



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE DEI SERVIZI PER IL LAVORO

A Tutti gli indirizzi in allegato

LORO SEDI

OGGETTO: Decreto Direttoriale n. 345 del 17 settembre 2013, presentazione del prospetto informativo ai sensi dell'articolo 9, comma 6 della legge 12 marzo 1968, così come sostituito dall'articolo 40, comma 4, della legge 6 agosto 2008, n. 133. Nota operativa

Premessa

Con il Decreto Direttoriale n. 345 del 17 settembre 2013 sono stati aggiornati gli standard del Sistema Informatico del Prospetto Informativo e i medesimi, come di consueto, sono stati pubblicati su www.cliclavoro.gov.it, unitamente alle relative regole d'uso contenenti le disposizioni cui i servizi competenti, i soggetti obbligati e i soggetti abilitati devono attenersi per utilizzare il sistema in modo corretto.

Tali standard, come indicato nel decreto citato, entreranno in vigore il **10 gennaio 2014** alle ore **19.00** e a partire da quella data i sistemi informatici delle regioni, ivi compreso quello sussidiario messo a disposizione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, saranno in grado di ricevere le comunicazioni dei datori di lavoro obbligati.

Gli aggiornamenti rispondono in massima parte all'esigenza di adeguare i sistemi informativi alle esigenze di miglioramento qualitativo delle informazioni contenute nel Prospetto Informativo e tengono conto di quanto stabilito nel corso delle riunioni del Tavolo Tecnico SIL tenutesi nel corso del 2013.

Nel paragrafo che segue, si illustrano, in via esemplificativa, le novità più salienti introdotte dal decreto direttoriale sopra citato, rimandando al documento "Modelli e regole" – versione gennaio 2014", allegato alla presente nota operativa e che, pertanto, ne costituisce parte integrante, per una lettura completa delle informazioni da comunicare.

Modifiche rispetto alla versione precedente

1. *Sospensione obblighi occupazione*

Le novità più rilevanti sono relative alla gestione delle sospensioni per le quali, fin dalla *release* che sarà disponibile dal 10 gennaio 2014, sarà necessario indicare la data di fine della sospensione stessa. Tale modifica è indispensabile per poter gestire al meglio l'istituto della sospensione, sia di carattere nazionale che provinciale, per monitorare l'uso di questo particolare istituto che dovrebbe costituire "un'eccezione" alla ~~riserva di~~ assunzione dei lavoratori disabili e per permettere una valutazione completa della situazione aziendale da parte degli uffici competenti e degli organi ispettivi, soprattutto per i casi aziendali che presentano un'organizzazione distribuita sul territorio.

Rimandando alla lettura attenta della norma, qui giova ricordare solamente che:

- l'istituto della *sospensione* degli obblighi occupazionali è disciplinato dall'articolo 3, comma 5, della Legge 12 marzo 1999, n. 68 e dall'art. 4 del Decreto del Presidente della Repubblica 10 ottobre 2000, n. 333;



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE DEI SERVIZI PER IL LAVORO

- ai sensi dell'art. 4, comma 2 del DPR 10 ottobre 2000, n. 333, la sospensione degli obblighi opera per un periodo pari alla durata dei trattamenti di cui all'articolo 3, comma 5, della legge n. 68 del 1999, e cessa contestualmente al termine del trattamento che giustifica la sospensione stessa;
- la sospensione degli obblighi occupazionali può riguardare anche i lavoratori di cui all'articolo 18, comma 2, della legge n. 68 del 1999.

Sembra utile inoltre ricordare di seguito quali sono i casi in cui opera l'istituto della sospensione.

La sospensione degli obblighi di assunzione di cui all'art. 3, comma 5 della legge 68/99 opera nei confronti dei datori di lavoro che si trovano in una delle seguenti condizioni:

- *Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria*. (ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione aziendale; crisi aziendale; procedure concorsuali; artt. 1 e 3 della legge 223/91);
- *Cassa Integrazione Guadagni in deroga* (interpello n. 10 del 10 aprile del 2012);
- *Contratto di solidarietà* (art. 1, legge 863/84 e art. 5, legge 236/93);
- *Fondo di solidarietà di settore* (interpello n. 38 del 12 settembre 2008 e interpello n. 44 del 15 maggio 2009);
- *Assunzioni di soggetti percettori di sostegno al reddito* (circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 2 del 22 gennaio 2010);

Nelle fattispecie summenzionate gli obblighi sono sospesi per la durata del trattamento, in proporzione dell'attività lavorativa effettivamente sospesa/ridotta e per il singolo ambito provinciale.

- *Mobilità* (art. 4 e 24 della legge 223 del 1991).

Con riferimento alla mobilità, il legislatore disciplina due ipotesi:

- a) quella in cui la procedura di mobilità si concluda senza licenziamenti o con un numero di licenziamenti inferiore a cinque e, pertanto la durata della sospensione dell'obbligo di assunzione coincide con la durata della procedura di mobilità.
- b) quella in cui la procedura di mobilità dia luogo ad un numero di almeno cinque licenziamenti: la sospensione dell'obbligo è operativa per il periodo in cui permane il diritto di precedenza alla riassunzione presso l'azienda di origine previsto a favore dei lavoratori in mobilità dall'articolo 8, 1° comma, legge n. 223 del 1991, e cioè per sei mesi.

Si ricorda che la Cassazione, con sentenza n. 10731 del 16 maggio 2011, ha precisato che: "*Deve ritenersi che, a differenza di quanto stabilito nella prima parte della norma in esame [art. 3, comma 5 della legge 68/99], in caso di procedura di mobilità disciplinata dalla L. 23 luglio 1991, n. 223, artt. 4 e 24, non sussiste alcun limite territoriale, non essendovi alcun riferimento all'ambito provinciale.*"

- *Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria* (circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 2 del 22 gennaio 2010).

Relativamente all'istituto della Cassa integrazione ordinaria, che non comporta ex lege la sospensione degli obblighi occupazionali di cui alla legge 68/99, la circolare n.2/2010, tenuto conto del particolare momento di crisi economica nazionale, ha rimesso ai servizi provinciali competenti l'opportunità di individuare strumenti compatibili da consentire l'adempimento dell'obbligo di assunzione.



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE DEI SERVIZI PER IL LAVORO

2. Convenzioni

Sempre al fine di migliorare la qualità delle informazioni del Prospetto Informativo e della valutazione della situazione del datore di lavoro, diviene obbligatorio indicare il numero dei lavoratori totali dedotti nelle convenzioni stipulate e/o richieste dal datore di lavoro.

3. Esclusioni

Infine è stato rivisitato l'elenco delle categorie di lavoratori da escludere dalla base di computo. Tale variazione si è resa necessaria in quanto negli ultimi anni le suddette categorie sono state soggette a diverse modifiche e con la nuova formulazione sono state definite con maggiore precisione le varie specificità.

In particolare, con riferimento al "personale di cantiere" l'art. 5, comma 2, della legge 68/99. prevede che è considerato tale *"anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere"*.

Il legislatore ha inserito una nuova ipotesi di esclusione per i datori di lavoro che occupano personale nei montaggi industriali o impiantistici

Pertanto, per personale di cantiere deve intendersi, non solo quello operante nelle imprese appartenenti al settore edile ma anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere, indipendentemente dall'inquadramento previdenziale e, quindi indipendentemente dalla circostanza che l'impresa sia classificabile come edile o che applichi il contratto dell'edilizia.

L'esclusione di cui trattasi è strettamente limitata al solo personale direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle varie opere di manutenzione svolte "in cantiere". Per attività svolta "in cantiere" si fa espresso riferimento al concetto di cantiere fatto proprio dall'art. 89 del D.Lgv.81/2008.

Con riferimento all'art. 5, comma 2, ultimo periodo, della legge 68 del 1999 l'interpretazione conservativa e teleologica impone di considerare la norma pienamente operante, nella corretta interpretazione riferita ad un tasso di premio ai fini Inail pari o superiore al 60 per mille.

Il riferimento al pagamento del tasso di premio pari o superiore al 60 per mille deve intendersi il tasso indicato dal DM 12 dicembre 2000 e non al tasso specifico aziendale, che penalizzerebbe le imprese che registrano andamenti infortunistici positivi o effettuano investimenti in prevenzione.

La norma va interpretata, sia per la collocazione sistematica che per il dettato letterale, come una ipotesi di esclusione dalla base di computo, per la quale è espressamente indicato nell'autocertificazione lo strumento sufficiente per l'esonero.

4. Lavoratori acquisiti per passaggio di appalto

Per le imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati, nel caso di passaggio di appalto, il numero dei lavoratori acquisito non è considerato ai fini del computo della quota d'obbligo di lavoratori disabili (circolare n. 77/2001).



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE DEI SERVIZI PER IL LAVORO

TERMINI E MODALITA' PER LA PRESENTAZIONE DEL PROSPETTO

In considerazione che tale decreto ha modificato profondamente sia i servizi informatici messi a disposizione dai servizi competenti sia, soprattutto, quelli dei datori di lavoro obbligati, si informa che i servizi informatici saranno disponibili a partire dal **10 gennaio 2014** e la scadenza per la presentazione del prospetto informativo è prorogata al **15 febbraio 2014**.

Il Direttore Generale
(Dot.ssa Grazia Strano)