Ministero del lavoro e della previdenza sociale
Partenza - Roma, 22/01/2010
Prot. 11 / SEGR / 0000163

CIRCOLARE N. 2/2010

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Segretariato Generale

Ai Responsabili settore lavoro delle Regioni e Province Autonome
Loro Sedi

Ai Responsabili dei Servizi Provinciali del collocamento mirato
Loro Sedi

Alla Direzione Generale dell'Attività Ispettiva – Sede

OGGETTO: Assunzioni obbligatorie. Prospetto informativo di cui al novellato art. 9, comma 6, della legge 12 marzo 1999, n. 68. Indicazioni operative.

1. Premessa

L'entrata in vigore del novellato art. 9, comma 6, della legge 12 marzo 1999, n. 68, che impone ai datori di lavoro pubblici e privati l'obbligo dell'invio telematico del prospetto informativo, ha determinato l'esigenza di un intervento a livello centrale contenente alcuni chiarimenti e criteri di applicazione al fine di assicurare una migliore e dettagliata conoscenza della situazione occupazionale di ciascun datore di lavoro obbligato ai sensi della legge 68/99, nel rispetto dei principi generali di efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa. Altresì, oltre a dover assicurare il non aggravamento del procedimento amministrativo in materia di collocamento ai sensi della legge 68/99, in ossequio ai principi contenuti nella legge 241/90, si ritiene necessario fornire alcune indicazioni al fine di assicurare una omogenea applicazione della normativa richiamata.

2. Datori di lavoro obbligati all'invio del prospetto informativo

Prima della recente modifica normativa, l'invio del prospetto informativo doveva avvenire entro il termine del 31 gennaio di ciascun anno con dati riferiti alla situazione occupazionale alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.

L'innovazione ha comportato che, oggi, obbligati all'invio telematico del prospetto informativo sono solamente i datori di lavoro pubblici e privati che a livello nazionale occupano almeno 15 dipendenti, costituenti base di computo, per i quali sono intervenuti entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello dell'invio del prospetto, cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva.

I datori di lavoro pubblici e privati che, rispetto all'ultimo prospetto annuale inviato, non hanno subito cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, non sono quindi tenuti all'invio del prospetto informativo.

Resta confermato che l'obbligo di invio del prospetto telematico ha cadenza annuale e non si applica in caso di insorgenza di nuovi obblighi di assunzione, ai sensi dell'art. 9, comma 1 della legge n. 68/1999: in questa ipotesi, infatti, scatta – entro sessanta giorni dal verificarsi della scopertura – solamente l'obbligo di invio della richiesta di assunzione, e non già quella di invio del prospetto.

Qc

Si precisa che l'insorgenza dell'obbligo di assunzione di soggetti disabili si determina nel momento in cui il datore di lavoro si colloca per la prima volta in una delle fasce previste dall'art. 3, comma 1, della legge 68/99, oppure quando avviene il suo passaggio ad una fascia superiore da quella precedentemente posseduta, con incremento della base di computo che comporta variazione del numero delle unità disabili da assumere.

Per una corretta applicazione della norma occorre chiarire il significato da attribuire all'espressione usata dal legislatore relativa ai "cambiamenti nella situazione occupazionale" (incremento/decremento di personale, riconoscimento dello status di disabile in costanza di rapporto di lavoro, perdita dello status di disabile).

In generale, si osserva che i predetti cambiamenti devono essere tali da comportare una modificazione dell'obbligo di assunzione di cui agli artt. 3 e 18 della legge 68/99 a seguito di variazione della base di computo, oppure tali cambiamenti devono andare ad incidere sul computo delle quote di riserva previste dagli artt. 3 e 18 della legge 68/99, cambiamenti questi intervenuti a seguito di variazioni del personale "protetto" in forza presso il datore di lavoro.

Ne consegue che l'obbligo di invio del prospetto non scatta laddove le eventuali modifiche nell'organico non incidano sul computo delle quote di riserva.

Si evidenzia che i cambiamenti che incidono sul computo delle quote di riserva di cui agli artt. 3 e 18 legge 68/99 sono determinati da situazioni giuridicamente previste dall'ordinamento quali: la quiescenza, le dimissioni volontarie, i licenziamenti per giusta causa e giustificato motivo, i decessi; a tali situazioni si aggiungono le trasformazioni societarie, le fusioni, gli scorpori e le cessioni di ramo d'azienda, gli appalti, gli esoneri parziali concessi ai sensi dell'art. 5, comma 3, della legge 68/99, le sospensioni degli obblighi di assunzione di cui all'art. 3, comma 5, della legge 68/99, la computabilità nella quota di riserva, da parte dei datori di lavoro privati, del lavoratore normodotato che, in costanza di rapporto di lavoro, è divenuto inabile allo svolgimento delle proprie mansioni (art. 4, comma 4, della legge 68/99), a seguito di infortunio o malattia, che ne ha ridotto la capacità lavorativa in misura pari o superiore al 60%, oppure del lavoratore che, successivamente all'assunzione, si è invalidato per infortunio sul lavoro o malattia professionale, a condizione che, a seguito di tale evento, gli venga riconosciuto un grado d'invalidità superiore al 33% (art. 3, comma 4, del D.P.R. n. 333/2000), nonché la computabilità ai sensi della circolare ministeriale del 10 luglio 2001, n. 66 del lavoratore riconosciuto disabile prima della costituzione del rapporto di lavoro ed assunto al di fuori delle procedure del collocamento obbligatorio.

3. Individuazione per i datori di lavoro pubblici dell'ufficio competente all'invio del prospetto informativo

Per quanto concerne i datori di lavoro pubblici, s'individua nell'Ufficio gestione del personale la struttura organizzativa competente all'invio del prospetto informativo telematico.

A tal fine ciascun Ufficio periferico, in cui si articola il datore di lavoro pubblico, trasmette alla struttura organizzativa centrale, ove sono concentrate le funzioni di gestione del personale, che, per i Ministeri si ribadisce è la Direzione generale del personale, le informazioni in suo possesso utili per la presentazione del prospetto informativo on-line da parte della struttura suindicata.

4. Criterio della territorialità per gli istituti del comando, del distacco e del trasferimento

Al fine della determinazione della base di computo utile per calcolare gli obblighi di assunzione di cui agli artt. 3 e 18 legge 68/99, con riferimento all'ambito nazionale e provinciale, tenuto conto che il collocamento obbligatorio è strutturato a livello provinciale secondo il criterio della territorialità, assumono rilevanza gli istituti del distacco e del comando.

Al riguardo si osserva che nel settore privato il distacco, ai sensi dell'art. 30 del decreto

legislativo 10 settembre 2003, n. 276 si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività continuando ad essere responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.

Pertanto, in tal caso, il distacco non altera la causa del contratto di lavoro stipulato con il datore di lavoro distaccante, andando ad operare come uno strumento organizzativo a sua disposizione per la realizzazione di uno specifico interesse, fermi restando in capo a lui i poteri e gli obblighi, ivi compresi quelli di natura economica, nei confronti del lavoratore distaccato.

Diversa è la fattispecie del distacco nell'ipotesi in cui la stessa operi nel comparto pubblico.

In questo caso il distacco (o comando se il lavoratore presta la propria attività lavorativa presso un'altra amministrazione pubblica rispetto a quella che lo aveva assunto) assume un carattere provvedimentale di competenza e di interesse dell'amministrazione distaccataria.

Ne deriva una sensibile modifica del rapporto di servizio, atteso che il dipendente è inserito sia sotto il profilo organizzativo-funzionale, sia sotto quello gerarchico-disciplinare nell'ambito dell'amministrazione di destinazione, in capo alla quale ricadono gli oneri anche di carattere patrimoniale (cfr. sentenza della Corte di Cassazione n. 17842 dell'8/9/2005).

Ciò premesso, il datore di lavoro privato distaccante dovrà includere il lavoratore distaccato nella base di computo della provincia ove è stato originariamente assunto, e qualora tale lavoratore sia disabile lo stesso sarà escluso dalla base di computo e computato nella quota di riserva della stessa provincia.

In caso di distacco di un lavoratore disabile, quindi, ai fini della sua esclusione dalla base di computo e della sua computabilità nella quota di riserva di cui all'art. 3 della legge 68/99, per il datore di lavoro privato rileva unicamente la sede provinciale ove è stata effettuata l'assunzione dello stesso a copertura del posto di lavoro protetto e, tale posto deve essere considerato coperto anche quando il disabile presta la propria attività lavorativa in una provincia diversa da quella nella quale è stata effettuata la sua originaria assunzione.

Diversamente, 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 distaccattario 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.

Per quanto concerne l'istituto del trasferimento del lavoratore, che si concretizza in un mutamento definitivo del luogo di adempimento della prestazione lavorativa sempre resa per lo stesso datore di lavoro che lo ha assunto, sia esso pubblico, sia esso privato, occorre distinguere se il lavoratore trasferito sia normodotato o disabile.

Qualora il lavoratore trasferito sia un soggetto normodotato lo stesso deve essere incluso nella base di computo della provincia nella quale presta la propria attività a seguito del trasferimento. Viceversa, se il lavoratore trasferito sia un disabile assunto tramite le procedure del collocamento obbligatorio, lo stesso deve essere computato nella quota di riserva di cui all'art. 3 della legge 68/99 nella sede nella quale e' stato trasferito ed escluso dalla base di computo nella provincia ove è stato assunto, tenuto conto del carattere provinciale del collocamento obbligatorio.

5. Computabilità nella quota di riserva della L. 68/99 dei lavoratori con invalidita' riconosciuta in costanza di rapporto di lavoro

L'art. 4, comma 4, della legge 68/99 consente la computabilità nella quota di riserva di cui all'art. 3 della legge 68/99 dei lavoratori assunti come normodotati che, in costanza di rapporto di lavoro, divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia prevedendo che "per i predetti lavoratori l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni

equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori".

La predetta norma richiede, ai fini del computo del disabile da parte del datore di lavoro privato, la contemporanea coesistenza di tre condizioni: l'inabilità del soggetto a svolgere le proprie mansioni, il riconoscimento della sua riduzione della capacità lavorativa in misura non inferiore al 60%, e che tale inabilità non sia stata causata da inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro.

Analizzando la procedura di cui al citato art. 4 della legge 68/99 appare chiaro come la volontà del Legislatore sia stata quella di applicare la norma con esclusivo riferimento all'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, rimessa ai Servizi provinciali può essere esercitata esclusivamente nei confronti dei datori di lavoro privati, considerato che i datori di lavoro pubblici sono tenuti a conformarsi ai principi generali in materia di assunzioni previsti dall'art. 35 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n.165.

Inoltre relativamente sempre al settore pubblico, per quanto concerne la disciplina delle mansioni, si segnala tra l'altro, che l'art. 62 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ha modificato l'art. 52 del Decreto Legislativo n.165/2001.

L'art. 3, comma 4, del D.P.R. n. 333/2000 contempla una seconda ipotesi rilevante ai fini della presente circolare in quanto estende, alle condizioni di cui sopra, la computabilità anche del lavoratore che, successivamente all'assunzione, si è invalidato per infortunio sul lavoro o malattia professionale a condizione che, gli venga riconosciuto un grado d'invalidità superiore al 33%, a seguito di tale evento.

Una terza ipotesi è prevista dalla circolare del Ministero del Lavoro del 10 luglio 2001, n.66, la quale disciplina una fattispecie diversa da quella prevista dall'art. 4, comma 4, della legge 68/99, e consente al datore di lavoro di computare nella quota di riserva di cui all'art. 3 della legge 68/99 anche i lavoratori riconosciuti invalidi civili dal competente organo sanitario anteriormente all'instaurazione del rapporto di lavoro ed assunti al di fuori delle procedure che regolano il collocamento obbligatorio.

Si tratta, come detto, di una fattispecie differente da quella prevista dall'art. 4, comma 4, della legge 68/99: mentre in quest'ultimo caso il soggetto assunto diviene inabile allo svolgimento delle mansioni cui è adibito a seguito d'infortunio o malattia, e l'accertamento sanitario è volto a verificare tale inabilità, con la circolare n. 66/2001 l'accertamento sanitario è, invece, volto a verificare l'idoneità del soggetto disabile a continuare a svolgere le mansioni cui è adibito, soggetto questo che, si ribadisce, era stato già riconosciuto invalido dal competente organo sanitario, anteriormente alla costituzione del rapporto di lavoro e quindi, assunto al di fuori delle procedure del collocamento obbligatorio.

Pertanto il beneficio della computabilità ai sensi della circolare n. 66/2001 viene concesso al verificarsi di due condizioni: riconoscimento di una riduzione della capacità lavorativa in misura non inferiore al 60% e idoneità del lavoratore in questione a continuare a svolgere le mansioni cui è adibito.

I datori di lavoro privati escluderanno, quindi, dalla base di computo anche tutti i lavoratori ricompresi nelle tre ipotesi succitate, computandoli , di conseguenza, nell'aliquota d'obbligo prevista dall'art. 3 della legge n. 68/99.

6. Esclusione dalla base di computo e computabilità nelle quote di riserva della l. 68/99 dei lavoratori socialmente utili

I lavoratori socialmente utili normodotati, a seguito d'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato purché superiore a nove mesi, comportano, di norma, un incremento della base di computo su cui il datore di lavoro deve calcolare la quota di

riserva di cui alla legge 68/99.

A tale regola fa eccezione la previsione dell'art. 7, comma 7, del decreto legislativo n. 81/2000, secondo il quale l'art. 20, comma 4, della legge n. 223/91 - che esclude i lavoratori assunti con contratto di reinserimento dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative - trova applicazione anche in favore dei lavoratori socialmente utili assunti in applicazione delle disposizioni contenute nei commi 1, 2, 3 e 4 del medesimo art. 7 del decreto legislativo n. 81/2000.

Pertanto, solamente i datori di lavoro di cui all'art. 7, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2000 - datori di lavoro privati, enti pubblici economici, cooperative e loro consorzi - escluderanno dalla base di computo i lavoratori socialmente utili assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, a condizione che gli stessi abbiano maturato dodici mesi di permanenza in progetti di L.S.U. nel periodo dal 1° gennaio 1998 al 31 dicembre 1999 (art. 2, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2000), beneficio questo non applicabile ai datori di lavoro pubblici.

Il legislatore ha inteso in tal modo tutelare l'interesse pubblico diretto a garantire l'inserimento e/o il reinserimento nel mondo del lavoro di quella particolare categoria di lavoratori individuata dal decreto legislativo n. 81/2000, evitando che le assunzioni "coattive" di tali soggetti costituiscano un onere aggiuntivo rispetto a quello già posto a carico del datore di lavoro privato dalla normativa vigente in materia di collocamento obbligatorio.

I lavoratori socialmente utili disabili, assunti tramite le procedure che regolano il collocamento obbligatorio, sono esclusi dalla base di computo e computati nella quota di riserva di cui all'art. 3 della legge 68/99 della provincia di originaria assunzione a condizione che abbiano le percentuali d'invalidità o le misure tabellari richieste dall'art. 1 della legge 68/99 e che all'atto della loro partecipazione a progetti di lavori socialmente utili risultavano iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio.

Diversamente, ai lavoratori socialmente utili disabili, assunti al di fuori delle procedure che regolano il collocamento obbligatorio, si applica la circolare n. 66/2001 del Ministero del lavoro, per cui vanno esclusi dalla base di computo e computati nella quota di riserva di cui all'art. 3 della legge 68/99 della provincia ove prestano la propria attività lavorativa al verificarsi di due condizioni: riconoscimento di una percentuale d'invalidità non inferiore al 60% e idoneità degli stessi a continuare a svolgere le mansioni cui sono adibiti, in linea con il contenuto della citata circolare.

7. Ulteriori indicazioni per l'esclusione dei soggetti di cui all'art. 18, comma 2, della legge 68/99

Si ritiene opportuno far presente che i soggetti di cui all'art. 3, comma 123, della legge 24 dicembre 2007, n. 244 - orfani o in alternativa coniuge superstite di coloro che sono deceduti per "fatto di lavoro" - vanno a soddisfare, così come tutti i soggetti normodotati enunciati dall'art. 18 della legge 68/99, dalla legge 407/90, nonché dalla legge n. 466/80 e successive loro modificazioni, la quota d'obbligo prescritta dal comma 2 dell'art.18 della citata legge 68/99 e quindi, sono computabili esclusivamente in tale quota di riserva.

8 . Indicazioni per l'applicazione dell'istituto della sospensione degli obblighi di assunzione di soggetti disabili

Inoltre, in merito all'istituto della sospensione degli obblighi occupazionali di cui all'art. 3, comma 5, della legge 68/99 si fa presente che la predetta sospensione - che opera nei confronti dei datori di lavoro privati che versano nelle situazioni da esso individuate e che ricorrono alla CIGS, ai contratti di solidarietà, ai licenziamenti collettivi, nonché al Fondo di solidarietà di settore di cui all'art. 2, comma 28, della legge n. 662/1996 - trova la sua applicazione anche nelle imprese che assumono soggetti percettori di sostegno al reddito e nel singolo ambito provinciale interessato

dalle predette situazioni, con riferimento ai lavoratori ivi coinvolti e per la durata del trattamento che giustifica la sospensione.

Relativamente all'istituto della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria - in deroga o meno-, che non comporta ex lege la sospensione degli obblighi occupazionali di cui all'art. 3, comma 5, della legge 68/99, tenuto conto del particolare momento di crisi economica nazionale, che ha quale conseguenza che anche le aziende in Cigo non sono nelle condizioni di adempiere all'obbligo di cui all'art. 3, comma 1, della succitata legge 68/99, si rimette ai servizi provinciali competenti, l'opportunità di individuare strumenti compatibili da consentire l'adempimento dell'obbligo di assunzione.

Diventa pertanto necessario, prima della irrogazione delle sanzioni relative alla mancata assunzione obbligatoria da parte delle aziende che hanno fatto ricorso alla Cigo, un raccordo a livello territoriale tra l'organo ispettivo della DPL e il servizio provinciale competente,

Per quanto riguarda le procedure di mobilità, a differenza di quanto previsto per le altre ipotesi di ricorso agli ammortizzatori sociali, non viene precisata la limitazione all'ambito provinciale. Ne consegue che la sospensione opera a livello nazionale.

9. Conclusioni

Le indicazioni contenute nella presente circolare operano ovviamente per il futuro. Non è sanzionabile, quindi, la mancata richiesta di avviamento al lavoro di soggetti protetti da parte del datore di lavoro che, in assenza di criteri omogenei, sia sotto il profilo pratico, sia sul piano interpretativo, ha individuato gli obblighi di assunzione previsti dagli artt. 3 e 18 della legge 68/99 non in linea con il contenuto della presente circolare.

Da ultimo, si fa presente che, non essendo stato emanato il decreto interministeriale previsto dal novellato articolo 9, comma 6, della legge 68/99, per i datori di lavoro obbligati all'invio del prospetto relativo all'anno 2009 secondo quanto previsto al punto 2 della presente circolare restano ferme le modalità di comunicazione telematica, fissate con la nota ministeriale, prot. n. 8831.16, del 16 dicembre 2008.

Posto che il 31 gennaio 2010 cade in giorno festivo, si applica la regola generale (art. 155, comma 4, cpc) secondo cui la scadenza è prorogata di diritto al primo giorno seguente non festivo.

Il Segretario generale
Francesco Verbaro