Prospetto disabili: scadenza al 31 gennaio 2025 per il report 2024

di Celeste Vivenzi, Marta Vivenzi

Pubblicato il 13 Gennaio 2025

L'invio del prospetto disabili è un adempimento richiesto alle aziende con oltre 15 dipendenti, obbligate a comunicare annualmente la situazione occupazionale rispetto ai lavoratori disabili. Un adempimento che richiede attenzione alla scadenza e alle modalità d'invio. Ecco una guida pratica...

Prospetto disabili: guida all'adempimento

Come di consueto, entro la data del **31 gennaio 2025** deve essere inviato telematicamente il prospetto informativo relativo all'anno **2024** per il report **dei lavoratori disabili** da parte dei datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze **almeno 15 o più dipendenti** al fine di comunicare al servizio provinciale competente la situazione occupazionale aziendale rispetto agli obblighi di assunzione di personale disabile e/o appartenente alle altre categorie protette, insieme ai posti di lavoro e alle mansioni disponibili, come previsto dalla Legge n. 68/1999 (**il prospetto informativo è unico a livello nazionale).**

La normativa in materia

Soggetti tenuti all'adempimento

Sono tenuti all'invio telematico del prospetto informativo, i datori di lavoro pubblici e privati che occupano a livello nazionale almeno 15 dipendenti costituenti base di computo, per i quali sono intervenuti *"entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello dell'invio del prospetto"*, cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva. *Nota: i datori di lavoro non sono tenuti ad un nuovo invio del prospetto se, rispetto all'anno precedente, non vi sono state variazioni*

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

da dichiarare.

Assunzione del lavoratore disabile

Occorre rammentare che a far data dal **01/1/2018** è diventato obbligatorio occupare un lavoratore disabile, nelle imprese da 15 a 35 dipendenti, a prescindere dalla circostanza che vengano o meno effettuate nuove assunzioni.

Conteggio della base di calcolo

Non rientrano nella base di calcolo della quota di riserva i seguenti lavoratori:

- lavoratori disabili occupati, assunti ai sensi della stessa L. 68/1999 (art. 4, comma 1, L. 68/1999);
- lavoratori disabili occupati, non assunti per il tramite delle strutture del collocamento obbligatorio (art. 4, comma 3-bis, L. 68/1999) che abbiano una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60% o minorazioni ascritte dalla 1° alla 6° categoria di cui alle tabelle annesse TU delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con DPR n. 915/1978 o con disabilità intellettiva e psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, accertata dagli organi competenti;
- lavoratori divenuti inabili in costanza di servizio, con riduzione della capacità lavorativa in misura pari o superiore al 60% (art. 4, comma 4, L. 68/1999) a meno che l'inabilità non sia stata determinata dall'inadempimento del datore di lavoro delle norme in materia di sicurezza e igiene del lavoro, accertato in sede giudiziale;
- lavoratori che si sono invalidati successivamente all'assunzione per infortunio sul lavoro o malattia professionale (art. 3, comma 4, D.P.R. 10.10.2000, n. 333) qualora abbiano acquisito un grado di invalidità superiore al 33%, e sempre a condizione che il datore di lavoro non venga ritenuto responsabile dell'accaduto;
- lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a 6 mesi (art. 4, comma 1, L. 68/1999);
- lavoratori a termine assunti in sostituzione di lavoratori a tempo indeterminato (Cassazione 20.10.1983, n. 6165);
- soci di cooperative di produzione e lavoro (art. 4, comma 1, L. 68/1999);
- dirigenti (art. 4, comma 1, L. 68/1999);
- apprendisti (art. 47, comma 3, D.Lgs 81/2015), Tirocinanti e stagisti;
- lavoratori assunti con contratto di inserimento o reinserimento (art. 4, comma 1, L. 68/1999), lavoratori somministrati da Agenzie di Lavoro (art. 4, comma 1, L. 68/1999), Lavoratori operanti esclusivamente all'estero (art. 4, comma 1, L. 68/1999), Soggetti impegnati in lavori socialmente

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

utili (art. 4, comma 1, L. 68/1999), Lavoratori a domicilio (art. 4, comma 2, L. 68/1999), Collaboratori coordinati e continuativi e soggetti con Partita IVA, Lavoratori acquisiti per passaggio di appalto;

- lavoratori in telelavoro (art. 23 del D.Lgs n. 80/2015) se previsto da accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ed esclusivamente nel caso in cui i datori di lavoro privati ne facciano ricorso per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e se il telelavoro riguarda l'intero orario di lavoro);
- lavoratori del sottosuolo e adibiti a trasporto del minerale (art. 12, comma 12-quater, D.L. n. 225/2010, convertito in L. n. 10/2011), Lavoratori occupati in cantiere (art. 5, comma 2, L. 68/1999), Personale viaggiante e navigante che lavora in aziende che operano nel settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre (art. 5, comma 2, L. 68/1999), Addetti al trasporto nel settore edile (art. 5, comma 2, L. 68/1999), Personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto, settore degli impianti a fune (art. 5, comma 2, L. 68/1999), Lavoratori direttamente operanti nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere (art. 5, comma 2, L. 68/1999), Lavoratori distaccati da altra azienda.

Nota: gli obblighi di assunzione, ai sensi del comma 5, art. 3, L. 68/1999, sono sospesi nei confronti delle imprese in crisi che versano in una delle situazioni previste dagli artt. 1 e 3 L. 223/1991 e ss.mm., ovvero dall'art. 1 D.L. 726/1984, convertito, con modificazioni., dalla L. 863/1984. Gli obblighi sono sospesi inoltre per la durata della procedura di mobilità disciplinata dagli artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991 e ss.mm., e, nel caso in cui la procedura si concluda con almeno cinque licenziamenti, per il periodo in cui permane il diritto di precedenza all'assunzione previsto dall'art. 8, comma 1, della stessa legge".

Invio telematico del prospetto disabili: gestione pratica

Invio del prospetto telematico

L'invio può essere effettuato direttamente dal datore di lavoro interessato oppure da un intermediario abilitato (**consulenti del lavoro, avvocati, dottori commercialisti, ragionieri e periti commerciali, associazioni di categoria, associazioni delle imprese agricole, altre associazioni di categoria dei datori di lavoro, agenzie per il lavoro, consorzi e gruppi di imprese**). *Nota: 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,*

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

inviano il prospetto informativo presso il servizio informatico ove è ubicata la sede legale dell'azienda. Se l'invio del prospetto è adempiuto invece per il tramite di un soggetto abilitato quest'ultimo invia il prospetto informativo presso il servizio informatico ove è ubicata la sede legale dell'intermediario.

Annullamento e rettifica della comunicazione inviata

L'annullamento di un prospetto è possibile solo in caso di errore ovvero se l'adempimento non era dovuto (**l'annullamento deve essere inviato entro il termine stabilito per l'invio**). La rettifica del Prospetto è invece possibile limitatamente ai dati che non influenzano il riconoscimento del dichiarante, dei lavoratori in forza ai sensi della Legge n. 68/99 ed i dati che non influiscono sul calcolo delle scoperture, entro 5 giorni dall'ultimo invio (**ad esempio la rettifica può riguardare i dati aziendali relativi alla tipologia del dichiarante, del settore, del CCNL; il comune, il CAP, l'indirizzo, il telefono, il fax, le e?mail ecc.**).

Sanzioni previste in caso di inadempimento

Mancato o ritardato invio della Comunicazione

Il ritardato / mancato invio del **prospetto disabili** è punito con la sanzione amministrativa (decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 194 del 30 settembre 2021) pari ad **euro 702,43** maggiorato di **34,02** euro per ogni giorno di ulteriore ritardo (**per un massimo di 365 giorni).** A questo illecito è applicabile l'istituto della diffida con il pagamento, in caso di regolarizzazione, di un quarto dell'importo.

Sanzione per il datore di lavoro che si oppone all'assunzione obbligatoria

Trascorsi **sessanta giorni** dalla data in cui insorge l'obbligo di assumere soggetti appartenenti alle categorie **dei soggetti protetti**, è prevista una sanzione per ogni giorno di scopertura dal momento in cui scatta l'obbligo di assunzione (**61°giorno**) pari ad **euro 196,05** (**il datore di lavoro è tenuto a versare il predetto importo per ogni giorno per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato).** A tale sanzione è applicabile la procedura della diffida (**un quarto del dovuto per ogni giorno lavorato**) e, nel caso di specie**,** è necessario presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione o la stipulazione del contratto di lavoro con la persona con disabilità avviata al lavoro. *Nota: si ricorda che per i lavoratori impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio, ai fini INAIL, pari o superiore al 60 per mille (art. 5, co 3-bis, L. 68/1999) il datore di lavoro può autocertificare l'esonero dall'obbligo di riserva, relativamente agli addetti a tali lavorazioni.*

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

NdR: potrebbe interessarti anche...Come verificare l'obbligo di assunzione di persone con disabilità: requisiti e normative

Celeste Vivenzi e Marta Vivenzi Lunedì 13 gennaio 2025

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D