

Risposte quesiti incontro prospetto informativo 18/01/2022

1) Ditta con un disabile in forza e versamento esonero contributivo per il secondo disabile: ad ottobre 2021 il disabile in forza si dimette, viene fatta la pratica per richiesta nominativi, a dicembre risulta una scopertura, basta segnalare sul prospetto come nota che esiste una pratica atta a regolarizzare la posizione?

E' opportuno indicare nelle note del prospetto che è stata presentata richiesta di segnalazione nominativi ma l'azienda sarà ottemperante nel momento dell'assunzione e se non è ancora stata individuata la risorsa è meglio rivedere le mansioni richieste.

2) Nel caso di una Pubblica amministrazione che distacchi/comandi un dipendente in un'altra Pubblica Amministrazione, ai fini del Prospetto Disabili il dipendente andrà incluso nel computo ai fini del calcolo della quota di riserva dall'Amministrazione distaccante (datore di lavoro) o dall'Amministrazione distaccataria?

Nelle ppaa il dipendente sarà incluso nella base di computo dell'amministrazione in capo alla quale ricadono gli oneri di carattere patrimoniale in relazione a tale rapporto di lavoro

3) Azienda con 15 dipendenti. Dal 1 febbraio 2022 causa pensionamento non sarà più obbligata all'assunzione di una persona con disabilità. Occorre fare un nuovo prospetto al 1/2/2022 per comunicare la base di computo di 14 dipendenti?

Non è necessario ma opportuno, potrebbe essere utile la compilazione e l'invio del prospetto di cortesia.

4) Abbiamo fatto la richiesta di computo in organico di un dipendente divenuto disabile in costanza di rapporto di lavoro. La persona risulta, come da documentazione INPS, disabile al 100% da novembre 2021. La provincia di riferimento non ha ancora risposto circa il computo. Possiamo computarlo come disabile e inserire in nota la questione?

Non è possibile computare il dipendente in attesa di autorizzazione ma è opportuno inserire nelle note del prospetto che esiste una pratica di riconoscimento in corso

5) Azienda con base computo 55 dipendenti e 5 disabili in forza al 31.12.2021, uno in più rispetto all'obbligo, quindi ottemperante. In gennaio un disabile si dimette e, pertanto, rimangono in forza 4 disabili, la società risulta ottemperante. In questo caso l'azienda è comunque tenuta a sostituire il disabile dimissionario nei 60 giorni.

L'azienda può assumere quanti disabili vuole indipendentemente dall'obbligo ma in questo caso non deve sostituire nessuno avendo già gli obblighi tutti coperti

6) Se l'azienda rimane sempre nella stessa fascia (15-35) ed il dipendente disabile è sempre il medesimo ma cambia la data di scadenza del rapporto a tempo determinato (perchè è stato prorogato) è necessario rimandare il prospetto aggiornato oppure no?

Non è necessario ma si consiglia l'invio del prospetto aggiornato. Così si evidenzia il mantenimento in forza del lavoratore nel caso di richiesta di rilascio del certificato d'ottemperanza.

7) Un dipendente che è divenuto disabile dopo l'assunzione può rientrare nel computo in assenza del suo consenso?

Ai sensi dell'art 4 comma 4 L.68/99 non è necessario il consenso del lavoratore. E' però onere dell'azienda verificare ogni anno la permanenza della sussistenza della percentuale di invalidità necessaria ai fini del computo.

8) Dal 1° febbraio 22, per effetto di due cessioni di contratto, l'azienda supera la soglia dei 50 dipendenti, è tenuta ad inviare, entro 60 gg, un nuovo prospetto? Se sì, l'azienda può effettuare una compensazione infragruppo per ottemperare all'obbligo?

Sì l'azienda è tenuta a dare comunicazione della nuova situazione occupazionale attraverso l'invio di un nuovo prospetto e può effettuare la compensazione infragruppo per ottemperare.

9) Se c'è stacco tra i due contratti bisogna solo considerare la durata dell'ultimo contratto quindi inferiore ai 6 mesi?

Sì, in questo caso si considera la durata del singolo contratto.

10) Azienda in procinto di attivare un contratto di 12 mesi con agenzia interinale per candidato con disabilità pari al 46%, il candidato può essere considerato nel computo dei disabili dell'azienda pur essendo retribuito dall'agenzia interinale?

Sì, l'azienda può computare il lavoratore se la missione è pari o superiore ai 12 mesi. Si ricorda la necessità da parte dell'azienda utilizzatrice di richiedere il nulla osta al centro per l'impiego territorialmente competente per ubicazione della sede operativa.

11) Azienda con 22 dipendenti, il disabile in organico ha dato le dimissioni e cesserà il 31/01/2022, nel prospetto si deve comunque indicare? Quanto tempo è previsto per l'inserimento di un altro disabile e qual'è la procedura da seguire?

Si devono indicare i disabili in forza al 31/12/2021, con eventuale nota che indichi la cessazione al 31/01/2022. L'azienda ha 60 giorni di tempo dalla cessazione per ottemperare sottoscrivendo una convenzione art.11 con il centro per l'impiego o assumendo un lavoratore disabile.

12) Ditta con 38 dipendenti di cui 2 disabili. Al 31/12/2021 il rapporto con uno dei disabili è cessato. Il prospetto informativo va presentato anche se entro 60 gg la ditta assumerà un nuovo disabile?

Sì, inserendo nelle note la cessazione al 31/12 del rapporto lavorativo con il disabile. Quando verrà assunto un nuovo disabile si presenterà un nuovo prospetto con i dati del lavoratore in modo da comunicare agli uffici competenti l'ottemperanza dell'azienda agli obblighi previsti dalla L.68/99.

13) Un' azienda che al 31/12/2020 ha fatto una cessione di ramo d'azienda che riguarda tutti i dipendenti e quindi dal 01/01/2021 non ha più dipendenti in forza deve ripresentare il prospetto indicando 0 dipendenti?

No, l'azienda al 31/12/2021 non ha dipendenti e non deve presentare il prospetto informativo.

14) Per la base di calcolo bisogna considerare due dipendenti in distacco internazionale da tre anni negli Stati Uniti presso altra società del gruppo multinazionale a cui l'azienda appartiene?

Devono essere considerati nel totale dei lavoratori dipendenti e poi esclusi nell'apposita sezione utilizzando la voce "Lavoratori assunti per attività all'estero"

15) Nelle categorie escluse dal computo va considerato il Dirigente assunto a tempo determinato ex art. 110 in servizio al 31.12.2021?

Sì, si inserisce nel totale dei lavoratori e poi si procede all'esclusione selezionando la voce "Dirigenti"

16) Azienda pubblica con dipendenti a tempo determinato (non supplenti): questi devono essere ricompresi nella base di computo in ogni caso o in relazione alla durata del contratto nel corso del 2021?

Si fa sempre riferimento alla durata del rapporto di lavoro prevista dal contratto del dipendente, se questo è uguale od inferiore a 6 mesi si procede all'esclusione in caso contrario concorrerà alla base di computo.

17) Ai sensi dell'art. 5 comma 3 L.68/99 e ss.mm.ii non sono tenuti all'osservanza dell'obbligo i datori di lavoro edili, per quanto concerne il personale di cantiere operante nei montaggi industriali o impiantistici. Nel caso di azienda industriale metalmeccanica con personale che opera in cantiere, i lavoratori sono computabili?

Bisogna verificare, attraverso la tabella codici Ateco, se l'attività prevalente dell'azienda rientra tra i casi previsti dall'esclusione. In particolare l'attività deve rientrare nel macrogruppo "Costruzioni".

18) Come deve essere indicata, in fase di compilazione del prospetto, la compensazione tra due sedi in province differenti?

Si rimanda alle relative slide sull'argomento contenute nella presentazione (n. 196 – 211).

19) Un lavoratore assunto con contratto a tempo determinato superiore ai 6 mesi in sostituzione di un lavoratore apprendista è computabile?

Se il lavoratore è espressamente assunto per sostituzione è possibile non considerarlo nel totale dei lavoratori in forza. In questo caso si considererà solo il dipendente in apprendistato per poi escluderlo con la relativa voce.

20) Azienda che installa ripara e fa manutenzione impianti idrotermosanitari ed impianti elettrici sia vivili che industriali. E' corretto escludere dal computo gli operai installatori e manutentori? E' corretto invece computare i magazzinieri e gli impiegati amministrativi?

Sì corretto.

21) Se l'azienda accede alla CIG per mancanza commesse lavoro, ma non per tutti i dipendenti e a rotazione, è possibile sospendere l'obbligo di assunzione fintanto che perdura la carenza di commesse e quindi l'accesso alla CIG?

In regione Piemonte la CIGO non rientra tra gli strumenti di integrazione salariale utili alla sospensione dagli obblighi occupazionali previsti dalla L. 68/99.

22) Azienda appartenente al settore lapideo che opera sulle cave, quali figure sono escluse dal computo?

L'articolo 2, comma 12-quater, della Legge n. 10/2011 (c.d. milleproroghe) ha introdotto alcune modifiche alla disciplina del collocamento obbligatorio, riferite ai datori di lavoro che operano nel settore minerario. Costoro hanno 90 giorni di tempo

per inoltrare la richiesta delle unità carenti da inserire (l'art. 9, comma 2 della legge n. 68/1999 dispone, invece, che in via generale il termine sia di 60 giorni) e, inoltre, dalla base di calcolo su cui computare l'aliquota, vengono esclusi i lavoratori che prestano la loro attività nel sottosuolo e quelli che movimentano e trasportano il minerale (anche qui si tratta di una integrazione delle disposizioni contenute nell'art. 5, comma 2, della legge n. 68/1999).

23) Azienda sanità privata, i lavoratori sospesi dal servizio e dalla retribuzione perchè non hanno ottemperato all'obbligo vaccinale possono essere esclusi dal computo?

No, perché rimangono a tutti gli effetti dipendenti dell'azienda.

24) Nel caso in cui venga assunto un disabile in sostituzione di un altro disabile, assente con diritto alla conservazione del posto, la ditta ha 1 o 2 disabili in forza?

Analogamente a quanto previsto per il calcolo della base di computo in presenza di un dipendente in sostituzione si considererà solo il disabile "titolare".

25) Una Pubblica Amministrazione ha un disabile in esubero in provincia di Aosta e una scopertura disabile in provincia di Torino. E' possibile operare la compensazione tra 2 regioni diverse?

No, l'art.5 D.lgs n. 151/2015 ha sostituito il comma 8 ter, dell'art.5 L.68/99, prevedendo, per i datori di lavoro pubblici, la facoltà di avvalersi della compensazione in via automatica unicamente per le unità produttive della medesima Regione.