

Collocamento obbligatorio: scadenza imminente

Gli adempimenti di inizio anno prevedono, fra gli altri, la trasmissione del prospetto informativo in modalità telematica entro il **31 gennaio 2021** relativamente alla forza aziendale occupata alla data del 31/12/2020, secondo le modalità previste dal Decreto Ministeriale del 2 novembre 2010.

I datori di lavoro devono inviare il prospetto informativo solo nel caso in cui si siano verificati cambiamenti nella situazione occupazionale, rispetto all'ultimo invio, tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva.

A tale proposito segnaliamo che su alcuni indirizzi provinciali del portale sintesi, viene consigliato di inviare il prospetto informativo anche nel caso in cui non ci siano state variazioni alla base di computo nel corso dell'anno 2020. Questo per dar luogo ad una registrazione periodica annuale da parte dell'azienda, per evitare futuri controlli da parte del servizio collocamento disabili e per aggiornare i dati ai nuovi standard della procedura telematica.

Si ricorda che i soggetti obbligati inviano un soloprospetto informativo ad un unico servizio telematico. In questo modo il prospetto inviato sarà unico a livello nazionale e sarà completo dei dati relativi a ciascuna provincia in cui è presente almeno una unità operativa o la sede legale.

Il [portale ministeriale Cliclavoro](#) ha reso disponibili alcune domande frequenti (f.a.q.) alle quali potersi riferire per la compilazione del prospetto e per le particolarità di calcolo della quota di riserva.

Riepilogo delle informazioni generali sulla disciplina di

legge.

Quota di riserva disabili (art. 3, l. N. 68/99)

- 7% della base computo per azienda in categoria A – Oltre i 50 dipendenti. La quota risultante viene arrotondata all'unità superiore se la parte decimale è maggiore di 0,50. Se la parte decimale è uguale o inferiore a 0,50 viene indicata la quota intera (priva della parte decimale);
- 2 lavoratori per azienda in categoria B – Da 36 a 50 dipendenti;
- 1 lavoratore per azienda in categoria C – Da 15 a 35 dipendenti rispetto al valore della base computo. **N.B.:** a seguito dell'applicazione di quanto previsto all'art. 3, comma 1 del D.Lgs. n. 151/2015, con effetto 1° gennaio 2018 le aziende appartenenti alla fascia da 15 a 35 dipendenti rientrano nell'obbligo di applicazione della L. 68/1999, pertanto le richieste nominative di assunzione di soggetti disabili devono essere inoltrate entro 60gg dall'insorgenza dell'obbligo.

Quota di riserva categorie protette (art. 18, l. N. 68/99)

- Aziende da 51 a 150 dipendenti: 1 unità.
- 1% della base computo, in caso di aziende con più di 150 dipendenti. La quota risultante viene arrotondata all'unità superiore se la parte decimale è maggiore di 0,50.

Base di computo

In base ai consueti criteri, integrati dalla Riforma del mercato del lavoro, nella base di computo **non devono essere conteggiati:**

- i lavoratori assunti ai sensi della stessa L. n. 68/99;
- i lavoratori a termine con contratto a tempo determinato

- di durata fino a sei mesi;
- i soci di cooperativa;
 - i dirigenti, da individuare sulla base del contratto collettivo applicato dal datore di lavoro;
 - i lavoratori assunti con contratto di inserimento;
 - i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore;
 - 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;
 - i lavoratori che aderiscono a programmi di emersione;
 - gli apprendisti, i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro e con contratto di reinserimento;
 - i lavoratori del sottosuolo e quelli adibiti a movimentazione e trasporto dei minerali;
 - per il settore edile, il personale di cantiere, compreso quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere, al di là dell'inquadramento previdenziale dei lavoratori.
 - per il settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre, il personale viaggiante e navigante;
 - per il settore degli impianti a fune, il personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto;
 - i soggetti impegnati in lavori socialmente utili assunti ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81
 - i lavoratori che aderiscono al programma di emersione, ai sensi dell'articolo 1, comma 4-bis, della legge 18 ottobre 2001, n. 383, e successive modificazioni.
 - i lavoratori che in costanza di rapporto divengono invalidi in misura pari o superiore al 60%, e sempre che l'inabilità non sia da ricondurre alla inosservanza da parte del datore, delle norme in materia di sicurezza sul lavoro, accertata giudizialmente. In questo caso il

lavoratore, oltre a essere sottratto dal totale, può anche essere computato nella quota di riserva, su richiesta dell'azienda. (*)

- i lavoratori che si sono invalidati successivamente all'assunzione a seguito di infortunio sul lavoro o malattia professionale, qualora abbiano acquisito un grado di invalidità del lavoro superiore al 33%, a meno che l'inabilità non sia stata determinata da violazione, da parte del datore di lavoro delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, accertato in sede giudiziale. Anche in questo caso il lavoratore, oltre a essere sottratto dal totale, può essere computato nella quota di riserva, su richiesta dell'azienda. Inoltre si precisa che i lavoratori part-time vanno computati per la quota di orario effettivamente svolto facendo riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva di settore.

(*) questa è condizione da verificare previo contatto con il locale Collocamento Obbligatorio provinciale

Disabili Part Time

Ricordiamo, per quanto riguarda i disabili assunti part time, che nelle aziende tra 15 e 35 dipendenti, essi valgono come unità a prescindere dall'orario di lavoro svolto, qualora l'invalidità sia superiore al 50%, mentre in tutti gli altri casi sono computabili come unità intere qualora il loro orario di lavoro, considerato singolarmente, superi il 50%.

Sanzioni

Le sanzioni per il mancato o ritardato invio, recentemente modificate con D.M. 15 dicembre 2010, sono stabilite in € 635,11 fisse, più € 30,76 per ogni giorno di ritardo. È ammissibile il pagamento in misura ridotta a seguito di diffida dell'organo ispettivo e di successivo adempimento (€ 159 fisse più € 7,69 per ogni giorno di ritardo).

(FP/tm)