

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;

- le sostituzioni di personale assente con diritto alla conservazione del posto (maternità, malattia, militare);
- i contratti di apprendistato, almeno fino al momento della trasformazione;
- in ogni caso le assunzioni che non incrementano la base di computo.

1.3.1 Aziende da 15 a 35 dipendenti

Le aziende che occupano dai 15 a 35 dipendenti devono assumere **un lavoratore disabile**.

I datori di lavoro che occupano dai 15 ai 35 dipendenti che assumono un lavoratore disabile, con invalidità superiore al 50%, con contratto di lavoro a tempo parziale, possono computare il lavoratore medesimo come unità a prescindere dall'orario di lavoro svolto.

1.3.2 Aziende che occupano da 36 a 50 dipendenti

Per i datori di lavoro che si collocano all'interno di questo limite dimensionale l'obbligo di assunzione è pari a **due unità** (art. 3, c.1, Legge n. 68/99).

1.3.3 Aziende che occupano oltre 50 dipendenti

Per i datori di lavoro che abbiano alle dipendenze oltre 50 dipendenti l'aliquota è pari al **7%** dei lavoratori computabili (art. 3, c.1, Legge n. 68/99).

Queste aziende sono altresì tenute ad assumere soggetti ex art. 18 Legge n. 68/99 (orfani e vedove) nella seguente misura:

- datori di lavoro che occupino da 51 a 150 dipendenti: 1 unità;
- datori di lavoro che occupino oltre 150 dipendenti: 1%.

Si ricorda che dal 1° gennaio 2004 non vi è più la possibilità per i datori di lavoro di assolvere all'obbligo di assunzione di disabili con le categorie protette ex art. 18, Legge n. 68/99 eventualmente in soprannumero.

Per le aziende che hanno nel proprio organico soggetti ex art. 18, assunti prima dell'entrata in vigore della Legge n. 68/99 ed eccedenti la quota normativamente prevista, la Nota del Ministero del Lavoro del 21 febbraio 2005 fissa i criteri di calcolo per determinare la quota di disabili da assumere obbligatoriamente.

Le operazioni da svolgere sono le seguenti:

- calcolare la base di computo del numero di posti da riservare ai lavoratori disabili, sottraendo un numero di soggetti (appartenenti alla categoria prevista dall'art. 18) pari all'1% del numero dei dipendenti che costituiscono la base stessa. Si ricorda che i soggetti (art. 18) eccedenti la misura dell'1% della base di computo non sono scorponabili e perciò entrano a far parte della base stessa;
- calcolare la quota di disabili da assumere eseguendo le seguenti operazioni:
 1. calcolare il 7% della base di computo;
 2. sottrarre al risultato di tale operazione i soggetti in forza di cui all'art. 18. Non potrà essere sottratto un numero di persone superiore all'1% della base di computo.