



Il prospetto informativo persone con disabilità 2026

A cura di Fabio Becchelli

Dirigente U.O.T. Padova e U.O.T. Rovigo - Veneto Lavoro



Il prospetto informativo PRIMA PARTE



Il prospetto informativo SECONDA PARTE

Indice argomenti



IL PROSPETTO INFORMATIVO – PRIMA PARTE

- Da dove nasce e cosa è
- Chi lo invia e dove
- Quando si invia
- Le sezioni del prospetto informativo
- Base di computo

Relatore: dott.ssa Marina Sonzognò
EQAP Specialista L.68/99 Collocamento
Mirato – U.O.T. Vicenza
Veneto Lavoro

IL PROSPETTO INFORMATIVO – SECONDA PARTE

- Categorie escluse dalla base di computo
- Le sanzioni in tema di prospetto informativo

Relatore: dott. Fabio Becchelli
Dirigente U.O.T. Padova e U.O.T. Rovigo
Veneto Lavoro

PRIMA PARTE

Il prospetto informativo: da dove nasce ?

L'origine del prospetto informativo è rinvenibile nell'art. 9, comma 6 della L. 68/1999:

*«I datori di lavoro pubblici e privati, soggetti alle disposizioni della presente legge sono tenuti ad **inviare in via telematica** agli uffici competenti **un prospetto informativo** dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva di cui all'articolo 3, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori di cui all'articolo 1.»*

Il prospetto informativo: da dove nasce ?

La stessa norma prevede anche:

«Al fine di assicurare l'unitarietà e l'omogeneità del sistema informativo lavoro, **il modulo per l'invio del prospetto informativo, nonché la periodicità e le modalità di trasferimento dei dati sono definiti con decreto del Ministro del lavoro** e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e previa intesa con la Conferenza unificata.»

Gli standard e le istruzioni operative sono contenute nell' «UNIPi» tempo per tempo vigente, a cura del Ministero del Lavoro, che indica le modalità di compilazione.

Il prospetto informativo: cosa è ?

E' il modello informatizzato mediante il quale, i datori di lavoro pubblici e privati con **base di computo** pari ad almeno 15 dipendenti, adempiono all'obbligo di comunicazione della situazione occupazionale attraverso l'invio telematico, **direttamente o tramite i soggetti abilitati**.

E' convenzionalmente riferito alla data del **31/12** e rappresenta un'istantanea scattata all'organico del datore di lavoro a quella data.



Il prospetto informativo: quando si invia

Si invia entro il **31 GENNAIO** (salvo proroghe) riferito alla situazione al **31 DICEMBRE** dell'anno precedente a quello dell'invio, qualora **siano intervenuti cambiamenti nella situazione occupazionale** tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva rispetto al precedente invio.

Es: invio entro 31/01/2026 con situazione riferita al 31/12/2025



Poiché la trasmissione del prospetto avviene per via telematica, il termine del 31 gennaio, anche se cadente di sabato o di giorno festivo, deve ritenersi perentorio e **non ulteriormente prorogabile** al giorno lavorativo immediatamente successivo (risposta ad Interpello, Ministero del lavoro e della previdenza sociale 22 dicembre 2005, n. 3146).

Tuttavia, le [FAQ attualmente pubblicate](#) ammettono l'invio successivo al giorno di scadenza quando questo cade in un giorno festivo.

Il prospetto informativo: quando si invia

D: I datori di lavoro privati lo debbono inviare ogni anno?

Non necessariamente. Si invia 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**.

D: Se l'obbligo si modifica in corso d'anno posso attendere il 31 gennaio dell'anno successivo per trasmettere il prospetto e regolare la posizione rispetto agli obblighi?

Posso attendere il 31 gennaio successivo per la compilazione del prospetto, tuttavia, ai sensi dell'art. 9, comma 1, della L. 68/99, i datori di lavoro devono presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione entro sessanta giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione delle persone con disabilità. In alternativa va bene anche la richiesta di convenzione di programma.

N.B. Nel caso in cui il datore di lavoro intenda avvalersi della compensazione territoriale, il Prospetto Informativo deve essere comunque inviato (a prescindere dal verificarsi di variazioni della situazione occupazionale). Cfr. art. 5, comma 8, 8-bis e 8-ter L. 68/1999, Circ. M.L.P.S. 24.10.2011 n.27

Il prospetto informativo: quando si invia

D: In caso di riduzione del numero di dipendenti al di sotto dei 15 è necessario avvisare il Centro per l'Impiego? Con quale modalità?

Se, dopo l'invio del prospetto informativo, scende il numero di dipendenti in maniera tale da fare uscire l'azienda dall'obbligo, è certamente utile avvisare di ciò il Centro per l'impiego di riferimento attraverso una mail e/o una PEC. Gli indirizzi mail dei CPI del Veneto o delle PEC degli Ambiti sono reperibili al seguente URL: <https://www.cliclavoroveneto.it/sedi-e-contatti-cpi>

D: Nel caso in cui, da un anno all'altro, la quota sia rimasta invariata ed anche il numero di persone con disabilità in forza sia rimasto uguale, tuttavia, nel corso dell'anno, un lavoratore sia cessato ed altro sia stato assunto così che i lavoratori in forza sono numericamente identici all'anno prima ma si tratta di lavoratori diversi?

In tal caso non sussiste obbligo di invio del prospetto informativo; tuttavia, l'azienda potrebbe procedere ugualmente all'invio così da rendere evidente quali siano i lavoratori attraverso i quali sta adempiendo all'obbligo.

Il prospetto informativo: quando si invia

D: Un'azienda che al 31/12 non aveva dipendenti e quindi non aveva obbligo di denuncia ma all'1/1, per trasferimento ramo d'azienda, avrà circa 45 dipendenti. Deve fare qualcosa entro 60 gg oppure può aspettare la prossima denuncia a gennaio dell'anno successivo?

Il prospetto informativo è riferito al 31/12, per cui l'azienda, che a tale data non aveva personale in forza, non solo non ha obbligo, ma è impossibilitata all'invio del prospetto informativo telematico perché non ha dipendenti (la piattaforma di invio darebbe errore in fase di invio, non consentendo l'inoltro). Tuttavia non va confuso l'**obbligo di invio del prospetto informativo**, dall'**obbligo di rispetto della L. 68/1999 e delle relative quote d'obbligo** sul personale dipendente.

Infatti:

A. quanto all'invio del prospetto informativo, è regolato dall'art. 9, comma 6, della L. 68/1999: nel caso di specie l'azienda non avendo al 31.12.25 dipendenti, non è tenuta all'invio. Può attendere la successiva scadenza con situazione al 31.12.2026 e fare lì l'invio, se avrà un numero di dipendenti tali da rientrare nell'applicazione della L. 68/1999;

Il prospetto informativo: quando si invia

B. quanto all'applicazione della quota d'obbligo, è regolata dall'art. 9, comma 1, della L. 68/1999: *“I datori di lavoro devono presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione entro 60 giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione dei lavoratori con disabilità.”* Nel caso prospettato, dunque, al raggiungimento di una base di computo di 15 dipendenti, il datore di lavoro avrà 60 gg per presentare la richiesta di assunzione o stipulare una convenzione di programma o adempiere all'obbligo in uno dei modi consentiti dalla L. 68/1999. E', infine, utile ricordare che ai sensi dell'art. 10, comma 5, della L. 68/1999 *“In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione, nel termine di dieci giorni, agli uffici competenti, al fine della sostituzione del lavoratore con altro avente diritto all'avviamento obbligatorio.”* Pertanto, **nel caso di cessazione in corso d'anno del lavoratore con disabilità, non va atteso il successivo prospetto informativo per dare conto della cessazione**, ma va prontamente comunicato al Centro per l'Impiego competente al fine di concordare modalità di sostituzione del lavoratore cessato, qualora ne ricorra ancora l'obbligo.

Il prospetto informativo: quando si invia

D: Circa l'obbligo di invio, se un'azienda che ha inviato il prospetto informativo l'anno precedente e nell'anno ha incrementato i dipendenti ma restando comunque nella medesima fascia, oltre 50 dipendenti.

Deve inviare un nuovo prospetto?

R: L'articolo 9, comma 6, della L. 68/1999, nel disciplinare l'obbligo di invio del prospetto informativo, prevede anche *“Se, rispetto all'ultimo prospetto inviato, non avvengono cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, il datore di lavoro non è tenuto ad inviare il prospetto.”*

Pertanto, se, rispetto all'ultimo invio, non si è modificato l'obbligo e si è mantenuta la medesima quota di riserva non vi è obbligo di invio ulteriore del prospetto informativo.

Per sapere se il prospetto informativo va inviato o meno, quindi, il datore di lavoro deve fare una doppia verifica:

- a) si sia mantenuta la medesima quota di riserva;
- b) non si sia modificato l'obbligo.

Va quindi compreso cosa voglia dire **modificare l'obbligo** e **mantenere la medesima quota**.

Il prospetto informativo: quando si invia

- a) **Mantenere la medesima quota di riserva:** significa che il numero di persone con disabilità cui era tenuto il datore di lavoro non è cambiato.

Esempio: con l'ultimo prospetto inviato il datore di lavoro aveva 60 dipendenti base di computo, la quota d'obbligo derivante è di 4 unità di persone con disabilità. Se al 31/12 dell'anno successivo il datore di lavoro ha 64 dipendenti, la quota d'obbligo derivante è ancora la medesima di 4 unità di persone con disabilità. Per sapere se il prospetto informativo va inviato o meno debbo però anche verificare se non si sia modificato l'obbligo.

- b) **Modificare l'obbligo:** significa variare il numero di dipendenti con disabilità in forza (a copertura della quota di riserva), sia nel senso di aumentarlo, che di diminuirlo.

Esempio: con l'ultimo prospetto inviato il datore di lavoro aveva 60 dipendenti base di computo, la quota d'obbligo derivante è di 4 unità di persone con disabilità e nel prospetto ne risultano 4 in forza, quindi l'obbligo è assolto. Se al 31/12 dell'anno successivo il datore di lavoro ha 64 dipendenti, la quota d'obbligo derivante è ancora la medesima di 4 unità di persone con disabilità. Se però quelle risultanti in forza sono ora 3, l'obbligo è variato rispetto al prospetto precedentemente inviato. Quindi dovrò procedere con l'invio di un nuovo prospetto. Lo stesso varrebbe anche nel caso in cui il numero di persone con disabilità in forza fosse stato di 3 l'anno precedente e di 4 l'anno successivo: "modificare" comprende, infatti, sia l'aumento che la diminuzione delle persone con disabilità in forza.

Riassumendo, l'invio non è dovuto se la quota di persone con disabilità cui è tenuto il datore di lavoro (quota di riserva) non cambia da un anno all'altro + se il numero di persone con disabilità in forza non cambia da un anno all'altro. Se almeno uno dei due è variato l'invio va effettuato nuovamente.

Il regime particolare per le amministrazioni pubbliche

Vige un duplice particolare regime in materia di inoltro del prospetto informativo valido per le amministrazioni pubbliche (art. 39-quater, co.1, del d.lgs. 165/2001, Noa. Min. Lav., Anpal Dip. Funz. Pubbl. 10/07/2018))

INVIO ANNUALE

Le **amministrazioni pubbliche**, diversamente dalla regola generale, **inviano il prospetto informativo annualmente, anche nel caso in cui non siano intervenuti cambiamenti nella situazione occupazionale** tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva rispetto all'anno precedente

INVIO ULTERIORE DOCUMENTO

Entro i successivi sessanta giorni le amministrazioni pubbliche trasmettono, in via telematica, al servizio inserimento lavorativo persone con disabilità territorialmente competente, al Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero del lavoro e delle politiche sociali una **comunicazione contenente tempi e modalità di copertura della quota di riserva**.

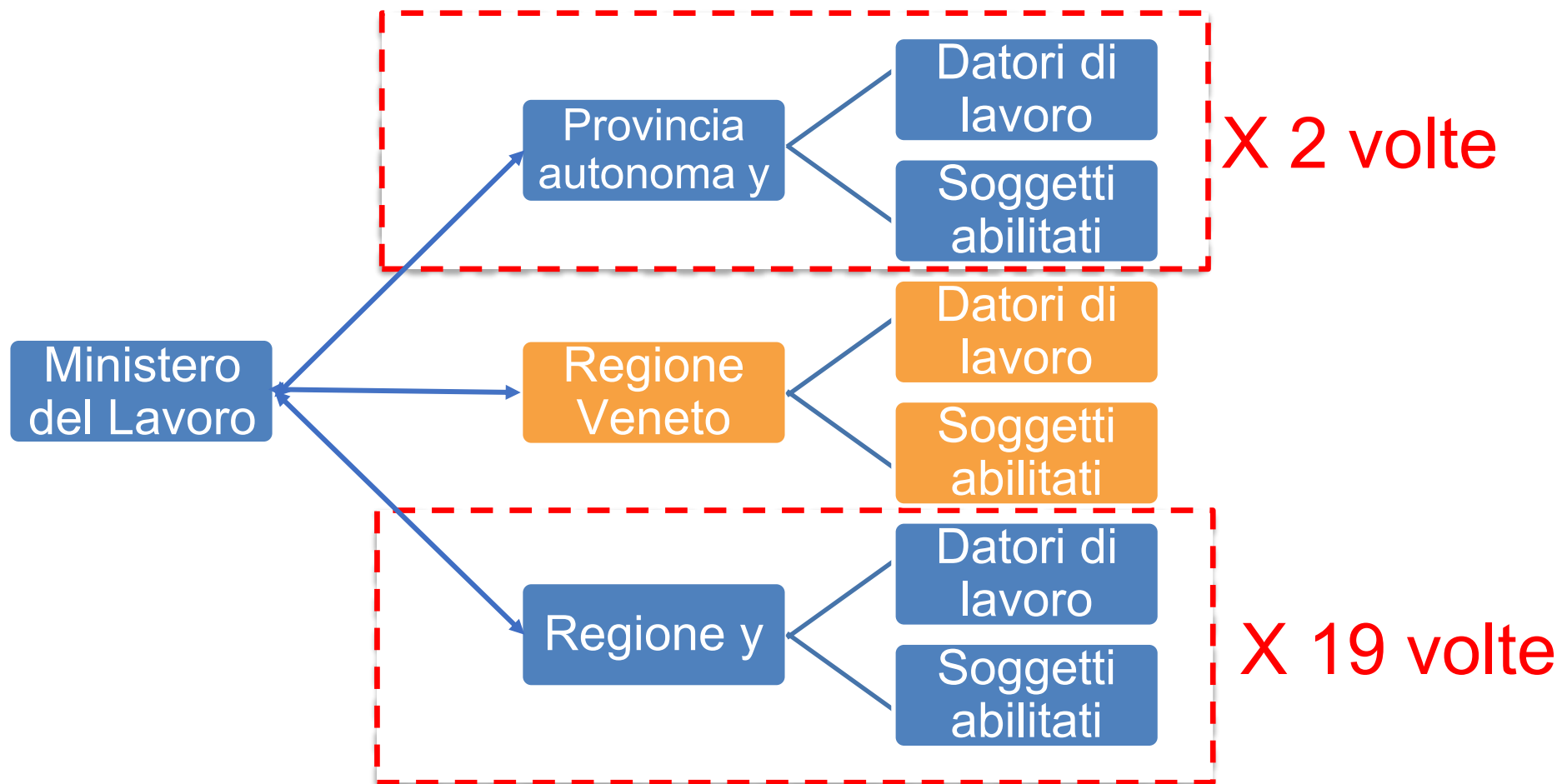
Al link sottoriportato tutte le informazioni utili, il link di accesso al servizio on line e il link al quale porre eventuali quesiti, compreso quello circa eventuali difficoltà di accesso:

<https://www.lavoro.gov.it/strumenti-e-servizi/pubbliche-amministrazioni-monitoraggio-legge-68-1999/pagine/default>

La trasmissione dei dati avviene per via telematica, attraverso i servizi informatici messi a disposizione da ciascuna Regione e Provincia Autonoma.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali mette a disposizione dei soggetti obbligati ed abilitati un sistema sussidiario per consentire l'invio telematico del prospetto informativo nel caso di mancata attivazione del servizio da parte della Regione e Provincia Autonoma.

Flusso dati prospetto informativo



Focus su invio diretto o tramite soggetti abilitati

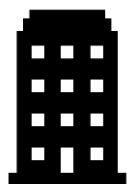
Chi invia il prospetto informativo?

Per rispondere a questa domanda dobbiamo distinguere tra **SOGGETTI OBBLIGATI** e **SOGGETTI ABILITATI**.

- **SOGGETTI OBBLIGATI:** sono i datori di lavoro con BASE DI COMPUTO pari ad almeno 15 dipendenti.
- **SOGGETTI ABILITATI:** sono quelli autorizzati ad adempiere all'invio del prospetto informativo per conto di un soggetto obbligato.

In altre parole, il soggetto obbligato (cioè il datore di lavoro con base di computo pari ad almeno 15 dipendenti) può adempiere alla compilazione ed invio del prospetto informativo direttamente o delegando ciò ad un soggetto abilitato che compili ed invii il prospetto in sua vece.

REGOLE PER L'INVIO DELLE COMUNICAZIONI



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.



Nel caso di invio del prospetto da parte di un'azienda Capogruppo, la regola di invio segue quella dell'azienda capogruppo stessa



I **soggetti abilitati** (professionisti, associazioni di categoria, Apl, etc.) effettuano tutte le comunicazioni attraverso il servizio informatico regionale ove è ubicata la loro sede legale.

Le sezioni del prospetto informativo



Sezione 2 - Dati Provinciali (1-n)

Da compilare tante volte quante sono le province

Dati Provinciali

Provincia *

Comune sede di riferimento *

CAP sede di riferimento *

Indirizzo sede di riferimento *

Telefono sede di riferimento *

Fax sede di riferimento *

E-mail sede di riferimento *

Cognome Referente *

Nome Referente

N° posti previsti per centralinisti non vedenti (113/85 e 403/71)

N° posti previsti per massofisioterapisti non vedenti (113/85 e 403/71)

La prima parte è
meramente compilativa
dei dati di individuazione
della sede e dei recapiti
del referente per tale
sede.

Si aggiungono a tali dati i
n. posti riservati per
centralinisti e
massofisioterapisti non
vedenti quando ricorre il
caso

Si tratta di compilare
i dati relativi al
**PERSONALE
DIPENDENTE IN
FORZA,**
distinguendo per
ciascuna tipologia
individuata, tra
personale a tempo
pieno e personale
part-time

Dati relativi al personale dipendente	
N° Totale lavoratori dipendenti *	<input type="text"/>
Lavoratori Disabili L.68/99	
N° Disabili in forza L.68/99 Tempo Pieno *	<input type="text"/>
Lavoratori Disabili L.68/99 Part Time	
Da compilare tante volte quanti sono i diversi tipi di part-time	
N° Disabili in forza L.68/99 Part Time *	<input type="text"/>
Orario Part Time *	<input type="text"/> Orario Contrattuale *
<input type="text"/>	<input type="text"/>
Centralinisti telefonici non vedenti	
N° centralinisti telefonici non vedenti Tempo Pieno *	<input type="text"/>
centralinisti telefonici non vedenti Part Time (0-n)	
Da compilare tante volte quanti sono i diversi tipi di part-time	
N° centralinisti telefonici non vedenti Tempo Pieno *	<input type="text"/>
Orario Part Time *	<input type="text"/> Orario Contrattuale *
<input type="text"/>	<input type="text"/>

Terapisti della riabilitazione e massofisioterapisti non vedenti (L. 29/94)

N° terapisti della riabilitaz. e massofisioterap. non vedenti (L.29/94) Tempo Pieno *

Terapisti della riabilitazione e massofisioterapisti non vedenti (L. 29/94) Part Time (0-n)

Da compilare tante volte quanti sono i diversi tipi di part-time

N° terapisti della riabilitaz. e massofisioterap. non vedenti (L.29/94) Part Time *

Orario Part Time *

Orario Contrattuale *

Telelavoro (art.23, D.Lgs.80/2015)

Numero lavoratori in telelavoro per intero orario contrattuale *

Telelavoro (art.23, D.Lgs.80/2015) per quota parte dell'orario contrattuale (0-n)

Da compilare tante volte quanti sono i diversi tipi di part-time

Numero lavoratori in telelavoro per quota parte dell'orario contrattuale *

Orario Orario settimanale svolto in telelavoro *

Orario Contrattuale *

Si tratta di
compilare i dati
relativi al
**PERSONALE IN
FORZA**,
distinguendo per
ciascuna tipologia
individuata, tra
personale a tempo
pieno e personale
part-time

Categorie escluse dal computo (0-n)	
Da compilare tante volte quante sono le categorie	
Categoria esclusa dal computo*	<input type="text" value="Lavoratori CFL"/>
N° lavoratori appartenenti alla categoria *	<input type="text"/>

Dettaglio part-time (0-n)	
Da compilare tante volte quanti sono i diversi tipi di part-time	
N° part-time *	<input type="text"/>
Orario settimanale contrattuale *	<input type="text"/>
Orario settimanale part time *	<input type="text"/>

Dettaglio intermittenti (0-n)	
N° Intermittenti *	<input type="text"/>
Orario settimanale contrattuale *	<input type="text"/>
Orario settimanale svolto *	<input type="text"/>
N° categorie protette in forza (L.68/99 art.18) *	<input type="text"/>
Di cui in forza al 17.1.2000	<input type="text"/>

In tale sezione si indicano le categorie e il numero dei dipendenti che rientrano nelle diverse categorie escluse dalla base di calcolo.

Analogamente per lavoratori part time e intermittenti

Dati relativi al personale non dipendente computabile nella quota di riserva

Lavoratori Disabili somministrati (art.34, co.3, D.Lgs.81/2015)

N° lavoratori disabili somministrati Tempo Pieno *

Lavoratori Disabili somministrati (art.34, co.3, D.Lgs.81/2015) Part Time (0-n)

Da compilare tante volte quanti sono i diversi tipi di part-time

N° lavoratori disabili somministrati Part Time *

Orario Part Time *

Orario Contrattuale *

Lavoratori Disabili in convenzione artt. 12-bis e 14

N° lavoratori disabili in convenzione artt. 12-bis e 14 Tempo Pieno *

Lavoratori Disabili in convenzione artt. 12-bis e 14 Part Time (0-n)

Da compilare tante volte quanti sono i diversi tipi di part-time

N° lavoratori disabili in convenzione artt. 12-bis e 14 Part Time *

Orario Part Time *

Orario Contrattuale *

Spazio per lavoratori
somministrati

(continuativamente per
almeno 12 mesi)

Spazio per persone
con disabilità assunte
in convenzione art. 12-
bis l.68/99 e art.14
D.Lgs. 276/03

Elenco dei lavoratori computabili nella quota di riserva (0-n)	
Da compilare tante volte quanti sono i lavoratori computabili	
Codice fiscale *	<input type="text"/>
Cognome *	<input type="text"/>
Nome *	<input type="text"/>
Sesso *	<input type="text"/>
Data di nascita *	<input type="text"/>
Comune di nascita *	<input type="text"/>
Percentuale di disabilità (*)	<input type="text"/>
Data inizio rapporto *	<input type="text"/>
Tipologia contrattuale (*)	<input type="text"/>
Data fine rapporto (rapporti TDI) (*)	<input type="text"/>
Qualifica professionale ISTAT * (1)	<input type="text"/>
Tipo assunzione protetta	<input type="text"/>
Orario settimanale contrattuale *	<input type="text"/>
Orario settimanale svolto *	<input type="text"/>
Categoria soggetto *	<input type="text"/>
Categoria assunzione *	<input type="text"/>

Sezione da
compilare per
ciascuna persona
con disabilità
inserita ad
adempimento
della quota
d'obbligo

Posti di lavoro disponibili (0-n)	
	Da compilare tante volte quanti sono i posti di lavoro disponibili
Qualifica professionale ISTAT * (1)	<input type="text"/>
Mansione/descrizione compiti *	<input type="text"/>
N° posti *	<input type="text"/>
Categoria soggetto *	<input type="text"/>
Comune di assunzione *	<input type="text"/>
Capacità richieste/controindicazioni *	<input type="text"/>
Presenza di barriere architettoniche *	<input type="text"/>
Turni notturni *	<input type="text"/>
Raggiungibilità mezzi pubblici *	<input type="text"/>
Categoria assunzione *	<input type="text"/>

Posti di lavoro e
loro caratteristiche
per le persone con
disabilità da inserire
presso il datore di
lavoro a copertura
della quota
d'obbligo

Elenco Compensazioni territoriali (0-n)	
Provincia *	<input type="text"/>
Categoria compensazione *	<input type="text"/>
N° lavoratori *	<input type="text"/>
Categoria soggetto *	<input type="text"/>
Codice fiscale azienda appartenente al gruppo	<input type="text"/>

Sospensioni a carattere provinciale (sezione obbligatoria per le aziende in sospensione)	
Stato *	<input type="text"/>
Causale *	<input type="text"/>
Data fine sospensione (*)	<input type="text"/>
N° lavoratori *	<input type="text"/>

Spazio per
compensazione
territoriale (per enti
pubblici solo nella
medesima regione)

Spazio per sospensioni
(A CARATTERE
PROVINCIALE)

Gradualità (sezione obbligatoria per le aziende in gradualità)

N° assunzione effettuate dopo la trasformazione *

Esonero (sezione obbligatoria per le aziende in esonero parziale)

Stato *

Data atto (*)

Estremi atto (*)

Fino al (*)

Percentuale (*)

N° lavoratori in esonero (*)

Esonero Parziale Autocertificato (sezione obbligatoria per le aziende in esonero art.5, co.3-bis L.68/99)

Data autocertificazione *

Percentuale

N° lavoratori 60 per mille *

N° lavoratori in esonero *

Spazio per GRADUALITA'

Spazio per ESONERO
ORDINARIO

Spazio per ESONERO
AUTOCERTIFICATO

Convenzione (sezione obbligatoria per le aziende che hanno richiesto/ottenuto convenzioni)

Stato *	<input type="text"/>
Data atto (*)	<input type="text"/>
Estremi atto (*)	<input type="text"/>
Tipologia di convenzione *	<input type="text"/>
N° lavoratori previsti *	<input type="text"/>
Data stipula (*)	<input type="text"/>
Data scadenza (*)	<input type="text"/>

Note

Note

Spazio per indicare tutte le tipologie di convenzioni in essere con relativi estremi

Spazio per note ulteriori a chiarimento

Focus su base di computo

Base di computo: è IL NUMERO di lavoratori (dipendenti) presi a riferimento per determinare:

1. se il datore di lavoro è soggetto all'applicazione della L. 68/99;
2. per la determinazione della quota d'obbligo ai sensi della L. 68/99.

La base di computo **può coincidere** (raramente) con il numero totale dei lavoratori in forza al datore di lavoro **oppure** (quasi sempre) **essere un numero inferiore al totale dei lavoratori in forza**.

Ciò perché vi sono alcune situazioni nelle quali è previsto che il lavoratore dipendente non sia conteggiato o non lo sia per intero.

Diversità tra «base di computo» e «base di calcolo»

La «**base di computo**» è il numero di lavoratori dipendenti da prendere a riferimento per l'applicazione della normativa sul collocamento mirato.

Essa differisce, nel senso che risulta inferiore, dalla «**base di calcolo**» che costituisce, invece, il numero effettivo di «teste» alle dipendenze del datore di lavoro, per effetto dell'esclusione dal numero di dipendenti di talune tipologie di lavoratori e di calcoli da operare su tale numero.



Circa la sottrazione dei dipendenti rientranti in una delle categorie per le quali esiste una previsione di non computabilità va detto che una rilevante novità è stata introdotta dal M.L.P.S. in occasione della pubblicazione delle istruzioni per la compilazione del prospetto informativo per l'anno 2012. In tale occasione il Ministero ha, infatti, previsto che non tutte le categorie di esclusione dalla base di computo debbano operare riducendo la base di computo sia per le persone con disabilità, sia per le categorie protette.



In particolare, non incidono sulla quota d'obbligo delle categorie protette eventuali esclusioni operate per:

- Lavoratori edilizia
- Lavoratori degli impianti a fune
- Personale viaggiante
- Lavoratori dell'autotrasporto
- Personale operante nei montaggi industriali ed impiantistici
- Lavoratori del sottosuolo

Base di
computo
quota
PCD

Base di
base di
computo
quota
categorie
protette

Nel caso di un datore di lavoro che, per effetto delle esclusioni differenziate art.3 e art.18, si trovi nella situazione di essere escluso dall'obbligo art.3 ma obbligato per l'art.18, deve presentare il prospetto informativo?

Il prospetto deve essere presentato. Il calcolo della base di computo per l'art.18 è determinata dal comma 2 dello stesso art.18. Per questo motivo è possibile che si verifichi il caso citato, ma ovviamente la presentazione del prospetto sarà obbligatoria nel caso in cui la base di computo art.18 superi le 50 unità, in quanto sotto tale limite non vi sono obblighi di assunzione ex art. 18.

Focus su base di computo

Prima di passare ad esaminare le casistiche nelle quali il lavoratore dipendente non è conteggiato come unità, vediamo la **regola generale**, prevista dall'articolo 4, comma 1, della legge 68/1999: **i datori di lavoro computano tutti i lavoratori alle loro dipendenze con contratto di lavoro subordinato.**

Dal numero di lavoratori dipendenti «base di calcolo» vengono, quindi, sottratti solo quelli rientranti in una delle categorie per le quali esiste una previsione espressa che ne prevede la non computabilità.

Focus su base di computo

In tema di esclusione dalla base di calcolo NON è possibile operare interpretazioni analogiche rispetto alle categorie escluse in quanto trattasi di norme derogatorie rispetto al principio generale

(Cfr. Nota MLPS, Direzione Generale per l'inclusione e le politiche sociali, Divisione V, n. 3401 del 20/05/2016, e nota MLPS 57/2009 con le quali si ribadisce il principio per il quale, in assenza di un'espressa previsione di esclusione dalla base di computo, ogni lavoratore la cui prestazione lavorativa sia oggetto di contratto di lavoro subordinato, deve essere incluso nella base di computo).

Lavoratori part time

Prima di passare, con la seconda parte del webinar, a vedere le categorie escluse, va ricordato che un ulteriore fattore di riduzione del numero di dipendenti presi a riferimento ai fini della L.68/99 è quello della **rideterminazione dei lavoratori part time**.

Una volta cioè, esclusi i lavoratori non rientranti nella base di computo, si rende necessario ricalcolare il peso dei lavoratori part time rimasti, che andranno calcolati pro quota per la parte di orario contrattualmente prevista rispetto all'orario full time di riferimento.

Es.: 2 lavoratori part time al 50%, ai fini della base di computo si contano come 1 lavoratore.

L'arrotondamento in materia di collocamento mirato

Per effetto dei calcoli in tema di collocamento mirato si pone il tema di come operare l'arrotondamento (per eccesso o per difetto)?

L'art. 4, comma 2, della legge 68/99 prevede che, nel computo, le frazioni percentuali superiori allo 0,50 sono considerate unità.

Le frazioni superiori a 0,5 si arrotondano all'unità, se non superiori si arrotondano a zero.

Esempio:

4,50: si arrotonda a 4;

4,51: si arrotonda a 5.

Lavoratori intermittenti

Vanno conteggiati in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto.

La gestione, dunque, è analoga a quella di un lavoratore part-time. Per tali lavoratori le ore medie settimanali vengono calcolate utilizzando come base di calcolo le attività svolte nell'ultimo semestre.

Infatti, il d.lgs. 81/2015, all'art. 18, rubricato "*Computo del lavoratore intermittente*" prevede che "*Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre*".

Nel caso del prospetto informativo, trattandosi di una rappresentazione al 31/12, si farà riferimento al semestre luglio-dicembre dell'anno di riferimento. Ciò anche nel caso di contratti di durata inferiore al semestre.



Lavoratori stagionali

Come si calcola il periodo di durata del contratto?

Sulla base delle corrispondenti giornate lavorative effettivamente prestate nell'arco dell'anno solare, anche se non continuative (art. 3, comma 6, DPR n. 333/2000 - Circ. Min. Lav. n. 4/2000 - INL nota n. 43/2018). Non deve, dunque, essere assunto come riferimento l'arco temporale complessivo del rapporto per determinare l'eventuale superamento della durata di sei mesi.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la Nota n. 43/2018, ha ribadito, inoltre, che il limite semestrale per gli operai agricoli, possa arrivare fino a 180 giornate di lavoro **annue**.

(cfr. anche FAQ MLPS – cliclavoro)



Lavoratori assunti in sostituzione

I lavoratori assunti con contratto a termine per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, devono essere computati?

No, non devono essere computati in linea con i principi generali e con gli orientamenti espressi dalla giurisprudenza, anche quando il loro contratto abbia una durata superiore a sei mesi.

(FAQ MLPS – cliclavoro)

Vanno però computati i corrispondenti **lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto**, salvo che non rientrino in una delle categorie escluse dal computo.

Lavoratori in comando / distacco

D: Il personale in comando / distacco entra nella base di computo?

Il tema è stato affrontato dalla Circolare n. 2/2010 del Ministero del Lavoro, che vi ha dedicato il paragrafo n. 4. La nota distingue tra settore privato e settore pubblico:

- **nel settore privato** si ha distacco quando un datore di lavoro, **per soddisfare un proprio interesse**, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività continuando ad essere responsabile del trattamento economico e normativo del lavoratore. In tal caso, il distacco si sostanzia in un mero elemento organizzativo che non altera la causa del rapporto di lavoro stipulato con il datore di lavoro distaccante. **Nel settore privato, dunque, il datore di lavoro dovrà includere il lavoratore distaccato nella base di computo della provincia ove è stato assunto.** Se il dipendente distaccato è persona con disabilità, esso varrà ad assolvimento della quota d'obbligo del datore di lavoro distaccante per la provincia dove è stato assunto;
- **nel settore pubblico** il distacco (o comando se il lavoratore presta la propria attività lavorativa presso una pubblica amministrazione diversa da quella che lo aveva assunto) fa sì che derivi una sensibile modifica del rapporto di servizio poiché il dipendente è inserito, sia sotto il profilo organizzativo-funzionale, sia sotto quello gerarchico-disciplinare nell'ambito dell'amministrazione di destinazione, sulla quale ricadono anche gli oneri di carattere patrimoniale. **Nel settore pubblico, dunque, il datore di lavoro distaccante o che concede il comando deve escludere, per l'intera durata del distacco o del comando, il lavoratore dalla base di computo, nonché, se persona con disabilità, escluderlo dalla quota di riserva. Specularmente il datore di lavoro distaccatario ovvero ove è stato comandato, lo include nella base di computo. Se persona con disabilità, rientra nella quota di riserva (e non nella base di computo).**

SECONDA PARTE

Categorie escluse dalla base di calcolo

Quanto al conteggio della base di computo è necessario, innanzitutto, sapere che numerose categorie di lavoratori sono da escludere dalla base di calcolo. Le cause di esclusione sono riconducibili a due tipologie:

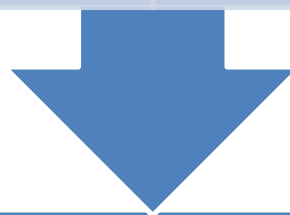
1. Esclusioni valide **per tutti i datori di lavoro**
2. Esclusioni valide **solo per alcuni datori di lavoro**

1. Esclusioni valide **per tutti i datori di lavoro**

Escluse le prestazioni lavorative non riconducibili a rapporti di lavoro di tipo subordinato con il datore di lavoro (art. 4, comma 1, L. 68/99)

Lavoratori autonomi

Lavoratori in
somministrazione



Esclusi i lavoratori assunti ai sensi della L. 68/1999 (art. 4, comma 1, L. 68/99)

Persone con disabilità

Categorie protette

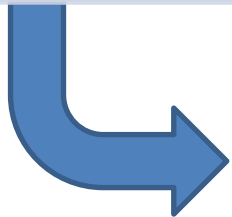
Esclusi i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata fino a 6 mesi (art. 4, comma 1, L. 68/99)

Lavoratori a tempo determinato di durata fino a 6 mesi



Esclusi i soci di cooperative di produzione e lavoro (art. 4, comma 1, L. 68/99)

Soci di cooperative di produzione e lavoro



Nota bene:

NON RIENTRANO nel novero delle cooperative di produzione e lavoro **le banche di credito cooperativo**

(INL, nota prot. 10701 del 07/12/2017)

Esclusi i lavoratori con qualifica di dirigente (art. 4, comma 1, L. 68/99)

Dirigenti

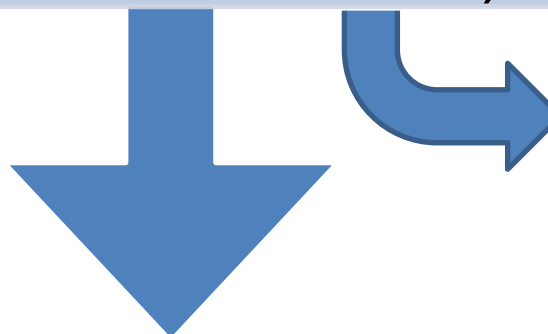
Non essendovi una espressa previsione di esclusione **per i direttori generali** (figura presente sia nel settore privato sia in quello pubblico), **non opera l'esclusione dalla base di calcolo**. Tuttavia, i direttori generali che abbiano anche la qualifica di dirigente saranno da escludersi, in quanto dirigenti, ai sensi dell'art. 4, comma 1 della L. 68/1999.

Esclusi i lavoratori con contratto di inserimento, reinserimento, CFL, apprendistato (art. 4, comma 1, L. 68/99 - DPR 333/2000)

Sull'apprendistato va dato conto della sentenza n. 2210/2016 della Corte di Cassazione che comprende i contratti di apprendistato nella base di computo, rispetto alla quale il MLPS ha comunque mantenuto la precedente impostazione che li considera esclusi dalla base di computo

Esclusi i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività (art. 4, comma 1, L. 68/99)

Lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero (per la durata di tale attività)



Deve trattarsi, quindi, di lavoratori il cui rapporto di lavoro nasce esclusivamente per far fronte ad una esigenza temporanea ed all'estero di un'impresa e, quindi, destinato a cessare, al suo termine. E' senz'altro opportuno che di ciò sia data espressa indicazione nel contratto di lavoro per potersi escludere dalla base di calcolo tali lavoratori.

Pertanto, **un lavoratore già presente nell'organico nazionale da tempo e "solamente" distaccato all'estero per un periodo, ma che poi rientrerà nell'organico italiano, non rientra in tale previsione di esclusione.**

Esclusi i soggetti impegnati in lavori socialmente utili (art. 4, comma 1, L. 68/99)

LSU o LSU stabilizzati

Esclusi i lavoratori a domicilio (art. 4, comma 1, L. 68/99)

Lavoratori a domicilio (legge 877/73)



Esclusi i lavoratori emersi dal lavoro nero (art. 4, comma 1, L. 68/99)

Lavoratori in programmi di emersione del lavoro nero (L. 383/2001)

Esclusi i lavoratori acquisiti per cambio d'appalto

(MLPS Circolare 77/2001 e Interpello n. 23/2012, nota INL n. 1046 del 26 novembre 2020)

Nel caso di cambio d'appalto ovvero quando un'impresa si aggiudica un appalto e subentra alla precedente aggiudicataria, la gestione subentrante assumerà tutto il personale addetto, in quanto regolarmente in forza da almeno tre mesi dalla gestione uscente.

Sostanzialmente, dunque, le norme di legge e contrattuali impongono che l'impresa aggiudicataria di un appalto si accoli i dipendenti dell'impresa cessante.

L'art. 4 della L. 68/99 non comprende tali soggetti, tuttavia il MLPS, in occasione di due interpelli ha avallato l'ipotesi di esclusione e prevede in sede di compilazione la possibilità di escludere tale categoria di lavoratori. Stessa linea confermata dalle FAQ ministeriali sul prospetto informativo.

Con circolare n. 77 del 2001 (riferita ai servizi di pulizia e servizi integrati) e successivamente, nell'interpello n. 23 del 2012, il MLPS ha esteso tale interpretazione a tutti i settori, non limitandola più al settore dei servizi di pulizia. Con riguardo al limite temporale di esclusione dalla base di computo, l'INL, con nota n.1046 del 2020, precisa che esso debba coincidere con la durata dell'appalto.

2. Esclusioni valide per alcuni datori di lavoro

Esclusi i lavoratori in telelavoro del settore privato

(art. 23 decreto legislativo n. 80/2015 - Nota Ministero del Lavoro n. 970/2016)

I **datori di lavoro privati** che facciano ricorso all'istituto del telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in forza di accordi collettivi. L'esclusione presuppone che i lavoratori siano ammessi al telelavoro per l'intero orario pertanto se siano ammessi al telelavoro solo parzialmente, sono esclusi in proporzione all'orario di lavoro svolto in telelavoro, rapportato al tempo pieno

Nota bene:

NON SONO ESCLUSI dalla base di computo i **lavoratori in smart working** per il divieto di analogia in materia di collocamento mirato

(MLPS risposta a Interpello n. 3/2021, prot. 10833 del 09/06/2021)

Esclusi i lavoratori non amministrativi e non tecnici di: partiti, sindacati, organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione (art. 3, comma 3, L. 68/99)

Circolare M.L.P.S. n. 41/2000

- la quota di riserva delle cooperative sociali si calcola solo sul personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative;

– per le cooperative sociali di tipo b) sono sempre esclusi dalla base di computo, oltre i lavoratori con disabilità:

- i lavoratori in situazione di svantaggio sociale (anche se svolgono funzioni tecnico esecutive o amministrative);*
- i lavoratori svantaggiati che siano soci della cooperativa;*

Esclusi i lavoratori non amministrativi e non tecnici di: partiti, sindacati, organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione (art. 3, comma 3, L. 68/99)

Circolare M.L.P.S. n. 41/2000

Altresì, la medesima circolare, precisa anche che il personale tecnico-esecutivo si intende distinto da quello che esercita funzioni amministrative e che, pertanto, i requisiti previsti dalla legge non devono sussistere in forma cumulativa.

Per la valutazione delle attività lavorative da considerarsi «tecnico-esecutive», piuttosto che «amministrative», dovrà farsi esclusivo riferimento alle norme contrattuali e regolamentari applicabili.

Esclusi i lavoratori non amministrativi e non tecnici di: partiti, sindacati, organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione (art. 3, comma 3, L. 68/99)

Art. 3, comma 7, DPR 333/2000

*“La disposizione di cui all'articolo 3, comma 3, della citata legge n. 68 del 1999, **si applica anche agli Istituti pubblici di assistenza e beneficenza (IPAB).**”*

Esclusi i lavoratori non amministrativi e non tecnici di: enti e associazioni di arte e cultura nonché istituti scolastici religiosi che operano senza scopo di lucro

(Art. 2, comma 6, del D.P.R. 10 ottobre 2000, n. 333 e risposta ad interpello n. 31/2008, protocollo n. 25/I/0011167 del 08/08/2008)

Per essi la quota di riserva si calcola esclusivamente sul personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative.

Dovrà considerarsi rientrante nella base di computo il personale che svolge tutti quei compiti e quelle funzioni preparatorie e serventi necessari al perseguimento dello scopo precipuo per il quale l'organismo è stato costituito.

Con specifico riferimento agli **istituti scolastici religiosi** il Ministero del Lavoro ha affermato il parere che, salvo diversa indicazione desumibile dalla contrattazione collettiva applicabile o da norme regolamentari dell'Istituto stesso, **rientri nella base di computo**, ai fini del collocamento obbligatorio, **il personale docente**, con esclusione solo di quanti esercitano le funzioni di culto costituenti diretta ed immediata espressione delle finalità proprie dell'istituto religioso. In tal caso, dunque, il Ministero configura l'attività d'istruzione come funzione preparatoria e servente al perseguimento dello scopo principale per il quale l'istituto religioso è stato costituito, individuata nella diffusione del culto religioso

Esclusi i lavoratori non amministrativi di: servizi di polizia e protezione civile (art. 3, comma 4, L. 68/99)

In tali casi il personale in forza che rientra nella base di computo è solamente quello adibito a funzioni amministrative e non quello direttamente impegnato nelle funzioni di presidio dei compiti propri del corpo di appartenenza.

Circa i servizi di polizia si sono avvicendate 4 pronunce da parte del MLPS:

- 1) si chiarisce che la locuzione «servizi di polizia» va interpretata in modo estensivo, ricomprendendovi anche gli agenti di polizia municipale

(Circolare MLPS, Direzione generale per l'impiego, Divisione III "Disciplina generale del collocamento obbligatorio", 22 febbraio 2001, protocollo n. 293/M2)

Esclusi i lavoratori non amministrativi di: servizi di polizia e protezione civile (art. 3, comma 4, L. 68/99)

2) la locuzione «servizi di polizia» va interpretata in modo estensivo, ricomprendendovi anche gli agenti di vigilanza privati.

L'esclusione, tuttavia, deve ritenersi operante per il solo personale in possesso del decreto prefettizio di nomina a guardia giurata, per il quale trovano fondamento le peculiari caratteristiche della mansione riconosciute dal MLPS.

(Nota direttoriale MLPS, Direzione generale per l'impiego, Divisione III "Disciplina generale del collocamento obbligatorio" del 20 luglio 2001, protocollo n. 1238/M20)

Esclusi i lavoratori non amministrativi di: servizi di polizia e protezione civile (art. 3, comma 4, L. 68/99)

3) si chiarisce che anche i servizi di trasporto per le emergenze ed urgenze 118 possano essere assimilati alle categorie indicate dall'art. 3, comma 4, della L. 68/1999.

Per effetto di tale interpretazione, dunque, il personale addetto ai servizi di trasporto per le emergenze ed urgenze 118 sono esclusi dalla base di computo della quota di riserva.

(Interpello MLPS, Direzione generale per l'Attività Ispettiva, n. 20/2012 del 01 agosto 2012, protocollo n. 37/14211)

Esclusi i lavoratori non amministrativi di: servizi di polizia e protezione civile (art. 3, comma 4, L. 68/99)

4) si esclude la riconducibilità ai «servizi di polizia» nei confronti di aziende che svolgono attività di vigilanza, prevenzione e primo intervento antincendio, sia in ambito “terrestre” – ovvero presso teatri, musei, impianti sportivi, mostre, congressi e manifestazioni in genere ed impianti industriali – sia nei settori demaniale, marittimo e aeroportuale, ivi comprese le navi e i natanti in genere.

Il MLPS ritiene, infatti, «che i suddetti servizi non possano essere assimilati alle attività contemplate nell’ambito dei servizi di polizia, in quanto la loro attività si estrinseca perlopiù nell’espletamento di mansioni di semplice attesa e custodia».

(Interpello MLPS, Direzione generale per l'Attività Ispettiva, n. 19/2013 del 14 giugno 2013)

Personale viaggiante dei datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre (art. 5 L. 68/99)

Personale viaggiante dei datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore dell'autotrasporto (art. 5 L. 68/99)

In tema di personale viaggiante il MLPS si è più volte espresso, vediamo in che termini:

Interpello M.L.P.S. n. 57/2009:

- *nel settore del **trasporto aereo, marittimo o terrestre**, rientrano i datori di lavoro pubblici e **privati**, esercenti attività di trasferimento di persone e di cose da un luogo ad un altro, che risultano **iscritti nel registro delle imprese quali imprese di trasporto**;*
- *nel settore **dell'autotrasporto** rientrano, invece, i datori di lavoro pubblici e privati che esercitano a livello nazionale l'attività imprenditoriale per la prestazione di servizi di trasporto di cose per conto di terzi, previa autorizzazione ai sensi dell'art. 41 della L. n.298/1974. Questi ultimi, infatti, risultano iscritti in qualità d'impresa di autotrasporto, **nell'albo nazionale degli autotrasportatori** e nel registro delle imprese di cui sopra ovvero nell'albo delle imprese artigiane di cui alla L. n. 443/1985.*
- ***non possono essere esclusi** dalla base di computo i lavoratori svolgenti attività di trasporto o di autista nell'ambito di aziende **appartenenti a settori diversi da quelli del trasporto o dell'autotrasporto** (ad esempio nel caso di imprese del settore terziario);*

Interpello M.L.P.S. n. 1/2010:

- per personale viaggiante devono intendersi i lavoratori mobili del settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre, nonché quei lavoratori del settore dell'autotrasporto, adibiti normalmente e prevalentemente ad attività itineranti in misura almeno pari al 51% dell'orario di lavoro settimanale svolto;*
- non ha rilevanza rispetto all'individuazione del personale viaggiante il chilometraggio percorso;*

Interpello M.L.P.S. n. 1/2010:

- le imprese che svolgono raccolta e trasporto di rifiuti, sono da considerarsi inquadrabili nell'ambito del settore del trasporto terrestre e quindi possono escludere il personale viaggiante, in presenza di tre requisiti:

- iscritte all'albo dei trasportatori in conto proprio;*
- iscritte nel registro delle imprese di cui all'art. 2188 c.c. quali imprese di trasporto;*
- operano con propri mezzi.*

- le imprese che svolgono raccolta e trasporto di rifiuti, non sono da considerarsi inquadrabili nell'ambito del settore dell'autotrasporto

Interpello M.L.P.S. n. 10/2010:

- il personale occupato con la qualifica di cameriere di bordo per l'esecuzione di un appalto di servizi, avente ad oggetto l'attività di ristorazione su treni, non può essere escluso dal computo della base occupazionale ai fini del calcolo della quota di riserva. Ciò in quanto l'azienda appaltatrice del servizio di ristorazione, datore di lavoro del suddetto personale, non risulta inquadrabile nel settore del trasporto

In sintesi, per individuare se sia applicabile l'esclusione del personale viaggiante di un'impresa occorre procedere in due fasi:

- verificare, innanzitutto, se l'impresa può essere inquadrata nel settore del trasporto aereo, marittimo, terrestre o dell'autotrasporto;*
- verificato il primo requisito individuare quale personale dell'impresa possa essere considerato viaggiante, individuato in riferimento ai lavoratori mobili adibiti normalmente e prevalentemente ad attività itineranti in misura almeno pari al 51% dell'orario di lavoro settimanale svolto.*

Escluso il personale di cantiere e gli addetti al trasporto del settore edile (art. 5 L. 68/99)

Indipendentemente dall'inquadramento previdenziale dei lavoratori è considerato personale di cantiere anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere.

La questione è probabilmente quella sulla quale più si è dibattuto, detto e scritto, tra quelle esistenti in tema di collocamento mirato a causa del susseguirsi e stratificarsi nel tempo di interventi legislativi e interpretativi a cura del MLPS.

Ricostruire tutto il percorso può essere utile e interessante ma va ben oltre il compito del webinar di oggi, per cui troverete di seguito la sintesi finale ed operativa su tale tema.

SINTESI 1:

- gli addetti al trasporto, intesi come autisti adibiti al trasporto proprio del settore edile (es. autisti di camion di cantiere per movimento terra o materiali edili), sono esclusi dalla base di computo se l'impresa è classificabile come edile o applica il contratto dell'edilizia;
- il personale di cantiere, inteso come generalità dei dipendenti che operano all'interno del luogo in cui si effettuano i lavori di cui all'elenco dell'allegato X del d.lgs. 81/2008, è escluso dalla base di computo se l'impresa è classificabile come edile o applica il contratto dell'edilizia;

SINTESI 2:

- il personale direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte all'interno del luogo in cui si effettuano i lavori di cui all'elenco dell'allegato X del d.lgs. 81/2008, è escluso dalla base di computo anche se l'impresa non è classificabile come edile o applica il contratto dell'edilizia. Deve inoltre ritenersi che l'attività da questi svolta in cantiere debba essere abituale e prevalente rispetto all'orario di lavoro svolto. In analogia a quanto previsto con l'interpello M.L.P.S. n. 1/2010 per il personale viaggiante, pare congruo riferirsi al personale impiegato in attività di cantiere per più del 50% dell'orario settimanale svolto;

SINTESI 3:

NON sono esclusi dalla base di calcolo:

- lavoratori occupati in aziende industriali del settore laterizi, addetti alla fabbricazione di manufatti in cemento armato;
- il direttore dei lavori, l'assistente alla direzione lavori ovvero personale svolgente ruoli professionali assimilabili ai primi di coordinamento, verifica, controllo e sorveglianza, così come declinati dagli artt. 147 e ss. del D.P.R. n. 207/2010.

Escluso il personale direttamente adibito agli impianti a fune

(art. 5 L. 68/99)

Personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto con impianti a fune.

Per impianti a fune si intendono tutti quelli la cui caratteristica imprescindibile di funzionamento è la fune: slittovia, rotovia, funicolare, funivia aerea, funivia, cabinovia, cestovia, seggiovia, seggiovia navale, sciovia e teleferica.

Escluso il personale di sottosuolo e adibito al trasporto del minerale

(L. 10/2011)

Per completezza si segnala che non sono esclusi:

- lavori negli stabilimenti non compresi nel ciclo produttivo minerario aventi per oggetto la utilizzazione dei prodotti minerari;
- escavazioni di sabbie e ghiaie effettuate in base ad autorizzazione dei competenti organi dello Stato nell'alveo dei corsi d'acqua e nelle spiagge del mare e dei laghi.

Le sanzioni in tema di invio del prospetto informativo

Le sanzioni in tema di invio del prospetto informativo sono di due tipologie (DM 194/2021):

- **Omesso o ritardato invio:** sanzione di euro 702,43 maggiorata di euro 34,02 per ogni giorno di “ulteriore” ritardo; (DM 194/2021)



La comunicazione deve essere effettuata esclusivamente per via telematica, costituendo mancato adempimento l'invio con strumenti diversi

(MLPS lettera circolare 16 dicembre 2008, n. 8831).

- **Compilazione lacunosa** del prospetto informativo inviato nei termini: se tale da impedire la possibilità di un effettivo avviamento lavorativo della persona con disabilità può trovare applicazione la sanzione di cui all'art. 15, comma 4, L. 68/99 euro 196,05 al giorno (es. mancata indicazione delle mansioni disponibili) – MLPS Circolare 23/2001 – DM 193/2021

Il prospetto informativo: per risolvere ulteriori dubbi

Il prospetto informativo abbiamo visto essere, dunque, uno strumento a previsione legislativa nazionale, con gestione a cura del Ministero del Lavoro, rispetto alle quali le Regioni svolgono una funzione meramente servente attraverso la messa a disposizione delle piattaforme regionali di invio, sulla base dello standard tecnico fornito dal Ministero



**Dove reperire
informazioni o aiuto
per risolvere dubbi
circa la compilazione?**

Il prospetto informativo: per risolvere ulteriori dubbi

Per approfondimenti o informazioni dirette sono disponibili:

- la pagina nazionale delle FAQ in materia di prospetto informativo:

<https://www.urponline.lavoro.gov.it/s/topic/0TO0Y00000004Q0AWAU/prospetto-informativo>

- la pagina nazionale che raccoglie le FAQ in materia di calcolo della base di computo

<https://www.urponline.lavoro.gov.it/s/topic/0TO0Y00000004Q0CWAU/disabili>

Il prospetto informativo: per risolvere ulteriori dubbi

Per approfondimenti o informazioni dirette sono disponibili:

- il modello UNIPi aggiornato contenente le istruzioni per la compilazione:

UNIPi



- Per difficoltà tecniche sull'utilizzo della piattaforma informatica del Veneto (Co-Veneto): [LINK](#)

Il prospetto informativo: per risolvere ulteriori dubbi

Per approfondimenti o informazioni dirette sono disponibili:

- Per avere risposta a dubbi, interpretazioni normative, chiarimenti sulle procedure, è possibile inviare una richiesta attraverso l'[Urp Online - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali](#) (e poi selezionando [Chiedi Supporto](#)) del Ministero del Lavoro, specificando:
 - ❖ nome e cognome;
 - ❖ regione di appartenenza e/o sistema informatico utilizzato;
 - ❖ numero di telefono per essere eventualmente ricontattato;
 - ❖ tipo di utente (es. datore di lavoro, consulente, agenzia di somministrazione, altro).

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

www.venetolavoro.it | www.cliclavoroveneto.it