

Rosario Salimbene

Responsabile Area Legale Assolavoro

Lavoratori disabili in somministrazione e adempimento della quota di riserva

Le Agenzie per il Lavoro, in possesso di autorizzazione ministeriale ai sensi del D. Lgs. n. 276/2003, possono, alla stregua di qualsiasi datore di lavoro, assumere lavoratori con disabilità ai sensi della L. 12 marzo 1999, n. 68.

Storicamente, l'assunzione del lavoratore disabile a scopo di somministrazione non è stata considerata utile ai fini della copertura, a vantaggio delle imprese utilizzatrici presso cui veniva inviato in missione, della cd "quota di riserva" di cui all'articolo 3 della Legge n. 68/1999, cui sono tenuti tutti i datori di lavoro con almeno quindici dipendenti.

Una prima apertura in tal senso si è registrata con il D. Lgs. n. 276/2003, il cui art. 14, per favorire l'inserimento di lavoratori svantaggiati e disabili, consentiva (e consente tuttora) ai servizi competenti di stipulare convenzioni quadro su base territoriale con le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro più rappresentative a livello nazionale, con le associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela delle cooperative sociali e con i consorzi.

Tali convenzioni devono essere validate dalle Regioni e avere a oggetto il conferimento di commesse di lavoro alle cooperative sociali da parte delle imprese associate: l'inclusione nelle cooperative sociali di lavoratori disabili, che presentino caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, è utile ai fini della copertura della quota di riserva cui sono tenute le imprese conferenti.

La novità del Jobs Act

Più di recente, il D. Lgs. n. 81/2015 (art. 34, comma 3, secondo periodo), in attuazione del Jobs Act, ha introdotto nell'ordinamento una positiva novità volta a favorire normativamente la collocabilità dei lavoratori disabili.

Il Codice dei Contratti (D. Lgs. n. 81/2015) consente alle aziende di adempiere ai propri obblighi occupazionali ex lege n. 68/1999 non tramite un'assunzione diretta ma impiegando lavoratori disabili in somministrazione attraverso un'Agenzia per il Lavoro autorizzata

La norma richiamata ha disciplinato la fattispecie della somministrazione di lavoro di soggetti con disabilità, disponendo che, qualora l'impiego del lavoratore somministrato disabile in azienda sia superiore a dodici mesi ("*in caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi*"), questi *ex lege* e senza necessità di convenzioni viene computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della copertura della quota d'obbligo di cui all'articolo 3 della L. n. 68/1999.

Si consente quindi alle aziende di assolvere alla quota di riserva non solo attraverso un'assunzione "diretta" ma impiegando i lavoratori disabili tramite un'Agenzia per il Lavoro e, quindi, ricorrendo alla somministrazione di lavoro.

La prima concreta applicazione e una (limitata) distorsione interpretativa

La concreta applicazione della norma ha fatto registrare effetti positivi sul versante dell'inserimento occupazionale di persone con disabilità.

Consentire alle aziende di adempiere all'obbligo di legge attraverso la somministrazione di lavoro ha di fatto notevolmente agevolato la collocabilità dei lavoratori disabili i quali, rivolgendosi a un'Agenzia per il Lavoro, dispongono di una serie di servizi e strumenti finalizzati al loro rapido inserimento lavorativo; e quand'anche il lavoratore, superato il periodo di missione, tornasse nella disponibilità gestionale dell'Agenzia non solo potrebbe essere utilmente impiegato in altre aziende ma in ogni caso, in qualità di lavoratore somministrato e in costanza di rapporto,

fruirebbe di un sistema di welfare attuato dall'ente bilaterale di settore (Ebitemp), il quale garantisce una serie di prestazioni a sostegno dei lavoratori in somministrazione (prestati fino a 5.000 euro, tutela sanitaria, indennità aggiuntiva in caso di infortunio, contributi per l'asilo nido e per le spese scolastiche, ecc.).

A ciò si aggiunge che gli incentivi assunzionali legati all'impiego dei lavoratori con disabilità – e da ultimo il contributo introdotto dall'art. 10 del D. Lgs. 151/2015 che ha modificato l'art.13 della L. n. 68/1999 – sono fruibili anche qualora il lavoratore venga assunto con contratto di somministrazione di lavoro.

In tale quadro normativo è successivamente intervenuta la Direzione Generale delle Attività Ispettive del Ministero del Lavoro, con la Risposta a Interpello n. 26 del 30 dicembre 2016, presentato da Assolavoro, confermando che *"laddove l'Agenzia del Lavoro invii in missione per almeno 12 mesi un dipendente che presenti una condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 1, comma 1, della L. n. 68/1999, lo stesso viene computato, per il periodo di durata della missione, ai fini dell'adempimento dell'obbligo di cui al citato art. 3 da parte dell'utilizzatore"*.

Con riferimento, in particolare, alla verifica del requisito soggettivo della riduzione di capacità lavorativa in capo al lavoratore, affinché possa essere computato nella quota di riserva dell'azienda utilizzatrice, viene specificato dal Ministero che il lavoratore disabile in somministrazione di lavoro deve presentare una riduzione della capacità lavorativa nella misura indicata dall'art. 1, c. 1, della L. n. 68/1999, e quindi alla stregua di quanto previsto in via generale per le assunzioni "dirette".

D'altro canto, a fronte di un quadro normativo chiaro sul quale il Ministero del Lavoro è opportunamente intervenuto ribadendo la lettera della norma, non tutte le commissioni provinciali e regionali per l'inserimento lavorativo dei disabili - competenti ad accertare il grado di disabilità dei lavoratori e a rilas-

ciare il cd. "nulla osta" per l'impiego e il computo nella quota di riserva delle aziende utilizzatrici – hanno assicurato una omogenea applicazione sul proprio territorio di una legge dello Stato.

Si è distinto su questo terreno l'ufficio competente della Regione Umbria che è giunto a una interpretazione della norma che impone – in aperto contrasto con la lettura testuale della disposizione, la *ratio legis* e finanche il buon senso – ai fini della sua applicabilità la presenza di un grado di disabilità superiore rispetto a quello previsto dalla disposizione in commento.

Secondo tale interpretazione, poiché nella norma è utilizzato il participio "computato" [*"In caso di somministrazione di lavoratori disabili (...) il lavoratore somministrato è **computato** nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68"*] e il medesimo termine viene impiegato in un'altra disposizione della Legge 68/1999, il comma 3-bis dell'art. 4¹, che fa riferimento a soggetti con una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%, tale soglia opererebbe anche ai fini dell'assunzione del lavoratore disabile in somministrazione di lavoro.

È del tutto evidente come la disposizione ultima citata, tuttavia, non riguardi il lavoro in somministrazione ma disponga semplicemente – secondo una logica di *favor laboratoris* - che i lavoratori con una disabilità più grave (60%), già prima della costituzione del rapporto di lavoro, possono computarsi *direttamente* nella quota di riserva dell'azienda anche se non sono stati posti in essere, in fase di assunzione, gli adempimenti formali previsti dal collocamento obbligatorio.

Paradossalmente tale interpretazione riesce, quindi, nell'arduo computo di assemblare due norme di semplificazione e di promozione dell'inserimento lavorativo dei disabili convertendole in un ostacolo burocratico da cui discende un inutile impedimento – limitato alla Regione Umbria - all'avvio al lavoro di persone con disabilità. ●

1. "3-bis. I lavoratori, già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, sono computati nella quota di riserva di cui all'articolo 3 nel caso in cui abbiano una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, o con disabilità intellettiva e psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dagli organi competenti".