

*Roma, 9 agosto 2011*



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

Direzione generale per l'Attività Ispettiva

Prot. 25/11/0014553

*Al Consiglio Nazionale dell'Ordine dei  
Consulenti del Lavoro  
Via Cristoforo Colombo 456  
00145 Roma*

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – collocamento obbligatorio L. n. 68/1999 e trasferimento di azienda.

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro ha avanzato richiesta d'interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in ordine alla corretta interpretazione dell'art. 3, comma 2, L. n. 68/1999, avente ad oggetto l'obbligo di assunzione di persone diversamente abili, gravante sui datori di lavoro privati con organico aziendale da 15 a 35 dipendenti.

In particolare, l'istante chiede se la disposizione normativa di cui sopra possa trovare applicazione anche nell'ipotesi in cui la soglia dimensionale dei 15 dipendenti venga superata per effetto di operazioni societarie poste in essere ai sensi dell'art. 2112 c.c., quali ad esempio trasferimento, cessione di ramo d'azienda, fusione, ecc.

L'interpellante, con riferimento alla normativa in esame, solleva altresì la problematica concernente la possibilità di considerare “nuove assunzioni” le eventuali trasformazioni dei contratti di apprendistato e a termine in contratti a tempo indeterminato, anteriormente alla data della trasformazione dell'assetto societario.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale del Mercato del Lavoro, si rappresenta quanto segue.

In via preliminare, si ricorda che la L. n. 68/1999 è volta a favorire e garantire il collocamento mirato delle persone con disabilità, attraverso lo strumento delle quote di riserva parametriche alle dimensioni dell'organico aziendale.

Ai sensi della disposizione di cui all'art. 3 citato, i datori di lavoro privati, che occupano da quindici a trentacinque dipendenti, sono tenuti all'assolvimento dell'obbligo di inserimento di

lavoratori appartenenti alle categorie protette esclusivamente nell'ipotesi di "nuove assunzioni" ovvero al momento della sedicesima.

In proposito, si precisa che con la locuzione "nuova assunzione", in virtù del combinato disposto di cui all'art. 3, comma 2, L. n. 68 e all'art. 2, commi 2 e 3, D.P.R. n. 333/2000, **si intende quella che realizza un effettivo incremento dell'organico aziendale, ritenuta "aggiuntiva rispetto al numero dei dipendenti in servizio"**.

La suddetta interpretazione, aderente al dettato normativo, risulta peraltro avallata dall'orientamento espresso da questa Amministrazione con circolari n. 4 e n. 41 del 2000.

Le citate note hanno, infatti, chiarito in ordine al concetto di nuove assunzioni "*che non sono da considerarsi [tali] quelle effettuate per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, per la durata dell'assenza, e quelle dei lavoratori che sono cessati dal servizio, qualora siano sostituiti entro sessanta giorni dalla predetta cessazione, nonché le assunzioni effettuate ai sensi della legge n. 68*" (cfr. circ. n. 4/2000).

Il Ministero ha, altresì, evidenziato che non possano reputarsi "nuove" le assunzioni effettuate con contratto di apprendistato, almeno fino al momento della loro trasformazione in contratti a tempo indeterminato, nonché quelle a tempo determinato con contratto avente durata inferiore o pari a nove mesi, in conformità alle previsioni di cui all'art. 4, comma 1, L. n. 68/1999 (cfr. circ. n. 41/2000).

Ciò premesso, al fine di fornire la soluzione al primo quesito, si ritiene opportuno evidenziare che, tra le ipotesi da ultimo enucleate, non appare rientrare quella concernente il mutamento dell'assetto occupazionale conseguente ad una delle operazioni societarie di cui all'art. 2112 c.c.

Si allude al passaggio di personale derivante dal trasferimento d'azienda, cessione o fusione, da cui scaturisce il mutamento nella titolarità dell'attività economica organizzata.

Sebbene nelle trasformazioni societarie indicate, il rapporto di lavoro continui con il cessionario/datore di lavoro ed il prestatore conservi tutti i diritti ad esso collegati, in capo al nuovo datore si realizza un **sostanziale ampliamento della base occupazionale**, cui è necessario, pertanto, riferirsi ai fini della corretta determinazione della quota di riserva.

In linea con le argomentazioni innanzi sostenute, la fattispecie prospettata sembrerebbe, dunque, rientrare nell'ambito delle c.d. nuove assunzioni, richiamate dall'art. 3, comma 2, della legge menzionata.

Il datore di lavoro/cessionario dovrà, quindi, per l'assunzione di personale con disabilità, tenere in considerazione **il nuovo assetto occupazionale** ai fini della esatta individuazione della base di computo.

Con riferimento al predetto obbligo fermo restando, da parte dell'impresa, l'invio del prospetto informativo annuale entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello in cui si concretizza il mutamento della base occupazionale, sembrerebbe poter trovare applicazione il regime graduale, previsto dall'art. 2, comma 2, D.P.R. n. 333/2000.

Ai sensi di quest'ultima disposizione, *“i datori di lavoro privati (...) che effettuano una **nuova assunzione, aggiuntiva** rispetto al numero di dipendenti in servizio, sono tenuti ad assumere un lavoratore disabile entro i 12 mesi successivi a partire dalla data in cui si effettua la predetta assunzione...”*.

In risposta al secondo quesito si ribadisce, infine, che rientrano nell'ambito delle nuove assunzioni le eventuali trasformazioni dei contratti di apprendistato e a termine in contratto a tempo indeterminato avvenute antecedentemente ai mutamenti del contesto societario.

IL DIRETTORE GENERALE  
(f.to Paolo Pennesi)

**DP**

SC/ADB