

Circolare Ministeriale - Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, Direzione Generale per l'Impiego, 26 giugno 2000, n. 41

"Assunzioni obbligatorie. Ulteriori indicazioni per l'applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68. Integrazione delle circolari n. 4/2000 e 36/2000."

Prot. n. 353/SDGI/00 del 26/6/2000

Il presente atto completa ed integra gli orientamenti ed i principi fissati con la precedente circolare [n. 4](#) del 17 gennaio 2000, che si conferma e alla quale si rinvia, così come si ribadisce la validità delle precedenti circolari applicative in materia: circolari [n. 77](#) del 24.11.1999 (iniziali indicazioni per l'attuazione della legge n. 68), [n. 17](#) del 24.3.2000 (regime sanzionatorio) e [n. 36](#) del 6.6.2000 (richiesta di avviamento e compensazione territoriale). L'intervento attuale intende offrire soluzione alle numerose problematiche emerse in esito alla prima fase di pratica applicazione della [legge n. 68 del 1999](#). Preliminarmente, si precisa che la predetta disciplina trova applicazione nei confronti dei datori di lavoro privati, ai quali sono pienamente equiparati gli enti pubblici economici, e dei datori di lavoro pubblici; le disposizioni della legge che si rivolgono genericamente ai datori di lavoro, sono destinate sia ai datori di lavoro privati che ai datori di lavoro pubblici.

DATORI DI LAVORO CHE OCCUPANO DA 15 A 35 DIPENDENTI

Ad integrazione di quanto stabilito con la circolare n. 4/2000 sull'argomento, si precisa che i datori di lavoro i quali, per effetto di nuove assunzioni, raggiungono un livello di organico di non più di 15 dipendenti non sono tenuti all'assolvimento degli obblighi di cui alla legge n. 68/99 fino a quando non effettuano una successiva nuova assunzione dalla quale cominciano a decorrere i dodici mesi già previsti per le nuove assunzioni.

Tenuto conto che l'obbligo di assunzione del lavoratore disabile scatta dopo dodici mesi dalla effettuazione di una nuova assunzione e che la presentazione dei prospetti, che vale anche come richiesta di avviamento, non può che ricondursi temporalmente al momento in cui tale obbligo diviene attuale, si ravvisa la necessità che il datore di lavoro provveda a dare comunicazione al competente servizio dell'avvenuta nuova assunzione per consentire allo stesso una preventiva presa d'atto ai fini del monitoraggio della situazione di sussistenza dell'obbligo. Al riguardo, si torna a precisare che dal compiersi del termine dei dodici mesi dalla prima nuova assunzione, decorrono i sessanta giorni per la presentazione della richiesta di avviamento al lavoro del disabile.

Premesso che, come precisato nella circolare [n. 4/2000](#), non sono da considerarsi nuove assunzioni quelle effettuate per la sostituzione dei lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, si chiarisce che la sostituzione può avvenire anche per mansioni diverse da quelle svolte dal lavoratore sostituito; in tal caso, non si configura comunque un potenziamento effettivo delle attività.

Inoltre, si ritiene di non dover considerare nuove assunzioni quelle dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro e di apprendistato, almeno fino al momento della loro trasformazione a tempo indeterminato; per quanto riguarda, invece, i contratti a termine, non saranno considerati nuove assunzioni quelli di durata inferiore o pari a nove mesi, in armonia con quanto previsto dall'[articolo 4](#), comma 1, della legge n. 68, per i contratti a tempo determinato esclusi dalla base di computo.

Per quanto concerne le trasformazioni a tempo indeterminato, avvenute dopo l'entrata in vigore della legge n. 68, dei contratti a termine, di apprendistato, di formazione e lavoro e di reinserimento instaurati sotto il precedente regime normativo, si ritiene, per tale ragione, che esse non debbano essere classificate come nuove assunzioni; peraltro, essendo le stesse rilevanti ai fini dell'aggiornamento della base di computo, qualora le stesse trasformazioni non siano state segnalate nel prospetto informativo poiché intervenute successivamente, si avrà cura di menzionarle nel prospetto immediatamente successivo.

Infine, l'obbligo di assunzione del disabile viene meno nel caso in cui, in esito ad una nuova assunzione cui fanno seguito, repentinamente, le dimissioni del nuovo assunto o la cessazione dal servizio di altro dipendente, venga immediatamente ripristinato il precedente organico e non

si dia luogo a sostituzione entro un congruo termine, che potrebbe individuarsi in 60 giorni dalle predette cessazioni, conformemente a quanto disposto dalla circolare n. 4 per gli inserimenti lavorativi che non sono considerati nuove assunzioni.

CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

Ai fini della determinazione del calcolo della quota di riserva (cioè della individuazione della base di computo) i contratti a tempo parziale si computano in proporzione all'orario svolto riferito 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%.

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

CERTIFICAZIONE OTTEMPERANZA (ART. 17)

La circolare [n. 4/2000](#) dettava prime indicazioni per il periodo antecedente alla scadenza del 31 marzo, data entro la quale i datori di lavoro dovevano presentare i prospetti informativi, stabilendo, in quella circostanza, che la semplice presentazione del prospetto costituisse condizione sufficiente per ottenere la certificazione di ottemperanza, per non pregiudicare, nella fase di prima applicazione, i diritti dei datori di lavoro interessati alla partecipazione alle gare d'appalto. Superata tale scadenza, è ora necessario che gli uffici competenti effettuino con immediatezza le opportune verifiche sulle certificazioni a tale titolo rilasciate, ponendo in essere i conseguenti adempimenti previsti per l'avviamento, qualora si siano riscontrate scoperture. Allo stato, la certificazione di cui all'art. 17 potrà essere rilasciata - su richiesta del datore di lavoro interessato - oltre che ovviamente in presenza di una totale copertura della aliquota d'obbligo, in tutti i casi in cui il datore di lavoro a fronte di ciascuna copertura abbia individuato e sottoposto al servizio lo strumento che intende attivare per assolvere compiutamente l'obbligo (assunzione numerica o nominativa, proposta di convenzione, richiesta di autorizzazione all'esonero), fermo restando che la sussistenza di situazioni che giustificano la sospensione temporanea degli obblighi o lo spostamento territoriale su determinate sedi (compensazione) o la graduazione nel tempo delle assunzioni nel caso di trasformazione della natura giuridica da pubblica in privata (autorizzazione alla gradualità), costituiscono fattispecie che consentono ugualmente di ottenere la certificazione.

Per quanto detto, non è possibile individuare un periodo di validità della certificazione, essendo lo stesso funzionale alla situazione concreta in cui versa il datore di lavoro richiedente.

Se è vero, infatti, che essa, in linea di principio, ha valenza per tutto il periodo in cui si mantiene costante la situazione di copertura ovvero per la durata delle circostanze che hanno determinato la sospensione o l'esenzione dagli obblighi, è anche vero che le menzionate condizioni sono suscettibili di mutamenti in funzione delle dinamiche aziendali nonché di cause esterne.

Pertanto è nell'interesse dello stesso datore di lavoro richiedere la certificazione ogni qual volta sia necessaria per la partecipazione a gare pubbliche, a prescindere dall'avvenuta presentazione dei prospetti negli ordinari termini di scadenza.

La certificazione dovrà quindi recare una data non anteriore a quella di pubblicazione del bando. Infine, deve precisarsi che se è senz'altro valida, anche per le gare di appalto in ambito provinciale la certificazione di ottemperanza rilasciata a livello nazionale, dovendosi riconoscere alle disposizioni dell'art. 17 della legge 68 una valenza generale, ciò significa che al datore di lavoro è richiesto l'assolvimento dell'obbligo complessivo nella misura di cui all'art. 3, anche se in talune sedi, per motivi legati alle esigenze organizzative aziendali, può risultare scoperto al momento dell'accertamento.

Si ribadisce, inoltre, la posizione già assunta da questa Amministrazione, precisando che i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti e che non hanno effettuato nuove

assunzioni dopo il 18 gennaio 2000, se intendono partecipare a gare di appalto non sono tenuti a richiedere la certificazione agli uffici, poiché non soggetti agli obblighi derivanti dalla [legge 68/99](#). A maggior ragione ciò vale per le imprese che occupano meno di 15 dipendenti.

Peraltro, per motivi di linearità dell'azione amministrativa e, ad ulteriore garanzia di trasparenza nei rapporti tra privati e pubblica amministrazione, si ritiene opportuno prevedere che i datori di lavoro in questione autocertifichino, mediante il legale rappresentante, la loro condizione di non assoggettabilità agli obblighi di assunzione obbligatoria, adempimento che si ritiene del tutto sufficiente, tenuto conto delle onerose assunzioni di responsabilità che da esso discendono.

AUTORIZZAZIONE ALL'ESONERO PARZIALE CONCESSO AI SENSI DELLA LEGGE 482/68

Come già chiarito con circolare n. 4/2000 le forme di esenzione totali o parziali dagli obblighi di assunzione, tra le quali gli esoneri, conservano al momento la loro validità per un periodo che sarà determinato nel regolamento di esecuzione, ferma restando l'eventuale scadenza già fissata. Tale misura trae motivo dall'opportunità di consentire in tale periodo una revisione dei contenuti dell'autorizzazione già concessa, al fine di renderla compatibile con i nuovi contenuti della riforma. Ciò premesso, continuando l'autorizzazione suddetta ad operare secondo il pregresso sistema non è applicabile l'attuale regime di esonero e, conseguentemente, non può pretendersi il versamento del contributo esonerativo di cui all'art 5, comma 4, della legge n. 68.

INVALIDITÀ CONTRATTA DURANTE IL RAPPORTO DI LAVORO

Si ritiene che sia possibile il riconoscimento come disabile di un lavoratore invalido, non assunto dalle liste di collocamento obbligatorio, attraverso l'attivazione della procedura prevista dalla l.68/99 e dall'atto di indirizzo e coordinamento successivamente emanato (visita medica di accertamento ad istanza del lavoratore, da parte della Commissione sanitaria integrata di cui alla l. 104/91 e successiva redazione della scheda professionale da parte del Comitato tecnico per la verifica della compatibilità delle mansioni cui è adibito).

Occorre inoltre precisare che i lavoratori che si sono invalidati nel corso del rapporto di lavoro per infortunio sul lavoro o malattia professionale, ai quali la legge n. 68 riconosce il diritto alla conservazione del posto, devono aver acquisito una invalidità pari o superiore al 33%.

BASE DI COMPUTO

Nel ribadire quanto previsto nella circolare n. [4/2000](#) in materia di esclusioni dalla base di computo, si precisa tuttavia che sono parimenti esclusi dalla base di computo - ai fini della determinazione dell'organico sul quale individuare la fascia di appartenenza in relazione al successivo calcolo della quota d'obbligo da coprire - i soggetti assunti ai sensi delle normative in materia di assunzioni obbligatorie.

FONDO NAZIONALE DISABILI: termini di presentazione dei programmi per l'anno 2000

Ai fini di una più chiara interpretazione del combinato disposto dalle norme inserite nel decreto n. 91/2000, si precisa che il termine per la presentazione dei programmi diretti ad ottenere misure agevolative da parte dei datori di lavoro interessati è fissato al 30 giugno sia per l'anno in corso che per gli anni successivi, come disposto dall'art. 4, commi 1 e 2 del citato decreto. Oltre tale termine potranno comunque essere ammessi alle agevolazioni i programmi pervenuti tardivamente, qualora sussistano disponibilità di somme residue, a seguito della ripartizione degli accantonamenti del Fondo, che per l'anno 2000 è stata effettuata, come prescritto dal citato decreto, entro il 31 maggio. A decorrere dal 2001, la ripartizione stessa, che sarà determinata in funzione della entità e della qualità delle iniziative intraprese in ciascuna regione in favore dell'inserimento lavorativo dei disabili, avverrà entro il 1° marzo di ciascun anno.

COOPERATIVE SOCIALI

Appare opportuno fornire talune indicazioni sul regime cui sono assoggettabili le cooperative sociali in funzione degli adempimenti connessi agli obblighi della legge n. 68 del 1999. Ciò per la particolare connotazione di tali enti, che proprio sul versante delle politiche socio-lavorative di inserimento hanno affermato il proprio ruolo.

Per quanto attiene alla determinazione della base di computo, per le cooperative sociali disciplinate dalla [legge n. 381](#) del 1991 trova applicazione la disciplina dell'[articolo 3](#), comma 3, della legge n. 68, espressamente rivolta alle organizzazioni non lucrative di utilità sociale,

categoria cui le cooperative sociali stesse appartengono, a norma della legge n. 460 del 1997. Per quanto riguarda, in particolare, le cooperative sociali di cui all'articolo 1, lettera b), della citata legge n. 381, si evidenzia che le stesse, pur svolgendo attività diverse da quelle di carattere socio-assistenziale, sono finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. Tra queste sono naturalmente ricompresi non solo lavoratori disabili, ma anche altre categorie in condizione di disagio sociale, in quanto tali non destinatari delle disposizioni della legge n. 68 del 1999 e dunque non esclusi, in linea di principio, dalla base di computo ai fini della determinazione della quota di riserva. Tuttavia, i predetti lavoratori sono assunti per il perseguimento delle finalità previste dalla cooperativa medesima, in quanto nella loro attività si sostanzia la natura stessa dell'ente; ciò posto, può correttamente argomentarsi che i lavoratori svantaggiati che prestano attività lavorativa nelle cooperative sociali di tipo b) non sono inseribili, per definizione, tra il personale impiegato nei servizi tecnico-esecutivi e amministrativi, che il citato articolo 3, comma 3, individua quale nucleo di riferimento ai fini della individuazione della base di computo.

A tale proposito, si precisa che il personale tecnico-esecutivo si intende distinto da quello che esercita funzioni amministrative e che pertanto i requisiti previsti dalla legge non devono sussistere in forma cumulativa. Per la valutazione delle attività lavorative da considerarsi tali, dovrà farsi esclusivo riferimento alle norme contrattuali e regolamentari applicabili.

Resta fermo che il personale disabile, in possesso del grado di disabilità minimo per l'accesso al collocamento obbligatorio, al suddetto titolo in servizio presso le cooperative sociali, ben può essere dedotto a copertura della quota di riserva e, conseguentemente, non computato nell'organico, qualora si attivi per lo stesso la ordinaria procedura di accertamento della invalidità.

Analogamente, non sono inclusi nella base di computo i lavoratori svantaggiati che siano anche soci della cooperativa, in linea con quanto disposto nell'articolo 4, comma 1. Al riguardo, si evidenzia che il riferimento della citata disposizione deve intendersi esteso, stante la ratio legislativa e coerentemente con le finalità sottese al disposto normativo, a tutti i soci di cooperative di lavoro (anche ai soci che siano lavoratori dipendenti) e non solo a quelli delle cooperative di produzione e lavoro, in quanto iscritte nell'apposita sezione del registro prefettizio; sembra infatti indubitabile che il legislatore abbia utilizzato una terminologia atecnica, sostanzialmente volendo ricomprendere utilmente, nella base numerica di calcolo, unicamente i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, che effettivamente, nel caso delle cooperative, offrono la reale percezione dell'organico nel suo assetto stabilizzato, a prescindere dal dato formale dell'iscrizione in un'apposita sezione del menzionato registro prefettizio.

Merita inoltre uno specifico approfondimento un ulteriore aspetto, legato alla stipula delle convenzioni ai sensi dell'articolo 12 della legge n. 68, tra datore di lavoro, cooperativa sociale o disabile libero professionista e servizio per l'impiego, che è quello della individuazione del contratto collettivo di lavoro applicabile in tale modalità di impiego. Si ritiene che, in via di principio, debba applicarsi il contratto del datore di lavoro che assume il lavoratore disabile per distaccarlo presso la cooperativa, coerentemente con la disciplina legislativa che impone la contestualità tra stipula della convenzione e assunzione a tempo indeterminato del lavoratore disabile da parte del datore di lavoro stesso. È tuttavia evidente che, per quanto attiene al regime di orario, delle assenze e dei riposi, al potere direttivo e disciplinare, all'osservanza degli obblighi in materia di sicurezza sul lavoro e a tutte le altre componenti del rapporto di lavoro connesse alla pratica utilizzazione del lavoratore disabile, lo stesso sarà soggetto di diritti e di doveri nei confronti della cooperativa che temporaneamente lo utilizza.

Alla predetta direttiva relativa al contratto applicabile potrà derogarsi mediante esplicita previsione con apposita clausola inserita nella convenzione, controfirmata, oltre che dalle parti stipulanti, anche dal lavoratore disabile che deve manifestare espressamente il proprio assenso.

IL MINISTRO

CESARE SALVI