

**IL PROSPETTO INFORMATIVO**  
È la data entro la quale i datori di lavoro devono inviare il prospetto informativo ai servizi territorialmente competenti, per adempiere agli obblighi sul colloca-

mento obbligatorio. L'invio deve avvenire solo se l'azienda, nell'anno precedente, ha avuto una variazione della base occupazionale tale da modificare gli obblighi di assunzione.

# Il lavoro agile non limita le assunzioni obbligatorie

## Personale con disabilità

Chi è in telelavoro è escluso dalla base di computo delle quote: gli smart workers no

Dopo la fruizione della cassa integrazione Covid torna l'obbligo di inserimento

Pagina a cura di  
Stefano Rossi

I lavoratori agili rientrano nella base di computo per determinare la quota di riserva prevista per il collocamento obbligatorio delle persone disabili. Lo ha chiarito l'interpello 3 del 9 giugno 2021 del ministero del Lavoro. Con la nota 966 del 17 giugno 2021, poi, l'Ispettorato nazionale del lavoro ha chiarito come applicare la sanzione per la mancata assunzione di personale disabile in relazione a più annualità.

Sono gli ultimi chiarimenti forniti sul collocamento obbligatorio dei lavoratori con disabilità: l'obbligo dei datori di presentare la richiesta di avviamento di questi lavoratori ai servizi territorialmente competenti è stato sospeso per tutta la durata degli interventi di integrazione salariale per emergenza Covid-19, ma si ritiene ripristinato al venir meno della situazione di crisi assistita dagli ammortizzatori Covid (circolare 19/2020 del ministero del Lavoro).

La legge 68/1999 stabilisce che per determinare il numero di per-

sone disabili da assumere sono computati tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato.

La norma individua anche le categorie di lavoratori non computabili per calcolare la quota di riserva, facendo salve le ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore.

Le aziende dovranno escludere dai lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato i dipendenti disabili già in forza, i dirigenti, i lavoratori con contratto a termine fino a sei mesi, i soci lavoratori di cooperative di produzione e lavoro, i lavoratori a domicilio, i lavoratori impiegati all'estero, gli apprendisti, i lavoratori socialmente utili, i collaboratori, mentre i lavoratori a tempo parziale dovranno essere conteggiati pro quota.

Il lavoratore somministrato potrà essere computato nella quota di riserva purché la durata della missione non sia inferiore a dodici mesi. È escluso il personale viaggiante e navigante per le aziende del settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre. Non sono tenuti ad assumere personale con disabilità le imprese del settore edile per il personale di cantiere e gli addetti al trasporto.

Con la nota 1046 del 26 novembre 2020, l'Inl ha escluso dalla base di computo il personale subentrante in caso di cambio appalto. L'Ispettorato precisa che il personale as-

**È fuori dal calcolo anche il personale subentrante in caso di cambio appalto (per la durata dell'appalto)**

sorbito in adempimento di obbligo di legge, contratto collettivo o clausola contenuta nel bando di gara, è escluso dalla base di computo. L'esclusione coincide con la durata dell'appalto, poiché alla scadenza il personale impiegato transiterà nella nuova società subentrante oppure sarà assorbito in maniera permanente nell'organico della cedente, venendo così calcolato nella base di computo.

L'articolo 23 del Dlgs 80/2015 stabilisce che i lavoratori in telelavoro sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti. Il ministero del Lavoro, tuttavia, ritiene che tale esclusione non sia presente nella disciplina del lavoro agile che, del resto, risponde anche a esigenze differenti. I lavoratori in smart working devono rientrare quindi nel calcolo per determinare la base di computo.

La legge 68/1999 impone ai datori di lavoro pubblici e privati di assumere lavoratori disabili nelle seguenti misure:

- 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
- due lavoratori, per un organico da 36 a 50 dipendenti;
- un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.

Per poter adempiere agli obblighi di legge, i datori di lavoro devono inviare online il prospetto informativo, entro il 31 gennaio di ogni anno, solo se nell'anno precedente sia avvenuta una variazione della base occupazionale tale da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Gli esempi

### IL CASO

Un'azienda con 35 dipendenti e una persona disabile in organico il 1° luglio 2020 ha assunto quattro lavoratori a tempo indeterminato. Entro i 60 giorni dalle assunzioni, non ha richiesto l'avviamento di un altro lavoratore con disabilità, da assumere.

### LE CONSEGUENZE

**A novembre 2020, in seguito a un'ispezione, l'azienda è diffidata ad assumere un altro lavoratore con disabilità e a pagare una sanzione di 38,30 euro (un quarto di 153,20 euro), per ogni giorno di mancata copertura, calcolati su 5 giorni lavorativi a settimana, come risulta dal Libro unico del lavoro.**

Un'azienda con un organico di 14 dipendenti il 31 marzo 2018, il 1° aprile ha assunto due persone. Entro il 31 maggio avrebbe dovuto fare richiesta di avviare un lavoratore con disabilità (avendo superato i 15 dipendenti). Il 30 giugno l'azienda aveva licenziato i lavoratori, ritornando sotto i 15 dipendenti.

**L'azienda, sottoposta a ispezione nel 2020, non può essere soggetta a diffida, come ha chiarito l'Ispettorato nazionale del Lavoro nella nota 966/2021. La sanzione per la mancata copertura della quota sarà calcolata in base alla legge 689/1981 per il periodo 1° giugno - 29 giugno 2018.**

Un'azienda tenuta ad assumere tre persone disabili chiede di usufruire della cassa integrazione ordinaria con causale Covid 19 per tutto il personale impiegato nelle unità produttive della provincia. La legislazione emergenziale ha sospeso gli obblighi del collocamento obbligatorio anche per la Cigo.

**Al termine della situazione di crisi assistita dagli ammortizzatori introdotti per l'emergenza Covid-19, il datore di lavoro avrà 60 giorni per presentare richiesta di avviamento ai servizi per collocamento mirato territorialmente competenti (circolare del Lavoro 19/2020).**

Un'azienda sottoscrive con il servizio competente una convenzione in base all'articolo 11 della legge 68/1999 per l'avviamento di cinque lavoratori disabili, con diverse scadenze. La società tuttavia non è in grado di adempiere con le scadenze previste: dovrà accordarsi con il servizio per rimodulare il piano di avviamenti.

**Se il datore di lavoro non dovesse rimodulare il piano degli avviamenti, potrà incorrere nella sanzione prevista dall'articolo 15, comma 4 della legge 68/1999, di 153,20 euro per ogni giorno di mancata assunzione, per ciascun lavoratore disabile non assunto.**

## Niente diffida se l'onere cade per il calo dell'organico

### Le sanzioni

Niente diffida se l'azienda non è più tenuta ad assumere disabili in forza della riduzione dell'organico. Con la nota 966 del 17 giugno 2021 l'Ispettorato del lavoro chiarisce come applicare la sanzione per la mancata assunzione di personale disabile in relazione a più annualità.

L'articolo 15, comma 4, della legge 68/1999 stabilisce che le imprese hanno 60 giorni per poter assumere persone disabili. In mancanza, sono soggette alla sanzione amministrativa per ogni giorno lavorativo durante il quale i risultati non coperti, per causa imputabile al datore di lavoro, la quota d'obbligo. La sanzione è di 153,2 euro per ogni giorno lavorativo, risultante dal Libro unico del lavoro.

La nota 966/2021 ha precisato che se rispetto a un'accertata scoperta verificatasi nel tempo, viene meno *medio tempore* l'obbligo di assunzione per effetto di un decremento dell'organico aziendale, la sanzione andrà calcolata secondo l'articolo 16 della legge 689/1981, dalla scadenza del sessantesimo giorno sino al momento in cui per effetto della riduzione dell'organico aziendale sono venuti meno gli stessi obblighi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

QdL

**ONLINE**  
Il testo integrale dell'articolo su [quotidianolavoro.ilssole24ore.com](http://quotidianolavoro.ilssole24ore.com)



**YOUNG FACTOR**

I TUOI STUDENTI PENSANO CHE  
**I CORONABOND**

SIANO DEGLI AGENTI A SERVIZIO DI SUA MAESTÀ?



## IL PROGETTO CHE FA CRESCERE LA CULTURA ECONOMICO-FINANZIARIA DEI TUOI STUDENTI

Young Factor è il progetto realizzato dall'Osservatorio Permanente Giovani-Editori per elevare il livello di alfabetizzazione economico-finanziaria degli studenti italiani e colmare attraverso l'informazione di qualità il gap di competitività rispetto ai loro coetanei europei. Iscriviti al progetto, aiuta i tuoi ragazzi a sviluppare maggiore consapevolezza e mettili nella condizione di affrontare meglio le scelte per il loro futuro.

Contatta l'Osservatorio Permanente Giovani-Editori per iscrivere subito la tua classe

Scrivi a [adesioni@osservatorionline.it](mailto:adesioni@osservatorionline.it) o visita il sito internet [www.osservatorionline.it](http://www.osservatorionline.it)

con il sostegno di

INTESA SANPAOLO

MONTE DEI PASCHI DI SIENA

UNICREDIT

  
**OSSERVATORIO  
PERMANENTE  
GIOVANI-EDITORI**