

OBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI APPARTENENTI A CATEGORIE PROTETTE

La legge n. 68/1999 contempla l'obbligo per i datori di lavoro di avere alle proprie dipendenze una quota di lavoratori appartenenti a **categorie protette** (cd. "quote di riserva"), in misura diversa a seconda della rispettiva consistenza occupazionale.

Tale obbligo, salvo specifiche esclusioni tassativamente previste dalla legge, riguarda **tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, anche non imprenditori.**

Le quote di riserva sono:

- **1 lavoratore disabile**, per i datori di lavoro che occupano **da 15 a 35 dipendenti**
- **2 lavoratori disabili**, per i datori di lavoro che occupano **da 36 a 50 dipendenti**
- **il 7% dei dipendenti occupati**, oltre ad un'**ulteriore aliquota dell'1%** (ridotta ad una unità per i datori di lavoro che occupano da 51 a 150 dipendenti) riservata ad altre categorie protette (orfani, coniugi superstiti, profughi), per i datori di lavoro che occupano **più di 50 dipendenti.**

Per i datori di lavoro che occupano **da 15 a 35 dipendenti** l'obbligo insorge **solo** nel caso di **nuove assunzioni**. In tal caso l'inserimento del lavoratore protetto deve avvenire entro i successivi 12 mesi ovvero contestualmente a una eventuale seconda nuova assunzione se precedente.

E' inoltre prevista una **sospensione** dall'obbligo di assunzione, commisurata alla durata dei rispettivi trattamenti, per le imprese in **CIGS** e per quelle che abbiano attivato procedure di **mobilità**; nonché, nel caso in cui la procedura si concluda con almeno 5 licenziamenti, per il periodo in cui permane il diritto di precedenza all'assunzione.

L'art. 2 del DPR n. 33/2000 stabilisce espressamente che, per i datori di lavoro pubblici e privati, l'obbligo di assunzione si determina calcolando il **personale complessivamente occupato** dall'azienda sull'intero territorio nazionale (e non nelle singole unità produttive)

Nella determinazione dell'organico aziendale vanno computati:

- **lavoratori subordinati a tempo indeterminato**
- **lavoratori subordinati a tempo indeterminato parziale** in proporzione all'orario contrattuale (salvo il caso di lavoratore con invalidità superiore al 50% assunto da aziende che occupano da 15 a 35 dipendenti: in tal caso il lavoratore è comunque computato come unità)
- **lavoratori a tempo determinato** di durata superiore a 9 mesi
- **lavoratori con contratto ripartito**
- **lavoratori con contratto intermittente** in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre
- **lavoratori con rapporto di telelavoro**

Sono **esclusi** invece i dirigenti, i soci lavoratori delle cooperative di produzione e lavoro, gli assunti con contratti a termine non superiore a 9 mesi, i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato, i lavoratori assunti con contratto di reinserimento, i lavoratori somministrati, i lavoratori a domicilio, i lavoratori assunti impiegati all'estero, per tutta la durata dell'attività, i lavoratori già assunti ai sensi delle norme sul collocamento obbligatorio, gli orfani, i coniugi

superstiti e i profughi, i lavoratori già utilizzati nei lavori socialmente utili o di pubblica utilità assunti in organico, i lavoratori utilizzati con piani di inserimento professionale, con borse lavoro, con progetti di pubblica utilità, con rapporti di tirocinio e con prestazione di lavoro autonomo, seppur coordinato e continuativo, coloro che hanno subito, in corso di rapporto, una riduzione della capacità lavorativa non inferiore al 60% (purché non siano divenuti inabili a causa di inadempimento del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro) o al 33% laddove l'invalidità insorta successivamente all'assunzione sia dovuta a infortunio o malattia professionale.

Per quanto riguarda l'individuazione del momento in cui valutare la consistenza occupazionale, tutti i datori di lavoro sono tenuti a inviare, **in via telematica**, agli uffici provinciali competenti, un **prospetto informativo** dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva nonché i posti e le mansioni disponibili.

Il prospetto va inviato solo in caso di intervenuti cambiamenti della situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva (Circolare del Ministero del Lavoro n. 2/2010), e il momento determinante ai fini del calcolo dell'organico sarà quello del 31 dicembre dell'anno precedente rispetto a quello di redazione del prospetto.

L'invio del prospetto vale come **richiesta numerica di avviamento** (art. 9, legge n. 68/1999).

Il datore di lavoro deve presentare la **domanda obbligatoria di assunzione** agli **uffici provinciali competenti entro 60 giorni** da quello successivo alla data di insorgenza dell'obbligo stesso, cioè dal momento in cui il datore di lavoro si colloca in una delle fasce occupazionali previste dalla legge (ad es., da 15 a 35 dipendenti), oppure quando avviene il passaggio ad una fascia superiore.

Le **modalità** attraverso le quali il datore di lavoro può procedere all'assunzione del lavoratore appartenente a categorie protette sono le seguenti:

- **richiesta nominativa:** il datore di lavoro indica agli organi competenti del collocamento direttamente il nome della persona che intende assumere (per i datori che occupano più di 50 dipendenti tale modalità può essere utilizzata nel limite del 60% delle assunzioni da effettuare);
- **passaggio diretto tra un datore di lavoro ed un altro** (ammesso solo a determinate condizioni);
- **richiesta numerica:** il datore di lavoro indica agli uffici provinciali competenti esclusivamente la qualifica del lavoratore da assumere;
- **convenzione tra datore di lavoro e uffici provinciali di collocamento.**

In caso di **particolari condizioni** relative alla propria **attività**, in ragione delle quali i datori di lavoro non possono occupare l'intera percentuale di disabili, la legge prevede che i datori possano essere **esonerati dall'obbligo dell'assunzione**, fino alla misura percentuale massima del 60% della quota di riserva.

Le **difficoltà** in questione possono consistere in:

- **faticosità** della prestazione lavorativa richiesta;
- **pericolosità** connaturata all'attività, anche derivante dalle condizioni ambientali in cui si svolge;
- **particolari modalità di svolgimento** dell'attività.

Al fine di ottenere il temporaneo esonero è necessario il **versamento al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili** un contributo di **30,64 €** per ciascun lavoratore non assunto per ogni giorno lavorativo.

La **sospensione temporanea** degli obblighi di assunzione può inoltre interessare, previa richiesta ai servizi provinciali competenti, le imprese che richiedano l'intervento della **CIGS** o che ricorrano a **contratti di solidarietà** o avviino **procedure di mobilità** (in tale ultimo caso, la sospensione ha la stessa durata della mobilità, e laddove la stessa si concluda con almeno 5 licenziamenti, permane per un periodo di 6 mesi dall'ultimo licenziamento).

Entro 60 giorni dal termine della sospensione, il datore di lavoro deve presentare richiesta di avviamento dei lavoratori che è tenuto ad assumere.

A.G.