



*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 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

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.i.

**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