

Diritto al lavoro dei disabili e delle categorie protette – Invio prospetto informativo

23 Gennaio 2023

Entro il 31 gennaio 2023 le imprese soggette all'obbligo di assunzione di personale disabile devono trasmettere il prospetto informativo qualora, alla data del 31 dicembre 2022, siano intervenuti cambiamenti nella situazione occupazionale rispetto all'ultimo prospetto presentato tali da modificare l'obbligo di assunzione o da incidere sul computo della quota di riserva (es. variazioni del personale "protetto" in forza presso il datore di lavoro).

Ricordiamo che, per le **imprese che occupino da 15 a 35 dipendenti computabili secondo la legge n. 68/1999**, l'obbligo di assunzione dei soggetti disabili insorge anche per il solo fatto di occupare già **almeno 15 dipendenti computabili**.

Ne consegue che anche per i datori di lavoro che si trovino nella predetta condizione decorre l'obbligo di:

- **presentare il prospetto informativo entro il 31 gennaio 2023**, anche qualora non abbiano effettuato una nuova assunzione nel 2022;
- **presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione di un lavoratore disabile**, indipendentemente dal verificarsi di nuove assunzioni, entro 60 giorni decorrenti dal 1° gennaio 2023 o dalla diversa data in cui si verifichi la scopertura.

Ciò premesso, in merito all'obbligo dell'eventuale trasmissione del **prospetto informativo** precisiamo che:

- il prospetto deve essere **inviato esclusivamente con modalità telematica** accedendo al **portale "Sintesi COB"** tramite le credenziali **in uso**;
- per i **datori di lavoro dell'edilizia**, ai fini del computo della quota di riserva - e quindi dell'applicazione della normativa sull'obbligo di assunzione dei disabili - dal totale dei dipendenti in forza vanno **esclusi il**

personale di cantiere e gli addetti al trasporto del settore;

- in caso di **mancato o ritardato invio del prospetto informativo** è prevista la **sanzione** amministrativa pari ad euro **702,43 maggiorata di euro 34,02 per ogni giorno di ritardo successivo al 31 gennaio 2023** (v. articolo 15, comma 1, della legge n. 68/1999 e D.M. n. 194/2021).

Trascorsi sessanta giorni dalla data in cui insorge **l'obbligo di assunzione**, in caso di mancato adempimento è prevista una **sanzione** pari a cinque volte la misura del contributo esonerativo di cui all'articolo 5, comma 3-*bis*, della legge n. 68/1999 (**euro 39,21 x 5 = euro 196,05**), per ogni giorno lavorativo e per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato nella giornata stessa (articolo 15, comma 4, della legge n. 68/1999 e D.M. n. 193/2021).

DIRITTO AL LAVORO DELLE CATEGORIE PROTETTE (articolo 18 legge n. 68/1999)

Ricordiamo che il prospetto informativo è una dichiarazione obbligatoria anche per indicare la situazione occupazionale rispetto agli **obblighi di assunzione di personale appartenente alle categorie protette** (v. articolo 18, comma 2, della legge n. 68/1999), da trasmettere in presenza di variazioni occupazionali rispetto all'ultimo prospetto presentato tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della specifica quota di riserva.

Le principali categorie protette sono: orfani e coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause; coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro; profughi italiani rimpatriati il cui *status* è riconosciuto ai sensi della vigente normativa.

In favore di tali soggetti è attribuita una **quota di riserva - pari a un punto percentuale - sul numero di dipendenti dei datori di lavoro che occupano più di cinquanta lavoratori.**

La predetta quota è pari ad una unità per i datori di lavoro che occupano da cinquantuno a centocinquanta dipendenti.

Per il **computo della quota di riserva per l'assunzione delle categorie protette** si applicano i criteri previsti dalla legge n. 68/1999 **ad eccezione delle specifiche esenzioni previste per i datori di lavoro dell'edilizia in caso di assunzione dei disabili** (esclusione del personale di cantiere e degli addetti al trasporto del settore).

In caso di **mancato invio del prospetto informativo ovvero di mancato adempimento dell'obbligo di assunzione di un soggetto appartenente alle categorie protette**, sono applicate le medesime **sanzioni** previste per i lavoratori disabili (v. *supra*).

Pertanto, i datori di lavoro soggetti agli obblighi di assunzione di personale appartenente alle categorie protette dovranno:

- **presentare il prospetto informativo entro il 31 gennaio 2023;**
- **presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione di un lavoratore appartenente alle categorie protette** entro 60 giorni dalla decorrenza dell'obbligo.

Qualora un datore di lavoro abbia già comunicato agli uffici competenti la richiesta di assunzione ma non sia ancora avvenuto l'inserimento in organico dei soggetti tutelati, per carenza di profili o rifiuto da parte dei soggetti avviati, lo stesso deve continuare a reiterare periodicamente la richiesta di avviamento dando evidenza agli uffici competenti della scopertura aziendale e conservare tale documentazione a dimostrazione di aver posto in essere le azioni necessarie per adempiere l'obbligo in parola.