



Gli interpelli del Ministero del Lavoro sulla esclusione dalla base di computo per il calcolo dei lavoratori disabili

a cura di Roberto Camera – Funzionario della DPL di Modena e curatore del sito internet www.dplmodena.it*

L'esclusione dalla base occupazione per il calcolo della quota di riserva per le assunzioni obbligatorie. Questi è l'oggetto di due interpelli della Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in risposta a due quesiti ricevuti, rispettivamente, dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro e dall'ANIA (Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici) che analizzeremo nel pezzo seguente.

Presupposti normativi e le interpretazioni del Ministero

⇒ *Interpello n.36*

Iniziamo col dire che tutti i datori di lavoro, sia essi pubblici che privati, sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori disabili nella misura percentuale indicata dal 1° comma dell'art.3 della Legge n.68/99.

Questi sono:

- a)** 7% dei lavoratori occupati, per le aziende che hanno più di 50 dipendenti;
- b)** due lavoratori, per le aziende che occupano da 36 a 50 dipendenti;
- c)** un lavoratore, per le aziende che occupano da 15 a 35 dipendenti.

Per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti l'obbligo si applica solo in caso di nuove assunzioni.

L'art.5, co.2, sempre della L. n.68/99, disciplina alcune ipotesi di esonero dall'osservanza dell'obbligo di cui all'art.3. In particolare, a seguito della modifica introdotta dall'art. 1, co.53, della L. n.247/07, si prevede che i datori di lavoro del settore edile non sono tenuti all'osservanza dell'obbligo di cui all'art.3, esclusivamente per quanto concerne **il personale di cantiere e gli addetti al trasporto del settore.**

Sulla base di questa disposizione il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha richiesto la possibilità di esclusione, dal computo della base occupazionale - ex art. 5, co.2, della L. n.68/99 - dei lavoratori occupati in aziende industriali del settore laterizi, addetti alla fabbricazione di manufatti in cemento armato per l'edilizia stradale.

Riprendendo la norma sottoposta alla propria attenzione, la Direzione Generale per l'Attività Ispettiva ha evidenziato **due requisiti imprescindibili** per l'applicazione dell'esclusione:

il requisito soggettivo

il requisito oggettivo

1 Per quanto attiene al requisito soggettivo della norma, si evidenzia che essa attiene alla generalità dei dipendenti, non individuando specifiche mansioni e/o

* Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

2. profili di lavoratori, ma riferendosi a tutti i dipendenti che operano all'interno del luogo in cui si effettuano i lavori del settore edile.

Per quanto riguarda, invece il requisito oggettivo: è considerato cantiere quel luogo temporaneo o mobile in cui si effettuano lavori edili o di ingegneria civile. Queste attività sono disciplinate dall'allegato X, al decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81, e sono:

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 linee elettriche e le parti strutturali degli impianti elettrici 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. 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.

In definitiva, i datori di lavoro del settore edile, con esclusivo riferimento al periodo di attività del cantiere, dovranno escludere dalla base di computo i dipendenti che sono adibiti ad attività lavorativa all'interno del cantiere includendo, invece, nella base di computo, i dipendenti che operano in luoghi diversi da quello del cantiere.

In forza di questi dettami, il Ministero del Lavoro, con [interpello n.36 del 15 ottobre 2010](#), rispondendo all'Ordine dei Consulenti, ha evidenziato che i lavoratori occupati in aziende del settore laterizi pur svolgendo attività afferenti la produzione di manufatti per il settore dell'edilizia stradale, non possono rientrare nella definizione di "personale di cantiere", né tanto meno svolgono attività all'interno del "cantiere", per cui non possono essere esclusi dal computo della base occupazionale ai fini del calcolo della quota di riserva in quanto non presentano i requisiti dettati dall'art. 5, co.2, della L. n.68/99.

⇒ *Interpello n.41*

Sempre in merito alle esclusioni previste dall'art.5, co.2, della L. n.68/99, anche l'ANIA (Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici) ha richiesto al Ministero del Lavoro se era possibile escludere, in tutto o in parte, dal computo della base occupazionale, ai fini del calcolo della quota di riserva (art.3, L. n.68/99), il personale dipendente non dirigente, appartenente alla categoria dei "produttori" del settore assicurativo.

Nel caso specifico, le esclusioni sono espressamente ed unicamente previste:

→ **DALL'ART.5 DELLA L. N.68/99, PER QUANTO ATTIENE AI SETTORI DI APPARTENENZA:**

- i soli datori di lavoro pubblici e privati del trasporto aereo, marittimo e terrestre limitatamente al personale viaggiante e navigante;
- i datori di lavoro dell'edilizia, in relazione al personale di cantiere e agli addetti al trasporto del settore.

→ **DALL'ART.4 DELLA L. N.68/99 PER QUANTO RIGUARDA LA TIPOLOGIA CONTRATTUALE O IL REQUISITO SOGGETTIVO DEI LAVORATORI:**

- lavoratori con contratto a termine di durata non superiore a nove mesi;
- soci delle cooperative di formazione e lavoro;
- categorie delle persone diversamente abili assunte ai sensi della L. n.68/99;
- personale con la qualifica di dirigente;
- lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro nell'ambito di alcuni settori della pubblica amministrazione;

- lavoratori assunti con contratti di inserimento e reinserimento;
- apprendisti;
- lavoratori somministrati;
- lavoratori a domicilio;
- personale assunto per l'espletamento di attività all'estero;
- profughi;
- orfani e coniugi superstiti (di cui all'art. 18 co.2 della Legge n.68/99).

In considerazione di ciò, nel testo della norma, non è previsto alcun riferimento al settore assicurativo per quanto attiene all'esclusione del proprio personale dipendente con la qualifica di produttore del settore assicurativo. Ciò detto, il Ministero del Lavoro, con [l'interpello n.41 del 5 novembre 2010](#), ha risposto negativamente anche a questo quesito, non essendo possibile l'esclusione, dalla base di computo, di tutto il personale con la qualifica proposta, tranne nel caso in cui non sia stato assunto mediante l'utilizzo delle tipologie contrattuali indicate dall'art.4 della L. n.68/99.

L'ottemperanza agli obblighi del collocamento obbligatorio, da parte del datore di lavoro, non avviene soltanto assumendo lavoratori disabili nella misura percentuale indicata dal 1° comma dell'art.3 della Legge n.68/99, ma anche attraverso la stipula di convenzioni, previste dagli articoli 11, 12 e 13, sempre della L. n.68/99, ed aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali. Nella convenzione, stipulata con il Servizio provinciale competente, dovranno essere stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare.

Tra queste modalità vi è:

- ▶ la facoltà della scelta nominativa,
- ▶ lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento,
- ▶ l'assunzione con contratto di lavoro a termine,
- ▶ lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo, purché l'esito negativo della prova, qualora sia riferibile alla menomazione da cui è affetto il soggetto, non costituisca motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.

Infine, le convenzioni di integrazione lavorativa devono necessariamente:

- a) indicare dettagliatamente le mansioni attribuite al lavoratore disabile e le modalità del loro svolgimento;
- b) prevedere le forme di sostegno, di consulenza e di tutoraggio da parte degli appositi servizi regionali o dei centri di orientamento professionale e degli organismi di cui all'art.18 della legge 5 febbraio 1992, n.104, al fine di favorire l'adattamento al lavoro del disabile;
- c) prevedere verifiche periodiche sull'andamento del percorso formativo inerente la convenzione di integrazione lavorativa, da parte degli enti pubblici incaricati delle attività di sorveglianza e controllo.

L'interpello ministeriale termina rispondendo anche in riferimento alla possibilità, da parte dell'azienda, di una alternativa all'esonero totale.

Ciò è possibile, in maniera meramente residuale e seguendo quanto disciplinato dal Decreto Ministeriale n.357/00, che prevede la concessione di questa modalità esclusivamente se viene accertata l'assenza di mansioni compatibili con le condizioni di disabilità e con le capacità lavorative degli aventi diritto, esaminate le motivazioni a sostegno della domanda che devono evidenziare la difficoltà, in relazione alle speciali

condizioni di attività per le quali si richiede l'esonero e, infine, se è presente, in tali attività, almeno una delle seguenti caratteristiche:

1. faticosità della prestazione lavorativa richiesta;
2. pericolosità connaturata al tipo di attività, anche derivante da condizioni ambientali nelle quali si svolge l'attività stessa;
3. particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

L'autorizzazione all'esonero parziale può avvenire fino alla misura percentuale massima del 60% della quota di riserva, a secondo della rilevanza delle caratteristiche evidenziate dall'attività svolta. La percentuale può essere ulteriormente aumentata fino all'80% per i datori di lavoro operanti nel settore della sicurezza e della vigilanza e nel settore del trasporto privato.

Infine, l'autorizzazione di esonero parziale viene concessa per un periodo di tempo determinato, di regola non superiore all'anno.