

1. I soggetti obbligati e le quote di riserva

1.1 Premessa: i criteri di computo ai fini dell'applicazione delle aliquote

La Legge n. 68/99 prevede che il numero di invalidi e categorie protette (orfani, coniugi superstiti di chi è deceduto per ragioni di lavoro, ecc. -art.18, c.2, Legge n.68/99-) che le aziende devono obbligatoriamente assumere sia determinato dal numero dei dipendenti cosiddetti "computabili". È importante perciò individuare tale numero poiché non tutti i dipendenti concorrono a formarlo.

L'art. 4, della Legge n. 68/99, l'art. 3, del D.P.R. n. 333/2000 e l'art 23 D.Lgs. n. 80/2015 escludono esplicitamente dal computo:

- i lavoratori assunti ai sensi della Legge n. 68/99;
- i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi (per i lavoratori stagionali il calcolo si effettua tenendo conto delle effettive giornate lavorative, anche non continuative, prestate nell'anno solare di riferimento);
- i dirigenti;
- i soci di cooperative di produzione e lavoro;
- i lavoratori assunti con contratto di apprendistato;
- i lavoratori somministrati da un'agenzia per il lavoro;
- i lavoratori assunti con contratto di lavoro a domicilio;
- i lavoratori assunti per attività lavorativa da svolgersi esclusivamente all'estero per la durata di tale attività;
- i lavoratori assunti per sostituire quelli aventi diritto alla conservazione del posto. Non esiste sul punto una regolamentazione normativa specifica, ma la loro esclusione può essere desunta dai principi generali e dagli orientamenti espressi dalla giurisprudenza che stanno alla base del funzionamento del sistema;
- il personale viaggiante e navigante delle aziende che operano nel settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre;
- i lavoratori direttamente adibiti all'attività di trasporto per quanto riguarda i datori di lavoro che operano nel settore degli impianti a fune;
- il personale di cantiere e gli addetti al trasporto del settore edile (si ricorda che è considerato personale di cantiere anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte nel cantiere stesso);
- i telelavoratori, per quanto riguarda quei 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 stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il d.lgs 81/2015 inoltre stabilisce che:

- i lavoratori part-time devono essere computati proporzionalmente all'orario svolto. Le frazioni superiori allo 0,50% sono considerate unità;
- i lavoratori intermittenti sono computati nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

Si sottolinea che, al fine di verificare in quale limite dimensionale l'azienda rientri per l'applicazione dei conseguenti obblighi occupazionali, il computo dovrà essere effettuato su **base nazionale**.

Mentre, gli obblighi occupazionali che gravano sull'azienda dovranno essere adempiuti con riferimento alla consistenza dimensionale che l'azienda ha in **ciascuna provincia**, fatto salvo quanto si dirà più oltre in materia di compensazione territoriale.

1.2 Lavoratori distaccati e trasferiti

La circolare del Ministero del Lavoro n. 2 del 22 gennaio 2010 ha chiarito alcune questioni importanti per quanto concerne la determinazione della base di computo, relativamente a quei rapporti interessati da vicende che abbiano comportato un mutamento temporaneo ovvero definitivo del luogo di lavoro.

Distaccati: il datore di lavoro distaccante dovrà includere il lavoratore distaccato nella base di computo della provincia dove è stato originariamente assunto. Qualora sia disabile dovrà ugualmente essere computato nella quota di riserva della medesima provincia. Ciò che rileva è quindi la provincia dove è stata effettuata l'assunzione, anche se il distaccato presta la propria attività lavorativa in una provincia diversa da quella dove è stato assunto.

Per i trasferiti due sono le ipotesi prese in considerazione:

- se il trasferito è un lavoratore normodotato dovrà essere incluso nella base di computo della provincia nella quale lavora a seguito del trasferimento;
- se è disabile dovrà essere computato nella quota di riserva della provincia dove svolge la propria attività lavorativa ed escluso dalla base di computo della provincia dove è stato originariamente assunto.

1.3 Soggetti obbligati ad assumere e misura delle assunzioni

Il numero dei dipendenti ottenuto escludendo dal computo le casistiche di cui sopra costituisce la base di computo per calcolare la c.d. quota di riserva.

L'art. 3 Legge n. 68/99, infatti, determina la misura delle assunzioni di lavoratori disabili e, per le aziende che superano i 50 dipendenti, dei soggetti di cui all'art. 18, Legge n. 68/99.

Azienda	Obbligo disabili	Obbligo ulteriori categorie protette (Orfani, coniugi superstiti di chi è deceduto per ragioni di lavoro, ecc. -art. 18, c. 2, legge n.68/99-)
15 - 35 dipendenti	1	Nessuno
36 - 50 dipendenti	2	Nessuno
oltre 50 dipendenti	7%	Da 51 a 150 dipendenti: 1 lavoratore da 151 dipendenti: 1%

Le assunzioni che non intervengono ad aumentare l'organico aziendale sono (circolari Ministero del Lavoro nn. 4 e 41 del 2000):

- le sostituzioni di dimissioni verificatesi entro 60 giorni, anche per mansioni diverse da quelle svolte dal lavoratore sostituito;
- i contratti a tempo determinato non superiore a 6 mesi;