



Collocamento disabili: le modifiche apportate dalla Riforma del Lavoro e dal Decreto sviluppo

a cura di Fabrizio Nativi – Componente Centro Studi attività ispettiva del Ministero del lavoro*

Le modifiche apportate dalla L. n.92/12 ed il successivo intervento del decreto sviluppo

Il co.27 dell'art.4 della L. n.92/12, alla lett.a), è intervenuto sostituendo l'art.4, co.1 della L. n.68/99. Il nuovo testo, vigente dal 18 luglio 2012, prevede che siano computati di norma come dipendenti, **ai fini del calcolo della quota di riserva, tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato**. Restano esclusi dal calcolo invece:

- i soci di cooperative di produzione e lavoro;
- i dirigenti;
- i lavoratori assunti con contratto di inserimento;
- i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore;
- i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività;
- i soggetti impegnati in lavori socialmente utili assunti ai sensi dell'art.7 del D.Lgs. n.81/00;
- i lavoratori a domicilio;
- i lavoratori che aderiscono al programma di emersione ai sensi dell'art.1, co.4 bis, della L. n.383/01.
- gli apprendisti, ai sensi dell'art.7, co.3, del D.Lgs. n.167/11.

La novità principale apportata dalla riforma dalla L. n.92/12 consisteva nell'**inclusione nell'organico aziendale anche di tutti i lavoratori occupati a termine**. Nella previgente versione della norma, invece, risultavano esclusi i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata non superiore a nove mesi. In proposito appare utile rammentare che, ai sensi dell'art.3 co.6 del D.P.R. n.333/00, per i datori di lavoro pubblici o privati che svolgono attività di carattere stagionale, il periodo di nove mesi di durata del contratto a tempo determinato si sarebbe dovuto calcolare sulla base delle corrispondenti giornate lavorative effettivamente prestate nell'arco dell'anno solare, anche non continuative.

L'art.46 bis del D.L. 22 giugno 2012 n.83, inserito con la legge di conversione 7 agosto 2012 n.134, entrato in vigore il 12 agosto 2012, al co.1, lett.l), modificando l'art.4, comma 27, lett.a) della L. n.92/12, reinserisce fra i rapporti di lavoro esclusi dalla base di calcolo **"i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi"**.

Il Ministero del lavoro, in epoca precedente alla conversione del "decreto sviluppo", con [circolare n.18 del 18 luglio 2012](#), a proposito delle novità normative introdotte dalla L. n.92/12, in materia di collocamento disabili, proprio alla luce delle novità introdotte, aveva offerto una prima interpretazione circa i criteri di calcolo dell'organico aziendale. Venuta meno l'esclusione dei contratti di lavoro a termine di durata non superiore a nove mesi, la circolare chiariva che i contratti a termine avrebbero dovuto essere computati **"pro quota"**.

* In rispetto alla circ. Min. Lavoro del 18 marzo 2004, si segnala che le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

Un contratto a termine di sei mesi avrebbe dovuto essere computato come mezza unità, due lavoratori con contratto di durata pari a sei mesi, occupati anche contestualmente, avrebbero dovuto essere computati come un'unità. La circolare ministeriale andava però oltre. Richiamando implicitamente la nozione giurisprudenziale di "normale" occupazione, che costituisce la base di calcolo del personale in forza ai fini della disciplina dei licenziamenti individuali di cui all'art.18 della L. n.300/70, pur in assenza di una specifica previsione, il Ministero precisava che i lavoratori a termine avrebbero dovuto essere considerati solo se "*indispensabili per la realizzazione del ciclo produttivo*". Seguendo tale indirizzo, che vedrebbe sottratte dal calcolo le contingenti ed occasionali oscillazioni del livello occupazionale, la citata circolare prevedeva che dovessero essere esclusi dal computo i lavoratori assunti per sostituzione di soggetti assenti con diritto alla conservazione del posto.

Le questioni aperte dal "decreto sviluppo"

Alla luce della modifica normativa introdotta dalla legge di conversione n.134/12, che prevede appunto fra i soggetti da escludere dall'organico aziendale anche i lavoratori con contratto a termine fino a sei mesi, è necessario porsi almeno le seguenti domande:



Il principio del "*pro quota*" dei contratti a termine, come definito nella circolare n.18/12, sopravvive anche dopo la modifica voluta dalla L. n.134/12?



Rimane valido il rinvio ai principi giurisprudenziali utilizzati per il calcolo dell'organico aziendale, che portano ad escludere dalla base di calcolo quei contratti a termine che non risultino "strutturali" e cioè necessari per la realizzazione del ciclo produttivo?



Qual è il momento sul quale operare la misurazione dell'organico aziendale, rispetto a quei contratti a termine, precedentemente esclusi dalla base di calcolo perché di durata non superiore a nove mesi, e divenuti computabili a seguito della riforma "Fornero", come corretta dal "*decreto sviluppo*"?

Ad oggi il Ministero del lavoro non è intervenuto precisando la propria posizione. Possiamo soltanto ipotizzare alcune soluzioni valutabili come ragionevoli.



Quanto al primo quesito, è innanzi tutto necessario chiedersi se il precetto normativo di cui al co.2 dell'art.4 della L. n.68/99, secondo il quale nel computo, le frazioni percentuali superiori allo 0,50 si considerano pari all'unità, sia riferibile unicamente ai rapporti di lavoro a tempo parziale, ovvero possa essere riferito anche ai contratti a termine a tempo pieno.

La questione, proprio in ragione dell'introduzione del principio del "*pro quota*", era divenuta rilevante in base alla prima modifica apportata dalla L. n.92/12, che comportava l'inclusione di tutti i contratti a termine nel calcolo dell'organico aziendale. Qualora il co.2 dell'art.4 fosse applicabile anche ai contratti a termine, il principio del "*pro quota*" avrebbe trovato applicazione solo per i contratti di durata fino a sei mesi.

Una volta reintrodotta l'esclusione dal computo dei contratti a termine, anche se con un limite di durata inferiore, qualora si concluda che il precetto di cui al co.2 dell'art.4, sia da riferirsi unicamente ai rapporti a tempo parziale, potrebbe ragionevolmente chiedersi se il principio del "*pro quota*" possa essere invocato per i rapporti a termine di durata superiore a sei mesi. Qualora invece si intenda estendere l'efficacia del co.2 dell'art.4 anche ai contratti a termine, il problema risulterebbe risolto alla radice: fino a sei mesi di

durata, i contratti a termine sarebbero esclusi per l'espressa previsione introdotta dal "decreto sviluppo", mentre sopra i sei mesi di durata, gli stessi contratti assumerebbero valore di unità per effetto del medesimo co.2 dell'art.4. Indipendentemente dalla soluzione abbracciata, a parere del sottoscritto, tenuto conto che i criteri di calcolo dell'organico aziendale non fanno riferimento ad un dato medio di periodo, il legislatore ha inteso che i contratti di lavoro a tempo determinato di durata superiore a sei mesi, debbano comunque essere calcolati come unità.

2. Quanto al **secondo quesito**, la soluzione è ancora più incerta. In materia di licenziamenti, la giurisprudenza prevalente esclude dalla base di calcolo quei rapporti a termine che costituiscano un impegno solo occasionale e contingente, non indispensabile per la realizzazione del ciclo produttivo. L'inclusione nella base di calcolo di tutti i contratti a termine, come voluto dalla L. n.92/12, nella versione anteriore alla conversione del "decreto sviluppo", rendeva innegabilmente indispensabile il richiamo alla citata nozione di fonte giurisprudenziale, non potendosi considerare in linea con la *ratio* normativa l'insorgere dell'obbligo di copertura della quota di riserva a seguito della stipulazione isolata di un contratto a termine di durata pari ad un solo mese, ovvero a seguito della stipulazione di contratti a termine per esigenze meramente sostitutive. La novità apportata dal "decreto sviluppo" comporta necessariamente un ripensamento. In materia di collocamento disabili **il legislatore stesso sembra voler affermare per norma quali contratti a termine siano da considerare "strutturali" per l'organizzazione datoriale e li individua nei contratti a termine di durata superiore a sei mesi**. Pur in assenza di una espressa previsione normativa, sembrerebbe tuttavia auspicabile che il Ministero confermasse l'esclusione dalla base di calcolo dei contratti a termine stipulati per sole esigenze sostitutive. In tale caso, infatti, non si determina alcun incremento del dato di occupazione effettiva interna.

3. La soluzione al **terzo quesito** diventa rilevante soprattutto per quei datori di lavoro che risultavano sotto la soglia di applicabilità della L. n.68/99, prima dell'entrata in vigore della "riforma Fornero", e che, avendo stipulato contratti a termine di durata fino a nove mesi, si sono venuti a trovare sopra la soglia di organico dei 14, 35, ovvero dei 50 dipendenti. In particolare rileva la posizione di quei soggetti datoriali che alla data di entrata in vigore del "decreto sviluppo", il 12 agosto 2012, avessero in forza lavoratori assunti con contratto a termine di durata compresa fra sei e nove mesi, il computo dei quali finisce per determinare il superamento delle citate soglie di organico. Con riferimento a tali situazioni, è obbligatorio **chiedersi se i nuovi criteri di calcolo operino con riferimento alle sole nuove assunzioni a termine, neutralizzando di fatto i contratti a termine di durata fino a nove mesi ancora in essere alla data del 12 agosto scorso, ovvero la data sulla quale scattare la fotografia dell'organico aziendale sia comunque quella dell'entrata in vigore della L. n.134/12, e cioè il 12 agosto 2012**. In assenza di una specifica previsione, e di un diverso chiarimento ministeriale, è senza dubbio corretto, oltre che prudente, per **i soggetti datoriali che si trovino nella suddetta condizione, considerare come data utile per il nuovo computo di organico, quella di entrata in vigore della legge e, con riferimento a tale data, calcolare nell'organico aziendale tutti i contratti a termine in essere di durata superiore a sei mesi**. In caso di sopravvenuto superamento di una delle soglie occupazionali, dalla data del 12 agosto insorge l'obbligo, insorge l'obbligo, di cui all'art.9, co.1 della L. n.68/99, di inviare la richiesta di assunzione ai competenti Servizi per l'impiego, entro 60 giorni. Già la circolare n.2 del 22 gennaio 2010, del Ministero del lavoro, aveva precisato infatti 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". Pare opportuno rammentare che per i datori di lavoro con organico fra 15 e 35 dipendenti l'obbligo di richiesta di assunzione sorge solo in caso di nuove assunzioni.

PERCORSO FORMATIVO

OTTOBRE 2012 - APRILE 2013



**L'IMPATTO DELLA RIFORMA DEL LAVORO SULL'ATTIVITÀ PROFESSIONALE:
LINEE GUIDA E RIFLESSI OPERATIVI**

Le novità in materia di contratti flessibili, licenziamento e ammortizzatori sociali

L'AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE 2012/2013

Temi emergenti e problematiche attuali nell'organizzazione del lavoro e nella crisi d'impresa

Sedi (8 giornate Intere)

ANCONA	AOSTA <i>New</i>	BERGAMO	BOLOGNA	BRESCIA	FIRENZE
LIVORNO	MILANO	PADOVA <i>New</i>	PARMA/R.EMILIA		ROMA
TORINO	TREVISO	UDINE	VERONA		



MATURA 42 CFP

**SCOPRI LA
NUOVA EDIZIONE**

FOCUS

Scopri la formula Focus (6mezze giornate) nelle sedi di
 Ascoli Piceno - Cagliari - Genova - Mantova - Matera - Napoli
 Palermo - Perugia - Sassari

**CLICCA
E SCOPRI** >>>