

OGGETTO: **INVIO - ENTRO IL 29 FEBBRAIO 2016 - DEL “PROSPETTO INFORMATIVO DEL PERSONALE IN SERVIZIO” DA PARTE DEI DATORI DI LAVORO SOGGETTI ALLA DISCIPLINA IN MATERIA DI ASSUNZIONI OBBLIGATORIE DEI DISABILI**

Come noto:

- a) il d.lgs. 14/09/15 n. 151 (in vigore dal 24 settembre 2015) ha semplificato procedure e adempimenti a carico delle imprese in tema di rapporti di lavoro, modificando, tra le altre, la normativa in materia di collocamento dei disabili di cui alla legge n. 68/1999 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 19/2015);
- b) i decreti legislativi 15/06/15 n. 80 e 15/06/15 n. 81 (entrambi vigenti dal 25 giugno 2015) hanno invece introdotto modifiche in merito alla computabilità dei lavoratori ammessi al telelavoro e dei lavoratori disabili somministrati (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 15/2015).

A fronte di tale modifiche normative e delle conseguenti “ripercussioni sull’adempimento degli obblighi di cui alla legge n. 68/99”, con nota del 30 dicembre scorso il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha comunicato che, al fine di consentire l’adeguamento dei sistemi informatici attraverso cui inviarlo, **“la scadenza per la presentazione del prospetto informativo è prorogata al 29 febbraio 2016”**, rispetto al termine “ordinario” del 31 gennaio di ogni anno.

Circa l’invio del prospetto informativo si ritiene opportuno rammentare quanto segue. La sua trasmissione deve essere effettuata:

- esclusivamente per via telematica – attraverso il sistema regionale SARE –, costituendo mancato adempimento l’invio con strumenti diversi;
- **solo qualora siano avvenuti cambiamenti nella situazione occupazionale illustrata nell’ultimo inviato, tali da modificare l’obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva.** In tal caso, il prospetto deve essere trasmesso con dati aggiornati al 31 dicembre dell’anno precedente – e perciò il prossimo prospetto informativo dovrà essere inviato entro il **29 febbraio 2016, con i dati aggiornati al 31 dicembre 2015.**

Sebbene l’art. 9, comma 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 alla Direzione 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

Ai sensi di quanto previsto dall’art. 9, comma 6, della legge n. 68/1999 e dal decreto del ministero del Lavoro 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, come già riferito, 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, comma 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 (**).

DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Sono interessati all'invio del prospetto di cui si tratta i datori di lavoro tenuti ad avere alle loro dipendenze persone disabili, quelli cioè che hanno in forza **almeno 15 dipendenti "computabili"**, 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).

Si precisa che agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, **non sono computabili tra i dipendenti** i lavoratori assunti ai sensi delle normative in materia di assunzioni obbligatorie, **ovvero con contratto a tempo determinato di durata non superiore sei mesi**, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, i lavoratori assunti con contratti di inserimento e di apprendistato (fino al momento della loro trasformazione a tempo indeterminato; al contrario, le trasformazioni a tempo indeterminato avvenute dopo il 18 gennaio 2000 non sono classificate come "nuove" assunzioni se i citati contratti formativi sono stati instaurati prima del 18 gennaio 2000), di reinserimento, con contratto di lavoro a domicilio e con contratto di somministrazione presso l'impresa utilizzatrice. Peraltro, si evidenzia che, ai sensi dell'art. 34, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015, "in caso di somministrazione di lavoratori disabili 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" (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 14 e n. 15 del 2015).

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 26 dicembre 1981 n. 763, in servizio alla data del 18 gennaio 2000, sono computabili con le modalità descritte su API INDUSTRIA NOTIZIE n. 8 del 31/03/05.

I lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato 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 che occupano da 15 a 35 dipendenti, invece, che assumono un disabile con contratto a tempo parziale, possono computarlo come unità, a prescindere dall'orario di lavoro svolto, a condizione che il lavoratore abbia un'invalidità superiore al 50%).

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, peraltro, sono obbligati a trasmettere il "prospetto informativo" – equivalente alla richiesta di avviamento – entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo, che decorre:

- 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 sono 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.

Si ritiene utile evidenziare che, come riportato su CONFIMI RAVENNA NEWS n. 19/2015, l'art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 151/2015 ha abrogato, **con effetto dall'1 gennaio 2017**, il comma 2 dell'art. 3 della legge n. 68/1999: pertanto, **per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, l'obbligo di assumere personale disabile non sarà più subordinato all'effettuazione di una "nuova assunzione"; il datore di lavoro che occupa 15 dipendenti, quindi, dovrà avere alle proprie dipendenze un lavoratore disabile.**

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 2015).

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

(*) Articolo 9, comma 6, della legge n. 68/1999 "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”.

(**) L'art. 3, comma 5, della legge n. 68/1999 (API INDUSTRIA NOTIZIE 8/2012) prevede che gli obblighi di assunzione delle persone disabili sono sospesi nei confronti delle imprese:

- in cassa integrazione guadagni straordinaria (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 24, n. 22, n. 19, n. 17 e n. 16 del 2015; API INDUSTRIA NOTIZIE 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 ai sensi dell'art. 1 del Decreto-Legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla Legge 19 dicembre 1984, n. 863 (API INDUSTRIA NOTIZIE 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 mobilità ai sensi degli articoli 4 e 24 della Legge 23 luglio 1991, n. 223 (API INDUSTRIA NOTIZIE 4/2011).

Con risposta all'interpello n. 10 del 10 aprile 2012, riportato su API INDUSTRIA NOTIZIE n. 8/2012, il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha riconosciuto applicabile la disciplina sulla sospensione degli obblighi afferenti al collocamento obbligatorio anche alle imprese in possesso del provvedimento amministrativo che riconosce la **CIGS in deroga** (API INDUSTRIA NOTIZIE 9, 6 e 1 del 2012, 21, 13, 4 e 1 del 2011, 19, 18, 8, 7, 6, 5 e 2 del 2010, 29, 28, 27, e 17 del 2009).