

Spett.le
Cliente
c.a. Amm.ne del Personale

Milano, 14 gennaio 2020

Entro il prossimo 31 gennaio 2020 come ogni anno le aziende pubbliche e private dovranno **presentare, in caso di modifiche nell'organico, il prospetto informativo ai fini del collocamento obbligatorio delle persone disabili**, come previsto dalla legge 68/1999.

L'invio telematico deve essere effettuato compilando il modulo on line **esclusivamente tramite la procedura telematica sul sito www.cliclavoro.gov.it**.

Il modello non ha subito modifiche rispetto all'anno scorso.

Il modello consente di segnalare l'eventuale utilizzo di strumenti specifici come le convenzioni articoli 11 e 12 legge 68/1999, le richieste di esonero in base all'articolo 5, oppure l'eventuale sospensione degli obblighi per effetto di Cigs o di una procedura di licenziamento collettivo in base alla legge 223/1991.

Vengono richiesti in particolare:

- il numero complessivo dei lavoratori dipendenti,
- il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva,
- i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili.

I datori di lavoro con più unità produttive ubicate in due o più Regioni o Province Autonome che adempiono all'obbligo direttamente, devono inviare il prospetto informativo presso il servizio informatico ove è ubicata la sede legale dell'azienda.

I servizi informatici rilasciano una ricevuta di avvenuta trasmissione, indicante la data e l'ora di ricezione che fa fede per documentare l'adempimento.

Il Prospetto informativo così compilato non deve essere seguito da alcun documento cartaceo.

Il **mancato adempimento all'obbligo** comunicativo fa scattare una **sanzione amministrativa di 635,11 euro** per ritardato invio del prospetto, maggiorata di 30,76 euro per ogni giorno di ulteriore ritardo.

Dal 2018 è stato eliminato il regime di gradualità previsto dal comma 2, dell'articolo 3 della legge n. 68/99 ovvero l'obbligo per le aziende con organico da 15 dipendenti, eliminando la possibilità di adempiere dopo un anno, a partire dalla 16a assunzione.

Pertanto, **sono tenute all'invio del prospetto tutte le aziende in cui siano intervenute modifiche sull'organico computabile con più di 15 dipendenti nel 2019.**

Le aziende che nel corso del 2020 raggiungeranno i **15 dipendenti** matureranno l'obbligo di assunzione e **avranno tempo 60 giorni** da quella data per mettersi in regola inviando una richiesta di assunzione, o di convenzione ai centri provinciali per il collocamento disabili

Questa la tabella degli obblighi di assunzione di lavoratore disabile:

- dai 15 ai 35 lavoratori l'azienda è obbligata ad assumere un lavoratore con disabilità
- dai 36 ai 50 lavoratori l'azienda è obbligata ad assumere due lavoratori con disabilità
- oltre 50 lavoratori: la quota del 7% deve essere riservata a lavoratori con disabilità

Nella base di computo (che serve a calcolare il numero di soggetti disabili da assumere) vanno conteggiati **tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato**, mentre non sono computabili:

non sono computabili e quindi **sono esclusi** dalla base di computo:

- i lavoratori occupati ai sensi della legge 68/99 (**art. 4 - comma 1 Legge n. 68/99**);
- i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato **di durata fino a sei mesi**. In questo caso si tratta di una innovazione introdotta dall'art. 46 bis, comma 1, lettera l) del Decreto Legge n. 83/2012 convertito con modificazioni dalla legge n. 134/2012 che ha innovato l'art. 4 – comma 27 - lettera a) della legge 92/2012 prevedendo la non computabilità dei lavoratori con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi. Precedentemente, la legge 92/2012, che per questo specifico punto non aveva cambiato l'art. 4 comma 1 della legge 68/99, prevedeva la non computabilità dei lavoratori con contratto a tempo determinato **di durata non superiore a nove mesi**. La circolare del Ministero del Lavoro n. 18/2012, precisa che, secondo un consolidato indirizzo giurisprudenziale legato alla base di calcolo di altri istituti, non vanno compresi i contratti a termine di chi è stato assunto in sostituzione di altro lavoratore avente il diritto alla conservazione del posto e che i rapporti a tempo determinato vanno computati secondo la durata (due contratti a termine di sei mesi corrispondono ad una unità);
- per i datori di lavoro pubblici o privati che svolgono attività di carattere stagionale, il periodo di durata del contratto a tempo determinato si calcola sulla base delle corrispondenti giornate lavorative effettivamente prestate nell'arco dell'anno solare, anche non continuative (**art. 3 – comma 6 DPR n. 333/2000 e circolare Ministero del Lavoro n. 4/2000**). Pertanto, in base alla modifica dell'art. 4 – comma 1 della legge n. 68/99 possono essere esclusi dalla base di computo i lavoratori, che anche con più contratti, non superino il periodo di sei mesi. L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), con la Nota n. 43/2018, ha fornito alcuni chiarimenti sui **criteri di computo dei lavoratori stagionali per la definizione dell'organico aziendale su cui calcolare gli obblighi di assunzione di persone disabili**. L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ritiene che bisogna tenere conto delle giornate di lavoro effettivamente prestate nell'arco dell'anno solare, anche se non continuative e che il **limite semestrale** per gli operai agricoli, possa arrivare fino al limite delle **180 giornate di lavoro annue**;

- i soci di cooperative di produzione e lavoro, anche se non iscritte nella apposita sezione per le cooperative di produzione e lavoro del registro prefettizio (**art. 4 - comma 1 Legge 68/99, circolare Ministero Lavoro n. 41/2000**);
- i dirigenti (**art. 4 - comma 1 Legge 68/99**). Il Ministero del Lavoro con **nota operativa n. 17699 del 12/12/2012** precisa che l'individuazione di tali figure deve avvenire sulla base del contratto collettivo di lavoro applicato dal datore di lavoro;
- i lavoratori assunti con contratto di inserimento (**art. 4 - comma 1 Legge n. 68/99**). L'art. 1 – comma 14 della legge n. 92/2012 ha abrogato gli articoli da 54 a 59 del decreto legislativo n. 276/2003 relativi al contratto di inserimento. Si tratta quindi di una tipologia contrattuale ormai scomparsa. Per le assunzioni in essere e quelle effettuate fino al 31 dicembre 2012 continuano ad applicarsi le disposizioni della vecchia normativa attualmente abrogata;
- i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'impresa utilizzatrice (**art. 4 - comma 1 Legge n. 68/99, art. 34 – comma 3 Decreto Legislativo n. 81 del 2015**). Si ricorda che già il Ministero del Lavoro con **nota operativa n. 17699 del 12/12/2012** precisava che tali soggetti non sono computati dall'agenzia che li somministra **a norma dell'art. 4 – comma 27 – lettera a) della Legge n. 92/2012** e non sono computati nell'organico dell'utilizzatore per effetto **dell'art. 22 – comma 5 Decreto Legislativo n. 276/2003, articolo attualmente abrogato dal Decreto Legislativo n. 81/2015**;
- i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività (**art. 4 - comma 1 Legge n. 68/99**);
- i soggetti impegnati in lavori socialmente utili di cui all'art. 7 – comma 7 Decreto Legislativo n. 81/2000 (**art. 4 - comma 1 Legge n. 68/99**);
- i lavoratori a domicilio (**art. 4 - comma 1 Legge n. 68/99**);
- i lavoratori che aderiscono al programma di emersione dal lavoro nero di cui all'art. 1 - comma 4 bis Legge n. 383/2001 (**art. 4 - comma 1 Legge 68/99**);
- lavoratori impegnati in lavorazioni il cui tasso di premio INAIL sia almeno del 60 per mille (**articolo 6, comma 2 ter, Decreto Legge n. 70/2011, convertito con Legge n. 106/2011**);
- il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre (**art. 18 Decreto Legislativo n. 81/2015**), **questa norma era già prevista dall'art. 39 Decreto Legislativo n. 276/2003 articolo attualmente abrogato dal Decreto Legislativo n. 81/2015**);
- i lavoratori ammessi al telelavoro dai datori di lavoro **privati** che facciano ricorso all'istituto del telelavoro per motivi legati ad 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 (**art. 23 decreto legislativo n. 80/2015**). L'esclusione presuppone che i lavoratori siano ammessi al telelavoro per l'intero orario pertanto se sono ammessi al telelavoro solo parzialmente, sono esclusi in proporzione all'orario di lavoro svolto in telelavoro, rapportato al tempo pieno (**Nota Ministero del Lavoro n. 970/2016**);
- le imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati, in caso di passaggio di appalto e conseguente incremento di personale presso l'impresa subentrante, escludono dalla base di computo il numero di lavoratori acquisito. La copertura dovrà essere assicurata calcolando la riserva sulla base dell'organico già in servizio presso l'impresa al momento dell'acquisizione dell'appalto, ferma restando, la permanenza in servizio dei disabili eccedenti provenienti dall'impresa cessata (**Circ. Ministero del Lavoro n. 77/01**).

Come già evidenziato l'art. 4 – comma 1 della legge 68/99, come modificato dalla legge n. 92/2012, dispone che "restano salve le ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore". In base a questo principio, il Ministero del Lavoro con **nota operativa n. 17699 del 12/12/2012**, precisa che per effetto di specifiche disposizioni di legge, tra i soggetti non computabili sono da ricomprendere:

- gli apprendisti: l'esclusione degli apprendisti già prevista dall'**art. 7 – comma 3 del Decreto Legislativo n. 167/2011** è stata confermata **dall'art. 47, comma 3, del Decreto Legislativo n. 81/2015** che ha abrogato il Decreto Legislativo n. 167/2011;
- i lavoratori con contratto di formazione-lavoro. Questo tipo di contratto è ancora utilizzabile solo dalle pubbliche amministrazioni, per le aziende private è stato abolito dal Decreto Legislativo n. 276/2003 (**Art. 10 – comma 3 del Decreto Legge n. 726/84 convertito con modificazioni dalla legge n. 863/84**);
- i lavoratori con contratto di reinserimento (**art. 20 – comma 4 legge n. 223/1991**).

I lavoratori che **divengono inabili** allo svolgimento delle proprie **mansioni in conseguenza di infortunio o malattia non possono essere computati nella quota di riserva** di cui all'articolo 3 se hanno subito una **riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60 per cento** o, comunque, se sono divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro.

A disposizione per ogni eventuale necessità si porgono i nostri migliori saluti.

Consulenti

(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)