Numero 3 – Gennaio 2021

Lavoratori somministrati

Prospetto informativo disabili

Riportiamo di seguito due scadenze in materia di lavoro, fissate al 31 Gennaio p.v.

- **Comunicazione obbligatoria dei lavoratori in somministrazione.**

Le imprese che durante il 2020 hanno utilizzato dei lavoratori somministrati da agenzie interinali, devono comunicare alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

La comunicazione può effettuarsi anche per il tramite dell'associazione datoriale alla quale l'impresa aderisce o ha conferito mandato, e viene inviata mediante raccomandata A/R oppure tramite PEC; in alternativa, può essere consegnata a mano alle R.S.U in azienda, se presenti, con ritiro di copia controfirmata per ricevuta.

La mancata o errata comunicazione comporta una sanzione per il datore di lavoro, da un minimo di €. 250,00 ad un massimo di € 1.250,00.

- Invio del prospetto informativo disabili.

Le imprese con almeno 15 dipendenti devono procedere all'invio telematico del Prospetto informativo disabili, con la situazione occupazionale aggiornata al 31 Dicembre u.s, per le finalità previste dalla Legge 68/1999 (norme per il diritto al lavoro dei disabili).

Dall'adempimento rimangono escluse quelle aziende che, rispetto all'ultimo invio, non hanno registrato cambiamenti nella situazione occupazionale, tali da incidere sull'obbligo o sul calcolo della quota di riserva.

Per quanto riguarda l'autotrasporto, ricordiamo che l'art. 5, comma 2 della Legge 68/1999 (anche dopo le modifiche apportate dall'art. 5, comma 1 del d.lgs 151/2015), permette di determinare la base occupazionale utile ai fini dell'obbligo in esame, escludendo il personale viaggiante.

Appare utile evidenziare che, ai sensi dell'art.3, comma 1 della citata Legge 68/1999, l'obbligo di assunzione in esame scatta secondo le modalità di seguito riportate:

NUMERO DIPENDENTI, ESCLUSO IL PERSONALE VIAGGIANTE	OBBLIGO DI ASSUNZIONE
Fino a 14 dipendenti	Non sussiste obbligo di assunzione di lavoratori Disabili
Da 15 a 35 dipendenti	Obbligo di assunzione di almeno **1 lavoratore Disabile**
Da 36 a 50 dipendenti	Obbligo di assunzione di almeno **2 lavoratori Disabili**
Oltre i 50 dipendenti	Obbligo di assunzione di almeno il **7% di Lavoratori disabili**

Ricordiamo che al raggiungimento delle soglie minime, l'impresa ha 60 gg di tempo per inoltrare la richiesta di assunzione di disabili agli uffici del lavoro competenti.

La comunicazione telematica del Prospetto avviene secondo le seguenti modalità:

- i datori di lavoro pubblici e privati (o i soggetti abilitati che operano per loro conto) con sede legale e unità produttive in una sola Regione, inviano il Prospetto dal servizio informatico della stessa Regione;
- i datori di lavoro pubblici e privati con sede legale e unità produttive in due o più Regioni, utilizzano il servizio informatico della Regione dove è ubicata la sede legale dell'azienda, se adempiono all'obbligo senza intermediari;
- gli intermediari (soggetti abilitati) inviano la comunicazione dal servizio informatico regionale dove è ubicata la loro sede legale.

I sistemi informatici rilasciano una ricevuta dell'avvenuta trasmissione che, fino a prova di falso, fa fede dell'esatto adempimento dell'obbligo.

Il ritardato (o mancato) invio del prospetto è punito con la sanzione amministrativa progressiva, stabilita dall'art. 15, comma 1, della Legge 68/1999: si tratta della sanzione di € 635,11, maggiorata di € 30,76 per ogni giorno di ritardo.

Ulteriori notizie sono disponibili sul sito internet del Ministero del Lavoro, al seguente link:
https://www.cliclavoro.gov.it/Aziende/Adempimenti/Pagine/Prospetto-informativo.aspx

Peraltro il Ministero del Lavoro, con nota n. 8566 del 29 Ottobre us, ha deciso di sospendere l'obbligo di assumere lavoratori disabili per tutto il periodo in cui saranno attive la cassa integrazione ordinaria, straordinaria e quella in deroga, perché l'azienda deve considerarsi in stato di crisi.

Da segnalare altresì il chiarimento dell'Ispettorato nazionale del Lavoro con nota 1046 del 26 novembre 2020 dove, nel prendere atto del consolidato orientamento giurisprudenziale a riguardo, ha affermato che in caso di "cambio appalto", e per tutta la durata del nuovo contratto, il personale assorbito in adempimento di obbligo di legge, contratto collettivo o clausola contenuta nel bando è da ritenersi escluso dalla base di computo della quota di riserva delle assunzioni obbligatorie.