

Disabili e categorie protette: quadro normativo e adempimenti

Imerio Moneta * e Sergio Lombardi **

Ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68, gli aventi diritto all'assunzione obbligatoria sono i disabili, ovvero:

- persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e portatori di handicap intellettivo;
 - persone invalide del lavoro;
 - persone non vedenti o sordomute;
 - persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio.
- La legge citata, inoltre, tutela (art. 18, comma 2) le cd. «categorie protette»:
- orfani e coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause;
 - coniugi e figli di grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro;
 - profughi italiani rimpatriati ai quali sia stato riconosciuto tale status.

La quota riservata ai lavoratori disabili è fissata numericamente per i datori di lavoro che occupano fino a 50 dipendenti (in particolare, in misura di due assunzioni obbligatorie da 36 a 50 dipendenti, e in un'assunzione obbligatoria da 15 a 35 dipendenti; in quest'ipotesi solo in caso di nuo-

ve assunzioni) mentre per i datori di lavoro con più di 50 dipendenti la riserva viene stabilita nella percentuale del 7%.

La quota di riserva obbligatoria prevista per le «categorie protette» (alla cui assunzione sono tenuti i datori di lavoro pubblici e privati che occupano più di 50 dipendenti) è fissata nello stesso articolo 18, comma 2, in misura pari ad un punto percentuale ed in particolare è pari ad un'unità per i datori di lavoro che occupano da 51 a 150 dipendenti.

L'articolo 5 della legge n. 68 è dedicato a quei meccanismi che incidono sulla quota d'obbligo, riducendola come nel caso degli esoneri, azzerandola come per le esclusioni, ovvero ripartendola territorialmente in diverso modo (compensazioni territoriali).

Esonero parziale

A fronte di speciali condizioni dell'attività che non consentono di occupare l'intera quota obbligatoria dei disabili, i datori di lavoro obbligati possono richiedere alla Provincia competente per territorio un parziale esonero, nella misura massima del 60% della quota d'obbligo. Tale quota può essere aumentata fino all'80% per i datori di lavoro operanti nei settori della sicurezza, della vigilanza o del trasporto privato.

L'esonero, se accordato, comporta il versamento di un contributo esonerativo al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili pari ad euro 12,91 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non occupato.

Beneficiari dell'esonero possono essere sia i datori di lavoro privati che gli enti pubblici economici. Nella prassi si osserva da parte delle principali province la tendenza a concedere esoneri di durata e percentuale sempre minori, in favore di un maggior numero di disabili da includere in convenzione.

Esclusioni

I datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre non sono tenuti, per quanto concerne il personale viaggiante e navigante, alle assunzioni obbligatorie. Sono altresì esentati dal predetto obbligo i datori di lavoro pubblici e privati del solo settore degli impianti a fune, in relazione al personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto»^[1].

Similari esclusioni sono previste in favore del comparto dell'auto-transporto nazionale.

Compensazioni territoriali

Quando il soggetto obbligato è organizzato in più unità produttive

[1] Legge n. 68/1999, art. 5, comma 2.

* Responsabile Studi e Normativa del lavoro Accenture HR Services

** Dottore commercialista in Roma

ve, può assumere presso una unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compensazione del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima regione se pubblico e in regioni diverse se privato. Competente per la compensazione territoriale è la Provincia del capoluogo, se la compensazione avviene tra province della stessa regione e, nel caso di compensazione fra province di regioni diverse, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Il provvedimento amministrativo di compensazione territoriale deve essere emanato entro 150 giorni dalla data di presentazione della domanda ovvero, nel caso in cui questa sia incompleta e vengano richiesti ulteriori elementi a integrazione della stessa, dalla data di ricevimento di questi ultimi.

Sospensione degli obblighi occupazionali

Nella legge n. 68 è espressamente prevista la sospensione degli obblighi di assunzione dei disabili, per le imprese che si trovino in una delle seguenti situazioni:

- 1) cassa integrazione guadagni straordinaria ai sensi degli articoli 1 e 3 della legge n. 223/1991;
- 2) ricorso al contratto di solidarietà difensivo previsto dall'articolo 1 della legge n. 863/1984;
- 3) procedure di mobilità di cui agli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991 per la relativa durata e, nel caso in cui la procedura si concluda con almeno 5 licenziamenti, la sospensione vige per i sei mesi entro cui i lavoratori licenziati hanno il diritto di precedenza nella riassunzione.

I criteri per ottenere il provvedimento di sospensione degli ob-

blighi sono fissati dall'art. 4 del Dpr n. 333/2000.

La sospensione degli obblighi occupazionali può riguardare anche i lavoratori di cui all'articolo 18, comma 2, della legge n. 68/1999.

Avviamento al lavoro

L'art. 7 della legge n. 68 e l'art. 6 del Dpr n. 333/2000 disciplinano le modalità di avviamento al lavoro. In particolare, viene definita «assunzione numerica» quella effettuata sulla base delle graduatorie dei lavoratori disabili, tenute dall'Ufficio di collocamento obbligatorio e «assunzione nominativa» nel caso in cui il datore di lavoro possa individuare e liberamente assumere il lavoratore disabile sul mercato del lavoro.

Le richieste sono nominative per:

- a) le assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti, nonché i partiti politici, le organizzazioni sindacali e sociali e gli enti da essi promossi;

- b) il 50% delle assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano da 36 a 50 dipendenti;
- c) il 60% delle assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti.

Il prospetto informativo

Con la riforma del collocamento obbligatorio^[2] è stato introdotto il prospetto informativo, la cui presentazione è prevista entro il 31 gennaio di ogni anno. L'adempimento consiste nell'invio di prospetti riportanti la situazione occupazionale dell'azienda al 31 dicembre dell'anno precedente, ai competenti uffici istituiti presso i Centri per l'impiego di ciascuna provincia, e riguarda i datori di lavoro (privati e pubblici) che occupano almeno 15 dipendenti sull'intero territorio nazionale.

L'obbligo di presentazione del prospetto informativo a seguito di operazioni straordinarie

Anche in considerazione del regime sanzionatorio connesso (v. oltre), è qui il caso di sottolineare la presenza di un (ulteriore) obbligo, spesso trascurato dai datori di lavoro: la presentazione del prospetto informativo a seguito di operazioni straordinarie.

La citata legge n. 68/1999 prevede al comma 1 dell'art. 9 che «I datori di lavoro devono presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione entro sessanta giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione dei lavoratori disabili». In merito alla forma dell'avviamento, il comma 3 dello stesso articolo precisa che «La richiesta di avviamento al lavoro si intende presentata anche attraverso l'invio agli uffici competenti dei prospetti informativi di cui al comma 6 da parte dei datori di lavoro».

Tale indicazione trova rigorosa applicazione da parte di tutte le Province: in particolare, l'obbligo di presentazione del prospetto informativo sussiste per tutti i soggetti coinvolti, entro i sessanta giorni da ogni operazione straordinaria la quale modifichi (in diminuzione o in aumento) l'organico aziendale, ed indirettamente la quota di riserva^[3]. Il prospetto va inviato comunque a tutte le Province in cui l'Azienda ha sedi, anche in assenza di variazioni locali dell'organico.

L'obbligo di comunicazione formale delle modificazioni dell'organico aziendale è così forte da essere richiamato anche nei modelli standard di convenzione per l'inserimento dei disabili adottati dalla maggior parte degli Enti preposti.

[2] Legge n. 68/1999, art. 9, comma 6, attuato con Dm 22 novembre 1999.

[3] Manuale delle Buone Prassi della Provincia di Milano, Guida per le Aziende della Provincia di Pavia, Guida disabili della Provincia di Modena.

Assunzione mediante convenzione

Al datore di lavoro è data facoltà di assolvere all'obbligo di assunzione dei disabili in maniera graduale e programmata, stipulando apposite convenzioni con gli uffici provinciali per l'inserimento lavorativo dei lavoratori disabili. La legge disciplina tre tipi di convenzioni:

a) le convenzioni ordinarie, che prevedono la determinazione di un programma per favorire un efficace inserimento lavorativo del disabile (art. 11, commi 1 e 2);

b) le convenzioni di integrazione lavorativa per l'avviamento di lavoratori disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario (art. 11, comma 4);

c) le convenzioni con i datori di lavoro soggetti agli obblighi di assunzione, con cooperative sociali o liberi professionisti disabili in possesso dei requisiti prescritti dal regolamento di esecuzione della legge^[4], finalizzate all'inserimento temporaneo dei disabili - a favore dei quali viene individuato un percorso formativo personalizzato - presso le cooperative sociali stesse ovvero presso i liberi professionisti disabili (art. 12, legge n. 68, art. 10, Dpr n. 333/2000).

Le convenzioni ordinarie e di integrazione lavorativa

Nelle convenzioni cd. ordinarie, sono stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare (per es. la facoltà di scelta nominativa, lo svolgimento di tirocini con finalità formative e di orientamento, l'assunzione con con-

tratto di lavoro a termine, lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo ecc.).

Al riguardo, il Ministero del lavoro, le Regioni, le Province, i Comuni e le Comunità montane hanno stipulato un accordo quadro per la definizione delle linee programmatiche per la stipula delle convenzioni (Accordo-quadro 22 febbraio 2001) per l'inserimento e l'integrazione dei disabili in azienda: l'accordo identifica una sorta di contenuto minimo della convenzione tipo sulla cui base i servizi competenti possono elaborare le proposte di convenzione nel rispetto delle proprie competenze ed esigenze locali.

Le convenzioni di integrazione lavorativa, previste per l'avviamento di disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, devono inoltre prevedere l'indicazione analitica delle mansioni, le forme di sostegno e consulenza dei servizi regionali, la verifica periodica sull'andamento dei percorsi formativi.

Le assunzioni previste nella convenzione sono normalmente programmate secondo una scansione temporale predefinita, concordata con le strutture territorialmente competenti.

Le convenzioni possono essere stipulate anche dai soggetti non obbligati alle assunzioni di disabili: in tal caso essi possono fruire delle agevolazioni previste dalla legge.

La convenzione può avere ad oggetto tutte le ordinarie tipologie di inserimento previste dall'ordinamento, «tuttavia con essa dovrà essere perseguito l'obiettivo prioritario di assicurare il più

possibile la stabilizzazione, seppure progressiva, del rapporto di lavoro»^[5].

Durante il periodo di vigenza della convenzione i servizi competenti non procedono ad avviamenti d'ufficio per le unità lavorative dedotte in convenzione e per l'intera durata del programma, sempre che sia dato regolare corso al programma graduale di assunzioni.

Le convenzioni con cooperative sociali e liberi professionisti disabili

I soggetti che hanno comunicato la loro disponibilità ad avvalersi di tale strumento al servizio territorialmente competente possono stipulare convenzioni, ordinariamente non ripetibili per lo stesso soggetto, che non possono riguardare più di un disabile se il datore di lavoro occupa meno di 50 dipendenti, ovvero più del 30% dei disabili da assumere se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti.

Si tratta di convenzione che viene attivata solo in presenza di accertata difficoltà all'inserimento del disabile in azienda: l'inserimento lavorativo non avviene pertanto direttamente ma solo a seguito della realizzazione dei necessari interventi formativi identificati dietro parere motivato del comitato tecnico del collocamento mirato.

Il rapporto di lavoro si instaura con il datore di lavoro che stipula la convenzione, il quale è tenuto ad assumere il disabile a tempo indeterminato a copertura dell'aliquota d'obbligo (in ipotesi di recesso di uno dei soggetti contraenti prima della naturale scadenza della convenzione il rap-

[4] Il disabile libero professionista deve essere iscritto al relativo albo professionale da almeno un anno; le cooperative sociali devono essere iscritte da almeno un anno all'albo regionale e devono avere in corso di svolgimento altre attività oltre a quelle oggetto della commessa: art. 10, comma 2, Dpr n. 333/2000.

[5] Accordo quadro citato.

porto si stabilizza in capo al datore di lavoro, con la contestuale immissione in servizio del disabile): tutti i diritti ed obblighi - ivi compresi quelli di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali - derivanti dal rapporto di lavoro in base alla disciplina normativa (legale) e al contratto collettivo applicabile sono assunti reciprocamente dalla cooperativa, dal libero professionista disabile e dal lavoratore: nella convenzione è indicato l'ammontare delle commesse che il datore di lavoro si impegna ad affidare alla cooperativa ovvero al libero professionista, ammontare che deve essere di entità tale da consentire ai soggetti che impiegano temporaneamente il disabile di applicare la parte normativa e retributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro, compresi gli oneri previdenziali e assistenziali e di svolgere le funzioni finalizzate all'inserimento lavorativo.

La durata della convenzione non può essere superiore a 12 mesi, prorogabili di altri 12 dai servizi competenti (oltre tali termini e a determinate condizioni è possibile la stipulazione di una nuova convenzione avente ad oggetto un percorso formativo adeguato alle ulteriori esigenze formative del disabile).

Nella convenzione, oltre all'indicazione dettagliata delle mansioni attribuite al disabile e alle modalità del loro svolgimento, è contenuta l'indicazione del percorso formativo personalizzato i cui contenuti e finalità devono essere orientati all'acquisizione di professionalità adeguate alle mansioni che il disabile sarà chiamato a svolgere presso il datore di lavoro al termine della

convenzione nonché le modalità in base alle quali comunicare al datore di lavoro gli esiti del percorso formativo personalizzato. Le convenzioni, similmente a quelle di integrazione lavorativa, devono infine prevedere forme di sostegno, di consulenza e di tutoraggio da parte degli appositi servizi regionali o dei centri di orientamento professionale e degli organismi di cui all'art. 18, legge n. 104/1992^[6], al fine di favorire l'adattamento al lavoro del disabile nonché verifiche periodiche sull'andamento del percorso formativo da parte degli enti pubblici incaricati delle attività di sorveglianza e controllo.

Agevolazioni

In favore dei datori di lavoro i quali stipulino convenzioni per l'inserimento lavorativo dei disabili, l'art. 13 della legge n. 68 prevede:

- la fiscalizzazione totale, per la durata massima di otto anni, dei contributi previdenziali ed assistenziali relativi ad ogni lavoratore disabile che, assunto in base alla presente legge, abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al Testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con Dpr 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni; la medesima fiscalizzazione viene concessa in relazione ai lavoratori con handicap intellettuale e psichico, assunti in base alla presente legge, indipendentemente dalle percentuali di invalidità;
- la fiscalizzazione nella misura del 50%, per la durata massima di cinque anni, dei contributi previdenziali ed assistenziali relativi

ad ogni lavoratore disabile che, assunto in base alla presente legge, abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate nella lettera a);

- il rimborso forfettario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro per renderlo adeguato alle possibilità operative dei disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% o per l'allestimento di tecnologie di telelavoro ovvero per la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa del disabile. Le agevolazioni sono estese anche ai datori di lavoro che, pur non essendo soggetti agli obblighi della presente legge, procedono all'assunzione di disabili.

Regime sanzionatorio

Le sanzioni amministrative previste a fronte di violazione degli obblighi previsti dalla legge n. 68 sono le seguenti:

- in caso di omessa trasmissione dei prospetti informativi 516,46 euro. La somma viene maggiorata di 25,82 euro al giorno per ogni giorno di ritardo;
- per il mancato obbligo di assunzione 51,65 euro al giorno per ciascun lavoratore disabile non assunto.

Da non sottovalutare è la sanzione di tipo accessorio prevista dall'art. 17 della legge n. 68, consistente nell'esclusione dagli appalti pubblici per quelle aziende soggette al collocamento obbligatorio le quali non adempiono alle norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili. Nel caso di appalti pubblici, infatti, le

[6] Art. 18, comma 1, legge 5 febbraio 1992, n. 104: enti, istituzioni, cooperative sociali, di lavoro, di servizi, centri di lavoro guidato, associazioni e organizzazioni di volontariato che svolgono attività idonee a favorire l'inserimento e l'integrazione lavorativa di persone handicappate iscritte ad apposito albo regionale.

aziende soggette agli obblighi della legge n. 68/1999 devono presentare preventivamente alla committente una dichiarazione con cui attestino di essere in regola con le norme che regolamentano il lavoro dei disabili e presentare anche il certificato di ottemperanza rilasciato dal competente ufficio. La recente applicabilità dell'autocertificazione al certificato di ottemperanza, ai sensi del Dpr 28 dicembre 2000, n. 445 come modificato dalla legge 16 gennaio 2003, n. 3, espone maggiormente l'azienda al rischio di sanzioni ed esclusione da appalti nel caso in cui l'autocertificata condizione di ottemperanza non abbia riflessi negli adempimenti obbligatori dell'Azienda.

La proliferazione della modulistica provinciale

A seguito della riforma del titolo V della Costituzione, avvenuta nel 2001 attraverso la legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3, le competenze del collocamento obbligatorio sono passate alle Province. Oltre a moltiplicare gli interlocutori per il datore di lavoro in relazione alla localizzazione delle unità produttive, ciò ha determinato modulistiche proprie per ciascuno degli enti locali coinvolti, i quali hanno derivato dal prospetto informativo approvato attraverso il Dm 22 novembre 1999 i propri formati, in molti casi espandendo le informazioni richieste, ben oltre l'elenco tassativo presente all'articolo 3 di tale decreto, talvolta adottando apposite delibera, talvolta in via fattuale.

La base di computo

Il valore dimensionale di riferi-

mento e quello cui applicare le percentuali di legge non è l'intero organico aziendale, bensì la cd. «base di computo». Non sono infatti computabili fra i dipendenti, oltre che i disabili e le «categorie protette», quelli con contratto a tempo determinato di durata non superiore a nove mesi, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti^[7], nonché i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro (e, ai sensi dell'art. 59 del Dlgs n. 276/2003, con contratto di inserimento), con contratto di apprendistato, con contratto di reinserimento, con contratto di lavoro temporaneo (ora somministrazione) presso l'impresa utilizzatrice, con contratto di lavoro a domicilio^[8] ed i telelavoristi^[9].

Sono inoltre esclusi dalla base di computo i lavoratori assunti per attività lavorativa da svolgersi esclusivamente all'estero, per la durata di tale attività.

I lavoratori a tempo parziale vengono computati «in proporzione all'orario svolto riferito alle ore lavorative ordinarie effettuate nell'azienda. 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 prestato sia superiore al 50% dell'orario ordinario»^[10].

Il computo delle categorie protette

Il regime transitorio vigente fino al 31 dicembre 2003 (originariamente fino al 31 dicembre 2002 ai sensi dell'art. 11, comma 2,

Dpr n. 333/2000, periodo successivamente esteso per ulteriori dodici mesi dall'art. 2, Dl n. 236/2002 come modificato dalla legge n. 284/2002), consentiva ai datori di lavoro di includere nella quota obbligatoria di riserva di cui all'art. 3 della legge n. 68/1999 (il 7% riservato ai disabili) tutte le categorie protette di cui all'art. 18, comma 2, già in servizio presso il datore di lavoro in base alla previgente normativa, anche in eccedenza della percentuale obbligatoria dell'1%.

La mancata proroga di tale regime transitorio ha comportato una distinzione ai fini del computo fra le due tipologie di riservatari, limitato alle rispettive percentuali d'obbligo previste dalla legge n. 68, con la conseguente impossibilità per il datore di lavoro di coprire con un eventuale soprannumero di «categorie protette» le carenze di disabili in organico.

Oltre ai descritti effetti sulla riserva di legge, il quadro normativo successivo al 31 dicembre 2003 ha generato dubbi applicativi sulla determinazione della base di computo.

La Provincia di Roma, a seguito della mancata proroga del regime transitorio, si è espressa nel senso dell'interpretazione «più vantaggiosa nei riguardi dei datori di lavoro interessati dalla modifica legislativa, in attesa di successivi, auspicabili interventi di natura interpretativa»^[11].

La Provincia, facendo riferimento al comma 1 dell'art. 18, considera così le «categorie protette» già assunte alla data di entrata in vigore della legge n. 68^[12] e mantenute in servizio, da escludere dalla base di computo.

[7] Legge n. 68/1999, art. 4, comma 1.

[8] Dpr n. 333/2000, art. 3, comma 1.

[9] Il Dm 22 novembre 1999 ha equiparato, ai fini dell'adempimento, i telelavoristi ai lavoratori a domicilio.

[10] Circolare n. 41/2000 del Ministero del lavoro.

[11] Deliberazione n. 691/1932 del 4 agosto 2004 della Giunta Provinciale di Roma.

[12] 18 gennaio 2000.

Tabella n. 1 - Effetti dei tre differenti regimi di calcolo su azienda con 150 categorie protette in forza

<input type="checkbox"/> localizzata in una sola provincia <input type="checkbox"/> organico complessivo: 5.000 dipendenti <input type="checkbox"/> categorie non computabili (dirigenti, Cfl, contr. inserimento, ecc.): 500 <input type="checkbox"/> disabili in forza: 150 <input type="checkbox"/> categorie protette già in forza al 18.1.2000 e tuttora in forza: 150		
Periodo 2000-2003 (piena compensabilità)	Anno 2004 (limite dell'1% no compensazione)	Anno 2005 (alla luce della nota del Welfare)
Base di computo = 5.000 – 500 – 150 – 150 = 4.200	Base di computo = 5.000 – 500 – 150 – 150 = 4.200	Base di computo = 5.000 – 500 – 150 – 50 = 4.300
Assunzioni obbligatorie: Cat. protette: 1% di 4.200 = 42 – 150 in forza = 108 eccedenze (zero assunzioni) Disabili: 7% di 4.200 = 294 – 150 in forza = 144 – 108 cat. protette compensate = 36 assunzioni obbligatorie	Assunzioni obbligatorie: Cat. protette: 1% di 4.200 = 42 – 150 in forza = 108 eccedenze (zero assunzioni) Disabili: 7% di 4.200 = 294 – 150 in forza = 144 assunzioni obbligatorie	Assunzioni obbligatorie: Cat. protette: 1% di 4.300 = 43 – 150 in forza – 43 computate a diminuzione del 7% = 64 eccedenze (zero assunzioni) Disabili: 7% di 4.300 – 1% di 4.300 di cat. protette = 258 – 150 in forza = 108 assunzioni obbligatorie

La Provincia di Torino ha fornito informazione, attraverso la circolare n. 2 del 24 febbraio 2004, circa il nuovo regime di computo, ritenendo non suscettibili di modificazioni le convenzioni^[13], se stipulate entro il 31 dicembre 2003. Al contrario, gli importi dovuti dalle aziende a titolo di contributi esonerativi^[14] sono stati rideterminati e comunicati alle stesse.

La nota del Welfare

Attraverso la nota 21 febbraio 2005, Prot. n. 257/01.14, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha diffuso indicazioni circa le modalità di computo dei lavoratori appartenenti alle categorie protette ai sensi dell'art. 18 della legge n. 68/1999.

Secondo la posizione del Ministero, infatti, occorre distinguere tra l'esclusione dei soggetti di cui al citato art. 18 ai fini della determinazione della base di computo, utile per il calcolo dei disabili da assumere per l'assolvimento dell'obbligo di cui all'art. 3 della legge n. 68/1999 e la loro computabilità nella quota di riserva. Per quanto concerne invece la computabilità dei soggetti medesimi nella quota di riserva di cui all'art. 3 della legge n. 68/1999 spettante ai lavoratori disabili, si ritiene, in attesa dell'emanazione della prevista disciplina organica per i soggetti di cui al citato art. 18, applicabile l'art. 11, comma 1, del citato Dpr n. 333/2000. Ne consegue pertanto che i datori di lavoro pubblici e privati che,

ai sensi della normativa anteriore (legge n. 482/1968), risultavano in regola con gli obblighi imposti in merito all'assunzione dei lavoratori appartenenti alle cosiddette «categorie protette», possano includere nella percentuale d'obbligo di cui all'art. 3 della legge n. 68/1999 i soggetti menzionati dall'art. 18, comma 2, della medesima legge, nei limiti della percentuale ivi prevista.

Risulta necessario verificare i nuovi criteri di calcolo discendenti dalla nota ministeriale ed i conseguenti impatti su convenzioni, esoneri e prospetto informativo.

Nell'esempio adottato (v. tabella n. 1), a seguito delle variazioni intervenute nella disciplina del computo delle «categorie protet-

[13] Le convenzioni di inserimento dei disabili sono disciplinate dall'art. 11 della legge n. 68/1999.

[14] Contributi a carico dei datori di lavoro a fronte di un parziale esonero dall'assunzione obbligatoria - art. 5, legge n. 68/1999.

Tabella n. 2 - Effetto del nuovo regime di calcolo su azienda con 75 categorie protette in forza

- localizzata in una sola provincia
- organico complessivo: 5.000 dipendenti
- categorie non computabili (dirigenti, Cfl, contr. inserimento, ecc.): 500
- disabili in forza: 150
- categorie protette già in forza al 18.1.2000 e tuttora in forza: 75

base di computo = 5.000 – 500 – 150 – 50 = **4.300**

Assunzioni obbligatorie:

Cat. protette: 1% di 4.300 = 43 – 75 in forza = 32 eccedenze (zero assunzioni)

Le 32 categorie protette in eccedenza non raggiungono l'1% dei disabili ma abbattano comunque il 7%:

Disabili: 7% di 4.300 – 32 cat. protette = 269 – 150 disabili in forza = **119 assunzioni obbligatorie**

te», a parità di organico e di composizione della propria forza lavoro, la stessa azienda viene a trovarsi, in ognuno dei tre diversi periodi storici di riferimento, con un numero diverso di assunzioni obbligatorie da effettuare.

Vantaggio fisso dell'1% o in misura effettiva?

La percentuale massima dell'1% di categorie protette da portare in diminuzione del 7% di lavoratori disabili è condizionata - secondo l'indirizzo ministeriale - alla effettiva eccedenza di categorie protette in organico rispetto alla quota d'obbligo. In assenza di eccedenze di riservatari ex art. 18, il datore di lavoro non ha alcun titolo per abbattere il 7%. Qualora l'eccedenza di categorie protette sia minore dell'1%, la riserva del 7% destinata ai disabili verrà diminuita solo del numero effettivo di categorie protette (v. tabella 2). Eccedenze di categorie protette maggiori del limite massimo di compensabilità del-

l'1% non generano vantaggi addizionali.

Identikit dell'azienda beneficiaria delle nuove regole

In virtù dei criteri indicati nella nota ministeriale, risulta evidente che possono beneficiare (attraverso minori assunzioni obbligatorie e/o minori contributi esonerativi) delle nuove regole di calcolo (sia pure con le limitazioni espresse nel successivo paragrafo) le aziende le quali abbiano:

- carenze di disabili;
- categorie protette in organico in eccedenza;
- una ripartizione omogenea delle categorie protette sulle diverse province su cui operano^[15].

Quadro normativo alla luce della nuova nota ministeriale

Il quadro normativo in merito al computo dei disabili e categorie protette, alla luce della nota ministeriale, necessita a nostro avviso di ulteriori chiarimenti, non tanto circa i criteri di calcolo, quanto in

merito all'applicabilità di regole omogenee all'intero territorio nazionale.

L'interpretazione del Ministero non coincide infatti pienamente con quella di alcune Province le quali, ricordiamo, avendo competenza in materia di collocamento obbligatorio, potrebbero negare la validità dei criteri di computo recentemente diffusi.

In particolare, la Provincia di Roma sembrerebbe al momento orientata a fare proprie le nuove regole, ma ha già individuato delle difficoltà di applicazione della nuova prassi ai casi concreti^[16].

La Provincia di Milano ha ritenuto di sospendere temporaneamente l'applicazione della nota del Ministero del lavoro, in attesa di ulteriori chiarimenti circa l'interpretazione delle previsioni contenute nella nota stessa.

La Provincia di Torino ha per ora pubblicato sul proprio sito istituzionale la nota del 21 febbraio, nell'ambito della Normativa in materia di collocamento obbligatorio, senza particolari commenti,

[15] Non è infatti applicabile alle categorie protette la compensazione territoriale disciplinata dall'art. 5 del Dpr n. 333/2000.

[16] Fra i dubbi applicativi per l'Ente, l'opportunità di certificare l'ottemperanza di Azienda con sede in più province, alcune delle quali neghino l'applicabilità del nuovo metodo, e la natura (effettiva o virtuale) dell'1% secondo la nota ministeriale.

con ciò dando implicito riconoscimento dei criteri ivi enunciati. Nel caso non tutti i soggetti preposti si adeguassero alla nota ministeriale, potrebbe essere necessario adottare un regime misto, applicando o meno i nuovi criteri secondo l'orientamento del singolo interlocutore istituzionale, con effetti pesanti sull'operatività.

La nota ha generato reazioni anche fra le associazioni dei disabili, in almeno un caso stimolando una richiesta di chiarimenti al Ministero^[17].

È infine da menzionare, anche se puramente confermativo della nota in esame, un recente parere (prot. 658 del 24 maggio 2005), con cui il Ministero del lavoro risponde ad un interpello del Centro per l'Impiego della Provincia di Udine circa le modalità di computo dei lavoratori ex art. 18.

Conclusioni

Le diverse reazioni alla nota ministeriale da parte degli operatori non fanno che confermare la necessità di una disciplina organica del diritto al lavoro delle «categorie protette» (già peraltro annunciata nello stesso art. 18 della legge n. 68).

Solo quando regole stabili fisseranno il quadro complessivo, in relazione al quale il Ministero del lavoro e delle politiche sociali potrà esplicitare la propria funzione chiarificatrice attraverso la emanazione di note, circolari e pareri a seguito d'interpello, tutti i soggetti coinvolti ne potranno trarre beneficio: i disabili e categorie protette, finalmente tutelati da norme riferite univocamente alle due diverse categorie e non in contrapposizione per il diritto al lavoro; i datori di lavoro, i

quali potranno programmare le assunzioni obbligatorie meglio adempiendo agli obblighi loro incombenti; i consulenti, i quali potranno operare in un contesto normativo chiaro ed infine gli Enti locali competenti in materia di collocamento obbligatorio, che saranno finalmente in grado di adempiere alla loro missione di tutela dei lavoratori svantaggiati senza dover prendere posizioni estreme. Non pare, purtroppo, che tale riforma sia vicina: nell'ambito della corrente legislatura, se si eccettuano l'abrogazione del regime transitorio ed altri due disegni di legge in qualche modo inerenti alla legge n. 68, rimasti sostanzialmente lettera morta, l'attenzione del legislatore non ha ancora prodotto un assetto normativo organico in materia.

[17] Anmic (Associazione Nazionale Mutilati ed Invalidi Civili) - prot. 2002/05/UL del 16 marzo 2005.

LE GUIDE PRATICHE DE IL SOLE 24 ORE

GUIDA PRATICA CONTROVERSIE LAVORO PREVIDENZA FISCO

a cura di Armando Montemarano, Riccardo Giani, Silvano Imbriaci e Silvio d'Andrea

La *Guida pratica controversie lavoro previdenza fisco*, anche nella seconda edizione, si conferma **strumento indispensabile** per una consultazione organica e una comparazione tra le diverse discipline del **processo del lavoro, delle controversie previdenziali e del contenzioso tributario**.

Nella **prima parte**, sono illustrate le **diverse fasi del contenzioso del lavoro**, muovendo dagli arbitrati e dai tentativi di conciliazione, sia in sede amministrativa che sindacale, per arrivare al processo avanti alla magistratura. Il tutto alla luce dei più recenti orientamenti giurisprudenziali e della normativa di legge vigente.

Nella **seconda parte** del volume viene dato spazio all'**articolazione dei procedimenti del contenzioso previdenziale, dalla fase amministrativa fino alle conclusioni delle vertenze giudiziarie**, evidenziando per queste ultime le peculiarità rispetto al modello generale rappresentato dal processo del lavoro.

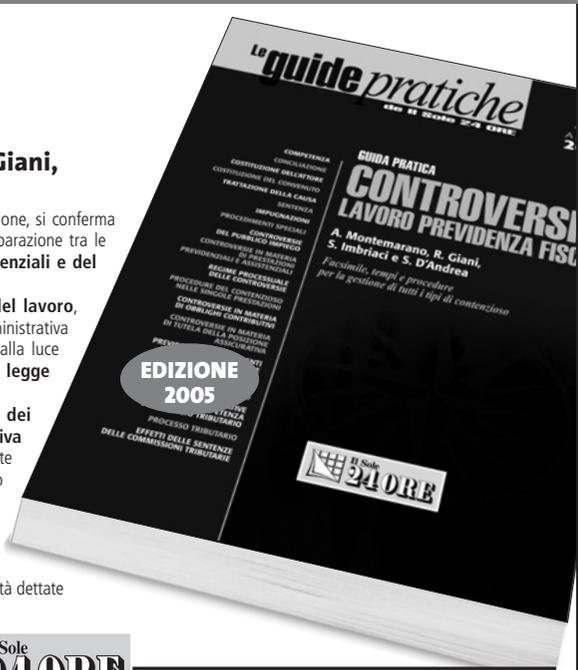
L'**ultima parte** del volume è dedicata al **nuovo processo tributario** caratterizzato da una copiosa giurisprudenza e da una significativa prassi ministeriale. La nuova edizione è **aggiornata con i nuovi riferimenti normativi del TU 917/1986** apportati dalla Riforma tributaria e con le novità dettate dalla **Finanziaria 2005**.

Pagg. 520 – € 52,00

Per ulteriori informazioni: tel. 02.4587010



Il Sole 24-Ore
Pirola



Disponibile anche nelle migliori librerie

SHOPPING24 Disponibile anche sul sito www.shopping24.it