

SAVERIO NICCO / Consulente del Lavoro in Carcere (Sv)

# LE NOVITÀ DEL PROSPETTO INVALIDI 2012

## Sintesi

Come ormai è consuetudine con l'inizio dell'anno, tutte le aziende ed i rispettivi consulenti si apprestano a verificare il proprio organico alla fine dell'esercizio precedente ed a redigere, se del caso, il prospetto informativo previsto dalla Legge n. 68/1999 concernente il collocamento obbligatorio. Per l'anno 2012 il termine ultimo per l'invio di tale prospetto è stato prorogato al 15 febbraio, viste le novità introdotte dal Legislatore con il Decreto Legge 13 agosto 2011 n. 138, così come convertito in Legge 14 settembre 2011 n. 148.

In tale contesto cercheremo, quindi, di ripercorrere i tratti salienti della normativa ad oggi in vigore, anche alla luce dei chiarimenti ministeriali emersi nel corso del 2011.

Prima di entrare nel merito di tali novità, risulta utile soffermarsi su quali siano i parametri di applicazione della Legge n. 68.

Soggetti disabili rientranti nella citata Legge n. 68/1999:  
art. 1, co. 1

- Persone in età lavorativa affette da minorazioni, fisiche, psichiche o sensoriali, portatori di handicap intellettuale che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;
- Persone invalide del lavoro con un grado accertato di invalidità superiore al 33%;
- Persone non vedenti o sordomute;
- Persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al Testo Unico delle norme in materia di pensioni di guerra.

Aziende soggette agli obblighi:

art. 9, co. 6

- Tutti i datori di lavoro pubblici e privati

Eccezioni:

- Per i datori di lavoro del settore edile viene escluso dalla base di computo il personale di cantiere e gli addetti al trasporto;
- Per i datori di lavoro del settore auto-transporto viene escluso dalla base di computo il personale viaggiante;
- Per i datori di lavoro pubblici e privati del settore dell'impianto a fune, viene escluso il computo del personale adibito ad aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto;
- Per i datori pubblici e privati che operano nel settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre non si computa il personale viaggiante e navigante;
- Per i servizi di polizia, della protezione civile, il collocamento disabili è previsto per il solo personale ammi-

nistrativo;

- Per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative.

Percentuali di occupazione:

- 7% dei lavoratori occupati, se superiore ai 50 dipendenti;
- 2 lavoratori, per le aziende con base occupazionale tra 36 e 50 unità;
- 1 lavoratore, per le aziende con base occupazionale tra 15 e 35 unità.

In relazione alle aziende con base occupazionale compresa tra le 15 e le 35 unità, un importante chiarimento arriva con l'interpello n. 30 dell'agosto 2011. Infatti, in tale frangente il Ministero ri-

badisce quanto già espresso con circolare n. 41/2000 secondo cui l'insorgenza dell'obbligo di inserire nel proprio orga-

nico un lavoratore di cui all'articolo 1, comma 1, Legge n. 68/1999 non scatta all'assunzione della quindicesima unità,

bensi della sedicesima.

### Circolare Ministero Lavoro n. 41/2000

(...) Ad integrazione di quanto stabilito con la circolare n. 4/2000 sull'argomento, si precisa che i datori di lavoro i quali, per effetto di nuove assunzioni, raggiungono un livello di organico di non più di 15 dipendenti non sono tenuti all'assolvimento degli obblighi di cui alla legge n. 68/99 fino a quando non effettuano una successiva nuova assunzione dalla quale cominciano a decorrere i dodici mesi previsti per le nuove assunzioni. (...)



#### Base di computo:

andrà presa come base di computo la somma di tutto il personale dipendente in forza al 31.12, applicando alcuni correttivi:

- Gli apprendisti non verranno computati fino al raggiungimento della qualifica;
- Per i lavoratori a tempo determinato, gli stessi verranno computati solo se la durata del contratto è superiore ai nove mesi o se, in conseguenza di una proroga del contratto originario, si supera tale termine;
- Non verrà computato il personale con qualifica dirigenziale come non verranno computati i lavoratori disabili occupati obbligatoriamente;
- Relativamente ai lavoratori assunti con contratti ad orario ridotto, part-time o intermittente, gli stessi verranno computati in base all'orario svolto. Nel caso dei lavoratori part-time si opererà un riproporzionamento in base alla percentuale di prestazione prevista in contratto; per i lavoratori a chiamata, vista la peculiarità di questa tipologia di contratto, si prenderà a base di computo

l'orario medio settimanale del semestre precedente la data di presentazione del prospetto invalidi.

### Termini di presentazione del prospetto annuale

Come già richiamato sopra, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con nota operativa n. 39 del 14 dicembre 2011 ha chiarito che la finestra di apertura dei canali telematici per la presentazione dei prospetti informativi verrà chiusa il 15 di febbraio, anziché il 31 gennaio, come consuetudine, viste le novità introdotte nel corso del 2011 e per le quali i vari nodi regionali e lo stesso sito del Ministero del lavoro devono adeguare le proprie procedure software al fine di garantire una corretta compilazione da parte delle aziende interessate.

Bisogna, però, ricordare come la presentazione del prospetto informativo debba essere effettuata solo nel caso in cui l'azienda abbia una base occupazionale utile ai fini dell'applicazione di tale normativa, e quindi superiore alle 15 unità,

e solo nel caso in cui siano avvenute variazioni all'organico aziendale tali da portare una modifica all'obbligo o alla quota di riserva.

### Novità 2012

Il 2012 è stato foriero di alcune novità arrivate principalmente tramite la riscrittura della normativa prevista dal Decreto Legge n. 138/2011 ma anche da interpretazioni ministeriali, la cui principale è la n. 30 del 09 agosto 2011.

### Il Decreto Legge n. 138/2011

Il Decreto Legge n. 138/2011 riscrive l'articolo 5, comma 8, della Legge n. 68/1999 prevedendo due importanti novità:

- in primis l'azienda potrà rispettare i vincoli imposti dalla normativa a livello nazionale, sarà quindi possibile provvedere a compensazioni tra sedi differenti, tenendo sempre conto della quota di riserva nel suo complesso;
- possibilità di prevedere la compensazioni all'interno dei gruppi di imprese.

### L. n. 68/1999 - Art. 5, co. 8, così come modificato dal D.L. n. 138/2011

Gli obblighi di cui agli articoli 3 e 18 devono essere rispettati a livello nazionale. Ai fini del rispetto degli obblighi ivi previsti, i datori di lavoro privati che occupano personale in diverse unità produttive e i datori di lavoro privati di imprese che sono parte di un gruppo ai sensi dell'articolo 31 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 possono assumere in una unità produttiva o, ferme restando le aliquote d'obbligo di ciascuna impresa, in una impresa del gruppo avente sede in Italia, un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento mirato superiore a quello prescritto, portando in via automatica le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti nelle altre unità produttive o nelle altre imprese del gruppo aventi sede in Italia.



La possibilità di prevedere la compensazione territoriale senza più alcuna procedura autorizzatoria semplifica la gestione aziendale. Si ricordi, infatti, come fino all'inserimento di tale semplificazione le aziende con più unità operative dovevano presentare domanda di autorizzazione alla compensazione al Servizio provinciale per l'impiego individuato dalla regione nel caso di aziende con unità locali accentrate in un'unica regione od alla Direzione generale del Ministero del lavoro in caso di aziende con unità operative situate in più di una regione.

Sarà l'azienda, analizzate le proprie necessità nelle differenti unità locali, a prevedere l'inserimento dei soggetti disabili su una sede anziché su un'altra. Il datore di lavoro potrà, infatti, portare in compensazione automaticamente le unità assunte in eccedenza in un'unità locale col minor numero di lavoratori assunti nelle altre sedi aziendali. Unico onere formale rimasto in capo all'azienda sarà l'inoltro del prospetto informativo a tutti i Centri per l'impiego competenti territorialmente.

Discorso molto simile è stato portato avanti anche per i gruppi di imprese. In tal caso risulta di fondamentale importanza la determinazione di quale significato attribuire al termine "gruppo" utilizzato dal legislatore. Il Ministero elenca in modo esauriente quali saranno i casi, a proprio avviso, in cui la compensazione sarà utilizzabile.

Si parlerà di imprese controllate nel caso in cui un'altra società:

- disponga della maggioranza di voti eser-

citabile nell'assemblea ordinaria;

- disponga di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria;
- abbia un'influenza dominante scaturente da particolari vincoli contrattuali.

Sono considerate, invece, collegate le imprese sulla quali un'altra esercita un'influenza notevole.

Anche in tal caso, le aziende facenti parte del gruppo, dopo aver determinato la quote occupazionali di propria competenza, potranno operare utilizzando tale istituto, andando, quindi, ad occupare un numero maggiore di lavoratori in una determinata impresa e portandosi in compensazione la quota in eccedenza nell'azienda che avrà un deficit occupazionale verso i soggetti previsti dagli articoli 1 e 18 della Legge n. 68/1999.

Nel caso di compensazioni intergruppo, le aziende interessate dovranno presentare il prospetto informativo anche nel caso in cui non siano intervenute variazioni rispetto al 31 dicembre dell'anno precedente.

La compensazione non sconterà, invece, l'automaticità nel caso di datori di lavoro pubblici. In tal caso, infatti, "possono essere autorizzati, su loro motivata richiesta, ad assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima regione".

## L'interpello n. 30

Con l'interpello n. 30 il Ministero del lavoro risponde al quesito posto dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro concernente la corretta applicazione della Legge n. 68/1999 in caso di operazioni societarie ai sensi dell'articolo 2112 c.c., quali ad esempio trasferimento d'azienda, cessione di ramo, fusione, ecc. Il Ministero in tale frangente sottolinea come tale tipologia di operazione porti ad un "sostanziale ampliamento della base occupazionale, cui è necessario, pertanto, riferirsi ai fini della corretta determinazione della quota di riserva". "Il datore di lavoro/cessionario dovrà, quindi, per l'assunzione di personale con disabilità, tenere in considerazione il nuovo assetto occupazionale ai fini della esatta individuazione della base di computo".

Di sicura importanza è l'applicazione del regime della gradualità, così come previsto dall'articolo 2, comma 2, del D.P.R. 333/2000. Tale possibilità potrà essere attuata solo nel caso in cui, a seguito di un'operazione societaria come sopra richiamata, scaturisca un organico utile come base di computo di 16 unità; infatti, in tal caso, l'azienda avrà la possibilità di posticipare l'ingresso del lavoratore di dodici mesi, a cui sommare i canonici sessanta giorni. Nel caso, invece, l'organico aziendale scaturente sia superiore alle 16 unità l'azienda avrà il termine di sessanta giorni per adempiere.