



“LA FATICA NELLE MANI”

LAVORO, **FAMIGLIA**
e **FUTURO**



festival
Lavoro^{del}
2016



Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro
Consiglio Nazionale dell'Ordine



VADEMECUM sul **COLLOCAMENTO MIRATO**



30 GIUGNO 01 LUGLIO 02 LUGLIO



ANNO 2016

Le GUIDE della Fondazione Studi

A cura di **Massimo Braghin**

Aggiornata al 14/06/2016

Vademecum sul collocamento mirato

PRESENTAZIONE

Nuovo restyling per la legge 68/1999 a seguito delle modifiche apportate dal Decreto Semplificazioni n. 151 del 14 settembre 2015 che ha recepito quanto previsto dalla Legge n.183/2014 in materia di disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità. Numerose sono le novità introdotte dagli artt. da 1 a 13 del citato D. Lgs. 151/2015 decorrenti dal 24 settembre 2015 data di entrata in vigore del decreto e che hanno avuto riflessi immediati già dal 2016 per quanto riguarda la compilazione del prospetto informativo ed altri la cui efficacia è demandata al 1° gennaio 2017.

Le principali novità riguardano l'estensione dei soggetti beneficiari, l'obbligo di assunzione del lavoratore disabile contestualmente al raggiungimento del limite di 15 dipendenti computabili (dal 1/1/2017), l'esclusione dalla base di computo dei lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60 per cento o della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, la possibilità per i datori di lavoro che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille, di autocertificare l'esonero dall'obbligo per quanto concerne i medesimi addetti versando un contributo esonerativo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato, l'esonero parziale dal 60% all'80% concesso ai datori di lavoro che, per le speciali condizioni della loro attività, non possono occupare l'intera percentuale dei disabili fino alla richiesta nominativa di avviamento con facoltà di preselezione delle persone con disabilità.

Per finire i nuovi incentivi ai datori di lavoro per un periodo di trentasei mesi che vanno dal 35 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile con riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento fino al 70 per cento per ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, per un periodo di 60 mesi.

Sommario

Come cambia il collocamento mirato	3
L'estensione dei beneficiari	3
Assunzioni obbligatorie e quote di riserva: decorrenza obblighi assunzione	4
Il prospetto informativo	4
Modalità di computo.....	5
Esclusioni ed esoneri parziali	10
Autocertificazione dell'esonero	11
Modalità delle assunzioni obbligatorie.....	14
Elenchi e graduatorie	15
La nuova Banca dati del Collocamento mirato	15
Compensazione automatica datore di lavoro pubblico.....	16
Incentivi alle assunzioni	16
Esempi di esclusione dalla base di computo	20
Assunzioni obbligatorie e quote di riserva art.3 legge n.68/99 - tabella base di computo	22

Come cambia il collocamento mirato

Le regole del collocamento mirato per i lavoratori disabili contenute nella Legge 12 marzo 1999 n. 68 sono state profondamente modificate dal Decreto Semplificazioni meglio conosciuto come D. Lgs. n. 151 del 14 settembre 2015 e pubblicato sulla G.U. n. 221 del 23 settembre 2015 (supplemento ordinario n. 53) in vigore dal 24 settembre 2015, il quale ha recepito quanto previsto dalla Legge n.183/2014 in materia di disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità. Gli articoli da 1 a 13 del citato Decreto hanno introdotto numerose novità che vanno dalla rideterminazione delle caratteristiche soggettive dei soggetti aventi diritto in base alla riduzione della capacità lavorativa ai criteri di computo ed alle quote di riserva, dai nuovi casi di esclusione ed esonero (specifiche esclusioni dalla base occupazionale del personale edile di cantiere, personale viaggiante nel settore dell'autotrasporto, trasporto aereo, navale, marittimo e trasporto a fune oltre che settore minerario, introducendo nel contempo un contributo esonerativo per i datori di lavoro che occupano personale addetto in particolari lavorazioni) alle modalità di assunzione e di predisposizione degli elenchi e delle graduatorie, fino ai nuovi criteri di adottati per le convenzioni oltre che la tabella degli incentivi alle assunzioni.

Per quanto riguarda la scadenza per l'inoltro del prospetto informativo previsto dall'art. 9 comma 6 della Legge 68/1999 al 29 è intervenuto il Ministero del Lavoro con la nota n. 2896 del 16 maggio 2016 che, richiamando la nota operativa n. 33/970 del 17/02/2016, ha comunicato che il termine di presentazione del prospetto limitatamente all'anno 2015 è prorogato al 23 maggio 2016 (scadenza ordinariamente prevista per il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di competenza).

L'estensione dei beneficiari

L'art. 2 del D.Lgs. 151/2015 ha modificato la lettera a) dell'art. 1 della Legge 68/1999 prevedendo che la disciplina relativa al collocamento obbligatorio si applica oltre che alle persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dalle competenti commissioni, anche **alle persone che si trovano nelle condizioni di cui all'articolo 1, comma 1, della legge 12 giugno 1984, n. 222**. Viene di fatto introdotta una estensione dei soggetti beneficiari a tutti coloro che sono considerati invalidi, ai fini del conseguimento del diritto all'assegno per l'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti ed autonomi gestita dall'INPS, la cui capacità di lavoro, in occupazioni confacenti alle sue attitudini, sia ridotta in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale a meno di un terzo.

Assunzioni obbligatorie e quote di riserva: decorrenza obblighi assunzione

Una delle principali novità riguarda la modifica dell'art 3 della Legge n. 68/1999 in materia di assunzioni obbligatorie e quote di riserva, che anticipa l'obbligo di assunzione del lavoratore disabile scatterà contestualmente al raggiungimento del limite di 15 dipendenti computabili, non essendoci più vincolo legato ad una nuova assunzione dopo il raggiungimento della suddetta soglia minima (15 dipendenti). Pertanto i datori di lavoro pubblici e privati saranno tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti a categorie protette previste dall'articolo 1 della Legge n. 68/1999 nelle seguenti misure: il sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti (oltre all' 1% riservato a vedove, orfani o profughi), due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti ed un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.



Tale modifica è previsto che abbia decorrenza a 1° gennaio 2017. Sempre con decorrenza 01/01/2017 le medesime disposizioni si applicano anche a partiti politici, organizzazioni sindacali e organizzazioni non lucrative. Considerando che sono le dimensioni aziendali

legate al numero dei dipendenti in forza ad imporre o meno l'obbligo di assunzione tramite collocamento mirato, è importante ricordare le modalità di computo nonché alcuni casi di esclusione legati alla tipologia dell'attività esercitata, ritenuti particolarmente pericolosi e non adatti all'inserimento di persone disabili.

Il prospetto informativo

Il Prospetto Informativo consiste in una dichiarazione obbligatoria da presentare al servizio provinciale competente da parte dei datori di lavoro con 15 o più dipendenti costituenti base di computo, entro il prossimo 15 maggio 2016 (termine prorogato per la dichiarazione relativa all'anno 2015 con nota del 17 febbraio 2016 prot. N. 33/970). In tale prospetto va indicata la situazione occupazionale al 31 dicembre 2015 rispetto agli obblighi di assunzione di personale disabile e/o appartenente alle altre categorie protette, al fine di attuare quanto previsto dalla specifica normativa a proposito di inserimenti lavorativi che siano adeguati alle necessità ed alle caratteristiche delle aziende e dei soggetti destinatari.

Modalità di computo

Per quanto riguarda i criteri di computo della quota di riserva agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, vanno conteggiati tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, mentre non sono computabili le seguenti categorie di ed i lavoratori assunti ai sensi della stessa Legge n. 68/1999, per espressa previsione del comma 1 dell'art. 4:

- **I lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi.** Di contro il lavoratore occupato con contratto a tempo determinato superiore a sei mesi andrà computato come unità. Ai fini del computo dei lavoratori occupati con contratto di lavoro a tempo determinato, il datore di lavoro deve fare **riferimento all'arco temporale del periodo di attività previsto dal contratto di lavoro stipulato con ciascun lavoratore.** In caso di proroghe del contratto a termine vanno computati i lavoratori solamente nel caso in cui il contratto originariamente stipulato per un periodo inferiore ai sei mesi, per effetto della proroga ecceda il termine suddetto. Nel caso in cui il contratto a termine sia stato stipulato per una durata inferiore ai sei mesi e sia stato prorogato entro il 31 dicembre 2015 portando la sua durata complessiva superiore ai sei mesi, nel prospetto informativo andrà computato per il fatto stesso che il termine è stato superato;
- **I lavori stagionali:** per i datori di lavoro pubblici o privati che svolgono attività di carattere stagionale, il periodo si calcola sulla base delle corrispondenti giornate lavorative effettivamente prestate nell'arco dell'anno solare, anche non continuative. Si considerano 26 giornate lavorative al mese che per sei mesi danno un totale di 156 giornate: al di sotto di questo limite non si contano i lavoratori;
- **I soci di cooperative di produzione e lavoro;**
- **I dirigenti;**
- **I lavoratori assunti con contratto di inserimento;**
- **I lavoratori occupati con contratto di somministrazione** presso l'utilizzatore: la loro esclusione è dettata dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che nel ridisciplinare al capo IV la somministrazione di lavoro, ribadisce che "Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro" (art. 34, comma 3). Pertanto, i lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'utilizzatore. Inoltre l'art. 34, comma 3, ultimo periodo del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 prevede che, in caso di somministrazione di lavoratori con disabilità per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68 purché la missione sia continuativa presso lo stesso utilizzatore. In questo caso, essendo la computabilità legata alla missione, il lavoratore disabile verrà computato dall'utilizzatore durante la stessa;
- **I lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero;**

- **I soggetti impegnati in LSU, i lavoratori a domicilio, i lavoratori che aderiscono al programma di emersione**, ai sensi dell'articolo 1, comma 4-bis, della Legge 18 ottobre 2001, n. 383, e successive modificazioni;
- **Gli apprendisti**: l'art. 47, comma 3, del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 ha ribadito l'esclusione dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti. Pertanto, tra i soggetti non computabili ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge 68 del 1999, sono da ricomprendere anche i lavoratori assunti con contratti di apprendistato;
- **I lavoratori assunti in sostituzione di altri dipendenti assenti aventi diritto alla conservazione del posto di lavoro** (es. sostituzioni per maternità);
- **Telelavoro**: la loro esclusione è stata introdotta dall'art. 23 del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 80. Secondo il dettato normativo è prevista l'esclusione dei "lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti". Pertanto tutti i datori di lavoro privati (solo per loro) che facciano ricorso al 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, non computano i lavoratori ammessi al telelavoro, agli effetti della determinazione della quota di riserva. In caso di prestazione del telelavoro in forma part time, gli stessi sono esclusi in proporzione all'orario di lavoro svolto in telelavoro, rapportato al tempo pieno;
- **Lavoro intermittente**: secondo l'art. 18 del D.L.vo n. 81/2015 ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina 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. Ai fini della compilazione del prospetto informativo per il calcolo del numero dei lavoratori intermittenti andrà riproporzionato l'orario settimanale svolto rispetto all'orario settimanale contrattuale;
- **Part time**: i lavoratori in forza a tempo parziale, vanno computati per la quota di orario effettivamente svolto (art. 4, co. 2, Legge n. 68/1999). A tal fine il computo va effettuato tenendo conto dell'orario individuale complessivo di tutti i lavoratori a tempo parziale rapportando il risultato con l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno, con arrotondamento all'unità superiore delle eventuali frazioni superiori al 50% (circ. Ministero del Lavoro n. 46/2001, art.9 D.Lgs. n. 81/2015).

Ad esempio se un datore di lavoro ha alle proprie dipendenze 8 lavoratori part time con il seguente orario di lavoro:

- n. 3 lavoratori con orario settimanale di 30 ore su 40 ore contrattuali;
- n. 2 lavoratori con orario settimanale di 24 ore su 40 ore contrattuali;
- n. 2 lavoratori con orario settimanale di 20 ore su 40 ore contrattuali;
- n. 1 lavoratore con orario settimanale di 16 ore su 40 ore contrattuali;

il riproporzionamento andrà eseguito come segue:

$$3 \times 30/40 = 2,25$$

$$2 \times 24/40 = 1,20$$

$$2 \times 20/40 = 1,00$$

$$1 \times 16/40 = 0,40$$

Sommatoria part time riproporzionati uguale a: $2,25 + 1,20 + 1,00 + 0,40 = 4,85$

Arrotondamento a 5 unità

Naturalmente in caso di **trasformazione del rapporto di lavoro da part time a full time** si terrà conto dell'orario di lavoro che il lavoratore svolge alla data del 31 dicembre, dato che il prospetto informativo si riferisce all'organico relativo al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di presentazione.

Computabilità degli sportivi professionisti

Con la nota n. 3401 del 20 maggio 2016 il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali precisando che ai fini della determinazione del numero di soggetti con disabilità da assumere, si fa riferimento all'art. 4, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68, che dispone che di norma sono computati tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, elencando espressamente i lavoratori non computabili e disponendo che "Restano salve le ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore" e considerando che gli sportivi professionisti, la cui prestazione costituisce oggetto di contratto di lavoro subordinato, non figurano né tra i lavoratori non computabili ai sensi dell'art. 4, comma 1, legge 68 del 1999, né tra le esclusioni previste da discipline di settore, gli stessi sono da ricomprendere nella base di computo.



Altre esclusioni

Sono **esclusi** inoltre i **lavoratori che siano divenuti inabili nel corso del rapporto di lavoro** per infortunio o malattia, a condizione che sia accertata con visita medica la riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60% e tale riduzione non sia dovuta a inadempimento da parte del datore oltre che i lavoratori divenuti inabili per infortunio sul lavoro o malattia professionale con un grado di invalidità superiore al 33%, sempre che il datore di lavoro non venga ritenuto responsabile dell'accaduto.

Sono altresì esclusi i soggetti diversi dai lavoratori subordinati (associati in partecipazione, tirocinanti, stagisti, collaboratori coordinati e continuativi).

Particolari categorie di datori di lavoro

Rimangono altresì esclusi dal computo di cui all'art. 3:

- i datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre per quanto concerne il personale viaggiante e navigante;
- i datori di lavoro del settore edile per quanto concerne il personale di cantiere (compresi quelli direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere) e gli addetti al trasporto del settore;
- i datori di lavoro pubblici e privati del solo settore degli impianti a fune, in relazione al personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto;
- i datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore dell'autotrasporto limitatamente al personale viaggiante.

A tal proposito, per quanto riguarda le attività lavorative del settore minerario, interviene l'art. 2, comma 12-quater, D.L. 29.12.2010, n. 225, integrando il comma 1 dell'art. 9 della Legge 68/1999 ed elevando a novanta giorni per i datori di lavoro del settore minerario il termine di richiesta di assunzione obbligatoria di sessanta giorni previsto ordinariamente per tutti i datori di lavoro, con esclusione del personale di sottosuolo e di quello adibito alle attività di movimentazione e trasporto del minerale al quale vengono applicate in toto le disposizioni previste dall'articolo 5, comma 2 in tema di esclusioni. Pertanto, dal 2011, nel settore minerario l'esclusione dall'obbligo di riserva riguarda esclusivamente il personale di sottosuolo e di quello adibito alle attività di movimentazione e trasporto del minerale.

Quindi le predette categorie di lavoratori appartenenti a settori ritenuti ad alto rischio assicurativo quali i trasporti aereo, marittimo e navale, l'edilizia, impianti a fune, autotrasporto e settore minerario, rimangono sempre esclusi dalla base occupazionale ai fini del computo della quota di riserva, non avendo il decreto legislativo n. 151/2015, entrato in vigore al 24 settembre 2015, modificato questa parte della disciplina del collocamento mirato.

Associazioni ed istituzioni senza scopo di lucro: per la determinazione della quota di riserva si fa riferimento esclusivamente al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative compreso il personale operaio o impiegatizio, che svolge compiti e funzioni preparatorie e strumentali necessari al raggiungimento dello scopo ideale perseguito dall'ente. Ci si riferisce a partiti politici, organizzazioni sindacali ed organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, enti ed associazioni d'arte e cultura e istituti scolastici religiosi, che operano senza scopo di lucro, Istituti Pubblici di Assistenza e Beneficenza.

Lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro.

L'art. 4 del D. Lgs. n. 151/2015 è intervenuto aggiungendo ai soggetti esclusi dalla base di computo (inserendo all'articolo 4 della L. n. 68/1999 il nuovo comma 3bis) anche i lavoratori, già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, i quali vengono computati nella quota di riserva di cui all'articolo 3 nel caso in cui abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con D.P.R. 23 dicembre 1978, n. 915, o con disabilità intellettiva e psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dagli organi competenti.

Tenuto conto della genericità della previsione normativa, la computabilità nella quota di riserva di cui all'articolo 3, della legge n. 68 del 1999, dei lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, è possibile sia per i datori di lavoro privati che per i datori di lavoro pubblici.

A tal proposito il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la nota n. 970 del 17 febbraio 2016 fornendo le note operative per la presentazione del Prospetto informativo ai sensi dell'articolo 9, comma 6, della legge 12 marzo 1999, n. 68 di cui al Decreto direttoriale n.33/43 del 17 febbraio 2016, per il quale sono stati aggiornati gli standard informativi. Per il Ministero la computabilità del lavoratore è subordinata:

1. alla dimostrazione, mediante idonea documentazione medica, che, anteriormente alla costituzione del rapporto, il lavoratore si trovava in condizioni di riduzione della capacità lavorativa superiore al 60 per cento ovvero di minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra ovvero di riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento per le persone con disabilità intellettiva e psichica;
2. all'assunzione del lavoratore al di fuori delle procedure che regolano il collocamento obbligatorio;
3. all'idoneità del lavoratore con disabilità a continuare a svolgere le mansioni cui è adibito.

Sarà cura del datore di lavoro, previo consenso del lavoratore interessato, richiedere la visita per l'accertamento della compatibilità delle mansioni cui è adibito.

Esclusioni ed esoneri parziali

Per quanto riguarda esclusioni ed esoneri parziali, l'art 5 del D.Lgs. 151/2015 è intervenuto a modifica dello stesso art. 5 della Legge n. 68/1999 limitandosi a sopprimere l'ultimo periodo del comma 2 ed aggiungendo il comma 3bis.

E' però da rilevare come, a differenza di quanto normato in precedenza, il nuovo comma 3bis, introdotto dal decreto in commento al medesimo art. 5 Legge n. 68/1999, consente poi ai datori di lavoro privati ed agli enti pubblici economici che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille, di autocertificare l'esonero dall'obbligo per quanto concerne i medesimi addetti e sono tenuti a versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili un contributo esonerativo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato. Essendo una disposizione che sostituisce la precedente, non è quindi interpretativa, non può avere effetto retroattivo.

Va poi ricordato che il Ministero del Lavoro con la circolare n. 77 del 06/08/2001 aveva precisato che in caso di appalto in cui l'impresa subentrante incrementa il personale occupato, i lavoratori neo acquisiti non vengono considerati ai fini del computo della quota d'obbligo di lavoratori disabili e per la relativa copertura si dovrà tenere conto dell'organico già in servizio presso l'impresa medesima al momento dell'acquisizione dell'appalto, confermando peraltro la permanenza in servizio dei disabili eccedenti provenienti dall'impresa cessata, a norma di legge.

Altra limitazione è data dalla possibilità di richiedere un esonero parziale concesso ai datori di lavoro privati e agli enti pubblici economici che, per le speciali condizioni della loro attività, non possono occupare l'intera percentuale dei disabili, di presentare apposita domanda su cui indicare:

- 1) l'attività aziendale, le caratteristiche dell'attività svolta, la consistenza di un eventuale lavoro esterno o articolato su turni, evidenziando la difficoltà di effettuare l'inserimento;
- 2) numero dipendenti per ciascuna unità produttiva per la quale si richiede l'esonero;
- 3) la stabilità sul territorio delle unità operative interessate.

E' pertanto necessario attestare almeno la faticosità della prestazione richiesta, piuttosto che la pericolosità connaturata al tipo di prestazione dell'attività e le particolari modalità di svolgimento del lavoro.

L'esonero massimo concesso (previo versamento al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili di uno specifico contributo esonerativo) sarà del 60% della quota di riserva elevabile fino all'80% per i datori di lavoro operanti nel settore della sicurezza e della vigilanza e nel settore del trasporto privato, a seconda della rilevanza delle caratteristiche dell'attività aziendale.

Il successivo comma 8ter consente ai datori di lavoro pubblici di assumere nella stessa unità produttiva un numero di lavoratori disabili superiore a quello prescritto, compensandoli con il minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima regione.

Autocertificazione dell'esonero

L'articolo 5, comma 1, lettera b) del decreto legislativo n. 151/2015 ha modificato l'articolo 5 della legge n. 68 del 1999 inserendo il comma 3-bis secondo cui *"I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio INAIL pari o superiore al 60 per mille possono autocertificare l'esonero dall'obbligo di cui all'articolo 3 per quanto concerne i medesimi addetti e sotto tenuti a versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili di cui all'articolo 13 un contributo esonerativo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato"*.

A tal proposito il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali è intervenuto con la nota prot. 2452 del 15 aprile 2016 riprendendo il Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 10 marzo 2016, definendo le modalità di versamento del contributo esonerativo per autocertificare l'esonero dall'obbligo di cui all'art. 3 della legge 68 del 1999 per quanto concerne gli addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio INAIL pari o superiore al 60 per mille (viene inteso quello di tariffa indicato dal Dm del 12 dicembre 2000 e non quello specifico aziendale).

Con la registrazione alla Corte dei Conti e la successiva pubblicazione del decreto interministeriale 10 marzo 2016 nella sezione "pubblicità legale" del sito internet del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali avvenuta in data 2 maggio 2016, la scadenza per l'invio dell'autocertificazione relativa all'esonero dall'obbligo di assunzione di lavoratori con disabilità è prevista per il prossimo 1° luglio 2016.

Da un punto di vista operativo, tenuto conto della imminente scadenza per la presentazione del prospetto informativo, seppure ancora una volta prorogata con nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 970 del 17.02.2016 al 15 maggio 2016, si fornisce un vademecum operativo al fine di poter autocertificare l'esonero.

Tre sono gli step da rispettare da parte del datore di lavoro privato o ente pubblico economico per poter richiedere l'esonero.

Il primo: il datore di lavoro deve occupare addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio INAIL pari o superiore al 60 per mille;

Il secondo: produrre l'autocertificazione dell'esonero dall'obbligo di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68 per quanto concerne i medesimi addetti. Tale autocertificazione consiste in una dichiarazione del legale rappresentante, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 76 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, di avvalersi dell'esonero che, in sede di prima applicazione, dovrà essere presentata in via telematica entro 60 giorni dall'entrata in vigore del decreto (per il tramite della Banca dati del collocamento mirato territorialmente competente e secondo il modello allegato che costituisce parte integrante del decreto) indicando la data dalla quale il datore di lavoro ha inteso avvalersi dell'esonero. Chiaramente tale data non potrà essere antecedente al 24 settembre 2015 (data di entrata in vigore del D. Lgs. 151/2015) e, visto che il prospetto fa riferimento alla situazione occupazionale al 31 dicembre, nemmeno successiva al 31 dicembre 2015.

Con l'autocertificazione il datore di lavoro dichiara la classe occupazionale complessiva di appartenenza di cui all'articolo 3, comma 1 lettere a) e b), della legge n. 68 del 1999, e con riferimento a ciascun ambito provinciale in cui insistono le unità produttive interessate dall'esonero:

- a. la base di computo = numero dei dipendenti computabili ai fini della determinazione della quota di riserva;
- b. la quota di riserva = numero di lavoratori con disabilità che i datori di lavoro sono tenuti ad avere alle loro dipendenze ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della legge n. 68 del 1999;
- c. il numero dei lavoratori con disabilità occupati = lavoratori nelle condizioni di cui all'articolo 1, comma 1, della legge n. 68 del 1999;
- d. il numero degli addetti impegnati in lavorazioni a rischio elevato = lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio INAIL pari o superiore al 60 per mille;
- e. la base netta = base di computo al netto del numero degli addetti impegnati in lavorazioni a rischio elevato. In caso tra gli addetti impegnati in lavorazioni a rischio elevato vi siano lavoratori part-time, il numero degli addetti di cui al periodo precedente è considerato proporzionalmente al lavoro effettivamente svolto riferito all'orario considerato a tempo pieno dalla contrattazione collettiva;
- f. la quota netta = quota di riserva calcolata sulla base netta;
- g. la quota di esonero = numero di lavoratori con disabilità per cui si autocertifica l'esonero dall'obbligo di cui all'articolo 3 della legge n. 68 del 1999.

Il datore di lavoro dichiara altresì gli estremi e l'importo del versamento effettuato relativo al trimestre in cui l'autocertificazione è presentata, di cui all'articolo 4, comma 2.

Ci si può pertanto trovare di fronte a diverse casistiche a seconda di quando è insorto l'obbligo di assunzione del soggetto disabile.

1° caso. Obbligo insorto proprio il 24 settembre 2015 data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 151/2015: data limite per la richiesta dell'esonero è il 23 novembre 2015 coincidente con il 60° giorno successivo all'insorgenza dell'obbligo.

2° caso. Obbligo è insorto dopo il 24 settembre 2015. La richiesta di esonero va effettuata entro il 60° giorno successivo all'insorgenza dell'obbligo (Es. obbligo insorto il 5 ottobre 2015, data entro cui avvalersi dell'esonero: 4 dicembre 2015).

3° caso. Obbligo è insorto prima del 31 dicembre 2015 e la scadenza del 60° giorno successivo va a cadere nell'anno 2016, In questo caso il datore di lavoro sarà tenuto a compilare il modello di autocertificazione indicando nell'apposita sezione "esonero parziale autocertificato" del prospetto informativo, nel campo "data autocertificazione" la data convenzionale del 31 dicembre 2015, inserendo nelle note la data dalla quale intende avvalersi dell'esonero. Pertanto se ad esempio l'obbligo insorge il 10 dicembre 2015, la data entro cui avvalersi dell'esonero sarà l'8 febbraio 2016 e nelle note del prospetto andrà citata la stessa data: 8 febbraio 2016.

Compatibilità dell'esonero autocertificato con l'esonero parziale dall'obbligo di assunzione.

- a) Gli esoneri non devono riguardare gli stessi addetti che sono impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio INAIL pari o superiore al 60 per mille;
- b) La quota di esonero autocertificata e la quota di esonero autorizzata complessivamente devono essere

UGUALI O INFERIORI

alla misura percentuale massima del 60% della quota di riserva, prevista dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 357 del 2000.

Va da se che non potranno usufruire dell'esonero autocertificato tutti quei datori di lavoro che appartengono alla classe dimensionale 15/35 dipendenti e che la cui quota di riserva è pari ad una unità.

Variazioni della quota di esonero: in questo caso l'autocertificazione va rappresentata con le medesime modalità, entro 60 giorni dal momento in cui si è verificata la variazione.

- a) Variazione in diminuzione: possibilità di effettuare l'autocertificazione entro la fine del trimestre laddove il datore di lavoro intenda avvalersene al fine di versare in misura ridotta il corrispondente contributo relativo al trimestre successivo.
- b) Variazione in aumento: integrazione del contributo esonerativo in occasione del versamento relativo al successivo trimestre, calcolata a decorrere dalla data dell'autocertificazione.
- c) Nessuna variazione: il datore di lavoro può continuare ad avvalersi dell'esonero effettuando il versamento del contributo per il successivo trimestre.

Il terzo: versamento al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili di cui all'articolo 13 della legge 68 del 1999 del contributo esonerativo per ogni giorno lavorativo e per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.

- a) **La base convenzionale:** il contributo dovuto per ciascun lavoratore con disabilità per cui si autocertifica l'esonero, è stato previsto nella misura di € 30,64 per ogni giorno lavorativo indipendentemente dal CCNL applicato e viene calcolato convenzionalmente su cinque giorni lavorativi a settimana, pari a 22 giorni lavorativi al mese: l'importo da versare sarà pertanto di euro 2.022,24 a trimestre per ciascun lavoratore con disabilità per cui si autocertifica l'esonero.
- b) **Il primo versamento:** va effettuato nei cinque giorni lavorativi precedenti l'autocertificazione e copre il periodo che va dalla data di presentazione dell'autocertificazione al termine del trimestre.
- c) **Versamenti successivi:** vanno effettuati con cadenza trimestrale entro il giorno 10 del mese successivo al termine del trimestre già coperto da versamento e coprono in ogni caso l'intero trimestre in cui vengono versati.
- d) **Modalità di versamento:** bonifico bancario ordinario intestato al Ministero del lavoro e delle politiche sociali su apposito capitolo del Bilancio dello Stato, utilizzando il codice IBAN comunicato attraverso il portale istituzionale www.cliclavoro.gov.it. Indicando nella causale il codice fiscale e la denominazione del datore di lavoro.
- e) **Versamento insufficiente:** diffida al datore di lavoro inadempiente con assegnazione del termine di 30 giorni per adempiere decorso il quale verrà effettuata una segnalazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro in cui sono ubicate le unità produttive per la quali si è autocertificato l'esonero, che provvede al calcolo delle maggiorazioni tenuto conto dell'entità dell'infrazione rilevata e procede, previa notifica all'interessato di verbale contravvenzionale, all'irrogazione delle sanzioni previste dall'articolo 5, comma 5, della legge n. 68 del 1999.

Il decreto prevede disposizioni transitorie in sede di prima autocertificazione che potrà essere presentata entro 60 giorni dall'entrata in vigore dello stesso ed il versamento dovrà avere la capienza necessaria a coprire l'intero periodo dalla data dalla quale il datore di lavoro ha inteso avvalersi dell'esonero al termine del trimestre in cui è presentata l'autocertificazione che dovrà necessariamente essere ricompresa tra il 24 settembre 2015 e non successiva al 60° giorno dall'insorgenza dell'obbligo di assunzione di lavoratori con disabilità.

Modalità delle assunzioni obbligatorie

L'art. 6 del D.Lgs. 151/2015 è intervenuto anche a modificare il comma 1 ed inserire i commi 1.bis e 1.ter all'art. 7 della Legge 68/1999 precisando che la

richiesta nominativa di avviamento deve essere fatta agli uffici competenti o mediante la stipula delle convenzioni di cui all'articolo 11 e la stessa potrà essere preceduta dalla richiesta agli uffici competenti di effettuare la preselezione delle persone con disabilità iscritte nell'elenco di cui all'articolo 8, che aderiscono alla specifica occasione di lavoro, sulla base delle qualifiche e secondo le modalità concordate dagli uffici con il datore di lavoro.

Decorso il termine dei 60 giorni, il datore di lavoro decade dalla possibilità di avvalersi della richiesta nominativa ed sarà obbligato a presentare una richiesta numerica individuando preliminarmente con il servizio per il collocamento mirato competente la qualifica sulla base di quelle possedute dagli iscritti.

Va evidenziato che, come previsto dall'articolo 9, comma 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68 *“La richiesta di avviamento al lavoro si intende presentata anche attraverso l’invio agli uffici competenti dei prospetti informativi”* e pertanto il prospetto informativo vale come richiesta di avviamento nominativa o numerica se viene presentato entro 60 giorni dal momento in cui il datore di lavoro è obbligato all'assunzione e nel caso in cui questa sia numerica, deve indicare la qualifica già concordata con gli uffici competenti.

Elenchi e graduatorie

L'art. 7 del D.Lgs. 151/2015 ha anche modificato il comma 1 ed inserito il comma 1.bis all'art. 8 della Legge 68/1999. Proprio il nuovo comma 1.bis prevede l'istituzione di un comitato tecnico presso i servizi per il collocamento mirato, con compiti di valutazione delle capacità lavorative, di definizione degli strumenti e delle prestazioni atti all'inserimento e di predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di disabilità.



La nuova Banca dati del Collocamento mirato

L'art. 8 del D.Lgs. 151/2015 ha istituito la nuova Banca dati del Collocamento mirato inserendo il comma 6.bis all'art. 9 della Legge 68/1999. Il suo scopo è di raccogliere le informazioni concernenti i datori di lavoro pubblici e privati obbligati e i lavoratori interessati. I datori di lavoro trasmettono alla Banca dati

i prospetti di cui al comma 6 e le informazioni circa gli accomodamenti ragionevoli adottati.

La banca dati è alimentata con le informazioni relative al lavoratore disabile assunto ai sensi della legge 68/1999 e gli uffici competenti comunicano le informazioni relative alle sospensioni di cui all'articolo 3, comma 5, agli esoneri autorizzati di cui all'articolo 5, comma 3, alle convenzioni di cui agli articoli 11, 12 e 12-bis e nonché a quelle di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Sono alimentate altresì all'INPS con le informazioni relative agli incentivi di cui il datore di lavoro beneficia ai sensi dell'articolo 13 e dall'INAIL con le informazioni relative agli interventi in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro.

Compensazione automatica datore di lavoro pubblico

I datori di lavoro pubblici hanno la facoltà di avvalersi della compensazione in via automatica unicamente con riferimento alle unità produttive della medesima regione, compensazione vietata pertanto per unità produttive situate in regioni diverse. Trattandosi appunto di facoltà, per effetto dell'art. 5, comma 8-ter, della legge n. 68 del 1999 i datori pubblici interessati saranno tenuti a trasmettere in via telematica a ciascuno degli uffici competenti il prospetto informativo, anche se rispetto all'ultimo prospetto inviato non avvengano cambiamenti nella situazione occupazionale tale da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva (articolo 5, comma 1, lettera c) del D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 che ha sostituito il comma 8-ter, dell'art. 5 della legge 12 marzo 1999, n. 68).

Incentivi alle assunzioni

Numerose sono state le modifiche per quanto riguarda gli incentivi previsti per l'assunzione di lavoratori disabili. L'art. 10 del D.Lgs. 151/2015 ha modificato i commi 3 e 4, abrogato i commi 2, 8 e 9, sostituito i commi 1 punto b) e 5 ed inserito i commi 1.bis e 1.ter all'art. 13 della Legge 68/1999. A seguito di tali modifiche le innovazioni riguardano l'incentivo che è concesso ai datori di lavoro, previa domanda, per un periodo di trentasei mesi:

- nella misura del 35 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate nella lettera a)
- L'incentivo previsto dal comma 1 viene concesso, nella misura del 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per

ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, per un periodo di 60 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato o di assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a dodici mesi e per tutta la durata del contratto.

- L'incentivo di cui ai commi 1 e 1-bis (7% e 35%) è corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili.

L'INPS con la circolare n. 99 del 13 giugno 2016 è intervenuta (tardivamente) per fornire le istruzioni operative e contabili ai datori di lavoro per poter usufruire dell'incentivo per l'assunzione di lavoratori con disabilità. Nello specifico, per i datori di lavoro che operano con il sistema UniEmens, il conguaglio afferente ai periodi correnti potrà essere effettuato a decorre dal periodo di competenza di giugno 2016 mentre per quanto attiene il recupero del beneficio relativo ai mesi pregressi (gennaio 2016 – maggio 2016) per assunzioni incentivate già effettuate, potrà essere operato - mediante esposizione nelle denunce contributive - entro il giorno 16 del terzo mese successivo alla data di pubblicazione della circolare e pertanto entro il 16 settembre 2016.

Per i datori di lavoro agricoli la compensazione afferente i periodi di competenza del primo trimestre 2016 sarà effettuata attraverso la presentazione di DMAG di tipo V (variazione).

Nella circolare viene specificato che l'incentivo spetta oltre che per le assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni a tempo indeterminato di un rapporto a termine, anche a tempo parziale, decorrenti dal 1° gennaio 2016, anche per:

- rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge 142/2001;
- rapporti di lavoro a domicilio che, ai sensi dell'art. 1 della legge 18 dicembre 1973, n. 877, devono essere qualificati come rapporti di lavoro subordinato in cui la prestazione lavorativa viene svolta presso il domicilio del lavoratore o in un altro locale di cui abbia disponibilità;
- assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, sia nell'ipotesi in cui l'invio in missione sia a tempo determinato che nelle ipotesi in cui sia a tempo indeterminato (in questo caso i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore).

Ai fini della fruizione del beneficio è richiesto il rispetto di alcune condizioni quali:

- a) la regolarità contributiva, l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro, il rispetto degli altri obblighi di legge, il rispetto degli

accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006);

- b) le condizioni generali in materia di fruizione degli incentivi (art. 31 D. Lgs. 150/2015);
- c) la realizzazione dell'incremento netto dell'occupazione, rispetto alla media della forza occupata nell'anno precedente l'assunzione o la trasformazione;
- d) le condizioni generali di compatibilità con il mercato interno, previste dall'articolo 33 e dal capo primo del Regolamento (CE) n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014.

In linea generale il beneficio previsto per l'assunzione di disabili è compatibile con altri benefici contributivi purché la misura complessiva degli incentivi non superi la misura del 100% dei costi salariali relativi a ciascun periodo di occupazione (comprensivi di retribuzione lorda e contribuzione dovuta, comprendente gli oneri previdenziali e i contributi assistenziali). Va specificato che l'incentivo per l'assunzione di disabili è cumulabile con il bonus occupazionale previsto dal Programma "Garanzia Giovani" nel limite del 100% dei costi salariali.

Diversamente, l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili di cui all'art. 13 della legge n. 68/1999 non è cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica quali:

- a. l'incentivo per l'assunzione di giovani genitori di cui al decreto del Ministro della gioventù 19 novembre 2010, pari a euro 5.000,00 fruibili, dal datore di lavoro, in quote mensili non superiori alla misura della retribuzione lorda, per un massimo di cinque lavoratori;
- b. l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpl di cui all'art. 2, comma 10-bis, della Legge n. 92/2012, pari al 20% dell'indennità mensile residua che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto.

Per ottenere l'ammissione al beneficio il datore di lavoro dovrà inoltrare apposita domanda all'INPS tramite applicazione "DiResCo" indicando:

- i dati identificativi del lavoratore nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine;
- la tipologia di disabilità;
- la tipologia di rapporto di lavoro e, se a tempo determinato, la sua durata;
- l'importo dell'imponibile lordo annuo ed il numero di mensilità;

Entro cinque giorni dall'invio dell'istanza, l'Istituto verifica la disponibilità residua della risorsa e, in caso positivo, comunica la prenotazione in favore del richiedente dell'importo massimo dell'incentivo, proporzionato alla retribuzione indicata, per il lavoratore segnalato nell'istanza preliminare. Entro i successivi sette giorni il datore di lavoro deve stipulare il contratto di assunzione ovvero di trasformazione. Infine entro quattordici giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell'Istituto, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare l'avvenuta stipulazione del contratto di lavoro, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore. Questi sono termini perentori per non perdere il diritto al beneficio.

Per i datori di lavoro che operano attraverso il sistema UniEmens verrà assegnato il codice autorizzazione "2Y", che, a decorrere dal 01.01.2016, assume il nuovo significato di "datore di lavoro ammesso all'incentivo di cui all'art. 13, della legge 68/1999, come modificato dall'art. 10, d.lgs. 151/2015".

Per i datori di lavoro agricoli che operano con il sistema DMAG e che potranno beneficiare dell'incentivo a decorrere dalla denuncia DMAG di competenza II trimestre 2016 verranno attribuiti i seguenti nuovi Codici di Autorizzazione (CA).

- "D1" avente il significato di "incentivo di cui all'art. 13, della legge 68/1999, come modificato dall'art. 10, d.lgs. 151/2015 per l'assunzione di Operai a tempo indeterminato (OTI) con disabilità che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento";
- "D2" avente il significato di "incentivo di cui all'art. 13, della legge 68/1999, come modificato dall'art. 10, d.lgs. 151/2015 per l'assunzione di Operai a tempo indeterminato (OTI) con disabilità che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento";
- "D3" avente il significato di "incentivo di cui all'art. 13, della legge 68/1999, come modificato dall'art. 10, d.lgs. 151/2015 per l'assunzione di Operai a tempo indeterminato (OTI) e Operai a tempo determinato (OTD) con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento".

Esempi di esclusione dalla base di computo

A) INDUSTRIA METALMECCANICA

BASE DI COMPUTO			
OPERAI FULL TIME T. IND.	N. 10	10	
IMPIEGATI FULL TIME T. IND.	N. 4	4	
OPERAI PART TIME 50%	N. 4	2	
APPRENDISTI	N. 3	0	
TOTALE	N. 21	16	range da 15 a 35

B) IMPRESA COMMERCIO E TERZIARIO

BASE DI COMPUTO			
IMPIEGATI FULL TIME T. INDETERM.	N. 27	27	
DIRIGENTI	N. 2	0	
APPRENDISTI	N. 5	0	
TELELAVORO	N. 5	5	
SOMMINISTRATI A TERMINE	N. 4	0	
IMPIEGATI PART TIME 50%	N. 6	3	
LAV. FULL TIME ASSENTE NON SOST.	N. 1	1	
TOTALE	N. 50	36	range da 36 a 50

C) INDUSTRIA LATERIZI

BASE DI COMPUTO			
DIRIGENTI	N. 1	0	
OPERAI FULL TIME T. IND.	N. 7	7	
IMPIEGATI FULL TIME T.IND.	N. 4	4	
IMP. PART TIME 60%	N. 1,2	1	
APPRENDISTI	N. 2	0	
LAVORANTI A DOMICILIO	N. 1	0	
OPERAI TRASF. ALTRA U.P.	N. 1	1	
OPERAIO FULL TIME T. DET. 8 MESI	N. 1	1	
TOTALE	N. 18,2	14	range < 15 dip.ti

D) IMPRESA EDILE

BASE DI COMPUTO			
OPERAI FULL TIME T.IND. CANTIERE	N. 10	0	
OPERAI FULL TIME T.IND. TRASPORTO	N. 2	0	
OPERAI FULL TIME T.IND. MAN.CANT.	N. 2	0	
IMPIEGATI FULL TIME T.IND.	N. 5	5	
IMPIEGATI P.TIME 80%	N. 1,6	2	
APPRENDISTI	N. 1	0	
SOCI LAVORATORI	N. 3	0	
IMPIEGATO T. DETERM. 4 MESI	N. 1	0	
TOTALE	N. 25,6	7	range < 15 dip.ti

E) IMPRESA AUTOTRASPORTO

BASE DI COMPUTO			
AUTISTI FULL TIME T. IND.	N. 12	0	
IMPIEGATI FULL TIME T. IND.	N. 7	7	
IMPIEGATI PART TIME 60%	N. 1,8	2	
SOCI LAVORATORI	N. 2	0	
DIRIGENTI	N. 1	0	
AUTISTI FULL TIME T. DET. > 6 MESI	N. 2	2	
AUTISTI FULL TIME T. DET. < 6 MESI	N. 1	0	
TOTALE	N. 26,8	11	range < 15 dip.ti

Assunzioni obbligatorie e quote di riserva art.3 legge n.68/99 - tabella base di computo

			Settori esclusi art. 5 c.2 Legge 68/1999 per alto rischio assicurativo				
			Trasporto aereo, navale e marittimo	edilizia	Impianti a funne	autotrasporto	minerario
TIPOLOGIA DI LAVORATORI	SI	NO	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)
A TEMPO INDETERMINATO	X		NO	NO	NO	NO	NO
A TEMPO DETERMINATO < SEI MESI (7)		X					
A TEMPO DETERMINATO > SEI MESI (7)	X		NO	NO	NO	NO	NO
A TEMPO DETERMINATO (IN SOSTITUZIONE)		X					
LAVORATORI GIA' DISABILI PRIMA DELL'ASSUNZIONE (1)		X					
STAGIONALI CON ATTIVITA' LAVORATIVA > SEI MESI (2)	X						
STAGIONALI CON ATTIVITA' LAVORATIVA < SEI MESI (2)		X					
PART TIME (in proporzione all'orario svolto) (3)	X						
DIRIGENTI		X					
DISABILI A DOMICILIO (4)		X					
LAVORANTI A DOMICILIO		X					
APPRENDISTI		X					
LAVORO INTERMITTENTE (9)	X						
ASSOCIATI IN PARTECIPAZIONE		X					
CO.CO.CO.		X					
CO.CO.PRO.		X					
LAVORATORI ASSENTI e SOSTITUITI		X					
LAVORATORI ASSENTI e NON SOSTITUITI	X		NO	NO	NO	NO	
DISABILI GIA' IN FORZA		X					
DISTACCATI DA ALTRA IMPRESA		X					
DISTACCATI PRESSO ALTRA IMPRESA	X		NO	NO	NO	NO	
CONTRATTI DI INSERIMENTO E REINSERIMENTO		X					
COLLABORATORI FAMILIARI		X					
SOMMINISTRATI A TERMINE E TEMPO INDETERMINATO		X					
STAGISTI		X					
SOCI		X					
SOCI DI COOPERATIVE DI PRODUZIONE E LAVORO		X					
TELELAVORO (8)	X						
DISABILI CON TELELAVORO (4)		X					

		Settori esclusi art. 5 c.2 Legge 68/1999 per alto rischio assicurativo					
			Trasporto aereo, navale e marittimo	edilizia	Impianti a fune	autotrasporto	minerario
LAVORATORI ALL'ESTERO		X					
LAVORATORI TRASFERITI AD ALTRA UNITA' PRODUTTIVA	X		NO	NO	NO	NO	
L.S.U. ART. 7 D.Lgs. 81/2000		X					
LAVORATORI DIVENUTI DISABILI IN COSTANZA RAPPORTO (5)		X					
LAVORATORI ADERENTI A PROGRAMMI DI EMERSIONE (6)		X					
1) nuovo comma 3 bis art. 4 Legge n. 68/1999							
2) Per i datori di lavoro che svolgono attività stagionale, per l'esclusione dalla base di computo per la determinazione della quota di riserva: si considerano 26 giornate lavorative al mese che per sei mesi danno un totale di 156 giornate: al di sotto di questo limite non si contano i lavoratori.							
3) per la quota di orario effettivamente e complessivamente svolto (art. 4, co. 2, legge n. 68/1999), arrotondato all'unità superiore delle frazioni superiori al 50%;							
4) Art. 4 c. 3 Legge 68/1999							
5) Art. 4 c.4 Legge 68/1999. Condizioni a) venga accertata con visita medica la riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%; b) tale riduzione non sia dovuta a inadempimento da parte del datore delle norme in materia di igiene e sicurezza del lavoro.							
6) Art. 1, comma 4-bis, legge 18 ottobre 2001, n. 383							
7) Ai fini del computo si fa riferimento all'arco temporale del periodo di attività previsto dal contratto di lavoro stipulato con ciascun lavoratore. Proroghe: vanno computati i lavoratori solamente nel caso in cui il contratto originariamente stipulato per un periodo inferiore ai sei mesi, per effetto della proroga ecceda il termine suddetto. Proroga di un contratto a termine stipulato per una durata inferiore ai sei mesi: se la proroga è avvenuta entro il 31 dicembre 2015 portando la sua durata complessiva superiore ai sei mesi, nel prospetto informativo andrà computato per il fatto stesso che il termine è stato superato.							
8) la loro esclusione è stata introdotta dall'art. 23 del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 80. Secondo il dettato normativo è prevista l'esclusione dei "lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti"							
9) computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.							
A = limitatamente al personale viaggiante e navigante							
B = limitatamente al personale di cantiere e gli addetti al trasporto del settore (compreso il personale addetto ai montaggi industriali o impiantistici e nelle manutenzioni svolte in cantiere).							
C = limitatamente al personale adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto.							
D = limitatamente al personale viaggiante x autotrasporto							
E = limitatamente al personale di sottosuolo e di quello adibito alle attività di movimentazione e trasporto del minerale							