

Come noto, entro il prossimo 31 gennaio 2022 - 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 (accessibile con Spid) attiva presso ciascun servizio regionale competente; al riguardo, si precisa che:

- i datori di lavoro pubblici e privati (o i soggetti abilitati che operano per loro conto) con sede legale e unità produttive in una sola Regione inviano il Prospetto dal servizio informatico della stessa Regione;
- i datori di lavoro pubblici e privati con sede legale e unità produttive in due o più Regioni devono inviare il Prospetto dal servizio informatico della Regione dove è ubicata la sede legale dell'azienda, se adempiono all'obbligo senza intermediari;
- gli intermediari (soggetti abilitati) inviano la comunicazione dal servizio informatico regionale dove è ubicata la loro sede legale.

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 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, commi 3 e 3-bis, della L. 68/1999, oppure l'eventuale sospensione degli obblighi per effetto di Cigs o di una procedura di licenziamento collettivo in base alla legge 223/1991, ovvero per ricorso ad un ammortizzatore sociale compresi quelli con causale Covid.

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.

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, le aziende che nel corso del 2022 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.

Ciò premesso, sono tenute all'invio del prospetto tutte le aziende in cui siano intervenute modifiche sull'organico computabile con più di 15 dipendenti nel 2021.

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 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'Ispektorato 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'Ispektorato Nazionale del Lavoro ritiene che si debba 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;
- 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 siano 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.

Come noto, in data 30 settembre 2021 il Ministero del Lavoro ha emanato il decreto n. 193/021 con cui ha stabilito che con decorrenza dal 1° gennaio 2022 l'importo del contributo esonerativo di cui all'art. 5, commi 3 e 3-bis, della L. 68/1999 è stato adeguato ad € 39,21.

Nella medesima data del 30 settembre 2021, il Dicastero ha licenziato un altro provvedimento (decreto 194/2021), pubblicato nella sezione pubblicità legale del sito istituzionale, con cui sono stati adeguati anche

inadempimenti dell'obbligo di trasmissione del prospetto informativo disabili.

In particolare, dal 1° gennaio 2022, la sanzione applicata sarà pari ad € 702,43 per ritardato invio del prospetto e ad € 34,02 per ogni giorno di ulteriore ritardo.