o in altri materiali, comprese le parti strutturali delle linee elettriche e le parti strutturali degli impianti elettrici, le opere stradali, ferroviarie, idrauliche, marittime, idroelettriche e, solo per la parte che comporta lavori edili o di ingegneria civile, le opere di bonifica, di sistemazione forestale e di sterro.*

2. *Sono, inoltre, lavori di costruzione edile o di ingegneria civile gli scavi, ed il montaggio e lo smontaggio di elementi prefabbricati utilizzati per la realizzazione di lavori edili o di ingegneria civile."*

legge n. 68/1999). Come precisato dal ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, per “personale di cantiere”, escluso dal computo, si intende non solo quello operante nelle imprese appartenenti al settore edile, ma anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere, indipendentemente dall’inquadramento previdenziale e quindi indipendentemente dalla circostanza che l’impresa sia classificabile come edile o che applichi un contratto collettivo dell’edilizia. L’esclusione dal computo però opera limitatamente e strettamente al personale direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere. Il datore di lavoro può quindi escludere dalla base di computo il personale direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere.

Fino al 31 dicembre 2017 i datori di lavoro che alla data di entrata in vigore della legge n. 68/1999 (18 gennaio 2000) occupavano da 15 a 35 dipendenti:

- dovevano assumere lavoratori disabili solo qualora avessero effettuato “nuove assunzioni” (art. 3, c. 2, legge n. 68/1999);
- erano obbligati a trasmettere il “prospetto informativo” (equivalente alla richiesta di avviamento) entro 60 giorni dall’insorgenza dell’obbligo, che decorreva:
 - a) dal dodicesimo mese successivo alla data della prima “nuova” assunzione effettuata, dal 18 gennaio 2000, in aggiunta rispetto al numero dei lavoratori in servizio;
 - b) dalla data della seconda “nuova” assunzione effettuata, dal 18 gennaio 2000, in aggiunta rispetto al numero dei lavoratori in servizio. Non erano considerate “nuove” assunzioni quelle effettuate per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, per la durata dell’assenza, e quelle dei lavoratori che sono cessati dal servizio qualora siano sostituiti (la sostituzione può avvenire anche per mansioni diverse da quelle svolte dal lavoratore che ha risolto il rapporto) entro 60 giorni dalla predetta cessazione, nonché le assunzioni effettuate ai sensi della legge n. 68/1999.

Da gennaio 2018, invece, i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti - computabili sulla base dei criteri sopra indicati - devono avere alle proprie dipendenze (almeno) una persona disabile (art. 3, c. 1, legge n. 68/1999; art. 3, c. 1, d.lgs. n. 151/2015; art. 3, c. 3-ter, d.l. n. 244/2016, convertito in legge n. 19/2017 - CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 1/2019, 1/2018, 27/2017).

Ai fini dell’assolvimento dell’obbligo, **entro 60 giorni dalla sua insorgenza** i datori di lavoro dovranno assumere la persona disabile o sottoscrivere con l’Ufficio Collocamento Mirato una convenzione - di durata massima pari a sei mesi - avente a oggetto la determinazione di un programma finalizzato al conseguimento degli obiettivi occupazionali perseguiti dalla legge n. 68/1999. In alternativa, il datore di lavoro può ottemperarvi senza assumere direttamente il disabile, ma utilizzandolo in forza di un contratto di somministrazione a tempo determinato di durata pari o superiore a 12 mesi (art. 34, c. 3, d.lgs. n. 81/2015 - CONFIMI RAVENNA NEWS n. 151/2015).

Il momento di riferimento della situazione aziendale che va dichiarato è il 31 dicembre dell’anno precedente a quello in cui si presenta il prospetto (per il modello di prossima presentazione, perciò, la data di riferimento è il 31 dicembre 2023).

La presentazione del prospetto vale come richiesta di avviamento qualora sussistano scoperture nella percentuale di riserva.