

Il prospetto informativo dei disabili alla luce del D.D. n.345/13

di Eufrazio Massi - esperto in materia giuslavoristica

La [nota operativa n.16522](#) della Direzione Generale per le Politiche dei servizi per il lavoro del Dicastero del Welfare del 12 dicembre 2013 consente di affrontare un problema che, a cadenza pressoché annuale, si pone per quei datori di lavoro che, per la prima volta o in presenza di variazioni nell'organico aziendale, sono tenuti a presentare ai servizi per l'impiego il prospetto informativo dal quale scaturiscono gli obblighi occupazionali sia riferiti al personale disabile che alle altre categorie (coniugi superstiti, orfani di caduto per causa di servizio o di lavoro ecc) di cui si occupa l'art.18 della L. n.68/99. Per il 2014, i sistemi informatici delle Regioni e quello sussidiario messo a disposizione dal Ministero del Lavoro riceveranno la "fotografia" del personale in forza al 31 dicembre 2013, dalle ore 19 del 10 gennaio alle ore 24 del 15 febbraio 2014.

La lettera ministeriale si sofferma ad elencare le novità più importanti introdotte nella procedura dal Decreto Direttoriale n.345 del 17 settembre 2013, relativamente alle casistiche della sospensione degli obblighi occupazionali, alle convenzioni, alle esclusioni dalla base di computo, alle acquisizioni di personale a seguito di cambio di appalto nel settore delle pulizie: tutto questo va, necessariamente rapportato al documento "Modelli e regole - versione gennaio 2014", che è allegato alla nota operativa. Va in ogni caso ricordato come il Ministero del Lavoro, con la circolare n.2/10, che va opportunamente aggiornata alla luce delle novità introdotte negli ultimi anni (in particolare con la L. n.92/12 relativamente alla computabilità dei contratti a termine di durata superiore a sei mesi e all'esclusione dei soggetti assicurati Inail con premi previsti al 60 per mille), abbia fornito i criteri riassuntivi di base per una corretta applicazione degli adempimenti burocratici connessi alla presentazione del prospetto informativo.

Sospensione degli obblighi occupazionali

La lettera del Ministero del Lavoro, dopo aver ricordato che l'istituto della sospensione è disciplinato dall'art.3, co.5, della L. n.68/99 e, sotto l'aspetto prettamente operativo, dall'art.4 del DPR n.333/00, offre una disamina completa delle varie ipotesi, sottolineando, peraltro, che lo stesso può riguardare anche le categorie individuate dall'art.18, co.2 (coniugi superstiti, orfani di caduto in servizio o per lavoro ecc).

La data di cessazione della sospensione degli obblighi occupazionali dovrà, necessariamente, essere indicata all'atto della presentazione del prospetto informativo: si tratta di un adempimento necessario sia ai fini del monitoraggio della situazione evidenziata che per consentire agli uffici interessati una programmazione degli adempimenti successivi, particolarmente importante per quelle imprese che presentano un'articolazione diffusa sul territorio nazionale.

La sospensione degli obblighi occupazionali, almeno per quel che concerne gli istituti integrativi straordinari del reddito o i contratti di solidarietà, ha una

valenza strettamente provinciale e la sua durata è correlata sia alla percentuale di riduzione dell'attività lavorativa che alla durata della stessa.

? Ma quali sono le ipotesi che integrano la sospensione degli obblighi occupazionali?

● Innanzitutto, la Cassa integrazione straordinaria nelle sue varie ipotesi (ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione, crisi aziendale, procedure concorsuali): si tratta delle casistiche ben disciplinate dagli artt.1 e 3 della L. n.223/91 e che, senza entrare nel merito, raffigurano situazioni tra loro diverse, sol che si pensi alle procedure concorsuali e alla Cigs per crisi aziendale con cessazione dell'attività, che difficilmente presuppongono un "futuro roseo" in termini occupazionali per le aziende interessate (e quindi anche per il *c.d. collocamento obbligatorio delle unità carenti*).

La sospensione degli obblighi occupazionali, nei limiti territoriali, proporzionali e temporali appena citati, e che vale anche per tutte le altre ipotesi che saranno, a breve, esaminate, viene adottata dal servizio per l'impiego competente (che è quello sul quale insiste la sede legale dell'impresa) sulla base della

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

procedura individuata dall'art.4 del DPR n.333/00, con possibilità, per l'impresa, di ottenere un provvedimento di sospensione "provvisorio" di durata massima trimestrale, prorogabile una sola volta, prima di quello definitivo. La "provvisorietà" dell'autorizzazione è postulata soprattutto in quei casi in cui l'organo deputato all'emanazione della stessa deve, necessariamente, attendere gli esiti di alcuni accertamenti richiesti agli organi di vigilanza o le valutazioni soggetti interessati dalle conseguenze del provvedimento (si pensi, ad esempio, ad organi del collocamento obbligatorio presenti in altri territori).

■ Altra causa di sospensione degli obblighi occupazionali è rappresentata dalla fruizione del trattamento integrativo salariale in deroga: si tratta, è bene ricordarlo, di uno strumento, a carico della fiscalità generale, che in questi anni di profonda crisi è intervenuto, con modalità parzialmente diverse da Regione a Regione, in favore di aziende e lavoratori esclusi dagli ordinari interventi integrativi. L'interpello n.10 del 10 aprile 2012, modificando, giustamente, un precedente indirizzo espresso dal Ministero del Lavoro con la circolare n.2 del 22 gennaio 2010, ha ritenuto che la *ratio legis* giustificatrice dell'intervento in deroga, seppur non espressamente prevista dall'art.3, co.5, della L. n.68/99, sia tale da dover ammettere la sospensione degli obblighi occupazionali, almeno fino a quando ricorre la causa sospensiva e, in percentuale, per il numero dei lavoratori interessati.

■ Analogo discorso va fatto sia per i contratti di solidarietà *ex art.1* della L. n.863/84 (che riguardano le imprese che ricadono sotto l'ombrello applicativo dell'integrazione salariale straordinaria) che per quelli previsti dall'art.5 della L. n.236/93, finanziati annualmente con importi stanziati dalla Legge di stabilità e tratti dal Fondo per l'occupazione previsto dall'art.18, co.1, della L. n.2/09. I primi sono espressamente citati dall'art.3, co.5, i secondi sono compresi a causa dell'ovvia assimilazione.

Con gli interpelli n.38/08 (risposta all'Associazione Bancaria Italiana) e n.44/09, il Ministero del Lavoro, dopo aver esaminato le varie ipotesi di intervento dei due distinti Fondi di solidarietà di settore, previsti dall'art.2, co.28, della L. n.662/96 e dal conseguente D.M. n.157/00 (riorganizzazione aziendale, esuberi concordati all'interno di accordi collettivi ecc), li ha pienamente equiparati alle ipotesi classiche di sospensione degli obblighi occupazionali.

■ Un'ultima causa di sospensione temporanea degli obblighi occupazionali è quella che si riferisce alle

imprese che assumono soggetti percettori di sostegno al reddito: l'origine di tale indirizzo ministeriale è un chiarimento intervenuto con la circolare n.2/10 a firma del Segretario Generale.

Un caso del tutto diverso di sospensione degli avviamenti obbligatori è rappresentato dalla **mobilità**: qui la **sospensione**, se ne ricorrono le condizioni e l'impresa è dimensionata su unità produttive ubicate in più contesti provinciali, è **totale**.

Ciò lo si ricava direttamente dalla disposizione, coerentemente supportata sia dalla dottrina che dal Ministero (ufficialmente, con la circolare n.2/10): da ultimo, la Cassazione, con la sentenza n.10731 del 16 maggio 2011 (richiamata dalla nota ministeriale che si commenta) ha affermato che:

"deve ritenersi che a differenza di quanto stabilito nella prima parte della norma in esame (art. 3, comma 5, della legge n. 68/1999), in caso di procedura di mobilità disciplinata dalla legge n. 223/1991 agli articoli 4 e 24, non sussiste alcun limite territoriale, non essendovi alcun riferimento all'ambito provinciale".

Parlando dell'istituto della mobilità è necessario fare alcune distinzioni riferite alla durata della sospensione degli obblighi occupazionali, che vanno dal momento in cui si apre la procedura collettiva di riduzione di personale fino a quando l'ultimo lavoratore licenziato ha diritto alla riassunzione, purché la procedura si sia conclusa con almeno cinque recessi. Se la procedura di mobilità è stata aperta, ma si è conclusa con meno di cinque licenziamenti o con nessun licenziamento, gli obblighi sono sospesi soltanto per tutta la durata della procedura che, al massimo, dura settantacinque giorni (quarantacinque per la sede sindacale e trenta per quella amministrativa, se necessaria) se la richiesta di riduzione di personale riguarda almeno dieci lavoratori: essi si riducono della metà se l'istanza aziendale inviata alle organizzazioni sindacali riguarda un numero inferiore di lavoratori ma che, comunque, debbono essere almeno cinque.

Indubbiamente, se con un accordo sindacale i licenziamenti concordati sono "cadenzati" in un arco temporale che va ben oltre i centoventi giorni (in alcuni casi, per esigenze prettamente aziendali, sono stati "diluiti" lungo dodici mesi), la sospensione, strettamente correlata al diritto di precedenza dell'ultimo lavoratore licenziato (sei mesi per effetto

delle previsioni contenute nell'art.8 della L. n.223/91 e nell'art.15 della L. n.264/49) può agire su tempi abbastanza lunghi.

Non rientra, invece, tra le cause di sospensione, sia pure temporanea, degli obblighi occupazionali la fruizione del trattamento ordinario di cassa integrazione: non lo contempla la legge e neppure i chiarimenti amministrativi, pur in un momento congiunturale negativo, si sono avventurati in una soluzione positiva. La circolare n.2/10 invita le sedi provinciali competenti ad individuare soluzioni compatibili con l'adempimento dell'obbligo di assunzione. Ciò, allo stato degli attuali atti normativi, non può che essere l'istituto della convenzione ex art.11, attraverso la quale l'onere assuntivo può essere assolto con un adempimento diluito e dilazionato nel tempo, in stretta correlazione allo stato di difficoltà aziendale.

Convenzioni

La nota ministeriale tratta l'argomento soltanto ai fini di una migliore percezione qualitativa delle informazioni, affermando che diviene obbligatorio indicare, nel prospetto informativo, il numero dei lavoratori interessati dalle convenzioni che sono state stipulate o che sono state richieste dal datore di lavoro, se la sottoscrizione non è ancora avvenuta.

Esclusioni

Le questioni relative all'esclusione dalla base di computo trattate nella lettera del Ministero del Lavoro fanno, essenzialmente, riferimento a due questioni abbastanza dibattute: quella del *c.d. personale di cantiere* e quella del personale per il quale il tasso di premio ai fini Inail sia pari o superiore al 60 per mille. Dopo alcuni recenti "cambiamenti normativi" la previsione contenuta nell'art.5, co.2, relativa all'esclusione dal computo del personale di cantiere e degli addetti al trasporto del settore, si è allargata anche al personale direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere. Ciò significa che l'esclusione concerne anche personale di imprese non classificabili come edili o che non applicano il contratto collettivo dell'edilizia, ma che operano direttamente nei montaggi industriali o impiantistici all'interno del cantiere, sia temporaneo che mobile, per il quale vale la definizione dell'art.89 del D.Lgs. n.81/08, che è qualunque luogo in cui si effettuano lavori edili o di ingegneria civile riportati nell'allegato X.

Per quel che concerne l'esclusione dalla base di computo dei lavoratori per i quali è dovuto un premio

pari o superiore al 60 per mille c'è da sottolineare, innanzitutto, che viene corretto un mero refuso presente nel co.2, ove si parla di 60 per cento: il Ministero del Lavoro sostiene che la norma deve considerarsi pienamente operante con il riferimento al 60 per mille il quale, in ogni caso, va riferito al tasso indicato nel D.M. del Ministro del Lavoro del 12 dicembre 2000 e non al tasso specifico aziendale. La ragione di tale indirizzo è evidente: qualora fosse considerato il tasso effettivo si penalizzerebbero le aziende che registrano andamenti positivi anche per effetto degli investimenti adottati in materia di prevenzione. La collocazione sistemica e letterale, secondo la Direzione Generale per le Politiche dei servizi per il lavoro, fa sì che l'ipotesi appena considerata sia interpretata come un'esclusione dalla base di calcolo, senza pagamento di alcun importo esonerativo, ove lo strumento sufficiente per la validazione è rappresentato dall'autocertificazione.

Per completezza di informazione vanno ricordate anche le altre ipotesi di esclusione previste dall'art.5, co.2; ci si riferisce:

- ai datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre che possono escludere il personale viaggiante e navigante;
- alle imprese che operano nel settore degli impianti a fune in relazione alle aree operative di esercizio;
- alle imprese di autotrasporto che possono escludere dal computo tutto il personale viaggiante.

In ordine a tali ultime esclusioni fu, a suo tempo, inoltrato un interpello alla Direzione Generale per l'Attività Ispettiva da parte di Confindustria, finalizzato a un'inclusione tra i soggetti esonerati, limitatamente al personale viaggiante, delle imprese che svolgono raccolta e trasporto di rifiuti, iscritte all'albo dei trasportatori per conto proprio e che operano con propri mezzi.

L'interpello n.1, datato 15 gennaio 2010, premette che la risposta non può che partire dalla definizione di personale viaggiante, fermo restando quanto definito con l'interpello n.57/09 riguardante il settore del trasporto aereo marittimo e terrestre. Essa deve, necessariamente, far riferimento ai lavoratori dei settori del trasporto appena evidenziati e a quelli dell'autotrasporto, adibiti in via normale e prevalente ad attività itineranti in misura almeno pari al 51% dell'orario settimanale, cosa che non postula alcuna necessità di computo riferito al chilometraggio effettuato.

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Per quel che riguarda il problema relativo all'inquadramento nel settore trasporto delle aziende che effettuano la raccolta e il trasporto dei rifiuti, iscritte all'albo dei trasportatori in conto proprio e nel registro delle imprese ex art.2188 c.c., il Dicastero del Lavoro reputa che le stesse siano riconducibili al settore del trasporto terrestre, con la conseguenza che, limitatamente al personale viaggiante, si possa procedere a un'esclusione dalla base di computo. Tutto questo a parziale modifica delle posizioni espresse attraverso l'interpello n.57/09 ove, sbagliando, si sostenne la necessità dell'inquadramento previdenziale specifico, quale elemento essenziale.

L'interpello appena citato elencava i requisiti necessari ai fini dell'inquadrabilità nel settore trasporto che, le imprese dedite soltanto alla raccolta dei rifiuti a livello locale non posseggono: l'esercizio, a livello nazionale, dell'attività imprenditoriale per la prestazione di servizi di trasporto di cose per conto di terzi, previa autorizzazione ex art.41 della L. n.298/74, l'iscrizione come imprese di autotrasporto nell'albo nazionale degli autotrasportatori e nel registro delle imprese ex art.2188 c.c., o nell'albo delle imprese artigiane ex lege n.443/85.

Lavoratori acquisiti per passaggio di appalto

Da ultimo, la nota ministeriale ricorda che, per effetto della circolare n.77/01, nei cambi di appalto

relativi al settore delle pulizie e dei servizi integrati il numero dei lavoratori acquisiti non va considerato ai fini del computo della quota d'obbligo, non essendo gli stessi da considerare come nuova assunzione rispetto al quadro generale. La circolare n.77, emanata a suo tempo, a seguito del rinnovo di un contratto collettivo sottoscritto con la mediazione ministeriale, si poneva l'obiettivo di garantire i livelli occupazionali e, di conseguenza, di "neutralizzare" gli effetti sul collocamento obbligatorio legati all'aumento dell'organico. Si osservava che:

"una condizione di scoperta dell'impresa cesata costringerebbe l'impresa subentrante ad effettuare assunzioni aggiuntive di personale disabile per ristabilire la situazione di assolvimento dell'obbligo stesso. L'applicazione rigida della quota determinerebbe una crescita esponenziale degli obblighi di assunzione, a fronte di successive contrazioni degli organici, al termine dell'appalto".

Fin qui la nota ministeriale che risale al 2001, che non è stata aggiornata, che non prevede alcun limite temporale e che non affronta in alcun modo i problemi di altri settori interessati agli appalti (si pensi, ad esempio, alla ristorazione), i quali restano esclusi dall'interpretazione amministrativa fortemente agevolativa per le imprese di pulizia.