

OGGETTO: **COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO - DIFFERITO AL 15 MAGGIO 2016 IL TERMINE ENTRO CUI INVIARE IL “PROSPETTO INFORMATIVO DEL PERSONALE IN SERVIZIO” DA PARTE DEI DATORI DI LAVORO TENUTI AD ASSUMERE I DISABILI**

Con l'acclusa nota del 17 febbraio scorso, il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali:

- 1) ha reso noto che:
 - a) con decreto direttoriale 17/02/16 n. 33/43 sono stati aggiornati gli standard del sistema informatico attraverso cui presentare il “prospetto informativo” che, ex art. 9, comma 6 della legge n. 68/1999, deve essere trasmesso dai datori di lavoro soggetti alla disciplina in materia di assunzioni obbligatorie dei disabili, qualora siano avvenuti cambiamenti, rispetto alla situazione occupazionale illustrata nell'ultimo inviato, tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 2/2016);
 - b) considerate le suddette modifiche, **i servizi informatici saranno disponibili solo dal 15 aprile 2016;**
 - c) **la scadenza per la presentazione del prospetto informativo è stata posticipata al 15 maggio 2016**, rispetto al termine del 29 febbraio scorso in precedenza stabilito (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 2/2016);
- 2) al fine di rendere più agevole la presentazione del predetto prospetto informativo, ha illustrato le novità normative introdotte dai decreti legislativi attuativi del Programma governativo sul lavoro (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 15 e n. 19 del 2015, n. 24/2014), in particolare in merito:
 - alla determinazione della base di computo del personale in forza: continuano a non essere computabili i lavoratori somministrati e quelli assunti con contratto di apprendistato; inoltre, ai sensi dell'art. 23 del d.lgs. n. 80/2015, i datori di lavoro privati che facciano ricorso all'istituto del telelavoro per motivi legati a 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, possono escludere i lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti;
 - alla computabilità nella quota di riserva: (a) dei lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, non assunti tramite il collocamento obbligatorio, nel caso in cui abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60% o minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con d.P.R. n. 915/1978, o con disabilità intellettiva e psichica con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%; (b) dei lavoratori disabili somministrati per almeno 12 mesi;
 - alla sospensione degli obblighi occupazionali: qualora il datore di lavoro sottoscriva accordi e attivi le procedure di incentivo all'esodo ex art. 4, commi da 1 a 7 ter, della legge n. 92/2012 (*);
 - all'esonero parziale autocertificato previsto dal nuovo comma 3 bis dell'art. 5 della legge n. 68/1999 (**);
 - alla richiesta di avviamento.

(*) **Art. 4, comma da 1 a 7 ter, della legge n. 92/2012**

1. Nei casi di eccedenza di personale, accordi tra datori di lavoro che impieghino mediamente più di quindici dipendenti e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale possono prevedere che, al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori più anziani, il datore di lavoro si impegni a corrispondere ai lavoratori una prestazione di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti, ed a corrispondere all'INPS la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento. La stessa prestazione può essere oggetto di accordi sindacali nell'ambito di procedure ex articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero nell'ambito di

processi di riduzione di personale dirigente conclusi con accordo firmato da associazione sindacale stipulante il contratto collettivo di lavoro della categoria.

2. I lavoratori coinvolti nel programma di cui al comma 1 debbono raggiungere i requisiti minimi per il pensionamento, di vecchiaia o anticipato, nei quattro anni successivi alla cessazione dal rapporto di lavoro.

3. Allo scopo di dare efficacia all'accordo di cui al comma 1, il datore di lavoro interessato presenta apposita domanda all'INPS, accompagnata dalla presentazione di una fideiussione bancaria a garanzia della solvibilità in relazione agli obblighi.

4. L'accordo di cui al comma 1 diviene efficace a seguito della validazione da parte dell'INPS, che effettua l'istruttoria in ordine alla presenza dei requisiti in capo al lavoratore ed al datore di lavoro.

5. A seguito dell'accettazione dell'accordo di cui al comma 1 il datore di lavoro è obbligato a versare mensilmente all'INPS la provvista per la prestazione e per la contribuzione figurativa. In ogni caso, in assenza del versamento mensile di cui al presente comma, l'INPS è tenuto a non erogare le prestazioni.

6. In caso di mancato versamento l'INPS procede a notificare un avviso di pagamento; decorsi centottanta giorni dalla notifica senza l'avvenuto pagamento l'INPS procede alla escussione della fideiussione.

7. Il pagamento della prestazione avviene da parte dell'INPS con le modalità previste per il pagamento delle pensioni. L'Istituto provvede contestualmente all'accredito della relativa contribuzione figurativa.

7-bis. Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 7 trovano applicazione anche nel caso in cui le prestazioni spetterebbero a carico di forme sostitutive dell'assicurazione generale obbligatoria.

7-ter. Nel caso degli accordi il datore di lavoro procede al recupero delle somme pagate ai sensi dell'articolo 5, comma 4, della legge n. 223 del 1991, relativamente ai lavoratori interessati, mediante conguaglio con i contributi dovuti all'INPS e non trova comunque applicazione l'articolo 2, comma 31, della presente legge. Resta inoltre ferma la possibilità di effettuare nuove assunzioni anche presso le unità produttive interessate dai licenziamenti in deroga al diritto di precedenza di cui all'articolo 8, comma 1, della legge n. 223 del 1991.

(**) **Art. 5, comma 3 bis, legge n. 68/1999**

I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille possono autocertificare l'esonero dall'obbligo di cui all'articolo 3 per quanto concerne i medesimi addetti e sono tenuti a versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili di cui all'articolo 13 un contributo esonerativo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Direzione Generale
per l'inclusione e le politiche sociali

A Tutti gli indirizzi in allegato
LORO SEDI

Direzione Generale dei sistemi
Informativi, dell'innovazione
tecnologica e della comunicazione

Oggetto: *Decreto direttoriale n.33/43 del 17 febbraio 2016, presentazione del Prospetto informativo ai sensi dell'articolo 9, comma 6, della legge 12 marzo 1999, n. 68. Nota operativa.*

PREMESSA

Con decreto direttoriale n. 33/43 del 17 febbraio 2016 sono stati aggiornati gli standard del Sistema Informatico del Prospetto informativo

Nei paragrafi che seguono, si illustrano le novità normative intervenute a seguito dell'emanazione dei decreti legislativi attuativi del *Jobs act*, al fine di rendere più agevole la presentazione del prospetto informativo, di cui all'art. 9 comma 6, della legge 12 marzo 1999, n. 68 da parte dei datori di lavoro obbligati.

1. DETERMINAZIONE BASE DI COMPUTO

Lavoratori somministrati

Come è noto l'art. 4, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68, individua i lavoratori che non sono computabili agli effetti della determinazione del numero di soggetti con disabilità da assumere, ricomprendendo tra questi i **lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore**.

Il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nel ridisciplinare al capo IV la somministrazione di lavoro, ribadisce che "***Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro***" (art. 34, comma 3).

Pertanto, i lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'utilizzatore.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE GENERALE PER L'INCLUSIONE E LE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE GENERALE DEI SISTEMI INFORMATIVI, INNOVAZIONE TECNOLOGICA E COMUNICAZIONE

Via Fornovo, 8 – 00192 Roma
Tel. 06.4683.7330
DGInclusioneDiv5@lavoro.gov.it
DGInclusione.Div5@pec.lavoro.gov.it
Tel. 06.4683.4800
DGInnovazione@lavoro.gov.it
DGInnovazione@pec.lavoro.gov.it

Lavoratori ammessi al telelavoro

Con l'art. 23 del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, è stata introdotta la esclusione dei *“lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti?”*.

Per effetto di tale disposizione, i datori di lavoro privati che facciano ricorso al 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, non computano i lavoratori ammessi al telelavoro, agli effetti della determinazione della quota di riserva.

L'esclusione dal computo è riconosciuta dalla norma unicamente per i datori di lavoro privati.

L'esclusione presuppone che i lavoratori siano ammessi al telelavoro per l'intero orario di lavoro; pertanto, ove gli stessi siano ammessi al telelavoro solo parzialmente, sono esclusi in proporzione all'orario di lavoro svolto in telelavoro, rapportato al tempo pieno.

Lavoratori assunti con contratti di apprendistato

L'art. 47, comma 3, del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 ha ribadito quanto già previsto dalla previgente normativa relativamente alla esclusione dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Pertanto, tra i soggetti non computabili ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge 68 del 1999, sono da ricomprendere anche i lavoratori assunti con contratti di apprendistato.

2. COMPUTABILITA' NELLA QUOTA DI RISERVA

Lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro.

Il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 ha introdotto all'articolo 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68, il comma 3-bis, prevedendo la computabilità nella quota di riserva di cui all'articolo 3, della legge n. 68 del 1999, dei lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio.

La computabilità del lavoratore è subordinata:

1. alla dimostrazione, mediante idonea documentazione medica, che, anteriormente alla costituzione del rapporto, il lavoratore si trovava in condizioni:

- di riduzione della capacità lavorativa superiore al 60 per cento ovvero
- di minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra ovvero
- di riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento per le persone con disabilità intellettiva e psichica.

**MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE GENERALE PER L'INCLUSIONE E LE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE GENERALE DEI SISTEMI INFORMATIVI, INNOVAZIONE TECNOLOGICA E COMUNICAZIONE**

Via Fornovo, 8 – 00192 Roma
Tel. 06.4683.7330
DGInclusioneDiv5@lavoro.gov.it
DGInclusione.Div5@pec.lavoro.gov.it
Tel. 06.4683.4800
DGInnovazione@lavoro.gov.it
DGInnovazione@pec.lavoro.gov.it

2. all'assunzione del lavoratore al di fuori delle procedure che regolano il collocamento obbligatorio.

3. all'idoneità del lavoratore con disabilità a continuare a svolgere le mansioni cui è adibito.

Il datore di lavoro, con il consenso del lavoratore interessato, è tenuto a richiedere la visita per l'accertamento della compatibilità delle mansioni cui è adibito.

La computabilità nella quota di riserva di cui all'articolo 3, della legge n. 68 del 1999, dei lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, è possibile sia per i datori di lavoro privati che per i datori di lavoro pubblici, tenuto conto della genericità della previsione normativa.

Lavoratori con disabilità somministrati

L'art. 34, comma 3, ultimo periodo del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 ha innovativamente, previsto che, in caso di somministrazione di lavoratori con disabilità per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

La missione deve essere continuativa presso lo stesso utilizzatore.

Atteso che la computabilità è legata alla missione, il lavoratore disabile è computato dall'utilizzatore durante la stessa.

3. SOSPENSIONE OBBLIGHI

Con Circolare n. 22 del 24 settembre 2014, si è ritenuta applicabile in via analogica la norma che sancisce la sospensione dagli obblighi occupazionali per le ipotesi in cui il datore di lavoro sottoscrive accordi ed attiva le procedure di incentivo all'esodo previste dall'art. 4, commi da 1 a 7 ter, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

4. ESONERO PARZIALE AUTOCERTIFICATO

L'articolo 5, del D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, intervenendo sull'art. 5 della legge 12 marzo 1999, n. 68, ha soppresso l'ultimo periodo del comma 2 ed ha introdotto il comma 3-bis, prevedendo che: *“I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille possono autocertificare l'esonero dall'obbligo di cui all'articolo 3 per quanto concerne i medesimi addetti e sono tenuti a versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili di cui all'articolo 13 un contributo esonerativo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato”*.

I datori di lavoro privati e gli enti pubblici non economici possono avvalersi dell'esonero autocertificato dal 24 settembre 2015, data di entrata in vigore del D. Lgs. 151/2015.

Come precisato nella nota ministeriale prot. n. 8909 del 16 dicembre 2015, nelle more dell'adozione del decreto interministeriale di definizione delle modalità di versamento del contributo esonerativo, i datori di lavoro, entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo di assunzione di lavoratori con disabilità, sono tenuti a comunicare, ai servizi competenti per ciascuna unità produttiva interessata

**MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE GENERALE PER L'INCLUSIONE E LE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE GENERALE DEI SISTEMI INFORMATIVI, INNOVAZIONE TECNOLOGICA E COMUNICAZIONE**

Via Forno, 8 – 00192 Roma
Tel. 06.4683.7330
DGInclusioneDiv5@lavoro.gov.it
DGInclusione.Div5@pec.lavoro.gov.it
Tel. 06.4683.4800
DGInnovazione@lavoro.gov.it
DGInnovazione@pec.lavoro.gov.it

dall'esonero, nonché al servizio in cui il datore di lavoro ha la sede legale, che intendono presentare autocertificazione dell'esonero ai sensi dell'articolo 5, comma 3-bis, della legge 12 marzo 1999, n. 68.

Pertanto, il datore di lavoro che ha comunicato ai servizi competenti che intende avvalersi dell'esonero autocertificato, dovrà compilare l'apposita sezione "esonero" del prospetto informativo.

Laddove il decreto sia già entrato in vigore la sezione potrà essere compilata a seguito della presentazione dell'autocertificazione nei termini previsti dal medesimo.

5. COMPENSAZIONE AUTOMATICA DATORE DI LAVORO PUBBLICO.

L'articolo 5, comma 1, lettera c) del D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 ha sostituito il comma 8-ter, dell'art. 5 della legge 12 marzo 1999, n. 68, prevedendo anche per i datori di lavoro pubblici la facoltà di avvalersi della compensazione in via automatica.

Si precisa, al riguardo, che i datori di lavoro pubblici effettuano la compensazione in via automatica unicamente con riferimento alle unità produttive della medesima regione.

Pertanto, non è possibile la compensazione per unità produttive situate in regioni diverse.

I datori di lavoro pubblici che si avvalgono di tale facoltà, per effetto dell'art. 5, comma 8-ter, della legge n. 68 del 1999 trasmettono in via telematica a ciascuno degli uffici competenti il prospetto informativo, anche se rispetto all'ultimo prospetto inviato non avvengano cambiamenti nella situazione occupazionale tale da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva.

6. RICHIESTA DI AVVIAMENTO E PROSPETTO

L'articolo 7 della Legge 12 marzo 1999, n. 68 relativo alle modalità delle assunzioni obbligatorie è stato oggetto di modifica per effetto dell'articolo 6 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151.

Nella formulazione attualmente vigente il suddetto articolo prevede:

"1. Ai fini dell'adempimento dell'obbligo previsto dall'articolo 3, i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici assumono i lavoratori mediante richiesta nominativa di avviamento agli uffici competenti o mediante la stipula delle convenzioni di cui all'articolo 11. La richiesta nominativa può essere preceduta dalla richiesta agli uffici competenti di effettuare la preselezione delle persone con disabilità iscritte nell'elenco di cui all'articolo 8 che aderiscono alla specifica occasione di lavoro, sulla base delle qualifiche e secondo le modalità concordate dagli uffici con il datore di lavoro.

1-bis. Nel caso di mancata assunzione secondo le modalità di cui al comma 1 entro il termine di cui all'articolo 9, comma 1, gli uffici competenti avviano i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra specificamente concordata con il datore di lavoro sulla base delle qualifiche disponibili. Gli uffici possono procedere anche previa chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro."

Pertanto, i datori di lavoro privati assumono i lavoratori mediante richiesta nominativa entro 60 giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione. Ciò non toglie che il datore di lavoro possa, comunque, nel medesimo termine, richiedere l'avviamento numerico indicando la qualifica sulla base di quelle disponibili presso gli uffici competenti.

**MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE GENERALE PER L'INCLUSIONE E LE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE GENERALE DEI SISTEMI INFORMATIVI, INNOVAZIONE TECNOLOGICA E COMUNICAZIONE**

Via Forno, 8 – 00192 Roma
Tel. 06.4683.7330
DGInclusioneDiv5@lavoro.gov.it
DGInclusione.Div5@pec.lavoro.gov.it
Tel. 06.4683.4800
DGInnovazione@lavoro.gov.it
DGInnovazione@pec.lavoro.gov.it

Viceversa, decorso il suddetto termine, il datore di lavoro decade dalla possibilità di avvalersi della richiesta nominativa ed è tenuto a presentare richiesta numerica. A tal fine, preliminarmente individua con il servizio per il collocamento mirato competente la qualifica sulla base di quelle possedute dagli iscritti.

Atteso il disposto dell'articolo 9, comma 3, citata legge secondo cui “*La richiesta di avviamento al lavoro si intende presentata anche attraverso l'invio agli uffici competenti dei prospetti informativi*”, se il prospetto informativo è presentato entro 60 giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione vale come richiesta di avviamento nominativa o numerica, fermo restando che, ove numerica, il datore di lavoro deve indicare la qualifica già concordata con gli uffici competenti.

Qualora alla data di presentazione del prospetto siano trascorsi i 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo, lo stesso vale unicamente come richiesta numerica e il datore di lavoro deve indicare la qualifica precedentemente individuata presso gli uffici competenti.

TERMINI PER LA PRESENTAZIONE DEL PROSPETTO.

In considerazione delle modifiche si informa che i servizi informatici saranno disponibili a partire dal **15 aprile 2016** e la scadenza per la presentazione del prospetto informativo è prorogata al **15 maggio 2016**.

**Il Direttore Generale
per l'inclusione e le politiche sociali**
Raffaele Tangorra

**Il Direttore Generale
dei sistemi Informativi,
dell'innovazione tecnologica
e della comunicazione**
Grazia Strano

Documento firmato digitalmente secondo le indicazioni sulla dematerializzazione ai sensi e per gli effetti degli artt.20 e 21 del D.Lgs. 7 marzo 2005 n.82 "Codice dell'Amministrazione Digitale", e s.m.l.

**MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE GENERALE PER L'INCLUSIONE E LE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE GENERALE DEI SISTEMI INFORMATIVI, INNOVAZIONE TECNOLOGICA E COMUNICAZIONE**

Via Fornovo, 8 – 00192 Roma
Tel. 06.4683.7330
DGInclusioneDiv5@lavoro.gov.it
DGInclusione.Div5@pec.lavoro.gov.it
Tel. 06.4683.4800
DGInnovazione@lavoro.gov.it
DGInnovazione@pec.lavoro.gov.it