

## **CRITERI PER IL CALCOLO DELLA QUOTA D'OBBLIGO DI CUI ALLA LEGGE 12 MARZO 1999, N. 68**

I seguenti lavoratori sono da escludere dalla base di calcolo:

- I dirigenti (**art. 4, legge 12 marzo 1999, n. 68**);
- Gli apprendisti (**art. 47, comma 3, D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81**);
- I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, di inserimento, di reinserimento, di lavoro a domicilio, di lavoro occasionale, con contratto a progetto, nonché i lavoratori forniti da agenzie di somministrazione e lavoratori che svolgono attività esclusivamente all'estero (**art. 4, legge 12 marzo 1999, n. 68**);
- I lavoratori ammessi al telelavoro per motivi di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ma solo proporzionalmente all'orario di lavoro svolto in telelavoro, rapportato al tempo pieno. La disposizione vale solo per le aziende private (**art. 23, D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80**);
- I lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a 6 mesi (si considera la durata del contratto) (**art. 4, legge 12 marzo 1999, n. 68**);
- I lavoratori occupati in aziende a carattere stagionale con più contratti la cui durata complessiva nell'arco dell'anno solare non supera i 6 mesi (**art. 11, D.P.R. 10 ottobre 2000, n. 333**);
- I lavoratori assunti a tempo parziale con un contratto di durata superiore a sei mesi. Il computo avviene sommando l'orario concordato di ciascun lavoratore e rapportando la somma risultante con l'orario a tempo pieno previsto dal CCNL del settore (**art. 18, comma 2, legge 20 maggio 1970, n. 300**);
- I lavoratori con contratto di lavoro intermittente in relazione all'orario svolto per semestre (**FAQ Ministero del Lavoro**);
- I soci di cooperative di produzione e lavoro (**art. 4, legge 12 marzo 1999, n. 68**);
- personale viaggiante di datori di lavoro che operano nel settore del trasporto pubblico aereo, marittimo e terrestre (**art. 5, comma 2, legge 12 marzo 1999, n. 68**);
- I datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore dell'autotrasporto limitatamente al personale viaggiante (**art. 5, comma 2, legge 12 marzo 1999, n. 68 e legge 18 febbraio 2000, n. 27**);
- I datori di lavoro pubblici e privati del solo settore degli impianti a fune (**art. 5 comma 2, legge 12 marzo 1999, n. 68**);
- Il personale della polizia municipale direttamente adibito al servizio d'istituto (**art. 3, comma 4, legge 12 marzo 1999, n. 68**);
- Il personale degli istituti di vigilanza privati direttamente adibito alle mansioni di vigilanza (**circolare del Ministero del Lavoro 20 luglio 2001, n. 1238/M20**);
- Il personale di imprese edili direttamente operante nei cantieri e gli addetti al trasporto del settore (compreso il personale direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere indipendentemente dall'inquadramento previdenziale ed assistenziale) (**art. 5, comma 2, legge 12 marzo 1999, n. 68**);
- I lavoratori acquisiti per passaggio d'appalto nel caso delle imprese di pulizia (**circolare ministeriale 6 agosto 2001, n. 77**);
- Gli autisti soccorritori (**interpello Ministero del Lavoro 1 agosto 2012, n. 20**);
- I lavoratori occupati presso aziende private ed enti pubblici economici, che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille, i quali hanno già fatto la autocertificazione dell'esonero dall'obbligo di cui all'art. 3 (assunzioni obbligatorie) per quanto concerne i medesimi addetti. In tal caso 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 (**art. 5, comma 3-bis, legge 12 marzo 1999, n. 68**);
- Il personale quale non svolge funzioni tecnico-esecutivi o funzioni amministrative presso i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni senza scopo di lucro, operanti nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione (**art. 3 comma 3, legge 12 marzo 1999, n. 68**);
- Il personale di assistenza e di cura delle ex I.P.A.B. (ora OPSP) e delle associazioni/organizzazioni che operano senza scopo di lucro (ONLUS) (**art. 3 comma 7, D.P.R. 10 ottobre 2000, n. 333**);
- I lavoratori di sottosuolo e adibiti a movimentazione e trasporto dei minerali (**nota operativa Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 12 dicembre 2012, n. 17699**);
- Il personale non appartenente a quello tecnico-esecutivo o svolgente funzioni amministrative occupati presso le associazioni di arte e cultura e presso gli istituti scolastici religiosi (**articolo 2, comma 6, D.P.R. 10 ottobre 2000, n. 333**);
- I lavoratori assunti in sostituzione di altri dipendenti assenti aventi diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- I soggetti appartenenti alle categorie protette (orfani, vedove) (**art. 4, legge 12 marzo 1999, n. 68**);
- I disabili assunti (quali risultano dall'elenco sottostante);

Appartenenti alle categorie protette computabili nelle quote d'obbligo (solo con contratto di lavoro superiore a 6 mesi):

- il disabile somministrato ad altra azienda può essere computato dall'azienda che lo ha in somministrazione ma solo nel caso in cui il periodo non è inferiore ai 12 mesi (**art. 34, comma 3, D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81**);
- Lavoratori appartenenti alle categorie protette, i quali sono stati assunti tramite collocamento mirato (**legge 12 marzo 1999, n. 68 ovvero legge 2 aprile 1968, n. 482**);
- Solo per aziende private: gli invalidi civili riconosciuti tali per la prima volta successivamente all'instaurazione del rapporto di lavoro con una percentuale pari o superiore al 60%, e gli invalidi del lavoro riconosciuti tali per la prima volta successivamente all'instaurazione del rapporto di lavoro con una percentuale superiore al 33%, **previa richiesta di riconoscimento all'ufficio servizio lavoro (art. 4, comma 4, legge 12 marzo 1999, n. 68 e D.P.R. 10 ottobre 2000, n. 333)** ;
- Per aziende private e pubbliche: i lavoratori con un'invalidità minima del 60%, una disabilità psichica e intellettiva con un grado di invalidità minima del 45% o una minorazione dalla 1° alla 6° categoria, ai sensi del D.P.R. del 23.12.1978, n. 915 e con una disabilità già riconosciuta prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro, **previa richiesta di riconoscimento all'ufficio servizio lavoro (art. 4, comma 3-bis, legge 12 marzo 1999, n. 68)**

**Computo come quota d'obbligo secondo l'orario di lavoro della persona invalida:**

- I dipendenti disabili occupati a tempo parziale presso aziende con più di 35 dipendenti nell'ambito della quota d'obbligo, vengono conteggiati in relazione all'orario svolto (**circolare Ministero del lavoro 26 giugno 2000, n. 41 e nota operativa Ministero del Lavoro 24 gennaio 2005, prot. n. 77/01.11/2005**). Questi prevedono che dovrà considerarsi l'orario prestato singolarmente da ciascun lavoratore, rapportato al normale orario a tempo pieno, con arrotondamento ad unità qualora l'orario prestato sia superiore al 50 per cento ordinario;
- I dipendenti disabili occupati a tempo parziale presso aziende fra 15 e 35 dipendenti nell'ambito della quota d'obbligo, con percentuale d'invalidità superiore al 50% o ascrivibili alla quinta categoria, vengono computati nell'ambito della quota d'obbligo come unità indipendentemente dall'orario svolto (**articolo 3, comma 5, D.P.R. 10 ottobre 2000, n. 333**).

I datori di lavoro possono effettuare tutte le assunzioni obbligatorie in forma nominativa entro 60 giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione (**D.lgs. 14 settembre 2015, n. 151**). Decorsi i 60 giorni, le assunzioni delle persone disabili avvengono per chiamata numerica secondo la graduatoria salvo che le aziende abbiano stipulato un programma di assunzione (**art. 11, legge 12 marzo 1999, n. 68**). Per l'assunzione numerica l'azienda deve al momento della denuncia del prospetto informativo indicare il profilo professionale della persona disabile da assumere che deve essere conforme al profilo professionale individuato presso l'ufficio mediazione lavoro (**nota ministeriale 17 febbraio 2016, n. 970**).

**Novità dal 01.01.2017 per datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti:**

Il decreto legislativo 151/2015 prevede che dal 01.01.2017 l'obbligo di assunzione di una persona disabile scatterà contestualmente dal raggiungimento del limite di 15 dipendenti computabili. Se l'azienda non ha ancora aderito a tale obbligo, avrà 60 giorni di tempo per mettersi in regola.