

OGGETTO: **DATORI DI LAVORO CHE OCCUPANO DA 15 A 35 DIPENDENTI**
L'OBBLIGO DI AVERE IN FORZA ALMENO UNA PERSONA DISABILE
DECORRE DA GENNAIO 2018

Dall'1 gennaio 2018, i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti – computabili sulla base dei criteri sotto indicati – dovranno avere alle proprie dipendenze (almeno) una persona disabile (CONFIMI ROMAGNA NEWS 6 e 1 del 2017; CONFIMI RAVENNA NEWS 19/2015).

La qual cosa in base a quanto previsto dall'art. 3, comma 1 della legge 68/1999 (*), dall'art. 3, comma 1 del d.lgs. 151/2015 e dall'art. 3, comma 3-ter del d.l. 244/2016 (convertito in legge 19/2017).

Di conseguenza, entro i 60 giorni successivi all'1 gennaio 2018, i datori di lavoro che già non occupino un disabile dovranno assumerlo o sottoscrivere con l'Ufficio Collocamento Mirato una convenzione - di durata massima pari a sei mesi - avente a oggetto la determinazione di un programma finalizzato al conseguimento degli obiettivi occupazionali perseguiti dalla legge 68/1999.

In alternativa alle modalità di assolvimento dell'obbligo sopra indicate, il datore di lavoro può ottemperarvi senza assumere direttamente il disabile, ma utilizzandolo in forza di un contratto di somministrazione a tempo determinato di durata pari o superiore a 12 mesi (art. 34, comma 3 del d.lgs. 81/2015 - CONFIMI RAVENNA NEWS 151/2015).

Ai fini della quantificazione del numero dei lavoratori in forza (da 15 a 35; da 36 a 50; oltre 50), da cui discende quello dei disabili da occupare, non vanno computati:

- i lavoratori assunti ai sensi della legge 68/1999;
- **i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato di durata non superiore a sei mesi;**
- i soci di cooperative di produzione e lavoro;
- i dirigenti;
- i lavoratori **assunti con contratti di apprendistato** (fino al momento della cessazione del rapporto formativo), di reinserimento, con contratto di lavoro a domicilio e **con contratto di somministrazione presso l'impresa utilizzatrice.**

Sono altresì esclusi dalla base di computo i lavoratori assunti per attività lavorativa da svolgersi esclusivamente all'estero, per la durata di tale attività.

Gli orfani e i coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, nonché coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati, il cui status è riconosciuto ai sensi della legge 763/1981, in servizio alla data del 18 gennaio 2000, sono computabili con le modalità descritte su API INDUSTRIA NOTIZIE 8/2005.

I lavoratori **assunti con contratto a tempo indeterminato e parziale** vengono considerati per la quota di orario effettivamente svolto, computando le unità lavorative con riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Nel computo, le frazioni percentuali superiori allo 0,50 sono considerate unità. Non si considerano, pertanto, le frazioni uguali o inferiori allo 0,50.

I datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti che assumono un disabile con contratto a tempo parziale, possono invece computarlo come unità a prescindere dall'orario di lavoro svolto, a condizione che il lavoratore abbia un'invalidità superiore al 50% (art. 3, comma 5 del d.p.r. 333/2000).

Non sono inoltre tenuti all'osservanza dell'obbligo di cui all'art. 3 della legge 68/1999 i datori di lavoro del settore edile per quanto concerne il **personale di cantiere** ^(**) e gli addetti al trasporto del settore. Indipendentemente dall'inquadramento previdenziale dei lavoratori è considerato personale di cantiere anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere (art. 5, comma 2 della legge 68/1999).

Come precisato dal ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, per “personale di cantiere”, escluso dal computo, si intende, non solo quello operante nelle imprese appartenenti al settore edile ma anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere, indipendentemente dall'inquadramento previdenziale e quindi indipendentemente dalla circostanza che l'impresa sia classificabile come edile o che applichi un contratto collettivo dell'edilizia. L'esclusione dal computo però opera limitatamente e strettamente al personale direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere. Il datore di lavoro può quindi escludere dalla base di computo il personale direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere.

In caso di violazione dell'obbligo di occupare il disabile, l'art. 15 della legge 68/1999 prevede (CONFIMI ROMAGNA NEWS 11/2017 e 26/2016):

- (al comma 4) il pagamento – per ogni giorno lavorativo durante il quale risulti non coperta la quota dell'obbligo – di una somma pari a cinque volte la misura del contributo esonerativo di cui all'art 5, comma 3-bis della legge 68/1999. Attualmente, pertanto, **l'importo giornaliero della sanzione è pari a € 153,20** (€ 30,64 moltiplicato per 5) per ciascun disabile non assunto;
- (al comma 4-bis) l'applicazione della procedura di diffida di cui all'art. 13 del d.lgs. 124/2004: entro trenta giorni dalla data di notificazione del verbale, il datore di lavoro deve stipulare il contratto di lavoro con la persona disabile o presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione numerica. In caso di ottemperanza alla diffida, il datore di lavoro è ammesso al pagamento di una somma pari all'importo della sanzione nella misura del minimo previsto dalla legge ovvero nella misura pari a un quarto della sanzione stabilita in misura fissa.

(*) Art. 3, comma 1 della legge 68/1999

I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 nella seguente misura:

- a) sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
- b) due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- c) un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.

()** Relativamente al concetto di cantiere, l'art. 89 del d.lgs. 81/2008 lo definisce “qualunque luogo in cui si effettuano lavori edili o di ingegneria civile il cui elenco è riportato nell'allegato X”, sotto riportato.

“ALLEGATO X

Elenco dei lavori edili o di ingegneria civile di cui all'articolo 89 comma 1, lettera a)

1. I lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione, risanamento, ristrutturazione o equipaggiamento, la trasformazione, il rinnovamento o lo smantellamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura, in cemento armato, in metallo, in legno o in altri materiali, comprese le parti strutturali delle linee elettriche e le parti strutturali degli impianti elettrici, le opere stradali, ferroviarie, idrauliche, marittime, idroelettriche e, solo per la parte che comporta lavori edili o di ingegneria civile, le opere di bonifica, di sistemazione forestale e di sterro.
2. Sono, inoltre, lavori di costruzione edile o di ingegneria civile gli scavi, ed il montaggio e lo smontaggio di elementi prefabbricati utilizzati per la realizzazione di lavori edili o di ingegneria civile.”.