

Prospetto disabili: novità e modalità di presentazione dopo le modifiche delle manovre estive

La Direzione Generale per le Politiche dei Servizi per il Lavoro del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha emanato la **nota operativa prot. n. 39/0005909/06 del 14 dicembre 2011**, contenente il Decreto Direttoriale del 15 dicembre 2011 con le **modalità di compilazione del prospetto informativo disabili** (previsto dalla Legge 12 marzo 1999 n. 68) e con le **modifiche apportate dalla legge n. 148/2011** (di conversione del decreto legge n. 138/2011) in materia di gestione delle **compensazioni territoriali**. In particolare, alla luce delle profonde **innovazioni del sistema informatico di presentazione della domanda**, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha disposto la **proroga del termine di presentazione del prospetto dal 15.01.2012 al 15.02.2012 in modo tale che i datori di lavoro dispongano più tempo per adattarsi alle nuove modalità di comunicazione**. Le nuove modalità comunicative, in generale, garantiscono ai datori di lavoro di **fornire i dati concernenti la situazione occupazionale aziendale in modo molto più agevole**.

✓ PREMESSA

L'articolo 9 del DL n. 138/2011 ha modificato l'articolo 5 della legge n. 68/1999 in materia di diritto al lavoro delle **persone disabili** consentendo che **gli obblighi di assunzione possano essere rispettati a livello nazionale**. L'obbligo di assunzione di personale disabile **"scatta" a partire dalla prima assunzione operata dall'impresa oltre il quindicesimo dipendente**. I datori di lavoro privati che occupano personale in **diverse unità produttive** e i datori di lavoro privati di imprese che sono **parte di un gruppo** potranno assumere in una unità produttiva o in una impresa del gruppo avente sede in Italia, un **numero di lavoratori aventi diritto al collocamento mirato superiore a quello prescritto**, portando in via automatica **le eccedenze a compenso** del minor numero di lavoratori assunti nelle altre unità produttive o nelle altre imprese del gruppo aventi sede **in Italia**. Pertanto, le assunzioni obbligatorie di attività **suddivise in più unità produttive e di più attività appartenenti allo stesso gruppo di imprese potranno effettuare tali assunzioni in maniera più elastica**, agevolando, per esempio, **l'assunzione di personale disabile in unità produttive o società più adatte a tale scopo**.

Alla luce di tale rilevante variazione **il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali**, dopo aver illustrato le disposizioni operative della nuova disciplina del collocamento obbligatorio con la circolare n. 27 del 24.10.2011, ha fornito **ulteriori istruzioni con il decreto 15.12.2011 e la nota operativa prot. n. 39/0005909/06 del 14 dicembre 2011**.

La disciplina del collocamento obbligatorio

Prima di illustrare nel dettaglio le nuove disposizioni in materia di collocamento obbligatorio ricordiamo brevemente che le disposizioni cardine della disciplina delle assunzioni obbligatorie sono contenute della **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

Obbligo di assunzione

Per i **datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti** l'obbligo di assunzione si applica **solo in caso di nuove assunzioni**.

I soggetti da assumere

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:**

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 materia di pensioni di guerra.**

Calcolo della base occupazionale e le novità della manovra di ferragosto

Per calcolare la **base occupazionale**, o per meglio dire la **quota su cui calcolare la quota di riserva**, occorre **procedere all'esclusione dalla forza lavoro di alcuni lavoratori**, quali apprendisti o lavoratori con contratto di inserimento o reinserimento.

Per **ulteriori informazioni** rispetto al calcolo del computo dei lavoratori su cui calcolare la quota di riserva **rimandiamo alla nostra [Memory n. 398 del 20.10.2011](#)**.

L'articolo 9 del DL n. 138/2011 modifica l'articolo 5 della legge n. 68/1999 in materia di diritto al lavoro delle persone disabili, **consentendo che gli obblighi di assunzione possano essere rispettati a livello nazionale**. L'obbligo di assunzione di personale disabile "scatta" a partire dalla **prima assunzione operata dall'impresa oltre il quindicesimo dipendente**.

I **datori di lavoro privati che occupano personale in diverse unità produttive** e i datori di lavoro privati di **imprese che sono parte di un gruppo** potranno assumere in una unità produttiva o in una impresa del gruppo avente sede in Italia, un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento mirato superiore a quello prescritto, portando in via automatica le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti nelle altre unità produttive o nelle altre imprese del gruppo aventi sede in Italia. Pertanto, le assunzioni obbligatorie di attività suddivise in più unità produttive e di più attività appartenenti allo stesso gruppo di imprese **potranno**

effettuare tali assunzioni in maniera più elastica, agevolando, per esempio, **l'assunzione di personale disabile in unità produttive o società più adatte a tale scopo**.

Tra gli **interventi più recenti in materia di collocamento obbligatorio**, il **decreto sviluppo** ha previsto alcune **modifiche** rispetto ai **soggetti esonerati** da tale disciplina. Al riguardo ricordiamo brevemente che l'art. 5 della L. 68/99:

- al co. 2, esclude alcune categorie di datori di lavoro dall'obbligo di assunzione in esame con riferimento a determinate tipologie di personale;
- al co. 3, consente ai datori di lavoro privati e agli enti pubblici economici, che per le speciali condizioni della loro attività non possano occupare l'intera percentuale di disabili prescritta dalla legge, di richiedere al Servizio provinciale competente di essere parzialmente esonerati dall'obbligo di assunzione, subordinatamente al versamento, in favore del Fondo regionale per l'occupazione dei disabili (con modalità e periodicità definite dalle singole Regioni), di un contributo;

Il "DL sviluppo", inserendo nell'art. 5 sopra richiamato, il nuovo co. 2-bis, prevede che **per le aziende che occupino addetti impegnati in lavorazioni che comportino il pagamento di un tasso di premio INAIL**, ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, **pari o superiore al 60%**, la **procedura di esonero contemplata dallo stesso articolo sia sostituita da un'autocertificazione del datore di lavoro** che attesti l'esclusione dei lavoratori interessati dalla base di computo. **Resta fermo l'obbligo del versamento del contributo esonerativo al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili**.

[La nota operativa prot. n. 39/0005909/06](#)

Secondo quanto precisato dalla **nota operativa protocollo 39/0005909/06 del Ministero del lavoro**, al fine di rendere più semplice la presentazione del prospetto informativo da parte dei datori di lavoro, il decreto direttoriale del 15.12.2011 ha apportato una serie di **semplificazioni per permettere al datore di lavoro di ottenere la propria situazione occupazionale rispetto agli obblighi in modo automatico**.

Secondo quanto previsto dalle nuove modalità di compilazione, infatti, **basta inserire i propri dati occupazionali per ottenere automaticamente la situazione occupazionale**.

[Le caratteristiche del nuovo sistema](#)

La logica attuale prevede che **il datore di lavoro inserisca i dati nei quadri provinciali**, avendo cura di inserire in ogni quadro i dati relativi a tutte le strutture produttive contenute in ogni singola provincia. A seguito dell'inserimento di tali dati il sistema telematico provvede a **effettuare tutti i calcoli che determineranno la situazione occupazionale**:

- a livello **provinciale**;
- a livello **nazionale**.

Al termine della procedura viene richiesto al datore di lavoro di inserire le compensazioni territoriali relative ad **imprese multi localizzate e unità produttive di imprese diverse ma appartenenti a diversi gruppi di impresa**.

Con la nota in commento il Ministero ha precisato che **per il calcolo dell'obbligo**, in ogni caso, **rimane inalterata alle modifiche della manovra di ferragosto la base di calcolo della gestione degli obblighi, calcolata su livello nazionale.**

Gestione della sospensione degli obblighi

Rispetto alla gestione delle "sospensioni" degli obblighi occupazionali, il ministero precisa che **il prospetto telematico metterà in evidenza che il datore di lavoro ha dichiarato una sospensione**, a carattere provinciale o nazionale, in modo tale che **i servizi provinciali possano prendere in considerazione tale informazione ai fini della gestione delle eventuali scoperture dell'azienda.**

Proroga del termine di presentazione

In considerazione del fatto che il citato decreto ha modificato profondamente sia i servizi informatici messi a disposizione dai servizi competenti sia, soprattutto, quelli dei datori di lavoro obbligati, la nota informa che **i servizi informatici saranno disponibili a partire dal 15 gennaio 2012** e la **scadenza per la presentazione del prospetto informativo è prorogata al 15 febbraio 2012.**

Anche nell'anno precedente il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha previsto la proroga di un mese di tale adempimento: nel dettaglio, con la **nota del 31 gennaio 2011 il Ministero ha reso noto che il termine** ultimo per la **presentazione del Prospetto informativo per il lavoratori disabili** è stato **prorogato al 15 febbraio 2011.** La proroga per l'anno 2011 è nata a seguito dell'emanazione del Decreto Interministeriale del 2 novembre 2010 che è intervenuto, in via regolamentare, per completare la disciplina della legge 12 marzo 1999, n. 68, definendo, nel dettaglio, gli aspetti relativi all'adempimento degli obblighi esclusivamente per il tramite dei servizi informativi.

PROSPETTO INFORMATIVO DEI LAVORATORI DISABILI	
Le novità a seguito delle modifiche apportate dalla manovra di ferragosto	Proroga del termine ultimo per la presentazione del prospetto dal 15 gennaio fino al prossimo 15 febbraio 2012
	Calcolo automatico degli obblighi occupazionali.
	Analisi delle direzioni provinciali per la gestione dei casi di sospensione degli obblighi.

Ulteriori chiarimenti in materia di collocamento obbligatorio.

Come anticipato in premessa, alcuni importanti **chiarimenti** sono stati forniti sull'argomento con la **circolare n. 27/2011** dal Ministero del Lavoro. In particolare, con la citata circolare il Ministero ha chiarito che:

- riguardo alle **imprese multilocalizzate**, l'articolo 9. del D.L. n. 138/2011 prevede che "Gli obblighi di cui agli articoli 3 e 18 devono essere rispettati a livello nazionale". Ciò significa che **le imprese del settore privato che occupano personale in diverse unità produttive** — fermo restando il numero complessivo di disabili da assumere obbligatoriamente per legge (c.d. "quota di riserva") - **possono assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento mirato superiore a quello prescritto**, portando in via automatica le **eccedenze a compenso** del minor numero di lavoratori assunti nelle altre unità produttive (c.d. "compensazione territoriale").

Il nuovo sistema di compensazione ribadisce il principio del rispetto degli obblighi di assunzione, di cui agli articoli 3 e 18 della L n. 68/1999, e supera quello precedente, previsto dal DPR 10 ottobre 2000, n. 333, che **subordinava l'operatività della compensazione territoriale alla concessione di una apposita autorizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del competente servizio provinciale.**

Il legislatore, infatti, afferma che gli obblighi devono essere rispettati a livello nazionale e che la compensazione territoriale è effettuata direttamente dai datori di lavoro privati che occupano personale in diverse unità produttive, e che possono assumere, presso una unità produttiva, un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento mirato superiore al numero di lavoratori assegnabile a quella medesima unità produttiva, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti nelle altre unità produttive.

La medesima possibilità è estesa alle **imprese che fanno parte di un "gruppo"**, così come definito dall'articolo 31 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e individuato ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile e del decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74, vale a dire alle società collegate o controllate. **In base alla norma civilistica, sono considerate società controllate:**

- le società in cui un'altra società dispone della **maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria;**
- quelle in cui un'altra società dispone di **voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria;**
- le società che sono **sotto influenza dominante di un'altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa.**

Sono, invece, considerate **collegate** le **società sulle quali un'altra società esercita un'influenza notevole.**

In questi casi, ferme restando le aliquote d'obbligo di ciascuna impresa, un'impresa del gruppo con sede in Italia può assumere un numero di lavoratori, aventi diritto al collocamento obbligatorio, superiore a quello derivante dall'applicazione degli articoli 3 e 18 della L. n. 68/1999, portandolo automaticamente in compensazione con le minori assunzioni effettuate in altra impresa del gruppo operante in Italia.

SCHEDA RIASSUNTIVA

Prospetto Informativo Disabili	<p>Per l'anno 2012 il Ministero del Lavoro ha diramato la nota operativa del 14/12/2011 e i nuovi modelli e regole per il Prospetto Informativo. Per approfondimenti consultare il sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - sez Prospetto Informativo . Il prospetto dovrà essere trasmesso ai servizi competenti dal 15 gennaio 2012 al 15 febbraio 2012.</p>
Modalità di trasmissione del Prospetto Informativo Disabili 2012	<p>I datori di lavoro pubblici e privati che occupano almeno 15 dipendenti devono trasmettere il prospetto informativo, con dati aggiornati al 31 dicembre dell'anno precedente, ai servizi competenti dal 15 gennaio 2012 al 15 febbraio 2012.</p> <p>Si precisa che il Prospetto deve essere inviato solo una volta all'anno nei termini sopra indicati.</p> <p>Qualora nel corso dell'anno la base di computo subisca delle variazioni significative tali da incidere sulla quota di riserva dei disabili scatta entro 60 giorni l'obbligo di assunzione del lavoratore disabili mentre il prospetto dovrà comunque essere inviato sempre entro 15.02.2012 con fotografia al 31 dicembre dell'anno precedente.</p> <p>La comunicazione deve essere effettuata esclusivamente per via telematica, costituendo mancato adempimento l'invio con strumenti diversi. 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 è di 635,11 euro per ritardato invio del prospetto, maggiorato di 30,76 per ogni giorno di ulteriore ritardo.</p> <p>L'Ufficio competente è l'Ufficio del Servizio Lavoro della Provincia dove è ubicata la sede legale dell'azienda anche in caso di più unità produttive presenti sul territorio nazionale. L'azienda dovrà compilare sullo stesso strumento telematico tanti prospetti provinciali quante sono le unità produttive sul territorio e il Prospetto Nazionale sarà la risultanza dei singoli provinciali.</p>
I prospetti informativi	<p>I prospetti informativi dovranno contenere i seguenti dati:</p> <p>1. il numero complessivo dei dipendenti in forza e il numero dei dipendenti su cui computare la quota di riserva, da quest'ultima entità numerica vanno esclusi: i disabili già in forza, i dirigenti, gli assunti a termine con contratto di lavoro non superiore a 9 mesi, i soci delle</p>

	<p>cooperative, i contratti di formazione lavoro, gli apprendisti, i contratti di reinserimento, i lavoratori a domicilio, i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero, le vedove e gli orfani nei limiti della percentuale prevista dalla normativa, i lavoratori interinali occupati presso l'impresa utilizzatrice, i lavoratori socialmente utili assunti; lavoratori che aderiscono al programma di emersione.</p> <p>2. il numero ed i nominativi dei lavoratori disabili occupati, con l'indicazione del sesso , dell'età, della qualifica di appartenenza e della data di inizio del rapporto di lavoro (data di assunzione);</p> <p>3. il numero dei lavoratori disabili assunti con contratto a termine, con contratto di formazione lavoro, con contratto di apprendistato, con contratto di somministrazione di lavoro (ex interinale) e con contratto di reinserimento; inoltre deve essere comunicato il numero dei lavoratori occupati a domicilio, con modalità di telelavoro, i lavoratori socialmente utili e quelli che prestano la loro opera in forza di un tirocinio;</p> <p>4. il numero complessivo dei lavoratori occupati appartenenti alle categorie delle vedove e degli orfani, ecc.;</p> <p>5. i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili;</p> <p>6. i datori di lavoro privati devono inoltre indicare il numero delle convenzioni in corso, stipulate ai fini dell'inserimento occupazionale dei disabili o con finalità formative, anche se non dirette ad instaurare un rapporto di lavoro. Inoltre vanno indicate numericamente i lavoratori coinvolti distinti per sesso e per età;</p> <p>7. le autorizzazioni concesse o richieste di esonero parziale presentate.</p>
<p>Obbligatorietà della comunicazione</p>	<p>I soggetti obbligati inviano il prospetto informativo entro il 15.02.2012 assumendo a riferimento, per l'indicazione dei dati e delle informazioni richieste, la situazione occupazionale al 31 dicembre dell'anno precedente.</p> <p>I datori di lavoro che, rispetto all'ultimo prospetto telematico inviato, non hanno subito cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, non sono tenuti ad inviare il prospetto informativo (Decreto 2 novembre 2010).</p> <p>L'eccezione è rappresentata per i datori di lavoro interessati dalle compensazioni territoriali (Nota operativa del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali n. 39/5909/06 del 14/12/11; Decreto direttoriale 15.12.11; Circolare n.27 del 24/10/11).</p>

<p>Modalità di invio</p>	<p>La trasmissione dei dati avviene per via telematica, attraverso i servizi informatici messi a disposizione dai servizi competenti secondo le modalità stabilite da ciascuna Regione e Provincia Autonoma. Le Regioni e Province Autonome devono in ogni caso assicurare che i soggetti obbligati ed abilitati accedano ai servizi informatici da un unico punto di accesso in ciascuna regione.</p> <p>Il prospetto è unico a livello nazionale e deve essere inviato al nodo regionale ove è ubicata la sede legale del datore di lavoro.</p> <p>Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali mette a disposizione dei soggetti obbligati ed abilitati un sistema sussidiario per consentire l'invio telematico del prospetto informativo nel caso di mancata attivazione dei sistemi informatici regionali. Al fine di una maggiore divulgazione, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali pubblica, sul portale: www.cliclavoro.gov.it/servizi/azienda/ProspettoInformativo, l'elenco e l'indirizzo dei servizi informatici di ciascuna regione e provincia autonoma.</p>
<p>Compensazioni territoriali</p>	<p>In materia di compensazione territoriale la Circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 27 del 24 ottobre 2011 modifica il regime delle compensazioni tra unità produttive o imprese del gruppo.</p> <p>Sarà ora possibile assumere più disabili in un'unità e compensare in via automatica il numero per le altre unità.</p> <p>Per i datori di lavoro privati la compensazione avviene in via automatica e ha valenza a livello nazionale, mentre per i datori di lavoro pubblici occorre essere autorizzati e vale a livello regionale.</p>
<p>News base di computo</p>	<p>L'interpello ministeriale n. 50/2011 ha chiarito la corretta individuazione della base di computo, a seguito di un quesito posto dal Consiglio Nazionale delle Ricerche e l'Agenzia del Territorio. In particolare si chiede se, dal computo di calcolo su cui conteggiare il contingente annuale da assumere, vadano esclusi, oltre i dirigenti amministrativi, anche i dirigenti di ricerca e i dirigenti tecnologici.</p>
<p>Collocamento obbligatorio e trasferimento di azienda (per aziende con 15-35 dipendenti)</p>	<p>Il Ministero del Lavoro ha precisato che, in caso di trasformazione dell'assetto societario derivante da trasferimento d'azienda, fusione o cessione, in capo al nuovo datore di lavoro si realizza un ampliamento della base occupazionale e determina il sorgere dell'obbligo di assunzione del lavoratore disabile con applicazione del</p>

	regime graduale di cui all'art.2 comma 2 DPR 333/2000 per il quale sono previsti 12 mesi per effettuare l'assunzione (Interpello n.30/2011 del 9 agosto 2011).
Settore minerario	L'articolo 2, comma 12-quater, della Legge n. 10/2011 (c.d. milleproroghe) ha introdotto alcune modifiche alla disciplina del collocamento obbligatorio, riferite ai datori di lavoro che operano nel settore minerario. Costoro, hanno 90 giorni di tempo per inoltrare la richiesta delle unità carenti da inserire (l'art. 9, comma 2 della legge n. 68/1999 dispone, invece, che in via generale il termine sia di 60 giorni) ed, inoltre, dalla base di calcolo su cui computare l'aliquota, vengono esclusi i lavoratori che prestano la loro attività nel sottosuolo e quelli che movimentano e trasportano il minerale (anche qui si tratta di una integrazione delle disposizione contenute nell'art. 5, comma 2, della legge n. 68/1999).
Settore trasporti	Il Ministero del Lavoro, con Interpello n. 1 del 15/01/2010 , ha risposto ad un quesito, posto da Confindustria e dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, in merito alla corretta interpretazione dell'art. 5, comma 2 L. n. 68/1999. Si è precisato, in questa sede, che le aziende che si occupano di raccolta e trasporto di rifiuti (e, come tali, sono iscritte nel registro delle imprese e nell'albo dei trasportatori in conto proprio) e che operano con mezzi propri, possono essere inquadrati nel settore del trasporto terrestre usufruendo, così, di una parziale esenzione dall'obbligo di assunzione di lavoratori disabili.
Settore edili	Il Servizio Inserimento Lavorativo Disabili comunica che, a seguito alle disposizioni introdotte dalla L. 247/2007 art.1 comma 53 che prevedono per i datori di lavoro del settore edile l'esclusione del "personale di cantiere" e degli "addetti al trasporto" dalla base di computo su cui calcolare gli obblighi della L.68/99, i datori di lavoro del settore edile sono tenuti a comunicare la nuova base di computo del personale in servizio. La comunicazione dovrà essere fatta attraverso il Prospetto Informativo On Line indicando nella sezione "Riepilogo Lavoratori" all'articolo 5 comma 2 L.68/99 il "personale di cantiere" e gli "addetti al trasporto" da escludere dalla base di computo.