

Prot. n.100/C/2013

A TUTTI I SIGG.SOCI

LORO SEDI

Ragusa, 22 Febbraio 2013

**Oggetto: Collocamento obbligatorio – Prospetto informativo – Precisazioni del Ministero del Lavoro**

*In vista della scadenza – il 15 febbraio 2013 – del termine per la presentazione del prospetto informativo dei lavoratori disabili, relativo all'anno 2012, si evidenziano le risposte del Ministero del Lavoro ad alcune richieste di chiarimento sollecitate dalla Confindustria*

Con riferimento alle precedenti comunicazioni, il 15 febbraio 2013 scade il termine per la presentazione del prospetto informativo dei lavoratori disabili, relativo all'anno 2012. In vista della suddetta scadenza – nel ricordare che l'obbligo di presentazione del prospetto informativo vige solamente nell'ipotesi in cui, rispetto all'ultimo inviato, non avvengono cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o incidere sulla base di computo della quota di riserva – si riportano di seguito le risposte del Ministero del Lavoro ad alcune richieste di chiarimento sollecitate dalla Confindustria. Tali risposte sono pubblicate nelle FAQ reperibili sul sito internet: <http://www.cliclavoro.gov.it/Aziende/FAQ/Pagine/disabili.aspx>.

*Quesito 1. A quale data il datore di lavoro deve applicare i criteri di computo di cui all'art. 4, comma 1, della Legge 12 marzo 1999, n. 68, così come modificato dall'art. 4, comma 27, lettera a), della Legge 28 giugno 2012, n. 92?*

*Risposta.* La norma non fissa un preciso momento per il calcolo dell'organico. Tuttavia, dato che la redazione del prospetto informativo di cui alla Legge n. 68/1999, fa riferimento all'organico del datore di lavoro alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di presentazione, si ritiene che tale data costituisca il termine di riferimento.

*Quesito 2. Contratti a termine: i limiti di durata del contratto dei nove o sei mesi - previsti rispettivamente dalla Legge n. 68/1999 e dalla Legge 7 agosto 2012, n. 134, di modifica della Legge n. 92/2012 - continuano ad applicarsi rispettivamente ai contratti stipulati prima della Legge n. 92/2012 e a quelli stipulati dopo l'entrata in vigore della Legge n. 134/2012. Ai sensi dell'art. 4, comma 1, della Legge n. 68/1999, venivano esclusi dalla base occupazionale di computo per la determinazione del numero complessivo di assunzioni obbligatorie che le imprese devono effettuare, i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato di durata non superiore a nove mesi.*

*L'art. 4, comma 27, della Legge 28 giugno 2012, n. 92, non ha più ricompreso, nel novero dei soggetti non computati nell'organico aziendale, i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato, a prescindere dalla durata dello stesso.*

*Questa norma è stata poi modificata dall'art. 6-bis, comma 1, lettera l), del Decreto-Legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito dalla Legge 7 agosto 2012, n. 134, che ha previsto l'esclusione dalla base occupazionale ai fini della individuazione della quota di riserva dei lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi.*

*Risposta.* Sì, in applicazione del principio di legge (art. 11 delle preleggi al Codice civile) secondo cui la legge non dispone che per l'avvenire.

*Quesito 3.* Come incidono le proroghe del contratto a termine nella computabilità dei lavoratori?

*Risposta.* Vanno computati i lavoratori solamente nel caso in cui il contratto stipulato a tempo determinato ante riforma Fornero (Legge n. 92/2012), per un periodo inferiore ai 9 mesi, per effetto della proroga ecceda il termine suddetto.

Per quanto riguarda i contratti stipulati dopo le modifiche alla legge Fornero, per i lavoratori per i quali sia stato in origine stipulato un contratto a termine inferiore ai 6 mesi, per effetto della proroga stipulata entro il 31 dicembre 2012, vanno computati anche quando detto termine venga superato.

*Quesito 4.* In caso di stipula di un contratto a termine, si ritiene ancora in vigore l'interpretazione sostenuta - prima delle modifiche alla legge Fornero (Legge n. 92/2012) - nella circolare 18 luglio 2012, n. 18, con riferimento al calcolo dei lavoratori pro quota?

*Risposta.* No, in quanto quella interpretazione presupponeva che non vigesse più l'esclusione dalla base di computo dei lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato.

Nella circolare n. 18/2012 del 18 luglio 2012, il Ministero del Lavoro aveva, fra l'altro, espresso l'avviso che, ai fini dell'individuazione della base occupazionale, i lavoratori a tempo determinato dovessero essere computati "pro-quota" (ad esempio, due lavoratori a tempo determinato impiegati anche contestualmente per sei mesi a tempo pieno potevano essere calcolati come una sola unità).

*Quesito 5.* La norma che fa riferimento all'esclusione dalla base di computo del personale "direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere", è riferita esclusivamente al personale dipendente da imprese edili? Cosa si intende per attività svolta "in cantiere"?

*Risposta.* Per "personale di cantiere", escluso dal computo, si intende, non solo quello operante nelle imprese edili 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". Per attività svolta "in cantiere" si fa espresso riferimento al concetto di cantiere fatto proprio dall'art. 89 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

*Quesito 6.* L'art. 5, comma 2, della Legge n. 68/1999, prevede - per effetto di un'apposita modifica normativa - l'esclusione dalla base di computo del personale adibito a lavorazioni che comportano l'applicazione di un tasso di rischio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per cento. Si prevede, inoltre, che il datore di lavoro autocertifichi tale esclusione dalla base di computo.

Poiché la norma fa riferimento ad un tasso palesemente errato ed inesistente, dovendosi fare evidentemente richiamo corretto ad un tasso del 60 per mille (art. 41 del Decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124), può ritenersi tuttora operante la norma, interpretata in questo senso?

Inoltre, il riferimento al "tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille" deve essere inteso al tasso medio nazionale individuato dal Decreto Ministeriale 12 dicembre 2000?

Trattandosi di esclusione dalla base di computo, è correttamente escluso il pagamento di ogni onere e dove è possibile evidenziare nel prospetto informativo queste esclusioni?

*Risposta.* L'interpretazione conservativa e teleologica impone di considerare la norma pienamente operante, nella corretta interpretazione riferita ad un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille. Il riferimento al pagamento del tasso di premio pari o superiore al 60 per mille deve intendersi al tasso indicato dal Decreto Ministeriale 12 dicembre 2000 e non al tasso specifico aziendale, che penalizzerebbe proprio le imprese che registrano andamenti infortunistici positivi o effettuano investimenti in prevenzione.

L'art. 6, comma 2-ter, del Decreto-Legge 13 maggio 2011, n. 70, convertito con modificazioni dalla Legge 12 luglio 2011, n. 106, ha aggiunto, all'art. 5, comma 2, della Legge n. 68/1999, un ultimo periodo ai sensi del quale, fermo restando l'obbligo del versamento al Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili del contributo esonerativo di cui al comma 3 dello stesso articolo 5, per le aziende che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per cento, la procedura di esonero prevista dal medesimo art. 5 è sostituita da un'autocertificazione del datore di lavoro, che attesta l'esclusione dei lavoratori interessati dalla base di computo per la determinazione dell'aliquota d'obbligo.

La norma va interpretata, sia per la collocazione sistematica che per il dato letterale, come un'ipotesi di esclusione dalla base di computo, per la quale è espressamente indicato nell'autocertificazione lo strumento sufficiente per l'esonero.

Nel prospetto informativo, l'esclusione di questi lavoratori va indicata nella dicitura "Personale viaggiante/navigante" (Legge n. 68/199, art. 5, comma 2).

I nostri uffici sono a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Distinti saluti

**ANCE** | RAGUSA  
Il Direttore  
(Dot. Ing. Giuseppe Guglielmino)

