



*personalmente efficace, tecnicamente efficiente.*

## In questo numero:

Fisco

**1** A regime il bonus Renzi

Previdenza

**7** Aumentano i contributi previdenziali alla gestione separata INPS

Adempimenti

**14** Il prospetto informativo dei disabili

**Studio giallo s.r.l**

via spinelli, 6/F 46047 porto mantovano (mn)  
tel. 0376 392641-398174 fax 0376 396787  
c.f. e p.iva 02025210200  
mail: segreteria@ilpersonalepa.it  
www.ilpersonalepa.it

*Fisco*

## A regime il bonus Renzi

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

*Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali*

*Con la Legge di stabilità 2015 (L. 190/2014) il bonus Renzi, pari ad € 80 mensili e introdotto in via sperimentale per il 2014 dal D.L. 66/2014, va a regime. Il quadro normativo, seppure riscritto integralmente, non presenta significative novità.*

### **Il bonus Renzi diventa detrazione (?)**

**D**al maggio 2014 si riconosce ai dipendenti ed ad alcune categorie di redditi assimilati un bonus fiscale pari ad 80 euro mensili. La norma, di carattere transitorio e limitata al 2014, era stata introdotta dall'art. 1 del D.L. 66/2014.

La legge di stabilità del 2015 (art. 1, commi da 12 a 15, della L. 190/2014) stabilizza il beneficio fiscale riscrivendo (con la stessa tecnica normativa del citato D.L. 66/2014) l'art. 13, comma 1-bis, del Tuir (D.P.R. 917/1986).

*Art. 13, comma 1-bis, Tuir (a regime)*

*1-bis. Qualora l'imposta lorda determinata sui redditi di cui agli articoli 49, con esclusione di quelli indicati nel comma 2, lettera a), e 50, comma 1, lettere a), b), c), c-bis), d), h-bis) e l), sia di importo superiore a quello della detrazione spettante ai sensi del comma 1, compete un credito rapportato al periodo di lavoro nell'anno, che non concorre alla formazione del reddito, di importo pari a:*

- 1) 960 euro, se il reddito complessivo non è superiore a 24.000 euro;*
- 2) 960 euro, se il reddito complessivo è superiore a 24.000 euro ma non a 26.000 euro. Il credito spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 26.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 2.000 euro.*

*Art. 13, comma 1-bis, Tuir (per il 2014)*

*1-bis. Qualora l'imposta lorda determinata sui redditi di cui agli articoli 49, con esclusione di quelli indicati nel comma 2, lettera a), e 50, comma 1, lettere a), b), c), c-bis), d), h-bis) e l), sia di importo superiore a quello della detrazione spettante ai sensi del comma 1, è riconosciuto un credito, che non concorre alla formazione del reddito, di importo pari:*

- 1) a 640 euro, se il reddito complessivo non è superiore a 24.000 euro;*
- 2) a 640 euro, se il reddito complessivo è superiore a 24.000 euro ma non a 26.000 euro. Il credito spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 26.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 2.000 euro.*

Di fatto il quadro normativo risulta del tutto invariato salvo alcune doverose manutenzioni ordinarie. In particolare il credito passa da 640 euro (80 euro per 8 mesi) a 960 euro (80 euro per 12 mesi).

Inoltre, la norma specifica che ai fini del calcolo del reddito complessivo per il calcolo del credito non si considerano le seguenti norme di agevolazione:

- art. 3, c. 1, L. 238/2010 per gli incentivi fiscali connessi al rientro dei lavoratori in Italia;
- art. 17, c. 1, D.L. 185/2008 che norma gli incentivi per il rientro in Italia di docenti e ricercatori scientifici residenti all'estero;
- art. 44, c. 1, D.L. 78/2010 afferente gli incentivi per il rientro in Italia di ricercatori residenti all'estero.

Il bonus, erogato a titolo di "credito", deve essere corrisposto direttamente dal sostituto d'imposta senza alcuna richiesta da parte di beneficiari e deve essere rapportato al periodo di lavoro. Il quadro normativo di fatto risulta immutato e quindi si ritengono applicabili i chiarimenti istituzionali relativi all'anno 2014: Circ. Ag. Entrate n. 8/E, 9/E e 22/E del 2014; Ris. Ag. Entrate n. 48/E/2014, Circ. Inps 60/2014.

La stabilizzazione dell'istituto ha portato la dottrina a ritenere che il "credito" regolamentato dall'art. 13, comma 1-bis, del Tuir di fatto costituisca una nuova tipologia di detrazione anche se con caratteristiche particolari in quanto può essere riconosciuta oltre l'imposta lorda e, per i sostituti che non utilizzano l'F24 EP, deve essere compensata in modo esplicito nel mod. F24 con un apposito codice tributo.

Si riepilogano i tratti principali della norma.

#### A CHI SPETTA IL BONUS

Il bonus spetta al verificarsi, in modo congiunto, di tre presupposti:

- 1) il possesso di specifiche tipologie reddituali;
- 2) la sussistenza di un'imposta a debito dopo aver applicato le detrazioni da lavoro dipendente (tradizionali);
- 3) il possesso di un reddito complessivo inferiore a 26.000 euro.

#### 1) Le tipologie di reddito che danno diritto al credito

Per accedere al credito, il contribuente deve innanzitutto beneficiare di uno dei seguenti redditi:

- a) lavoro dipendente di cui all'articolo 49, comma 1, del Tuir;
- b) assimilati a quelli di lavoro dipendente di cui all'articolo 50, comma 1, del Tuir, di seguito specificati:
  - i compensi percepiti dai lavoratori soci delle cooperative (lett. a);
  - le indennità e i compensi percepiti a carico di terzi dai lavoratori dipendenti per incarichi svolti in relazione a tale qualità (lett. b);
  - le somme da chiunque corrisposte a titolo di borsa di studio, premio o sussidio per fini di studio o addestramento professionale (lett. c);
  - i redditi derivanti da rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (lett. c-bis);
  - le remunerazioni dei sacerdoti (lett. d);

- le prestazioni pensionistiche di cui al d.lgs. n. 124 del 1993 comunque erogate (lett. h-bis);
- i compensi per lavori socialmente utili in conformità a specifiche disposizioni normative (lett. l).

Rimangono esclusi dal credito i redditi da pensione, e gli altri redditi assimilati, tra i quali quelli da pubbliche funzioni (lett. f) e da cariche elettive (lett. g).

### 2) La capienza dell'imposta lorda

In secondo luogo è necessario calcolare l'imposta lorda solo sui redditi sopra indicati e scomputare le detrazioni per reddito di lavoro dipendente e assimilato previsti dall'art. 13, comma 1, del Tuir. Solo se l'imposta lorda supera le detrazioni è possibile aspirare al credito. Si tratta dei redditi superiori a 8.150 euro (circa). La circ. 8/E del 2014 ricorda che il calcolo deve essere effettuato considerando le nuove detrazioni in vigore dal 2014 e che il reddito complessivo per il calcolo delle detrazioni stesse deve essere assunto al netto del reddito dell'abitazione principale e delle relative pertinenze (art. 13, comma 6-bis, Tuir). Nel calcolo non devono essere considerate le detrazioni per familiari a carico (art. 12) o altre tipologie previste nel Tuir o in altre norme. Vanno considerati i redditi soggetti ad imposta sostitutiva per incremento di produttività (D.L. 93/2008, Circ. Ag. Entrate 9/E/2014, 3.1).

### 3) Il reddito complessivo inferiore a 26.000 euro

L'ultima condizione da accertare riguarda l'ammontare del reddito complessivo, che non deve superare i 26.000 euro. Il reddito complessivo è diverso da quello indicato al punto precedente (redditi di lavoro dipendente e alcune tipologie assimilati) e comprende tutte le categorie reddituali. Rimane sempre esclusa l'abitazione principale con le relative pertinenze. Nella verifica del limite devono essere considerati anche i redditi assoggettati a cedolare secca in quanto l'art. 3, c. 7, del D.Lgs. 23/2001 prevede che "Quando le vigenti disposizioni fanno riferimento, per il riconoscimento della spettanza o per la determinazione di deduzioni, detrazioni o benefici di qualsiasi titolo, anche di natura non tributaria, al possesso di requisiti reddituali, si tiene comunque conto anche del reddito assoggettato alla cedolare secca. (...)" (Circ. 9/E/2014, 2.5). Al contrario, non vanno considerati i redditi assoggettati ad imposta sostitutiva per incremento di produttività (D.L. 93/2008 e successivi decreti attuativi) (Circ. Ag. Entrate 9/E/2014, 3.1).

### A QUANTO AMMONTA IL CREDITO

Al verificarsi di tutte le condizioni illustrate, il credito è pari a 960 euro all'anno se il reddito complessivo (3' condizione) è inferiore a 24.000 euro. L'importo diminuisce progressivamente all'aumentare del reddito fino ad azzerarsi a 26.000 euro.

Il credito deve essere rapportato "al periodo di lavoro nell'anno". La circ. 8/E del 2014 (par. 3) specifica che il credito deve essere rapportato "considerando il numero di giorni lavorati nell'anno" applicando le "ordinarie regole applicabili a ciascuna tipologia di reddito" in quanto il decreto non prevede deroghe specifiche.

Da dove nascono allora gli 80 euro? Nascono dal fatto che la norma fa passare il credito dal cedolino paga ed impone ai sostituti d'imposta di ripartirlo "fra le retribuzioni erogate successivamente alla data di entrata in vigore del presente

decreto, a partire dal primo periodo di paga utile”. Ovvero, si tratta di ripartire 960 euro su 12 mensilità; quindi 80 euro al mese. Questo “giochino” funziona solo per i dipendenti che hanno diritto alle detrazioni per tutto l’anno.

La Circ. 9/E/2014 precisa che il bonus spetta per intero anche in caso di part-time (orizzontale, verticale e misto), mentre è escluso per i periodi di aspettativa non retribuita e in caso di premi di risultato erogati in anni successivi alla cessazione. Inoltre, specifica che può essere riconosciuto al *de cuius* anche se cessato prima del mese di maggio e potrà essere fatto valere in sede di dichiarazione dei redditi del deceduto presentata da un erede.

#### IL RUOLO DEL SOSTITUTO D’IMPOSTA

Il riconoscimento del credito avviene, ordinariamente, in busta paga per il tramite del sostituto d’imposta (artt. 23 e 29 del Dpr 600/1973), il quale, verificate le condizioni lo attribuisce “in via automatica”. La norma va applicata dal mese di maggio 2014; la Circ. Ag. Entrate 8/E del 2014 precisa che “solo nella particolare ipotesi in cui ciò non sia possibile per ragioni esclusivamente tecniche legate alle procedure di pagamento delle retribuzioni, i sostituti riconosceranno il credito a partire dalle retribuzioni erogate nel successivo mese di giugno, ferma restando la ripartizione dell’intero importo del credito spettante tra le retribuzioni dell’anno 2014”.

Il riconoscimento in “via automatica” del credito da parte del sostituto d’imposta implica che deve essere aggiunto alle retribuzioni erogate “senza attendere alcuna richiesta esplicita da parte dei beneficiari”.

Per il calcolo del credito il sostituto d’imposta devono (Circ. 9/E/2014, 2.1):

- verificare la “capienza” dell’imposta lorda sui redditi da lavoro rispetto alle detrazioni per lavoro (comma 1-bis dell’art. 13). In questo caso si devono considerare solo i redditi che danno potenzialmente diritto al credito;
- calcolare l’importo del credito spettante in relazione al reddito complessivo (comma 1-bis dell’art. 13), tenendo conto che il credito va rapportato al periodo di lavoro nell’anno (comma 3 dell’art. 1 del decreto). Se il periodo lavorato è inferiore a 365 giorni l’importo del credito deve essere riproporzionato;
- determinare l’importo da erogare in ciascun periodo di paga (commi 3 e 4 dell’art. 1 del decreto). L’art. 1, comma 5, del D.L. 66/2014 prevede che il credito è riconosciuto dal sostituto d’imposta “sugli emolumenti corrisposti in ciascun periodo di paga rapportandolo al periodo stesso”; la Circ. 9/E/2014 specifica che la quota è quantificata tenendo conto del numero di giorni lavorati in ciascun periodo di paga oppure con altri criteri, purché oggettivi e costanti, fermo restando l’obbligo di ripartire l’intero importo del credito (ad esempio, il mese).

Nel calcolo del credito il sostituto d’imposta dovrà tenere conto anche dei redditi percepiti in altri rapporti di lavoro e del bonus da questi eventualmente già riconosciuto. In caso di più rapporti di lavoro contestuali che comunque diano diritto al credito il lavoratore è tenuto a chiedere ad un sostituto di non applicarlo.

Rimane facoltà del sostituto comunicare eventuali ulteriori redditi da lavoro dipendente o assimilato percepiti da altri sostituti d’imposta ovvero ulteriori tipologie di reddito utili ai fini della corretta quantificazione del reddito complessivo. Su questo punto la circ. Ag. Entrate 8/E del 2014 (par. 6) precisa che “i contribuenti che non hanno i presupposti per il riconoscimento del beneficio, ad esempio perché

titolari di un reddito complessivo superiore a euro 26.000 derivante da redditi diversi da quelli erogati dal sostituto d'imposta, sono tenuti a darne comunicazione al sostituto d'imposta il quale potrà recuperare il credito eventualmente erogato dagli emolumenti corrisposti nei periodi di paga successivi a quello nel quale è resa la comunicazione e, comunque, entro i termini di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno o di fine rapporto”.

Il calcolo del reddito previsionale risulta particolarmente complesso nei mesi in cui vengono corrisposti compensi non ricorrenti (produttività, risultato, progettazione, ecc.) in quanto proiettando il reddito mensile su 13 mensilità rischierebbe, in quel mese, di far sfiorare il tetto dei 26.000 euro. Analogamente la proiezione solo del reddito erogato nel mese, senza considerare il salario accessorio erogato e da erogare, rischi di riconoscere il credito che potrebbe essere recuperato in sede di conguaglio. Il problema diventa più acuto quanto più il reddito è prossimo ai 24-26.000 euro. In ogni caso, il conguaglio di fine anno, sistema tutte queste difficoltà operative.

#### Gli adempimenti

Le somme erogate “sono recuperate (...) mediante l'istituto della compensazione” (art. 17, D.Lgs. 241/1997) utilizzano il codice tributo “1655” (Ris. Ag. Entrate 48/E/2014). La compensazione può avvenire con tutte le somme a debito nel mod. F24 (anche senzioni diverse dall'Erario) e l'importo è escluso dal limite dell'art. 34 della L. 388/2000 che fissa in 700.000 euro il tetto annuo compensabile. Non si applica neppure l'art. 31, del D.L. 78/2010 che prevede il divieto di compensazione dei crediti relativi ad imposte erariali in presenza di debiti iscritti a ruolo superiori a 1.500 euro. I sostituti d'imposta erogano il credito indipendentemente da ogni considerazione circa la capienza delle ritenute disponibili e dei contributi dovuti (Circ. Ag. Entrate 22/E/2014, 2.1).

Sia in sede di elaborazione degli stipendi mensili che, a maggior ragione, in sede di conguaglio il sostituto d'imposta potrebbe aver erogato del bonus per alcuni lavoratori e trattenuto per altri. In questo caso dovrà fare il saldo tra gli importi a credito e a debito e provvedere rispettivamente al recupero o al versamento in F24 utilizzando sempre il codice tributo “1655”.

La norma prevede che “Gli enti pubblici e le amministrazioni dello Stato possono recuperare le somme erogate ai sensi del comma 1 anche mediante riduzione dei versamenti delle ritenute e, per l'eventuale eccedenza, dei contributi previdenziali. In quest'ultimo caso l'INPS e gli altri enti gestori di forme di previdenza obbligatoria interessati recuperano i contributi non versati alle gestioni previdenziali rivalendosi sulle ritenute da versare mensilmente all'Erario” (comma 5). In caso di importi da recuperare la pubblica amministrazione potrà scegliere se presentare un F24 a zero esplicitando il codice “1655” ovvero solo il mod. F24EP con gli importi al netto del credito erogato (Circ. Ag. Entrate 9/E/2014, 4.2). Non è chiaro come si debba versare in F24EP un eventuale credito recuperato eccedente quello riconosciuto in quanto non è stato istituito il codice tributo corrispondente al “1655”.

Qualora vi fosse incapienza si procederà al recupero nel mese successivo. Peraltro si tratta di un caso molto particolare nelle pubbliche amministrazioni.

I crediti riconosciuti devono essere indicati sia nel modello CUD e nel 770 mentre gli scomputi confluiranno solo nel modello 770.

#### I CONTRIBUENTI PRIVI DI SOSTITUTO D'IMPOSTA

I soggetti beneficiari del credito e privi del sostituto d'imposta (si pensi ai rapporti cessati prima della mensilità di maggio 2014) potranno beneficiarne in sede di dichiarazione dei redditi. Il credito potrà essere utilizzato in compensazione (art. 17, D.Lgs. 241/1997) ovvero chiesto a rimborso.

*Previdenza***Aumentano i contributi previdenziali alla gestione separata INPS**

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

*Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali*

*Doveva concludersi nel 2010 il percorso disegnato dall'art. 1, comma 79, della L. 24 dicembre 2007, n. 247, di riavvicinamento delle aliquote contributive degli iscritti alla gestione separata Inps a quelle dei lavoratori dipendenti. Al contrario, nel 2012, sono stati registrati ben due interventi legislativi sul tema, creando un po' di scompiglio in quanto la successione delle norme è stata molto ravvicinata nel tempo. Ma non è finita: anche la legge di stabilità per l'anno 2014 mette mano per rimodulare le aliquote. Con il 2015, viene, però, a cessare la differenziazione, prevista per lo scorso anno, fra soggetti non iscritti ad altre forme previdenziali e titolari di partita IVA e quelli, sempre non iscritti ad altre forme previdenziali, ma non titolari di partita IVA.*

**Il passato**

**I** contributi previdenziali da corrispondere per gli iscritti alla gestione separata Inps (collaboratori coordinati e continuativi o a progetto, professionisti senza cassa, lavoratori autonomi occasionali con reddito superiore a 5.000 euro annui, venditori a domicilio con reddito superiore a 5.000 euro annui, associati in partecipazione) subiscono un aumento, di un punto percentuale all'anno, a partire dal 2007 fino al 2010, restano fermi nel 2011 e ripartono nel 2012, con un altro punto di aumento. Immutata, fino al 2011, la percentuale stabilita per l'anno 2008 per le aliquote contributive dei soggetti iscritti alla gestione separata, già provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria o titolari di pensione diretta. Nel 2012, la stessa registra un incremento di un punto percentuale.

Le aliquote possono essere così riassunte:

|   | 2007<br>(fino al 06/11)    | 2007<br>(dal 07/11)        | 2008                       | 2009                       | 2010<br>2011               | 2012                       |
|---|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| per i non iscritti ad altra forma di previdenza obbligatoria  | 23,50%<br>(23,00% + 0,50%) | 23,72%<br>(23,00% + 0,72%) | 24,72%<br>(24,00% + 0,72%) | 25,72%<br>(25,00% + 0,72%) | 26,72%<br>(26,00% + 0,72%) | 27,72%<br>(27,00% + 0,72%) |
| per i collaboratori e i professionisti iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria, per i lavoratori che | 16,00%                     | 16,00%                     | 17,00%                     | 17,00%                     | 17,00%                     | 18,00%                     |

|  |        |        |        |        |        |        |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| hanno contributi volontari o figurativi, per i titolari di pensione di reversibilità |        |        |        |        |        |        |
| per i titolari di pensione diretta   | 16,00% | 16,00% | 17,00% | 17,00% | 17,00% | 18,00% |

Per i soggetti non iscritti ad altra forma di previdenza obbligatoria, (come confermato dalla circolare Inps 11 gennaio 2007, n. 7), l'aliquota è comprensiva del contributo pari allo 0,50%, stabilito dall'art. 59, comma 16, della L. 449/997, destinato a finanziare l'indennità di maternità, l'assegno per il nucleo familiare e alla malattia, anche in caso di non degenza ospedaliera, così come previsto dall'art. 1, comma 788, della Finanziaria 2007. In attuazione del comma 791 della stessa norma, l'art. 7 del decreto Ministero del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, del 12/07/2007, ha elevato la suddetta percentuale, dallo 0,50% allo 0,72% con decorrenza 07 novembre 2007 (vedasi anche messaggio Inps n. 27090 del 09/11/2007).

Rimane confermato il massimale di reddito annuo, per tutti gli iscritti alla gestione separata, previsto dall'art. 2, comma 18, della L. 335/1995. Il massimale 2013 è stato fissato in € 100.123,00, con circolare Inps n. 18 del 04 febbraio 2014. Per l'anno 2015 l'importo del predetto massimale è stato elevato ad € 100.324,00 (circolare Inps n. 11 del 23 gennaio 2015).

## Il primo intervento legislativo del 2012

Un primo ritocco al quadro delle aliquote della gestione separata Inps avviene ad opera della riforma Fornero, Legge 28 giugno 2012, n. 92, all'articolo 2, comma 57, che ha modificato l'art. 1, comma 79, della L. 247/2007, prima citato. Sulla base di tale disposto normativo, lo sviluppo delle aliquote, per il 2013 e gli anni a venire, era così strutturato:

|  | 2013                       | 2014                       | 2015                       | 2016                       | 2017                       | 2018                       |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| per i non iscritti ad altra forma di previdenza obbligatoria   | 28,72%<br>(28,00% + 0,72%) | 29,72%<br>(29,00% + 0,72%) | 30,72%<br>(30,00% + 0,72%) | 31,72%<br>(31,00% + 0,72%) | 32,72%<br>(32,00% + 0,72%) | 33,72%<br>(33,00% + 0,72%) |
| per i collaboratori e i professionisti iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria, per i lavoratori che hanno contributi volontari o figurativi, per i titolari di pensione di reversibilità | 19,00%                     | 20,00%                     | 21,00%                     | 22,00%                     | 23,00%                     | 24,00%                     |
| per i titolari di pensione diretta   | 19,00%                     | 20,00%                     | 21,00%                     | 22,00%                     | 23,00%                     | 24,00%                     |

Erano, quindi, stato disposti aumenti, per tutte le categorie di soggetti interessati, di un punto percentuale all'anno, dal 2013 al 2018, per arrivare, a regime, al 33,72%

per coloro che non hanno altra copertura previdenziale e al 24% per i restanti iscritti alla gestione separata.

### Il secondo intervento legislativo del 2012

A fronte della protesta per il forte incremento dei contributi da versare ad opera dei soggetti privi di copertura previdenziale, il Governo è corso ai ripari, rimodulando gli aumenti con l'art. 46-bis, comma 1, lett. g), del Dl. 22 giugno 2012, n. 83, convertito con modificazioni, nella L. 7 agosto 2012, n. 134. In pratica, pur arrivando allo stesso risultato, è stata rallentata la corsa per i soggetti non aventi altra copertura previdenziale e, al contrario, accelerati gli aumenti per i restanti soggetti. Le nuove aliquote possono così riassumersi:

|  | 2013                       | 2014                       | 2015                       | 2016                       | 2017                       | 2018                       |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| per i non iscritti ad altra forma di previdenza obbligatoria   | 27,72%<br>(27,00% + 0,72%) | 28,72%<br>(28,00% + 0,72%) | 30,72%<br>(30,00% + 0,72%) | 31,72%<br>(31,00% + 0,72%) | 32,72%<br>(32,00% + 0,72%) | 33,72%<br>(33,00% + 0,72%) |
| per i collaboratori e i professionisti iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria, per i lavoratori che hanno contributi volontari o figurativi, per i titolari di pensione di reversibilità | 20,00%                     | 21,00%                     | 22,00%                     | 24,00%                     | 24,00%                     | 24,00%                     |
| per i titolari di pensione diretta   | 20,00%                     | 21,00%                     | 22,00%                     | 24,00%                     | 24,00%                     | 24,00%                     |

Il quadro sopra descritto risulta essere quello da applicare per il calcolo dei contributi per il 2013. Per tale anno, quindi, restava ferma l'aliquota del 2012 per i soggetti non aventi altra copertura previdenziale, pari al 27,72%, mentre aumenta di ben 2 punti percentuali l'aliquota per gli altri soggetti, arrivando al 20,00%.

### La legge di stabilità 2014 (L. 27 dicembre 2013, n. 147)

Già con la presentazione del maxi-emendamento da parte del Governo alla prima stesura della legge veniva in rilievo il comma 491 dell'art. 1, il quale prevede che:

*All'articolo 1, comma 79, secondo periodo, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, e successive modificazioni e integrazioni, le parole "al 21 per cento per l'anno 2014, al 22 per cento per l'anno 2015" sono sostituite dalle seguenti "al 22 per cento per l'anno 2014, al 23,5 per cento per l'anno 2015".*

In sostanza, vengono ad essere ritoccate le aliquote contributive per i soggetti già provvisti di altra copertura previdenziale e per i pensionati, iscritti alla gestione separata, anticipando al 2014 l'aliquota precedentemente prevista per il 2015 (il 22%) e creando un altro scalino del 23,50% per l'anno 2015. Per il momento (ma siamo ancora lontani) non sono state modificate le aliquote previste per gli anni 2016 e seguenti.

In sede di approvazione definitiva della legge di stabilità 2014, al fine di agevolare i piccoli professionisti, è stato introdotto il comma 744, sempre all'art. 1, il quale dispone che:

*“Per l'anno 2014, per i lavoratori autonomi, titolari di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto, iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, che non risultino iscritti ad altre gestioni di previdenza obbligatoria nè pensionati, l'aliquota contributiva, di cui all'articolo 1, comma 79, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, è del 27 per cento. Conseguentemente, l'autorizzazione di spesa relativa al Fondo per interventi strutturali di politica economica di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 282, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307, è ridotta di 40 milioni di euro per l'anno 2014.”*

In pratica viene bloccato, limitatamente all'anno scorso e solo per i titolari di partita IVA, quel processo di aumento delle aliquote, già previsto nel DL. n. 83/2012. Pertanto, solo per il 2014, ai titolari di partita IVA iscritti alla gestione separata continua ad applicarsi l'aliquota del 27,72%, mentre per tutti gli altri soggetti, che non sono iscritti ad altra gestione previdenziale, l'aliquota si incrementa e passa al 28,72%.

Di seguito, si riporta il prospetto aggiornato con le novità della legge di stabilità 2014.

|  | 2013                       | 2014                       | 2015                       | 2016                       | 2017                       | 2018                       |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| per i non iscritti ad altra forma di previdenza obbligatoria e non titolari di partita IVA   | 27,72%<br>(27,00% + 0,72%) | 28,72%<br>(28,00% + 0,72%) | 30,72%<br>(30,00% + 0,72%) | 31,72%<br>(31,00% + 0,72%) | 32,72%<br>(32,00% + 0,72%) | 33,72%<br>(33,00% + 0,72%) |
| per i non iscritti ad altra forma di previdenza obbligatoria e titolari di partita IVA   | 27,72%<br>(27,00% + 0,72%) | 27,72%<br>(27,00% + 0,72%) | 30,72%<br>(30,00% + 0,72%) | 31,72%<br>(31,00% + 0,72%) | 32,72%<br>(32,00% + 0,72%) | 33,72%<br>(33,00% + 0,72%) |
| per i collaboratori e i professionisti iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria, per i lavoratori che hanno contributi volontari o figurativi, per i titolari di pensione di reversibilità | 20,00%                     | 22,00%                     | 23,50%                     | 24,00%                     | 24,00%                     | 24,00%                     |
| per i titolari di pensione diretta   | 20,00%                     | 22,00%                     | 23,50%                     | 24,00%                     | 24,00%                     | 24,00%                     |

### La ripartizione dei contributi

Invariata anche la suddivisione del contributo fra collaboratore e committente, che resta fissata in un terzo a carico del primo e nei due terzi a carico del secondo. L'aumento ricade, quindi, nella medesima proporzione, sia sul collaboratore che sul committente.

Nessuna novità anche per i professionisti, i quali continuano a riaddebitare l'aliquota fissa del 4%. In questo caso, l'incremento dell'aliquota contributiva viene sopportato interamente dal professionista.

Di seguito si riporta un prospetto riassuntivo, con riferimento all'anno 2015.

|  | 2014                       | A carico<br>collaboratore/<br>professionista | A carico<br>committente |
|--|----------------------------|--|-------------------------|
| per i non iscritti ad altra forma di previdenza obbligatoria e non titolari di partita IVA   | 30,72%<br>(30,00% + 0,72%) | 10,24%                                       | 20,48%                  |
| per i non iscritti ad altra forma di previdenza obbligatoria e titolari di partita IVA   | 30,72%<br>(30,00% + 0,72%) | 26,72%                                       | 4,00%                   |
| per i collaboratori e iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria, per i lavoratori che hanno contributi volontari o figurativi, per i titolari di pensione di reversibilità                        | 23,50%                     | 7,83%  | 15,67%                  |
| per i professionisti titolari di partita IVA iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria, per i lavoratori che hanno contributi volontari o figurativi, per i titolari di pensione di reversibilità | 23,50%                     | 19,50%                                       | 4,00%                   |
| per i titolari di pensione diretta   | 23,50%                     | 7,83%  | 15,67%                  |

### Il principio di cassa

Il nuovo incremento delle aliquote decorre dal 1° gennaio 2015 e quindi deve essere applicato ai compensi maturati da tale data.

Ci si pone il problema, invece, se le nuove aliquote debbano essere applicate anche ai compensi pagati nel 2015 e relativi ad anni precedenti.

A tal fine, l'art. 2, comma 27, della L. 335/1995, prevede che il contributo alla gestione separata "è applicato sul reddito delle attività determinato con gli stessi criteri stabiliti ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche" (Circolare Inps n. 7/2007). Il riferimento alla normativa fiscale porta a concludere che:

- in caso di co.co.co., trattandosi di compensi assimilati a quelli di lavoro dipendente, ai sensi dell'art. 50, comma 1, lett. c-bis), del Tuir, il reddito si determina con il principio della cassa, avendo solo cura di ricordare che, ai sensi dell'art. 51 dello stesso Testo Unico, le somme corrisposte entro il giorno 12 del mese di gennaio, riferiti a prestazioni effettuate entro il 31 dicembre dell'anno precedente, si considerano percepite nel periodo d'imposta precedente (c.d. principio di cassa allargato). Conseguentemente i pagamenti fatti ai co.co.co. con i cedolini di gennaio 2015 (solitamente il giorno 27 gennaio) per prestazioni eseguite nel 2014, devono scontare le nuove aliquote. Non è improbabile che gli impegni di spesi tenuti a residuo possano risultare incapienti. Qualora, invece, i suddetti compensi dovessero essere erogati entro il 12 gennaio 2015, gli stessi scontano le aliquote contributive in vigore nell'anno 2014;
- in caso di prestazioni occasionali, essendo qualificate come redditi diversi ex art. 67, comma 1, lett. l), del Tuir, si applica ancora il principio di cassa (in questo caso, però, non è prevista la cassa allargata). Valgono, quindi, le stesse considerazioni fatte per le co.co.co.. Si ricorda che la franchigia dei 5.000 euro

segue la cassa per cui ricomincia da zero all'inizio di ciascun anno (si veda il paragrafo successivo).

La conferma di tale impostazione è contenuta anche nella circolare Inps n. 8/2008, già citata.

### **Le prestazioni occasionali**

Come detto, l'aumento delle aliquote interessa anche i soggetti esercenti attività di lavoro autonomo occasionale, qualora il reddito annuo derivante da dette attività sia superiore ad euro 5.000. Elemento distintivo con la collaborazione deve essere ricercato nell'assenza del coordinamento con l'attività del committente, che determina una completa autonomia del lavoratore circa il tempo ed il modo della prestazione, senza alcun inserimento funzionale nell'organizzazione dell'ente. Il lavoratore deve tenere costantemente monitorati gli incassi avvenuti nell'anno solare derivanti da prestazioni di lavoro autonomo occasionale, atteso che, nel mese in cui supera la fascia di esenzione di euro 5.000, deve procedere immediatamente all'iscrizione presso la gestione separata Inps.

Ai fini del calcolo del predetto limite di esenzione deve essere applicato il principio della cassa. Il lavoratore autonomo ha l'obbligo di comunicare immediatamente ai committenti il proprio status ai fini previdenziali. Se, all'inizio del rapporto il lavoratore occasionale, non ha superato la soglia di esenzione, prima di ricevere il compenso che ne determina il superamento, deve comunicarlo al committente al fine di consentire a quest'ultimo di assolvere gli obblighi conseguenti. Se da una parte costituisce obbligo per il lavoratore comunicare la propria situazione previdenziale, dall'altra parte è diritto del committente conoscere tale situazione. Il committente, appreso dal lavoratore occasionale il superamento dei 5.000 euro, ha tutti gli obblighi previdenziali previsti per una collaborazione coordinata e continuativa.

### **La quantificazione del compenso**

La disposizione era contenuta nel comma 772 dell'articolo unico della legge finanziaria per l'anno 2007, il quale prevedeva che il compenso per i lavoratori a progetto fosse proporzionale alla qualità e quantità delle prestazioni effettuate e il suo ammontare dovesse essere fissato avendo riguardo alle retribuzioni percepite dai lavoratori dipendenti che svolgono mansioni dal contenuto analogo in tema di professionalità. Ora, nuovamente, la lettera c) del comma 23 dell'articolo 1 della riforma Fornero, riscrivendo l'art. 63 del D.Lgs. 276/2003, ha disposto che:

*“1. Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e, in relazione a ciò nonché alla particolare natura della prestazione e del contratto che la regola, non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività, eventualmente articolati per i relativi profili professionali tipici e in ogni caso sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più*

*rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati.*

*2. In assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto”*

La suddetta previsione è di dubbia applicabilità agli enti locali, in quanto fa riferimento ai lavoratori a progetto di cui alla cosiddetta “Legge Biagi”, che, come è noto, non è direttamente applicabile alle Pubbliche Amministrazioni. Si evidenzia, però, come la lettera a) del medesimo comma 23, che va a modificare l’art. 61 sempre del D.Lgs. 276/2003, parli di “*rappporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all’articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile*”. Ne consegue che la confusione circa l’applicabilità delle norme in questione ai co.co.co. degli enti locali cresce.

In ogni caso, si confermano le perplessità circa la fissazione di un limite al compenso avvenuta per legge, in violazione alla libera determinazione delle parti attrici di un contratto di tipo privatistico.

Qualora la norma risultasse applicabile anche alla Pubblica Amministrazione, poiché i contratti di co.co.co. possono essere stipulati solo per elevate professionalità (almeno secondo gli orientamenti della Funzione Pubblica), il prestatore d’opera dovrà essere in possesso almeno del diploma di laurea e, di conseguenza, il compenso dovrà essere paragonato allo stipendio spettante al personale dipendente inquadrato nella categoria D del CCNL Enti Locali per la non dirigenza.

*Adempimenti*

## Il prospetto informativo dei disabili

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

*Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali*

### **Il prospetto informativo dei disabili: novità per la PA**

La trasmissione del prospetto disabili dovrà essere effettuata da parte dei datori di lavoro che occupano almeno 15 dipendenti esclusivamente in via telematica ai centri per l'impiego, secondo le modalità previste dalle singole regioni, entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento. Qualora il termine cadesse in giorno festivo si applica la regola generale prevista nell'art. 155, comma 4, del C.P.C. secondo la quale la scadenza è prorogata di diritto al primo giorno seguente non festivo (Circ. Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali n. 2/2010 del 22 gennaio 2010). Deve quindi ritenersi superato il contenuto della nota del Ministero del Lavoro 8831 del 16/12/2008 secondo la quale il termine, anche se cadente in sabato, deve considerarsi perentorio e non ulteriormente prorogabile al giorno lavorativo immediatamente successivo (Risposta ad Interpello, Ministero del lavoro e della previdenza sociale 22 dicembre 2005, n. 3146) in quanto la trasmissione avviene in via telematica.

La comunicazione deve essere effettuata solo nel caso in cui siano intervenuti cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva. La trasmissione può avvenire, direttamente ovvero tramite un soggetto abilitato. Per l'individuazione dei soggetti abilitati si veda la nota circolare n. 8371 del 21/12/2007 in materia di comunicazioni obbligatorie.

In caso contrario, qualora l'ente non abbia subito entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello dell'invio del prospetto cambiamenti nella situazione occupazionale tale da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, lo stesso non è tenuto ad alcun adempimento in relazione all'invio del prospetto.

L'art. 9 del D.L. 138/2011 ha modificato in modo significativo le regole in merito alla compensazione territoriale contenuta nell'art. 5, commi 8, 8-bis e 8-ter, della L. 68/1999. I datori di lavoro privati, anche a livello di gruppo, dovranno rispettare le quote di riserva a livello nazionale procedendo direttamente alle compensazioni territoriali. La compensazione dovrà essere comunicata nel prospetto annuale disabili di cui all'art. 9 della stessa L. 68/1999. Per il datore di lavoro pubblico l'art. 5, comma 8-ter prevede la possibilità di "essere autorizzati, su loro motivata richiesta, ad assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima regione".

Altre novità sono state introdotte nel corso del 2012. In particolare, si segnala l'art. 4, comma 27, lett. a), del Dl 92/2012, così come modificato dall'art. 46 bis, comma 1, lett. l), del Dl 83/2012, convertito nella L. 134/2012, che elenca, fra i soggetti esclusi dalla base di calcolo della quota disabili, i lavoratori assunti a tempo determinato con contratto di durata fino a sei mesi. Il predetto limite era, in passato, fissato in nove mesi.

### **Le novità per la Pubblica amministrazione**

Nell'ambito della PA le cose, come sempre, sono più complicate: l'art. 7, c. 6, del D.L. 101/2013 ha modificato la materia del collocamento obbligatorio prevedendo che *“Le amministrazioni pubbliche procedono a rideterminare il numero delle assunzioni obbligatorie delle categorie protette sulla base delle quote e dei criteri di computo previsti dalla normativa vigente, tenendo conto, ove necessario, della dotazione organica come rideterminata secondo la legislazione vigente. All'esito della rideterminazione del numero delle assunzioni di cui sopra, ciascuna amministrazione è obbligata ad assumere a tempo indeterminato un numero di lavoratori pari alla differenza fra il numero come rideterminato e quello allo stato esistente. La disposizione del presente comma deroga ai divieti di nuove assunzioni previsti dalla legislazione vigente, anche nel caso in cui l'amministrazione interessata sia in situazione di soprannumerarietà”*.

Il successivo comma 7 prevede che *“il Dipartimento per la funzione pubblica e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, per quanto di rispettiva competenza, monitorano l'adempimento dell'obbligo di cui al comma 6”*.

Per altro verso l'art. 9, c. 6, della L. 68/1999 prevede che il prospetto disabili deve essere compilato e trasmesso solo nel caso in cui vi siano delle modifiche rispetto agli obblighi occupazionali.

La Funzione Pubblica, Nota operativa DFP 0073731 del 30/12/2014, chiarisce che al fine di semplificare il monitoraggio da parte dello stesso Dipartimento della Funzione Pubblica e delle competenti Direzioni generali del Ministero relativamente all'attuazione della legge 68/1999 nel settore pubblico, alla luce di quanto disposto dal richiamato articolo 7, comma 7, del d.l. 101/2013, è necessario che le amministrazioni procedano alla compilazione e all'invio del prospetto informativo anche nei casi in cui, rispetto all'ultimo prospetto inviato, non siano intervenuti cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva ossia anche nei casi in cui, ai sensi dell'art. 9, comma 6, della legge 68/1999, non sussisterebbe detto obbligo.

In pratica, tutte le PA con più di 15 dipendenti devono comunque trasmettere il prospetto disabili anche se non ci sono cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva.

Le novità riguardano anche le modalità di calcolo della base di computo sulla quale determinare il numero di assunzioni obbligatorie da effettuare ai sensi dell'art. 4, comma 1, della L. 68/1999. La circolare ricorda che la norma richiede di *“tener conto, ove necessario, della dotazione organica come rideterminata secondo la legislazione vigente”* e spiega che questo passaggio ha delle implicazioni operative immediate. Infatti, la base di computo dovrà tener conto della dotazione organica vigente nel

senso che se questa è inferiore ai dipendenti in servizio la base di computo si dovrà calcolare sulla dotazione organica e non sui dipendenti in servizio. In altri termini, qualora la dotazione sia numericamente inferiore rispetto alla base di computo occorre tenere conto della predetta dotazione organica “nettizzando” la base di computo della parte eccedente la dotazione organica.

Di fatto si applica la seguente equazione:

*Base di computo = personale in servizio – personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica*

La Funzione Pubblica specifica che la portata innovativa della norma consiste nel dover procedere all'assunzione, anche in situazione di soprannumerarietà di personale, fino alla copertura integrale della quota obbligatoria prevista dalla L. 68/1999 (cfr Circ. Ministero per la pubblica amministrazione e semplificazione n. 5 del 21 novembre 2013).

### **Il quadro normativo**

Il quadro normativo è stato definito dall'art. 40, comma 4, del D.L. 112/2008, convertito in L. 133/2008, il quale ha sostituito l'art. 9, comma 6, della L. 68/1999. Secondo il nuovo dettato normativo “*i datori di lavoro pubblici e privati, soggetti alle disposizioni della presente legge sono tenuti ad inviare in via telematica agli uffici 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 di cui all'articolo 3, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori di cui all'articolo 1. Se, rispetto all'ultimo prospetto inviato, non avvengono cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, il datore di lavoro non è tenuto ad inviare il prospetto. Al fine di assicurare l'unitarietà e l'omogeneità del sistema informativo lavoro, il modulo per l'invio del prospetto informativo, nonché la periodicità e le modalità di trasferimento dei dati sono definiti con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e previa intesa con la Conferenza Unificata. I prospetti sono pubblici. Gli uffici competenti, al fine di rendere effettivo il diritto di accesso ai predetti documenti amministrativi, ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241, dispongono la loro consultazione nelle proprie sedi, negli spazi disponibili aperti al pubblico*”.

Per quanto riguarda il quadro normativo complessivo si deve far riferimento alle seguenti disposizioni:

- art. 9, comma 6, L. 68/1999: obbligo di presentare il prospetto informativo per l'avviamento al lavoro dei disabili;
- DPR 333/2000: regolamento di attuazione della L. 68/1999 recante norme per il diritto al lavoro dei disabili;
- Dm 12/12/2005: regime sanzionatorio di cui all'art. 15 , c. 1, L. 68/1999;
- nota 8831/2008 del Ministero del Lavoro;

- Dm 2/11/2010: disposizioni riguardanti il prospetto informativo disabili;
- Nota Ministero del Lavoro n. 7966 del 14/12/2010;
- art. 9 D.L. 138/2011, Decreto direttoriale del 17 settembre 2013, n. 345 e nota del Ministero del Lavoro n. 39/0016522 del 12 dicembre 2013: regole per la compensazione territoriale.

Con l'approvazione del Dm 2/11/2010 il legislatore ha definito il nuovo quadro normativo di semplificazione iniziato con il D.Lgs. 82/2005.

Il Dm definisce il modulo di comunicazione, la periodicità e le modalità di trasferimento dei dati. Il prospetto informativo potrà essere trasmesso esclusivamente in via telematica senza alcuna possibilità di utilizzo del modello cartaceo tramite i servizi informatici resi disponibili dai servizi competenti (art. 6, comma 1, della L. 68/1999) i quali rilasciano ricevuta dell'avvenuta trasmissione riportante data ed ora di ricezione. La ricevuta fa fede, salvo prova di falso, per documentare l'adempimenti di legge.

Risulta singolare, se non addirittura incomprensibile, la previsione dell'art. 4, comma 3, dello stesso Dm secondo la quale in caso di mancato funzionamento dei servizi informatici i servizi competenti rilasciano su richiesta degli interessati idonea documentazione attestante l'adempimento, fermo restando l'obbligo di invio nel primo giorno utile successivo. La domanda che sorge spontanea e che rimane priva di risposta è la seguente: se non esiste più l'alternativa cartacea come può concretizzarsi questa procedura?

Il Dm precisa, inoltre, che, in caso di indisponibilità dei servizi informatici a livello territoriale, l'adempimento dovrà essere effettuato per il tramite del servizio messo a disposizione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali (art. 7).

Infine, il Dm abroga il precedente Dm 22/11/1999 che prevedeva i vecchi criteri relativi alla trasmissione del prospetto informativo dei disabili.

## **Le assunzioni obbligatorie**

Ai sensi dell'art. 3 della L. 68/1999 i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori disabili nella seguente misura:

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

### Le modalità di assunzione

Il quadro normativo per l'assunzione di disabili da parte delle pubbliche amministrazioni è contenuto nelle seguenti disposizioni:

- art. 8, comma 1, della L. 68/1999 il quale dispone che *“Le persone di cui al comma 1 dell'articolo 1, che risultano disoccupate e aspirano ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, si iscrivono nell'apposito elenco tenuto dagli uffici competenti”*;
- art. 35, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 prevede *“le assunzioni obbligatorie da parte delle amministrazioni pubbliche, aziende ed enti pubblici dei soggetti di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, avvengono per chiamata numerica degli iscritti*

- nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere”;
- art. 7, comma 4, del D.P.R. n. 333/2000 stabilisce ancora che “i datori di lavoro pubblici effettuano le assunzioni con chiamata nominativa dei soggetti disabili solo nell’ambito delle convenzioni, stipulate ai sensi dell’articolo 11, della legge n. 68 del 1999”;
  - art. 7, comma 6, D.L. 101/2013 per il quale “Le amministrazioni pubbliche procedono a rideterminare il numero delle assunzioni obbligatorie delle categorie protette sulla base delle quote e dei criteri di computo previsti dalla normativa vigente, tenendo conto, ove necessario, della dotazione organica come rideterminata secondo la legislazione vigente. All’esito della rideterminazione del numero delle assunzioni di cui sopra, ciascuna amministrazione è obbligata ad assumere a tempo indeterminato un numero di lavoratori pari alla differenza fra il numero come rideterminato e quello allo stato esistente. La disposizione del presente comma deroga ai divieti di nuove assunzioni previsti dalla legislazione vigente, anche nel caso in cui l’amministrazione interessata sia in situazione di soprannumerarietà. Per i lavoratori delle categorie protette di cui all’articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, assunti a tempo determinato nel rispetto dell’articolo 7, comma 2, della medesima legge n. 68 del 1999, si applica l’articolo 5, commi 4-quater e 4-sexies, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni, nei limiti della quota d’obbligo”;
  - art. 5, c. 4-quater e 4-sexies, D.Lgs. 368/2001 applicabile anche alla PA in forza dell’art. 7, comma 6, del D.L. 101/2013, secondo il quale al personale disabile assunto a tempo determinato per più sei si applica il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro i successivi dodici mesi;
  - art. 3, comma 6, D.L. 90/2014: “i limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d’obbligo”.

L’iscrizione all’elenco “è funzionale ad un utile inserimento lavorativo” del soggetto disabile e quindi non può costituire una condizione necessaria per accedere al concorso pubblico il quale è volto alla individuazione dei soggetti con i quali la pubblica amministrazione potrà sottoscrivere un contratto di lavoro. L’iscrizione all’elenco costituisce, al contrario, presupposto necessario per accedere alla riserva dei posti nelle procedure selettive e condizione per la chiamata numerica e nominativa. In altri termini, l’iscrizione nelle liste di collocamento è necessaria ai fini della sottoscrizione del contratto di lavoro e non lo è per la partecipazione al concorso pubblico (Ministero del Lavoro, interpello 50/2011).

### **La modifica dell’obbligo di assunzione dopo il 31 dicembre 2009**

Qualora in corso d’anno, per effetto della modifica del numero dei dipendenti, insorga l’obbligo di nuove assunzioni, rimane comunque confermato che il datore di lavoro debba inviare il prospetto telematico con cadenza annuale e non entro il termini di sessanta giorni previsto dall’art. 9, comma 1, della L. 68/1999. In ogni caso, sempre entro sessanta giorni dalla scopertura ai sensi dello stesso art. 9, comma 1, scatta l’obbligo di invio della richiesta di assunzione, ma non di invio del

prospetto (Circ. Min. Lavoro n. 2/2010, par. 2). L'invio del prospetto informativo è considerato alla stregua della richiesta di avviamento quando da tale prospetto emergano quote riservate ai disabili scoperte.

## Il calcolo della quota di riserva

Ai fini della corretta quantificazione dei disabili da assumere (c.d. quota di riserva) si considerano i lavoratori occupati nell'ente (art. 4, L. 68/1999 e art. 3 DPR 333/2000). Come chiarito dal Ministero del Lavoro, nella risposta presente tra le FAQ del portale pubblico per il lavoro, rinvenibili sul sito [www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it), la fotografia dei dipendenti deve avvenire alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Si riporta, di seguito, la risposta in questione:

**“A quale data il datore di lavoro deve applicare i criteri di computo di cui all'articolo 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?”**

La norma non fissa un preciso momento per il calcolo dell'organico. Tuttavia, dato che la redazione del prospetto informativo di cui alla legge 68/99, 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.”

Nel calcolo dei dipendenti per la determinazione della quota di riserva bisogna procedere ad una serie di esclusioni, non tutte applicabili alla pubblica amministrazione. Tra le esclusioni che interessano gli enti locali possiamo considerare:

- *dirigenti* (art. 4, c. 1, L. 68/1999), intendendo per tali i soggetti ai quali si applica il contratto separato per l'area della dirigenza (Ministero del Lavoro, circolare n. 17699 del 12 dicembre 2012). Con l'interpello n. 24/2009 del 20 marzo 2009, confermato anche dall'interpello n. 50/2011, il Ministero del Lavoro ha risposto all'Anci in merito al computo dei *funzionari responsabili degli uffici* e dei servizi negli enti locali privi di personale con qualifica dirigenziale ai fini del collocamento obbligatorio dei disabili. Il Ministero, richiamando l'art. 109, comma 2, del D.Lgs. 267/2000, ricorda che nei comuni privi di personale con qualifica dirigenziale, le funzioni dirigenziali possono essere attribuite ai responsabili degli uffici o dei servizi, indipendentemente dalla loro qualifica funzionale, con provvedimento motivato del Sindaco. In virtù del provvedimento che affida ai funzionari responsabili degli uffici e dei servizi le funzioni dirigenziali, deve ritenersi corretta l'esclusione di tale personale dalla base di computo della quota di riserva ai fini del collocamento obbligatorio dei disabili. L'art. 4 della L. n. 68/1999, recante i “criteri di computo della quota di riserva”, esclude dal novero dei soggetti computabili, tra l'altro, proprio “i dirigenti”, a cui vanno dunque equiparati i soggetti che, in virtù di tali specifici provvedimenti, svolgono le relative funzioni. Lo stesso interpello richiama, in modo non proprio cristallino e con una certa confusione tra posizioni organizzative dipendenti dell'ente e posizioni con incarico fiduciario, l'art. 110 del Tuel il quale rinvia al “regolamento degli uffici e dei servizi” al fine di individuare “i limiti, i criteri e le modalità” con cui possono essere affidati gli incarichi;

- in modo analogo si procede per i *segretari* comunali e provinciali. In particolare, i segretari di fascia A e B risultano essere stati equiparati ai dirigenti ai fini dell'applicazione di diverse disposizioni in tema di lavoro. Alla luce del parere espresso dal Ministero del Lavoro in merito ai titolari di posizione organizzativa in assenza di dirigenza risulta difficile non considerare anche i segretari di fascia C tra i soggetti da escludere dalla base di computo;
- contratti *formazione e lavoro* (art. 3, c. 1, DPR 333/2000);
- *contratti a termine fino a 6 mesi*. Come detto, l'abbreviazione della durata, da nove a sei mesi, è stata introdotta dalla legge Fornero, come modificata dal DL 83/2012. Il nuovo testo dell'art. 4, comma 1, della L. 68/1999 risulta, quindi, essere il seguente:

*“Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, sono computati di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato. Ai medesimi effetti, non sono computabili: i lavoratori occupati ai sensi della presente legge, i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, i lavoratori assunti con contratto di inserimento, i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore, i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività, i soggetti impegnati in lavori socialmente utili assunti ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, i lavoratori a domicilio, i lavoratori che aderiscono al programma di emersione, ai sensi dell'articolo 1, comma 4-bis, della legge 18 ottobre 2001, n. 383, e successive modificazioni. Restano salve le ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore. Per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale si applicano le norme contenute nell'articolo 18, comma secondo, della legge 20 maggio 1970, n. 300, come sostituito dall'articolo 1 della legge 11 maggio 1990, n. 108”*

Considerato quanto già precisato in ordine alla data di riferimento, sorge il dubbio circa il fatto che il rapporto di lavoro a tempo determinato debba sussistere al 31 dicembre ovvero se sia sufficiente che il lavoratore abbia sottoscritto un contratto della durata superiore a 6 mesi. Sentite informalmente alcune strutture deputate, le stesse hanno confermato che i contratti a termine rilevano se, contemporaneamente, abbiano durata superiore a 6 mesi e siano in essere al 31 dicembre. Nelle FAQ riportate su [www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it) si specifica che devono essere computati i contratti a tempo determinato che inizialmente erano inferiori a 6 mesi ma che hanno superato il predetto limite a fronte di proroghe stipulate entro il 31 dicembre.

Sempre a in tema di contratti a tempo determinato, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Direzione generale per l'attività ispettiva – con circolare n. 18 del 18 luglio 2012, a proposito delle novità introdotte dalla riforma Fornero, chiarisce, nel paragrafo dedicato alla disciplina del collocamento dei disabili, come “i lavoratori con contratto a termine vadano computati nel numero dei dipendenti qualora il loro inserimento sia indispensabile per la realizzazione del ciclo produttivo; sicché non andrebbero considerati i lavoratori assunti a tempo determinato per ragioni sostitutive”. Quindi, il dipendente assunto a termine in sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto non va considerato nella determinazione della quota di riserva, anche se la durata del contratto è superiore a 6 mesi;

- contratti di *somministrazione*, solo per le relative agenzie;

- contratti di *telelavoro*;
- servizi di polizia, della protezione civile e della difesa nazionale. Il collocamento dei disabili è previsto nei soli servizi amministrativi (art. 3, c. 4, L. 68/1999). Relativamente all'applicazione del citato articolo agli *agenti di polizia municipale* il Ministero del Lavoro si è espresso specificando che, per orientamento già consolidato, la disposizione deve essere interpretata in modo estensivo, e che la locuzione "servizi di polizia" include anche le funzioni di Polizia Municipale (Ministero del Lavoro, lettera circolare del 22 febbraio 2001 Prot.. 293/M2);
- soggetti *disabili in forza*;
- soggetti in forza ex art. 18, comma 2, L. 68/1999 (art. 3, comma 1, DPR 333/2000);

Per quanto riguarda altre esclusioni non direttamente attinenti agli enti locali:

- contratto di apprendistato (art. 3, c. 1, DPR 333/2000);
- contratti di reinserimento (art. 3, c. 1, DPR 333/2000);
- contratti di lavoro a domicilio (art. 3, c. 1, DPR 333/2000);
- lavoratori operanti esclusivamente all'estero (art. 3, c. 1, DPR 333/2000);
- soci di cooperative di produzione e lavoro;
- soggetti di cui all'art. 3, commi 3 e 4, della Legge 68/1999; (partiti politici, organizzazioni sindacali, ONLUS, istituti di vigilanza privati, protezione civile e difesa nazionale);
- soggetti di cui art. 5 comma 2, della L. 68/1999 (personale viaggiante).

Inoltre, non sono da considerarsi nuove assunzioni (circ. Ministero del Lavoro 4/2000):

- quelle effettuate per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, per la durata dell'assenza;
- quelle dei lavoratori che sono cessati dal servizio qualora siano sostituiti entro sessanta giorni dalla predetta cessazione;
- le assunzioni effettuate ai sensi della legge n. 68/1999.

Regole specifiche sono previste per i contratti a tempo parziale i quali si computano in proporzione all'orario svolto rispetto alle ore lavorative ordinarie effettuate nell'azienda, con arrotondamento alla unità della frazione di orario superiore alla metà di quello normale. Pertanto, il calcolo aritmetico verrà effettuato sommando le ore di tutti i contratti part-time e rapportando la somma così ottenuta al totale delle ore prestate a tempo pieno, in base al contratto collettivo di lavoro della categoria, con il successivo arrotondamento ad unità delle frazioni superiori al 50% (Circ. Ministero del Lavoro n. 44 del 26/06/2000).

Per quanto riguarda, invece, il computo dei lavoratori disabili occupati part-time a copertura della quota di riserva, dovrà considerarsi singolarmente l'orario prestato da ciascun lavoratore, rapportato al normale orario a tempo pieno, con arrotondamento ad unità qualora l'orario superi il 50 per cento dell'orario ordinario.

In sostanza, per il computo dei part-time disabili il calcolo viene fatto sul singolo dipendente mentre per il computo complessivo dei lavoratori a part-time non disabili il computo è fatto sommando le ore di tutti i contratti e dividendo per 36 (orario dei

full-time). I lavoratori appartenenti alle categorie protette potranno essere computati come unità intere solo se il part-time è superiore al 50% (Ministero del Lavoro 24 gennaio 2005); non uguale al 50%, altrimenti l'arrotondamento sarebbe all'unità inferiore (art. 3, comma 5, DPR 333/2000).

Possono essere considerati tra i disabili anche i dipendenti divenuti inabili (e quindi non assunti tramite il collocamento obbligatorio) allo svolgimento delle proprie mansioni per infortunio o malattia con riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60% (a fronte della riduzione ordinaria del 46%). Qualora l'inabilità derivi da violazione del datore di lavoro delle norme sulla sicurezza ed igiene del lavoro, accertate in sede giudiziale, il lavoratore non può rientrare nel computo dei disabili (art. 3, c. 2, DPR 333/2000, Circ. Ministero del Lavoro n. 66/2001). Lo stesso principio si applica anche ai lavoratori con inabilità per causa di lavoro con grado di invalidità superiore al 33% (pari alla percentuale ordinaria ex art. 3, c. 4, DPR 333/2000). Nelle FAQ riportate sul sito [www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it), che si riporta, viene specificato che la norma non si applica ai datori di lavoro pubblici.

**I lavoratori che sono divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia possono essere computati nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 68/99?**

Con la circolare 2/2010, questo Ministero ha precisato che i lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia (art. 4 c. 4 l. 68/99) possono essere computati esclusivamente in ambito privatistico. In considerazione soprattutto del fatto che, qualora per i predetti lavoratori, non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori nella stessa azienda, spetta al Servizio provinciale competente l'avviamento degli stessi presso un'altra azienda, individuando le attività compatibili con le residue capacità lavorative di essi. Tale procedura non si applica invece ai datori di lavoro pubblici che sono tenuti a conformarsi ai principi generali in materia di assunzioni previsti dal Decreto Legislativo n. 165/2001.

Specifiche istruzioni sono fornite in caso di personale distaccato o comandato. Il datore di lavoro pubblico distaccante o quello che concede il comando deve escludere il lavoratore distaccato o comandato dalla base di computo provinciale sia esso normodotato, sia esso disabile, per l'intera durata del distacco o del comando. Fermo restando, invece, a carico del datore di lavoro distaccatario ovvero ove è stato comandato la sua inclusione nella base di computo provinciale, nonché, in qualità di disabile, la sua esclusione dalla base di computo e la sua computabilità nella quota di riserva di tale provincia (circ. 2/2010 Ministero del Lavoro).

### **Regime sanzionatorio**

Le sanzioni previste dall'art. 15, comma 1, della L. 68/1999 ed aggiornate con il Dm 15/12/2010 per il ritardato invio del prospetto rimangono confermate anche dopo l'introduzione dell'obbligo di invio telematico. In particolare è prevista la sanzione pari a € 635,11 per ritardato invio, con maggiorazione di € 30,76 per ogni giorno di ulteriore ritardo. Risulta comunque applicabile la diffida (art. 13, D.Lgs. 124/2004) con pagamento del quarto dell'importo in caso di ottemperanza. Le sanzioni sono applicabili solo alle imprese private e agli enti pubblici economici. Per le pubbliche amministrazioni non è prevista una esplicita sanzione e ai responsabili ai sensi L.

241/90, in caso di inadempimento, “*si applicano le sanzioni penali, amministrative e disciplinari previste dalle norme sul pubblico impiego*” (art. 15, comma 2, L. 68/1999).

È prevista, altresì, la sanzione per mancata assunzione del disabile in caso di scopertura. Decorso 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo e persistendone l'omissione, il datore di lavoro è sanzionato con l'importo pari ad € 62,77 per ogni giorno di ritardo e per ogni disabile non assunto. Le sanzioni sono applicabili anche alle pubbliche amministrazioni in quanto l'art. 15, comma 4, della L. 68/1999 non introduce alcuna norma speciale per la PA.

### **Rettifica ed annullamento**

Il modello, già inviato, può essere oggetto di rettifica, ma solo entro 5 giorni dall'invio. È possibile procedere alla modifica dei dati spediti con accezione di quelli riguardanti il dichiarante, i lavoratori in forza e il calcolo delle scoperture.

È consentito anche l'annullamento di un modello già inviato, ma entro il termine di scadenza.

### **Le assunzioni per le categorie protette in regime di blocco delle assunzioni**

Rimangono escluse dai numerosi vincoli previsti dalla normativa vigente le assunzioni obbligatorie da effettuarsi per il rispetto della L. 68/1999. L'assunzione di tale personale oltre a rimanere escluso dal calcolo della spesa (ex c. 557 e 562) rimane anche escluso dal limite del turnover.

Il principio era stato dettato nel corso del tempo da numerosi e costanti interventi da parte degli interpreti istituzionali. Si riepilogano i documenti più rilevanti.

La circolare interpretativa del 17 febbraio 2006 n. 9 emanata dal MEF – RGS, in relazione alla natura incompressibile di tali spese. In detta deliberazione, infatti, il Collegio ebbe ad affermare che “*per quanto attiene alle spese riferite a dipendenti appartenenti a categorie protette, le stesse vanno escluse (come già disposto dalla circolare 9/2006), in quanto, come anzi detto, trattasi di spesa non comprimibile, purché sia stata assunta relativamente a personale rientrante nella percentuale d'obbligo o quota di riserva*”.

In modo analogo si esprime la circolare della Funzione pubblica n. 6/2009 in merito al “Decreto legge 1° luglio 2009, n. 78. Articolo 17, comma 7. Divieto di nuove assunzioni” nella quale si afferma che “*in merito all'ambito di intervento del divieto di assumere, si ritiene siano esclusi dal divieto le categorie protette, nel limite del completamento della quota d'obbligo. Trattasi di una categoria meritevole di tutela in quanto rientrante tra le fasce deboli della popolazione che rimane normalmente esclusa dai blocchi e dai vincoli assunzionali, attesa l'esigenza di assicurare in maniera permanente l'inclusione al lavoro dei soggetti beneficiari della normativa di riferimento. Si ricorda che la mancata copertura della quota d'obbligo riservata alle categorie protette è espressamente sanzionata sul piano penale, amministrativo e*

*disciplinare secondo quanto previsto dall'art. 15, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68".*

Ancora, sul tema, il Dipartimento della Funzione Pubblica con la Nota Circolare UPPA 11786 del 22 febbraio 2011 relativa alla "Programmazione del fabbisogno di personale triennio 2010-2012. Autorizzazioni ad assumere per l'anno 2010 e a bandire per il triennio 2010-2012", prevede che *"Non rientrano nelle predette limitazioni le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette, nel solo limite della copertura della quota d'obbligo, e quelle connesse con la professionalizzazione delle Forze armate di cui alla legge 14 novembre 2000, n. 331, al decreto legislativo 8 maggio 2001, n. 215, ed alla legge 23 agosto 2004, n. 226, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 25 della medesima legge n. 226 del 2004. Va da sé che le cessazioni di personale appartenente alle categorie protette non vanno computate ai fini della determinazione delle risorse utili per le nuove assunzioni. In sostanza le dinamiche inerenti a questa categoria di soggetti vanno neutralizzate tanto in uscita quanto in entrata".*

Non beneficiano di alcuna esclusione, al contrario, le spese e le assunzioni di personale disabile oltre il limite minimo previsto per legge in quanto non si tratta più di "spesa incompressibile". In questo contesto si deve ricordare che il disabile con part-time superiore al 50% è da considerarsi come unità (art. 4, comma 2, L. 28/1999): l'assunzione di un disabile con rapporto di lavoro a part-time al 34% a fronte di un disabile in servizio con part-time al 66% non è ammesso in quanto il part-time al 66% va considerato come unità (CdC Toscana 71/2011).

A titolo meramente indicativo si citano alcune pronunce in merito della Corte dei Conti:

- Corte dei Conti Sezione autonomie 9/2010: linee guida al monitoraggio sul bilancio 2010;
- Corte dei Conti Veneto 287/2011;
- Corte dei Conti Toscana 71/2011, 165/2010.

Progressivamente nel 2013 e nel 2014 i principi dettati in sede interpretativa sono stati progressivamente recepiti anche dal legislatore.

In *primis* l'art. 7, comma 6, del D.L. 101/2013 prevede che *"la disposizione del presente comma [ndr, categorie protette in quota d'obbligo] deroga ai divieti di nuove assunzioni dalla legislazione vigente, anche nel caso in cui l'amministrazione interessata sia in situazione di soprannumerarietà".* La Funzione pubblica (circ. 5/2013, par. 3.2) ha chiarito che le assunzioni delle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo, non sono da computare nel budget assunzionale e vanno garantite sia in presenza di posti vacanti, sia in caso di soprannumerarietà, nel limite della predetta quota calcolata sulla base di computo di cui all'articolo 4 della legge 12 marzo 1999, n. 68. La deroga al divieto di nuove assunzioni sembra quindi collegata ai vincoli connessi al turnover; rimane da chiarire se si continua ad applicare l'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001 il quale prevede il divieto di assunzione, anche delle categorie protette, qualora non venga rispettato l'iter previsto dallo stesso art. 6 (dotazione organica rivista ogni tre anni, rilevazione delle eccedenze di personale, analisi dei fabbisogni, piano triennale delle assunzioni). Si ricorda, inoltre, che la

mancata approvazione del piano triennale delle azioni positive in tema di pari opportunità comporta l'applicazione del comma 6 dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 e, di conseguenza, il divieto di assunzione anche le categorie protette (art. 48, D.Lgs. 198/2006).

Le disposizioni sulle categorie protette trovano diretta applicazione per tutte le amministrazioni pubbliche tenuto conto dell'articolo 117, comma secondo, lettere l) ed m), della Costituzione.

La stessa norma (art. 7, comma 6, ultimo periodo, D.L. 101/2013) ha previsto un percorso privilegiato in forza del quale per i lavoratori delle categorie protette di cui all'articolo 1 della legge 68/1999, assunti a tempo determinato nel rispetto dell'articolo 7, comma 2, della medesima legge n. 68 del 1999, è previsto un diritto di prelazione per l'assunzione a tempo indeterminato ai sensi dell'articolo 5, commi 4-*quater* e 4-*sexies*, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni, nei limiti della quota d'obbligo. I lavoratori delle categorie protette di cui all'articolo 1 della citata legge 68/1999, assunti a tempo determinato nel rispetto dell'articolo 7, comma 2, della medesima legge, possono essere assunti a tempo indeterminato, con diritto di precedenza, nel rispetto della quota d'obbligo, quando, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa amministrazione abbiano prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, purché l'assunzione a tempo indeterminato sia effettuata dalla stessa amministrazione entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. Il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro (Circ. Funzione pubblica, n. 5/2013, par. 3).

Infine è intervenuto l'art. 3, comma 6, del D.L. 90/2014 il quale ha previsto che *“i limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo”*.

Per le regioni e gli enti locali i limiti previsti dall'art. 3, del D.L. 90/2014 riguardano sia budget assunzionale che i vincoli alla spesa storica (art. 1, comma 557, L. 296/2006).

In merito alla copertura del turnover l'art. 3, comma 5, prevede la percentuale del 60% nel 2015, con un aumento all'80% nel 2016 e 2017 per arrivare al 100% dal 2018. La deroga a tale disposizione era di fatto già contenuta nell'art. 7, comma 6, del D.L. 101/2013 così come interpretato anche dalla Circ. Funzione pubblica n. 5/2013.

La novità riguarda il limite di spesa ex c. 557 che, ai sensi del successivo comma 5-bis, deve rimanere nei limiti della media del triennio 2011, 2012 e 2013. La disposizione normativa non fa altro che cristallizzare il principio elaborato in via interpretativa che esclude dalle spese di personale il personale disabili nell'ambito della quota di riserva.

In conclusione, il combinato disposto dell'art. 7, comma 6, del D.L. 101/2013 e dell'art. 3, comma 6, del D.L. 90/2014 esclude il personale disabili sia dai vincoli in materia di assunzioni che di spesa storica.