Emilio Venturin
STUDIO DI CONSULENZA
FISCALE•TRIBUTARIA•DEL LAVORO•DIREZIONALE

Ai Gentili Clienti
Loro Sedi

Prospetto informativo disabili
Scadenza 31 gennaio 2020

Il **Prospetto Informativo disabili** è una **dichiarazione** che i datori di lavoro **con 15 o più dipendenti** devono presentare entro il 31 gennaio 2020 al servizio provinciale competente, indicando la propria situazione occupazionale rispetto agli obblighi di assunzione di personale disabile e/o appartenente alle altre categorie protette, insieme ai posti di lavoro e alle mansioni disponibili, come previsto dalla Legge n. 68/1999.

La finalità dell'adempimento è quella di condividere con l'Ufficio di Collocamento mirato, tutte le informazioni utili ad attuare quanto previsto dalla legge a proposito di inserimenti lavorativi adeguati alle necessità e caratteristiche delle aziende e delle persone destinatarie.

Attenzione: L'adempimento va effettuato **solo se il datore di lavoro ha avuto cambiamenti nella situazione occupazionale**, tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, **rispetto al 31 dicembre dell'anno passato**.

Il contenuto

Il Prospetto Informativo è **unico a livello nazionale** – consultabile esclusivamente presso i servizi competenti da parte di chi vi abbia motivo – è importante capire quali sono gli elementi fondamentali di cui bisogna dare evidenza nel modello.

Cosa indicare nel Prospetto Informativo disabili 2020?
1. Il numero complessivo dei lavoratori occupati. 2. Il numero di quelli computabili e il numero di quelli, invece, non computabili nella base di calcolo della quota di riserva. 3. Il numero di lavoratori appartenenti alle categorie protette computabili ai fini dell'assolvimento della quota d'obbligo e le mansioni disponibili per le eventuali ulteriori assunzioni obbligatorie ancora da effettuare fino alla completa copertura della quota stessa. 4. Eventuali provvedimenti di compensazione, sospensione, esonero parziale o convenzione. 5. Eventuali posti di lavoro e mansioni disponibili per tale categoria di lavoratori.

Soggetti interessati al collocamento obbligatorio e condizioni

Sono coinvolti da questa disciplina tutte le aziende che occupano più di 14 dipendenti. L'obbligo è diversificato in relazione alle dimensioni aziendali.

Di seguito le condizioni in strutture che occupano:

- da 15 a 35 dipendenti, la quota d'obbligo è pari a 1 lavoratore disabile;
- da 36 a 50 dipendenti, la quota è pari a 2 lavoratori disabili;
- oltre i 50 dipendenti, la quota è pari al 7% del totale dei dipendenti, più l'1% a favore dei familiari degli invalidi e dei profughi rimpatriati.

La richiesta di assunzione **va fatta entro 60 giorni dal verificarsi della condizione**.

IMPORTANTE

Nello specifico, dal 1° gennaio 2018, la quota di riserva (pari ad 1) andrà coperta anche in assenza di nuove assunzioni, anticipando l'obbligo di assunzione del lavoratore disabile, entro 60 giorni dal raggiungimento della soglia di 15 dipendenti.

La sanzione *per mancata assunzione del lavoratore disabile, è pari a* ***153,20 euro per ogni giorno in cui l'obbligo non viene assolto.***

Invio telematico

Questo adempimento è assolto unicamente in via telematica; lo strumento da utilizzare è quello messo a disposizione da Regioni e province autonome così come individuate in un'apposita sezione del sito istituzionale www.lavoro.gov.it; per accedere al servizio è necessario ottenere un accreditamento.

Sistema sanzionatorio

In caso di adempimento omesso, l'interessato è tenuto a pagare una sanzione che si differenzia a seconda della gravità della violazione. In particolare, per la fattispecie di:

- ritardato invio del prospetto annuale sulla forza lavoro aziendale per il calcolo e l'assolvimento della quota di riserva, scatta la sanzione pari a **635,11 euro più la maggiorazione di 30,76 euro per ogni giorno di ritardo**;
- mancata copertura della quota di riserva per cause imputabili al datore di lavoro, si applica la sanzione di **153,20 euro al giorno per ogni lavoratore non occupato nello stesso giorno**.

Attenzione. Da notare che la norma parla di **"giorni" di calendario** e non di "giorni lavorativi", fermo restando il limite massimo, par ciascun anno, di 365 giorni.

Restiamo a disposizione per eventuali ulteriori informazioni e porgiamo Cordiali Saluti.