

SERVIZIO LAVORO E PREVIDENZA

CIRCOLARE N. 3 – del 30.01.2017

PROSPETTO INFORMATIVO LAVORATORI DISABILI – SCADENZA 31 GENNAIO 2017.

La scadenza per la trasmissione telematica del prospetto informativo relativo all'obbligo di assunzione di lavoratori disabili, è fissata a martedì 31 gennaio 2017.

La legge 68/1999 e succ. mod. (collocamento obbligatorio disabili) obbliga i datori di lavoro con 15 o più dipendenti (costituenti base di computo) ad inviare un prospetto riepilogativo della situazione occupazionale per determinare le quote disponibili per il collocamento dei lavoratori disabili e/o appartenenti alle altre categorie protette.

Le cooperative eventualmente soggette all'obbligo devono trasmettere il prospetto **con dati aggiornati al 31 dicembre 2016** ovvero quando intervengono cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo di assunzione di disabili.

La comunicazione va effettuata esclusivamente per via telematica attraverso il servizio COVeneto

di Veneto Lavoro.

I datori di lavoro che, rispetto all'ultimo prospetto telematico inviato, non hanno avuto cambiamenti nella situazione occupazionale tali da incidere sull'obbligo di assunzione di disabili non sono tenuti ad inviarlo.

Ricordiamo che i lavoratori disabili devono essere occupati nelle seguenti misure:

- 7% dei lavoratori occupati se la cooperativa occupa più di 50 dipendenti;
- 2 disabili se occupa da 36 a 50 dipendenti;
- 1 disabile se occupa da 15 a 35 dipendenti (dal 01/01/2017, per effetto del Jobs act, il semplice fatto di avere 15 dipendenti farà scattare l'obbligo);
- nessun obbligo fino a 14 dipendenti.

Per stabilire la fascia dimensionale è necessario determinare la base di computo togliendo dal numero complessivo dei dipendenti alcune categorie di lavoratori tra i quali:

- soci delle cooperative di produzione e lavoro
- lavoratori svantaggiati – anche soci – delle cooperative sociali di tipo b)
- lavoratori già occupati in base al collocamento obbligatorio
- lavoratori a tempo determinato di durata fino a 6 mesi
- dirigenti
- apprendisti, lavoratori con contratto di formazione e lavoro, lavoratori con contratto di inserimento
- i lavoratori con contratto di somministrazione (lavoro interinale)
- per i datori di lavoro in edilizia il personale di cantiere e gli addetti al trasporto
- i lavoratori part-time si computano in proporzione all'orario svolto riferito alle ore lavorative ordinarie
- lavoratori ammessi al telelavoro.

La gestione delle sospensioni dall'obbligo di assunzione di disabili per datori di lavoro che fruiscono di ammortizzatori sociali è soggetta a condizioni particolari che coinvolgono anche i servizi provinciali per l'impiego.

C'è poi da tener conto delle esclusioni legate alla specificità di alcuni settori: non è computabile il personale viaggiante nell'autotrasporto, né il personale di cantiere e addetto al trasporto nell'edilizia.

A seguito delle modifiche introdotte dal Jobs act i lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, sono computati nella quota di riserva qualora 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, o abbiano una disabilità intellettiva e psichica con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%. 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.

Infine, solo le aziende che occupano più di 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 18 L. 68/1999 sono tenute all'assunzione di personale all'interno delle "categorie protette" (orfani e superstiti dei caduti sul lavoro, per fatti di criminalità o terrorismo); per queste fattispecie sono computabili anche i lavoratori addetti al trasporto e ai cantieri in edilizia.

Il Jobs act è intervenuto inoltre a riformulare il dettato normativo nel caso di impiego di personale assicurato all'INAIL per un tasso pari o superiore al 60 per mille, quindi per mansioni che comportano un grado di rischio elevato: i datori di lavoro sono esonerati dall'assunzione del lavoratore disabile, ma sono tenuti a versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili un contributo

esonerativo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.

In caso di somministrazione l'utilizzatore può inoltre computare nella quota di riserva il lavoratore somministrato disabile a condizione che la missione sia stata di durata non inferiore a dodici mesi continuativi.

E' infine richiamata la situazione delle imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati: in caso di **passaggio di appalto**, i lavoratori acquisiti non rilevano ai fini del computo della quota di riserva.

Le **cooperative sociali**, in quanto onlus di diritto in base al DLgs 460/97, devono trasmettere il prospetto **solo se** occupano 15 dipendenti addetti a funzioni tecnico-esecutive ed amministrative (art. 3, c. 3 L. 68/99; circ. Ministero Lavoro n. 41/2000).

La citata circolare ministeriale n.41/2000 precisa che il personale tecnico-esecutivo si intende distinto da quello che esercita funzioni amministrative e che pertanto i requisiti previsti dalla legge non devono sussistere in forma cumulativa.

Viene precisato altresì che per la valutazione delle attività lavorative da considerarsi ci si dovrà riferire alle norme contrattuali e regolamentari applicabili.

Anche se a livello regionale e locale non risultano "accordi territoriali sindacali", in una Regione contermina alla nostra, considerata l'opportunità di individuare, ai sensi dell'art.3, c.3 della legge 68/99, un criterio circa il computo della quota di riserva nelle strutture che gestiscono attività di tipo socio-assistenziale e/o sanitario, al fine di evitare l'elusione della norma e dare indicazioni interpretative alle cooperative, è stato sottoscritto un accordo sindacale tra le centrali cooperative ed i sindacati dei lavoratori, in cui si concorda che i lavoratori dipendenti delle cooperative sociali di tipo a) che svolgono attività socio-assistenziale-sanitaria (animatore con o senza titolo, assistente all'infanzia con funzioni educative, assistente sociale, ausiliario addetto alla persona svantaggiata, educatore professionale, educatore senza titolo, infermiere professionale, medico, operatore sociale, operatore socio-assistenziale addetto all'assistenza di base formato o non formato) non sono computabili tra i dipendenti ai fini dell'applicazione della legge 68/99 per la determinazione della quota di riserva.

Rientrano invece nel computo i soggetti che svolgono attività tecnico-esecutive e funzioni amministrative diverse da quelle socio-assistenziali-sanitarie tra le quali, ad esempio, amministrazione, segreteria, pulizia, trasporti, portineria, mensa.

Nel portale www.cliclavoro.gov.it è disponibile il vademecum per la redazione del prospetto informativo.