

**STUDIO ASSOCIATO CONSULENTI DEL LAVORO**  
**SALVATORE LAPOLLA E CARLO CAVALLERI**

16128 - GENOVA - VIA CORSICA, 9/2 SC. B - TEL. 010 5455511 - FAX 010 5704028

E-MAIL: [lapolla@tpservice.it](mailto:lapolla@tpservice.it) [cavalleri@tpservice.it](mailto:cavalleri@tpservice.it)

**CIRCOLARE 05/2022**

**Genova, 24/01/2022**

**Oggetto: PROSPETTO INFORMATIVO DISABILI E VARIAZIONI DAL 2022**

Come noto, i datori di lavoro con 15 o più dipendenti, costituenti base di computo, entro il 31 gennaio di ogni anno possono trovarsi nella necessità di inviare il prospetto informativo, previsto dalla L. 68/1999, al servizio provinciale competente. Si tratta di una dichiarazione nella quale dovrà essere indicata la propria situazione occupazionale, in relazione agli obblighi di assunzione di personale disabile e/o appartenente alle altre categorie protette, insieme ai posti di lavoro ed alle mansioni disponibili.

È previsto l'obbligo della sua trasmissione esclusivamente per via telematica, come detto entro il 31 gennaio di ogni anno, per comunicare la situazione occupazionale riferita al 31 dicembre dell'anno precedente.

È necessario evidenziare come l'invio del citato prospetto non debba essere effettuato tutti gli anni, ma solo qualora, rispetto all'ultimo invio, vi siano stati cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva.

A tal proposito si ricorda che si ha una "variazione occupazionale" quando l'impresa, per effetto di nuove assunzioni, raggiunga i 15 dipendenti o venga variata la fascia di appartenenza (15-35 dipendenti, 35-50 dipendenti, maggiore di 50 dipendenti) entro la quale si situava la precedente soglia occupazionale.

Dal prospetto informativo dovrà risultare:

- il numero complessivo dei lavoratori dipendenti;
- il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva;
- i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili.

L'indicazione della situazione occupazionale - con la quale si andrà a comporre la c.d. base di computo, necessaria per il calcolo della quota di riserva (numero dei lavoratori tutelati che dovranno risultare in forza) – risente, tuttavia, di apposite regole. Non sono, infatti, computabili: i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi; i lavoratori disabili; i soci di cooperative di produzione e lavoro; i dirigenti; i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore (in caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a 12 mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva); i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività; i soggetti impegnati in lavori socialmente utili; i lavoratori a domicilio; gli apprendisti.

In massima sintesi, si ricorda che le aziende rientranti nella categoria da 15 a 35 dipendenti sono tenute alla presentazione del prospetto informativo già al raggiungimento della 15<sup>a</sup> unità.

Pertanto, i datori di lavoro pubblici e privati che occupano a livello nazionale almeno 15 dipendenti al 31 dicembre 2021, e hanno modificato la situazione occupazionale, purché la variazione sia tale da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, dovranno inoltrare il prospetto informativo disabili entro il 31 gennaio 2022.

Ai fini della sussistenza dell'obbligo di assunzione di lavoratori disabili, si ricorda l'istituto della sospensione, il quale è concesso laddove il datore di lavoro stia attraversando un periodo di crisi aziendale e occupazionale.

Si ricorda che, a seguito della riforma degli ammortizzatori sociali, attualmente le causali di intervento della Cigs risultano essere: la riorganizzazione aziendale; la crisi aziendale (a esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa); il contratto di solidarietà.

L'applicazione dell'istituto è stata, inoltre, estesa anche ad altre fattispecie considerate assimilabili a quelle previste dalla legge:

- ricorso al Fondo di solidarietà del settore del credito e del credito cooperativo (Ministero del lavoro, interPELLI n. 38/2008 e n. 44/2009);
- imprese che assumono soggetti percettori di sostegno al reddito (Ministero del lavoro, circolare n. 2/2010);
- ricorso al trattamento di Cigd (Ministero del lavoro, interpello n. 10/2012);
- ricorso al contratto di solidarietà *ex* articolo 5, L. 236/1993 (Ministero del lavoro, interpello n. 10/2012);
- ipotesi in cui il datore di lavoro sottoscrive accordi e attiva le procedure di incentivo all'esodo previste dall'articolo 4, commi da 1 a 7-ter, L. 92/2012 (Ministero del lavoro, circolare n. 22/2014).

In ragione dell'emergenza sanitaria COVID-19, Il Ministero del lavoro ha ritenuto estensibile l'istituto della sospensione anche per le casistiche di Cigo, in quanto rispondenti alla generale *ratio* normativa, fermo restando che l'obbligo rimane sospeso per tutta la durata degli interventi, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e al numero delle ore

integrate. La sospensione dell'obbligo di assunzione cessa, pertanto, contestualmente al venir meno della situazione che l'ha originata, con conseguente ripristino dell'obbligo per il datore di lavoro di presentare la richiesta di avviamento ai servizi per collocamento mirato territorialmente competenti.

### **Le novità per il 2022**

Con 2 recenti decreti il Ministero del lavoro è intervenuto, in base a disposizione di legge, per modificare alcuni valori legati alla sanzione amministrativa, prevista per il caso di ritardato invio del prospetto informativo, e al contributo per l'esonero dall'obbligo di assunzione.

I nuovi importi sono applicabili dal 1° gennaio 2022.

#### *⇒ Variazione della sanzione per ritardato invio del prospetto informativo (D.M. 194/2021)*

- L'importo della sanzione amministrativa, prevista per il ritardato invio del prospetto informativo, è stato adeguato, passando da € 635,11 ad € 702,43;
- l'importo della sanzione amministrativa, ulteriore alla precedente, legata ad ogni giorno di ritardo nell'invio del prospetto, è stato adeguato passando da € 30,76 ad € 34,02.

#### *⇒ Variazione importo del contributo esonerativo (D.M. 193/2021)*

Si ricorda che i datori di lavoro possono richiedere l'esonero parziale dall'obbligo di assunzione di lavoratori disabili nei seguenti casi:

- per le speciali condizioni dell'attività svolta, tali da non consentire loro di occupare l'intera percentuale dei disabili, possono, a domanda, essere parzialmente esonerati dall'obbligo dell'assunzione;
- perché occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio assicurativo Inail pari o superiore al 60 per mille.

Detto esonero è da tenere ben distinto dall'istituto della sospensione, in precedenza evidenziato.

Per fruire di tale esonero di datori di lavoro dovranno tuttavia versare, al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, uno specifico contributo esonerativo per ciascun lavoratore disabile non assunto e per ogni giorno lavorativo in cui detto lavoratore non è stato occupato.

Tale contributo, finora previsto nella misura di 30,64 euro, viene aumentato a 39,21 euro.

Auspicando di aver fatto cosa gradita andando ad esaminare gli argomenti, rimaniamo a Vs. completa disposizione per ogni eventuale ed ulteriore chiarimento che si rendesse necessario.

Con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

**Studio Associato  
Consulenti del Lavoro  
Salvatore Lapolla e Carlo Cavalleri**