

Risposte quesiti incontro prospetto informativo 20/01/2022

1) Per una società con sede legale in Lombardia, facente però parte di un gruppo di imprese e capogruppo tutte con sede legale a Torino, il prospetto può essere compilato sull'applicativo del Piemonte?

La regola prevede l'utilizzo del sistema informativo messo a disposizione dalla regione dove è ubicata la sede legale dell'azienda, in questo caso il sistema lombardo.

2) Se sono presenti dipendenti con un contratto a tempo determinato fino a 6 mesi part-time, andranno indicati sia nella parte dedicata alle esclusioni con la dicitura 'lavoro a tempo det. < 6 mesi' sia nelle categorie part-time?

No, dovranno essere indicati solo nella categoria di esclusione tempi determinati inferiori a 6 mesi.

3) Come bisogna comportarsi in presenza di scoperture riferite a categorie protette e disabili? Bisogna già comunicare le figure? E' previsto un numero di ore minimo per poter computare il lavoratore nella quota d'obbligo?

Nel prospetto è possibile indicare le figure utili all'assunzione di persone appartenenti alle categorie protette, l'invio del prospetto viene considerato al pari della richiesta nominativi al servizio preposto.

In alternativa, è possibile contattare il centro per l'impiego di riferimento e richiedere, tramite apposita modulistica, l'invio di nominativi coerenti con le mansioni previste. Si ricorda che il termine previsto dall'insorgenza dell'obbligo per ottemperare è di 60 giorni.

L'orario minimo settimanale per poter computare il lavoratore nella quota d'obbligo come intera unità è del 51% sull'ammontare totale.

Per le ditte da 15-35 dipendenti, il lavoratore disabile può svolgere l'attività per un monte orario inferiore alla quota sopracitata ed essere comunque computato per l'assolvimento dell'obbligo se ha un'invaldità superiore al 50% .

4) L'azienda ha aperto una procedura di solidarietà dal 06/12/2021 al 06/12/2022 in uno dei plant: va indicato nella sezione "sospensione"?

Sì, va indicata nel dettaglio della provincia nella quale viene utilizzato l'ammortizzatore sociale sotto la voce "sospensione". Si ricorda di richiedere al CPI competente territorialmente (sede legale azienda) il provvedimento di presa d'atto della sospensione dagli obblighi previsti dalla L.68/99.

5) Una ditta ha assunto un dipendente con contratto a tempo determinato per 4 mesi, scadenza febbraio 2022. Se si procederà a proroga, la base di computo arriverebbe a 15 dipendenti e l'azienda intende presentare richiesta di convenzione ex. Art. 11 L.68/99, è obbligatorio presentare il prospetto informativo entro il 31/01/2022?

In questo caso, al 31/12/2021 il rapporto di lavoro è di 4 mesi e quindi va escluso dalla base di computo non determinando l'insorgenza dell'obbligo per la ditta. A febbraio 2022 quando verrà prorogato il contratto, superando quindi i 6 mesi di durata, si verrà a creare in capo alla ditta l'obbligo di un'assunzione. Si potrà quindi inviare il prospetto informativo disabili di cortesia con la nuova situazione e procedere alla richiesta di convenzionamento.

6) Le pubbliche amministrazioni assolvono l'obbligo di presentazione del prospetto informativo attraverso l'applicativo regionale oppure, per la Comunicazione ex art.39-quater, co.2 del D.lgs. 165/2001, devono anche compilare il prospetto sull'applicazione DISPA sul sito del ministero del lavoro e politiche sociali?

L'obbligo si intende assolto procedendo all'invio del prospetto tramite il sistema applicativo regionale.

I datori di lavoro pubblici e privati, che hanno la sede legale e le unità produttive ubicate in un'unica Regione o Provincia autonoma e che adempiono all'obbligo direttamente, inviano il prospetto informativo presso il servizio informatico messo a disposizione dalla Regione o Provincia autonoma.

I datori di lavoro pubblici e privati, che hanno la sede legale e le unità produttive ubicate in due o più Regioni o Province autonome e che adempiono all'obbligo direttamente, inviano il prospetto informativo presso il servizio informatico ove è ubicata la sede legale dell'azienda.

Per gli istituti scolastici, l'adempimento relativo all'invio del Prospetto Informativo avviene tramite ciascun ufficio scolastico provinciale, come indicato dalla circolare del MIUR del 29/01/2009.

7) Come devono essere conteggiati i dipendenti a tempo determinato presenti al 31/12/2021 (non supplenti)? In relazione alla durata effettiva del servizio o alla durata contrattuale?

Vanno considerati in base alla durata contrattuale: se inferiore o uguale a sei mesi vengono esclusi dalla base di computo, se superiore ai sei mesi si contano come unità.

8) Se un'azienda ha stipulato una convenzione ex art. 14, deve indicare, nell'apposita sezione, anche i dati del lavoratore disabile assunto presso la cooperativa sociale di tipo B?

Sì perché deve esserci coincidenza tra il valore numerico e le anagrafiche inserite.

9) Se la situazione rispetto all'anno precedente non è cambiata, l'ente pubblico (Comune) è obbligatorio a presentare comunque la denuncia annuale o non è obbligatorio farlo?

Le amministrazioni pubbliche devono sempre inviare il prospetto informativo, anche nei casi in cui, rispetto all'ultimo prospetto inviato, non siano intervenuti cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva.

10) Società con 18 dipendenti, 2 sedi operative ed una sede legale. A seguito di riduzione numero dipendenti, la situazione che si presenta è la seguente: 13 dipendenti su una sede operativa, 5 dipendenti su altra sede operativa e 0 dipendenti sulla sede legale. Il programma in automatico assegna una scoperta sulla sede legale. E' corretto?

Sì, in caso di ditte nella fascia 15 – 35 dipendenti, la scoperta è sempre attribuita alla sede legale anche se con zero dipendenti. Bisognerà agire tramite le compensazioni territoriali per fare in modo che la sommatoria delle scoperte provinciali sia uguale alla scoperta nazionale.

11) I dipendenti in smart-working sono assimilabili ai lavoratori in telelavoro?

Non sono previste esclusioni dalla base di computo per i lavoratori in smart-working come da interpello n.3/2021 dell'ispettorato del lavoro.

12) A seguito di accordo sindacale in cui viene stabilito che l'azienda ha esigenze work-life balance e decide di mettere alcuni dipendenti in telelavoro, questi dipendenti rientrano nel computo ai fini dell'assunzione del disabile?

I datori di lavoro privati che facciano ricorso al telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, non computano, ai fini della determinazione della quota di riserva, i lavoratori ammessi al telelavoro per l'intero orario di lavoro. In presenza di lavoratori ammessi al telelavoro solo parzialmente, questi vanno esclusi in proporzione all'orario di lavoro svolto in telelavoro, rapportato al tempo pieno.

13) Se nelle sedi ubicate in province fuori Regione Piemonte c'è solo personale in Telelavoro è necessario compilare le relative sezioni provinciali?

Sì, perché i dipendenti fanno comunque parte dell'organico aziendale.

14) In quanto referente dell'azienda che provvederà all'invio del prospetto posso accedere al sistema informatico Prodis con il mio spid personale?

Sì, restando necessaria l'abilitazione ad operare su Prodis analogamente al sistema GECO per le comunicazioni obbligatorie.

15) Un'azienda che ha sede legale a Genova, più filiali sul territorio nazionale e che utilizza il sistema informatico lombardo per le comunicazioni obbligatorie dove deve presentare il prospetto informativo?

L'azienda deve utilizzare il sistema messo a disposizione dalla regione dove è ubicata la sede legale. Se si avvale per le comunicazioni obbligatorie di un consulente che ha sede legale in Lombardia potrà utilizzare lo stesso sistema informatico per la presentazione del prospetto informativo.

16) Dal 2021 l'azienda ha nuova filiale nel comune di Imola (BO). Era già presente una filiale a Bologna. Si procederà creando un solo elenco per la provincia di Bologna, corretto?

Esatto, nel dettaglio provinciale di Bologna sarà indicata la sommatoria dei dipendenti delle due filiali. L'indirizzo di sede operativa potrà essere uno delle due filiali indifferentemente.

17) I tirocinanti sono da computare nel calcolo dei lavoratori da inserire?

No in quanto il tirocinio non viene considerato come rapporto di lavoro subordinato.

18) Se l'azienda, per riduzione della base di computo, scende sotto i 15 dipendenti al 31/12/2021, il prospetto informativo va trasmesso?

Il prospetto può non essere inviato nel caso di azienda, in obbligo di 1 unità, che riduce il personale da 35 a 14 dipendenti. In questo caso, se l'azienda decide di inviarlo ugualmente, il sistema consente l'inoltro e serve come aggiornamento dei dati.

19) L'azienda pur essendo ottemperante per la parte disabili, ha una scopertura rispetto alle categorie protette art. 18. E' sufficiente compilare in sede di invio del prospetto il profilo di lavoro disponibile o è necessario inviare moduli di richiesta specifici?

Corretto compilare la sezione relativa ai posti disponibili, si consiglia inoltre di prendere contatti con il CPI competente e procedere all'invio del modulo per la richiesta nominativi presente sul sito di Agenzia Piemonte Lavoro.

20) Se l'azienda ha più disabili in forza rispetto alla quota d'obbligo ma è carente rispetto alla quota relativa alle categorie protette è possibile procedere a compensazione?

No, i disabili assunti in eccesso non possono coprire la quota d'obbligo prevista per le categorie protette.

21) Se viene assunto con contratto di somministrazione un lavoratore disabile per la durata di un mese, bisogna procedere alla richiesta del nullaosta?

No, essendo la missione inferiore ai 12 mesi e non potendo quindi computare il lavoratore nella quota d'obbligo non è necessario procedere alla richiesta di nulla osta.

22) Il disabile assunto con contratto part time con monte ore superiore al 50% viene considerato a tempo pieno ?

Dovrà essere inserito nel dettaglio part-time, automaticamente il sistema considererà il dipendente come unità intera per l'assolvimento dell'obbligo.

23) Posso escludere dalla base di computo un dipendente con contratto a tempo determinato di 3 mesi scaduto il 31/12/21 e oggetto di trasformazione a tempo indeterminato a partire dal 01/01/22?

Nel prospetto 2022 relativo al 31/12/2021 si potrà procedere all'esclusione ma a partire dal 01/01/2022 il dipendente concorrerà alla determinazione della base di computo. Sarà quindi da considerare per la determinazione della quota di riserva nell'anno 2022.

24) Vanno considerati i dipendenti assunti a tempo determinato ai sensi dell'art. 90 TUEL sino alla durata del mandato dell'organo di direzione politica nel conteggio del personale in servizio al 31 dicembre 2021?

Sì perché la durata del contratto è di norma superiore ai 6 mesi.

25) I dipendenti in aspettativa sindacale devono essere indicati?

Sì, fanno parte dell'organico.

26) I lavoratori somministrati vengono computati dall'agenzia per il lavoro o dall'azienda utilizzatrice?

Da nessuno dei due soggetti, entrambi procederanno con l'esclusione.

27) In caso di stipula convenzione ex. Art. 11 legge 68/99 , nella sezione campo note, occorre indicare se la stessa è stata chiusa con l'inserimento di una risorsa e di chi si tratta? Nel caso, invece, fosse appena stata stipulata per cui non si è ancora assolto l'obbligo, non si indica nulla?

Il campo note è libero quindi si possono inserire le informazioni aggiuntive che si ritengono utili, resta l'importanza di indicare gli estremi relativi alla convenzione stipulata.

28) I lavoratori assunti come co.co.co. sono da conteggiare?

No perché non rientrano nei rapporto di lavoro di tipo subordinato.

29) Se nel prospetto sono stati inseriti i dati anagrafici del personale assunto dalla cooperativa sociale tipo B, ma questo nel corso della convenzione viene sostituito con altro personale, dobbiamo comunicarlo?

Sì, nella sezione anagrafica vanno inseriti i dati del personale disabile computabile al 31/12/2021.

30) Convenzione ex. Art. 11 L.68/99 scaduta a giugno 2021, devo comunque indicarla?

No, deve indicare le concessioni attive al 31/12/2021, eventualmente si può inserire l'informazione nelle note.

31) I dipendenti in aspettativa per svolgimento del periodo di prova presso altra pubblica amministrazione devono essere conteggiati nel personale in servizio?

Sì, fanno parte dell'organico.

32) I dipendenti in aspettativa sindacale devono essere indicati?

L'esonero parziale può durare un massimo di 36 mesi e va indicato nel prospetto se ancora attivo al 31/12/2021

33) L'esonero è sempre annuale (dal 1 gennaio al 31 dicembre): quando presento il prospetto a gennaio, lo devo indicare?

Sì, fanno parte dell'organico.

34) Azienda di autotrasporto merci che occupa n. 50 autisti e n. 10 impiegati come si calcola la base di computo?

Si inserirà nel prospetto informativo un organico lordo di 60 unità e nelle esclusioni si indicheranno 50 unità come personale viaggiante.

Il sistema evidenzierà nel riepilogo una base di computo art.3 pari a 10 unità ed una base di computo art.18 pari a 60 unità.

35) Se in un azienda ho dipendenti che hanno l'aliquota inail per il 60% al 70xmille e per il 40% al 25xmille, come posso utilizzare l'esonero?

L'esonero autocertificato è valido per le ditte che hanno un tasso di premio inail pari o superiore al 60 per mille. Per questo tipo di esonero è necessario seguire la procedura sul sito del ministero del lavoro non essendo gestito da Regione Piemonte.

36) Il personale cessato al 31.12.2021 va rilevato?

Sì, non sarà più considerato a partire dal 01/01/2022.

37) Un dipendente disabile con contratto part time e telelavoro deve essere inserito in entrambe le relative sezioni?

No, si indicherà solo nella sezione part-time art.1 L.68/99.

