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

Ai Gentili Clienti
Loro Sedi

Prospetto informativo disabili
Scadenza 31 gennaio 2021

Il prospetto informativo è una dichiarazione che i datori di lavoro con 15 o più dipendenti costituenti base di computo devono presentare 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.

È previsto l'obbligo della sua trasmissione esclusivamente per via telematica entro il 31 gennaio, per comunicare la situazione occupazionale, riferita al 31 dicembre dell'anno precedente, ai fini dei successivi adempimenti di Legge.

Ricordiamo che anche le aziende rientranti nella categoria 15-35 dipendenti sono tenute alla presentazione del prospetto informativo già al raggiungimento della 15ª unità. Pertanto, i datori di lavoro pubblici e privati che occupano a livello nazionale almeno 15 dipendenti al 31 dicembre 2020, e quelli che hanno modificato la situazione occupazionale, purché la variazione sia tale da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, dovranno inoltrare il prospetto informativo disabili entro il 31 gennaio 2021.

Dal prospetto informativo dovrà risultare:
- 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.

È opportuno chiarire che si ha "variazione occupazionale" quando l'impresa, per effetto di nuove assunzioni, raggiunga i 15 dipendenti o venga variata la fascia (15-35, 35-50, maggiore di 50 dipendenti) entro la quale si situava la precedente soglia occupazionale.

È da rimarcare, quindi, come il prospetto non debba essere inviato tutti gli anni, ma solo qualora, rispetto all'ultimo invio, vi siano stati cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva.

La determinazione del numero dei soggetti disabili da assumere è data dal computo, tra i dipendenti, di tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato.

Non sono computabili: i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi, i disabili, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore (in caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a 12 mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva), i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività, i soggetti impegnati in lavori socialmente utili, i lavoratori a domicilio, gli apprendisti.

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.

Riflessi del COVID sugli obblighi di assunzione

Il Ministero del lavoro (nota n. 8566/2020), rispondendo a un quesito posto dalla Regione Emilia-Romagna, ricorda che l'istituto della sospensione degli obblighi di assunzione di lavoratori con disabilità è concesso qualora il datore di lavoro stia attraversando un periodo di crisi aziendale e occupazionale. Con specifico riferimento alla richiesta di valutare la sussistenza dei presupposti al fine di ammettere l'applicazione della sospensione nei casi di intervento degli ammortizzatori sociali con la causale "emergenza COVID 19", sebbene la sospensione non sia stata prevista per le imprese in situazioni di Cigo, già la circolare n. 2/2010 consentiva di valutare, in un momento di crisi economica, gli strumenti opportuni per le aziende in Cigo che non fossero nelle condizioni di adempiere all'obbligo e, in ogni caso, non sarebbe giustificata una disparità di trattamento tra le imprese che fruiscono della Cigd o della Cigo a causa della medesima emergenza.

Pertanto, secondo il Ministero, la sospensione degli obblighi risulta in questi casi rispondente alla *ratio* della norma, fermo restando che l'obbligo è sospeso per tutta la durata degli interventi, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa. La sospensione dell'obbligo di assunzione cessa contestualmente al venir meno della

situazione che l'ha originata, con conseguente ripristino dell'obbligo per il datore di lavoro di presentare la richiesta di avviamento ai servizi per collocamento mirato territorialmente competenti.

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.***

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