

circolare n° 15 del 07 gennaio 2010

referente ZAGNI/af

Collocamento obbligatorio: trasmissione del prospetto informativo on-line

Entro il 31 gennaio 2010 deve essere presentato il prospetto informativo del personale in servizio in via esclusivamente telematica e secondo le modalità stabilite dal Ministero del Lavoro.

L'inadempimento comporta l'applicazione di sanzioni amministrative.

L'art. 40, comma 4, del Decreto Legge n. 112/2008, convertito dalla Legge n. 133/2008, ha riscritto la norma in parola.

La norma novellata prevede:

- la via telematica quale unica modalità di invio del prospetto. A questo riguardo, è superfluo rammentare che per le aziende ubicate in provincia di Cremona tale modalità era già precedentemente obbligatoria in base a normativa di rango regionale;
- l'eliminazione della periodicità annuale dell'invio del prospetto, allorquando rispetto all'ultimo prospetto inviato non ci sono stati cambiamenti che modifichino l'obbligo;
- la definizione, rimessa ad apposito decreto ministeriale, del modulo per invio del prospetto, della periodicità e delle modalità di trasferimento dei dati, al fine di assicurare uniformità ed omogeneità nel sistema informativo lavoro.

In vista della scadenza annuale del termine per l'adempimento in parola riferita all'anno 2009, cioè per il primo adempimento ricadente nella vigenza del novellato art. 9, comma 6, ed in attesa dell'emanazione del previsto decreto ministeriale, rimangono valide le indicazioni fornite dal Ministero del Lavoro con lettera circolare del 16 dicembre 2008 (reperibile allegata alla presente).

In punto di modalità, il Dicastero ha confermato che per l'invio del prospetto informativo è ammessa **esclusivamente la via telematica**, e precisato che l'eventuale utilizzo di altri strumenti costituisce inadempimento sanzionabile ai sensi dell'art. 15, comma 1, legge n. 68/1999.

Quanto al termine di trasmissione (31 gennaio), il Ministero ne ha precisato **la perentorietà e la non differibilità** al primo giorno utile successivo qualora lo stesso cada in giornata festiva o non lavorativa, poiché per l'assolvimento è stabilita la modalità telematica.

Pertanto, per quest'anno, l'invio del prospetto deve necessariamente avvenire entro **domenica 31 gennaio 2010**.

Ad oggi, invece, non risulta essere stato emanato il previsto decreto ministeriale, deputato a definire, tra l'altro, come anticipato, una modulistica uniforme per la trasmissione del prospetto.

Si richiama l'attenzione sulla circostanza che, in sede di prima applicazione, il Ministero aveva prescritto l'invio del prospetto anche se non fossero intervenuti cambiamenti nella situazione

occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva. Per l'anno 2010, allo stato, non è stata diramata alcuna indicazione derogatoria in tal senso. In ogni caso, si rammenta che anche per l'adempimento pur richiesto per lo scorso anno, il Ministero ebbe a precisare che il termine assegnato per provvedere aveva carattere ordinatorio e che l'obbligo non era comunque sanzionato.

Modalità di trasmissione

Per l'invio, il Ministero, con la citata lettera circolare, ha fornito le seguenti indicazioni:

- datori di lavoro con sede ubicata in una regione presso cui sono già attivi i servizi informatici: il prospetto deve essere inviato al servizio competente, agli indirizzi e secondo gli standard in uso;
- datori di lavoro con sede ubicata in regioni in cui i servizi informatici non sono ancora attivi: il prospetto deve essere inviato al servizio temporaneamente messo a disposizione dal Ministero del Lavoro all'indirizzo www.lavoro.gov.it/co, secondo gli standard contenuti nell'allegato B alla lettera circolare. Sul sito ministeriale è disponibile un'apposita sezione, denominata "Prospetto Informativo Collocamento Mirato", all'interno della sezione dedicata alle comunicazioni obbligatorie, con tutte le informazioni e le modalità per l'utilizzo, compreso l'accreditamento per l'accesso al sistema;
- datori di lavoro con unità produttive ubicate in più province della stessa regione o di regioni diverse: i prospetti sono inviati **ad un unico servizio informatico** così individuato:
 - a) le aziende con sede legale in una regione e unità produttive in più province della medesima regione trasmettono i prospetti alla regione di appartenenza, secondo le modalità in uso;
 - b) le aziende con sede legale in una regione e unità produttive in province ubicate in regioni diverse, inviano il prospetto al Ministero del Lavoro, al citato indirizzo internet, secondo gli standard tecnici contenuti nell'allegato B alla lettera circolare in esame.

Per unità produttiva deve intendersi qualunque articolazione dell'impresa dotata di autonomia in senso tecnico-economico.

Gli indirizzi dei sistemi informativi per ciascuna regione sono riportati nell'allegato A alla lettera circolare ministeriale.

INDICAZIONI VALIDE PER LE AZIENDE CHE OPERANO IN REGIONE LOMBARDIA

A seguito delle linee dettate dal Ministero del Lavoro, la Regione Lombardia ha diffuso sul proprio sito istruzioni specifiche per l'adempimento in parola, che trovano applicazione ai datori di lavoro con sede legale o unità produttive ubicate nella stessa Regione Lombardia, i quali pertanto devono attenersi alle seguenti modalità:

- i datori di lavoro con sede legale ed una o più unità produttive ubicate in una sola provincia della Regione Lombardia inviano il prospetto informativo attraverso il sistema Sintesi al nodo provinciale competente, con le stesse modalità usate lo stesso anno.

Pertanto, le aziende, tenute all'adempimento in parola, con una o più sedi ubicate in provincia di Cremona, devono inviare il prospetto, esclusivamente con modalità *on line*, tramite l'applicativo web denominato "COB" del portale Sintesi della Provincia di Cremona (<http://sintesi.provincia.cremona.it>)

L'invio del prospetto informativo al sistema SINTESI può avvenire:

- con firma digitale, cliccando sull'icona "Firma" nella Sezione "Comunicazione prospetto informativo";

- senza firma digitale, con il solo utilizzo di *username* e *password*, cliccando sull'icona "Invia" nella Sezione "Comunicazione prospetto informativo".

In entrambi i casi, se la pratica è corretta e completa, viene rilasciata una ricevuta attestante la data certa di invio. Non è necessario inviare alcun documento cartaceo agli Uffici del Collocamento Mirato, in quanto i moduli trasmessi con modalità telematica soddisfano il requisito della forma scritta.

Si raccomanda di assicurarsi che il documento non rimanga in bozza, ma venga inviato nel termine di legge (31 gennaio 2010). Infatti, le pratiche inserite in bozza prive della data e del numero di protocollo non sono considerate valide dalla Provincia;

- i datori di lavoro con sede legale in Regione Lombardia ed unità produttive in più province della Regione Lombardia devono inviare il prospetto informativo attraverso il sistema informativo regionale Sintesi presso tutti i nodi provinciali territorialmente competenti ove sono ubicate le loro sedi, con le stesse modalità usate lo scorso anno.

Pertanto, per le aziende con la sede legale e più unità produttive tutte ubicate in Regione Lombardia, l'adempimento del 2010 non differisce rispetto a quanto fatto negli anni precedenti: continueranno ad inviare i singoli prospetti riferiti a ciascuna unità produttiva ad ogni Provincia interessata, e invieranno il prospetto informativo complessivo (con compilato quindi anche l'allegato B) al servizio provinciale competente in relazione alla sede legale dell'impresa;

- i datori di lavoro con sede legale in una regione ed unità produttive in province di regioni diverse devono inviare i prospetti informativi aziendali al Ministero del Lavoro all'indirizzo www.lavoro.gov.it/co, secondo gli standard tecnici allegati alla lettera circolare più volte citata.

INDICAZIONI OPERATIVE

I dati da indicare nel prospetto si riferiscono al 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si effettua la denuncia: quindi, per il prossimo adempimento, i dati sono quelli che risultano al **31 dicembre 2009**, salvo quanto precisato oltre per le aziende che occupano da 15 a 35 dipendenti.

Nel caso di variazioni di organico, che si verifichino dopo il 31 dicembre e prima dell'inoltro del prospetto informativo, si ritiene opportuno che l'Azienda segnali le suddette variazioni, al fine di evitare controlli ispettivi tesi a verificare il rispetto dell'aliquota d'obbligo.

Di seguito sono fornite alcune indicazioni utili alla compilazione del prospetto informativo.

AZIENDE CHE OCCUPANO DA 15 A 35 DIPENDENTI

Come noto, con riferimento ai datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, l'art. 3, comma 2, della legge n. 68/1999 stabilisce che l'obbligo di assunzione scatti solo in caso di nuova assunzione.

Il regolamento n. 333/2000 (art. 2, comma 2) precisa che tali datori di lavoro, ove effettuino la nuova assunzione, aggiuntiva rispetto al numero dei dipendenti in servizio, sono tenuti ad assumere un lavoratore disabile entro i 12 mesi successivi alla data in cui si effettua la predetta nuova assunzione. Qualora, nel corso di tale periodo, il datore effettui una seconda nuova assunzione, lo stesso sarà tenuto ad adempiere contestualmente all'obbligo di assunzione del lavoratore disabile.

A tal fine, non sono considerate nuove assunzioni quelle effettuate per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, per la durata dell'assenza, e quelle

dei lavoratori che sono cessati dal servizio qualora siano sostituiti entro 60 giorni dalla predetta cessazione, nonché le assunzioni effettuate ai sensi della legge n. 68/1999.

In proposito, anche sulla scorta delle indicazioni fornite dal Ministero del Lavoro, con circolare 26 giugno 2000, n. 41, si rammenta che:

- la sostituzione può avvenire anche per mansioni diverse da quelle svolte dal lavoratore sostituito (in tal caso, infatti, non si configura comunque un potenziamento effettivo delle attività);
- non si considerano nuove assunzioni quelle dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato e di inserimento, almeno fino al momento della loro trasformazione a tempo indeterminato;
- i contratti a termine non sono considerati nuove assunzioni se di durata inferiore o pari a nove mesi;
- l'obbligo di assunzione del disabile viene meno nel caso in cui, in esito ad una nuova assunzione cui fanno seguito, repentinamente, le dimissioni del nuovo assunto o la cessazione dal servizio di altro dipendente, venga immediatamente ripristinato il precedente organico e non si dia luogo a sostituzione entro un congruo termine, che potrebbe individuarsi in 60 giorni dalle predette cessazioni.

Fino al momento in cui l'azienda non procede a "*nuove assunzioni*" non ha neppure l'obbligo di presentare il prospetto annuale.

Per le aziende da 15 a 35 dipendenti, i dati da indicare nel primo prospetto informativo sono quelli del momento in cui si assolve l'obbligo.

A partire dal secondo prospetto la presentazione è disciplinata dalle regole ordinarie, e quindi, dovrà avvenire entro il 31 gennaio di ogni anno, con i dati fotografati al 31 dicembre dell'anno precedente.

CATEGORIE NON COMPUTABILI

L'articolo 4 della legge n. 68/1999 stabilisce che, ai fini del computo delle quote di riserva di cui all'art. 3, stessa legge, sono da escludersi dalla base di calcolo dei lavoratori: i disabili occupati, i dipendenti assunti con contratto a tempo determinato di durata non superiore a 9 mesi, i soci di cooperativa di produzione e lavoro, nonché i dirigenti.

Il Ministero del lavoro, con le circolari 24 novembre 1999, n. 77, 17 gennaio 2000, n. 4 e 26 giugno 2000, n. 41, sopra citata, ha precisato, in aggiunta a quanto sopra, che dal computo in esame sono altresì esclusi i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, apprendistato, reinserimento, con contratto di somministrazione presso l'impresa utilizzatrice, con contratto di lavoro a domicilio e/o telelavoro, i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero (per la durata di tale attività), nonché i soggetti di cui all'art. 18, comma 2 (orfani, vedove e profughi) nei limiti della percentuale ivi prevista.

L'esclusione dalla base di calcolo della quota di riserva opera anche per la nuova tipologia dei contratti di inserimento. Infatti, l'art. 59 del decreto legislativo n. 276/2003, prevede espressamente che tali contratti sono esclusi, fatte salve specifiche previsioni di contratto collettivo, "*dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari categorie e istituti*".

Con nota 21 febbraio 2005, il Ministero del Lavoro ha fornito chiarimenti in ordine ai criteri di computo nella base di calcolo e nella quota riservata ai disabili dei lavoratori di cui all'art. 18, comma 2, (orfani, vedove ed equiparati) assunti in base alla previgente normativa ed in servizio alla data di entrata in vigore della legge n. 68/1999, in rapporto alle seguenti due norme:

- art. 3, comma 1, DPR n. 333/2000, che stabilisce l'esclusione dei soggetti in parola dalla base di computo per la determinazione della quota di riserva a favore dei disabili, nei limiti della percentuale prevista dall'art. 18, comma 2, legge n. 68/1999 (e cioè, l'1%, e per i datori di lavoro che occupano da 51 a 150 dipendenti, 1 unità);
- art. 11, comma 1, DPR n. 333/2000, che stabilisce che i datori di lavoro, ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di cui all'art. 3, legge n. 68/1999 (cioè per dare copertura alla quota riservata ai disabili), possono computare i lavoratori disabili già occupati ai sensi della vecchia legge sul collocamento obbligatorio (n. 482/1968) ed, inoltre, i lavoratori di cui all'art. 18, comma 2 (cioè, orfani, vedove ed equiparati), (e solo) nella misura percentuale prevista dall'art. 18, comma 2, legge n. 68/1999, cioè l'1%.

Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, con interpello n. 6 del 3 marzo 2008, ha precisato che il datore di lavoro può computare a copertura della quota dei disabili i soggetti appartenenti alle categorie protette assunti anteriormente al 18 gennaio 2000 (data di entrata in vigore della L. n. 68/1999) eccedenti l'aliquota obbligatoria dell'1%.

Ricordiamo che, per le aziende del settore dell'autotrasporto, è escluso dalla base di computo il personale viaggiante, inoltre sono esclusi dal computo, per le aziende del settore edile, i lavoratori nei cantieri e il personale addetto al trasporto del materiale.

Eguale, gli istituti di vigilanza privati possono escludere dalla base di computo della quota di riserva le guardie particolari giurate in possesso del decreto prefettizio di nomina.

L'esclusione in parola è stata indicata dal Ministero del Lavoro con nota 20 luglio 2001, prot. n. 1238/M20, in considerazione della riconosciuta assimilazione, agli effetti dell'applicazione della legge sul collocamento obbligatorio, dell'attività espletata dagli istituti di vigilanza privati a quella dei servizi di polizia, della protezione civile e della difesa nazionale.

LAVORATORI PART-TIME

I dipendenti a tempo parziale devono essere calcolati proporzionalmente alla quota di orario effettivamente svolto in relazione all'orario stabilito dal vigente CCNL di appartenenza.

In altre parole, il calcolo va effettuato sommando le ore di tutti i contratti part-time in atto nell'azienda, e dividendo il risultato ottenuto per il numero delle ore lavorative ordinarie praticate in azienda, in base al contratto collettivo di lavoro. Le frazioni superiori al 50% vanno arrotondate all'unità.

Esempio di 4 contratti part-time di 20, 24, 32 e 34 ore settimanali e di un orario normale settimanale pari a 40 ore:

$$110:40 = 2,75 \text{ da arrotondare a } 3 \text{ unità.}$$

Per quanto concerne il computo dei lavoratori disabili assunti con contratto a tempo parziale, il Ministero del Lavoro, con circolare 26 giugno 2000, n. 41, ha chiarito che va considerato singolarmente l'orario prestato da ciascun disabile, rapportato al normale orario a tempo pieno praticato in azienda.

Agli effetti della copertura della quota di riserva, il lavoratore è computato come unità qualora l'orario prestato sia superiore al 50% dell'orario ordinario, mentre è computato in proporzione all'orario svolto nel caso in cui quest'ultimo sia inferiore o pari al 50% di quello ordinario.

Inoltre, il D.P.R. n. 333/2000 ha precisato, altresì, che i datori di lavoro, sia pubblici che privati, che occupano da 15 a 35 dipendenti, qualora assumano un lavoratore disabile con invalidità superiore al 50% o ascrivibile alla quinta categoria (in base alla tabella allegata al D.P.R. 18 giugno 1997, n. 246) con contratto a tempo parziale, hanno diritto a computare il lavoratore medesimo come unità, a prescindere dall'orario di lavoro svolto.

SANZIONI

Il ritardato (o mancato) invio del prospetto è punito con la sanzione amministrativa di **euro 578,43**, maggiorata di **euro 28,02** per ogni giorno di ulteriore ritardo.

Tale sanzione non si applica ai datori di lavoro che, occupando da 15 a 35 dipendenti alla data di entrata in vigore della legge n. 68/1999, non effettuino "nuove assunzioni".

Si pone in evidenza che la sanzione prevista dall'art. 15, comma 1, della legge n. 68/1999 è una sanzione cosiddetta "progressiva", cioè che aumenta con il perpetuarsi del comportamento renitente e che può, pertanto, cumularsi negli anni.

In altri termini, nel caso in cui venga omessa la presentazione del prospetto informativo di un determinato anno, la presentazione nei termini del prospetto riferito all'anno successivo non "blocca" a quel momento il calcolo della sanzione. Pertanto, se il mancato invio del prospetto riguarda un determinato anno, e per gli anni successivi l'Azienda ha regolarmente adempiuto nel rispetto delle scadenze, la sanzione nella sua componente variabile (€ 28,02 per ogni giorno di ulteriore ritardo) continua a cumularsi, fino al limite della prescrizione o fino all'invio del prospetto omesso.

Inoltre, se il ritardo riguarda più anni successivi, si verifica l'effetto cumulo della quota variabile per gli stessi giorni di ritardo riferiti a ciascun anno. Ad esempio, la mancata presentazione dei prospetti riferiti al personale in servizio al 31/12/2007 (termine di scadenza 31 gennaio 2008) e al 31/12/2008 (termine di scadenza 31 gennaio 2009) comporta, per il profilo sanzionatorio, che a partire dal 1° febbraio 2009, ed entro i limiti prescrizionali, per ogni giorno di ulteriore ritardo la quota variabile (€ 28,02) si computa due volte, una volta per il ritardo riferito al prospetto del 2007 e una volta per il ritardo del prospetto del 2009.

Ai sensi dell'art. 15, comma 4, della legge citata, inoltre, il datore di lavoro, trascorsi 60 giorni dalla data in cui insorge l'obbligo di assunzione, è tenuto al versamento, a titolo di sanzione amministrativa, di una somma pari a **euro 57,17** al giorno per ciascun lavoratore disabile che non risulta occupato nella medesima giornata, per cause imputabili al medesimo datore di lavoro.

Vi ricordiamo che nella *Home Page* del nostro sito associativo www.assind.cr.it – sezione *In primo piano* – potete consultare nella pagina "Collocamento obbligatorio – Legge n. 68/1999" la documentazione e la modulistica aggiornata sulla materia.

Cordiali saluti.

IL DIRETTORE
Dott. Ernesto Cabrini



Allegato