AREA TEMATICA

Assunzioni- Libri obbligatori

L'area tratta delle problematiche legate all'assunzione e di tutte le sue declinazioni:

- servizi per l'impiego,
- documentazione,
- assunzioni obbligatorie,
- comunicazione di assunzione,
- contratto di lavoro (inclusi i patti accessori come il patto di prova).

Tratta inoltre di tutte le problematiche legate alla gestione dei libri obbligatori e del libro unico del lavoro:

- libro infortuni,
- libro unico del lavoro diviso in parte anagrafica, retributive presenze

INDICE DEI DOCUMENTI PRESENTI NELL'AREA TEMATICA

1. **Computo del Disabile assunto a Termine: Maurizio Manicastri (Da Diritto e Pratica del Lavoro –Ipsoa)**

Computo del Disabile assunto a Termine: Maurizio Manicastri (Da Diritto e Pratica del Lavoro – Ipsoa)

Interventi chiarificatori

Computo del disabile assunto a termine

Maurizio Manicastri - *Avvocato*

Il presente approfondimento trae spunto da due interventi dell'Autorità: il primo proveniente dall'Autorità amministrativa che, con la risposta ad interpello n. 66 del 31 luglio 2009, ha affermato la legittimità dell'assunzione del disabile *ex lege* n. 68/2009 con contratto di lavoro a tempo determinato nella ricorrenza dei presupposti previsti dal D.Lgs. n. 368/2001, ed ha precisato che tale assunzione non consentirebbe però il computo del disabile nell'aliquota obbligatoria qualora «la durata dello stesso contratto fosse inferiore a 9 mesi»; il secondo intervento da parte dell'Autorità giudiziaria che, con sentenza n. 13285 del 31 maggio 2010 della Corte di Cassazione, ha affermato il seguente principio di diritto: «In caso di assunzione con contratto a tempo determinato di un disabile psichico sulla base di specifica previsione della convenzione stipulata tra l'impresa che assume e la P.A. ai sensi dell'art. 11 della legge 12 marzo 1999 n. 68, non è richiesta l'indicazione nel contratto di lavoro delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che giustificano l'apposizione del termine».

Legittimità dell'assunzione a termine

La prima tematica di interesse concerne l'ammissibilità della stipula di un contratto a tempo determinato con un lavoratore disabile.

Rispetto a questo profilo, mentre la citata sentenza di legittimità sembra semplicemente dare per scontata tale ammissibilità laddove, di contro, giustifica l'inapplicabilità dei vincoli previsti dal D.Lgs. n. 368/2001 all'assunzione a termine nel caso di convenzione ai sensi dell'art. 11 legge n. 68/2009, invece il Ministero del lavoro nell'interpello n. 66/2009, rispondendo al Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro, affronta espressamente, risolvendolo positivamente, il quesito sull'ammissibilità di un'assunzione a termine del disabile al di fuori delle convenzioni contemplate dall'art. 11 citato.

A questo proposito è utile ricordare che la giurisprudenza di legittimità, formatasi in vigenza della precedente normativa sui disabili, di cui alla legge n. 482/1968, era contrastante. Propendevano per la soluzione positiva Cassazione n. 11440/1991 nonché Cassazione n. 14823/2001 che, seppure relativamente alla compatibilità con le assunzioni obbligatorie di un rapporto part-time, forniva una risposta affermativa, anche con riferimento, in via analogica, ad un contratto a termine, in presenza del «consenso dello stesso lavoratore e con il rispetto di tutti i requisiti richiesti dalla legge per la validità di tali contratti». Entrambe le sentenze sono citate nella risposta del Ministero il quale non segnala invece la giurisprudenza contraria portata da Cassazione n. 9658/1998; da Cassazione n. 15951/2004, la quale però, contraddittoriamente, non fa discendere dalla violazione delle norme sul collocamento obbligatorio la trasformazione del contratto in un contratto a tempo indeterminato; infine da Cassazione n. 6826/2005 che motiva la sua contrarietà all'ammissibilità del contratto a termine con il disabile «nell'esigenza di un definitivo inserimento dell'invalido nel campo del lavoro» nonché nel dato testuale del terzo comma dell'art. 10 della legge n. 482/1968 (precisiamo non più riprodotto nel testo del D.Lgs. n. 368/2001) laddove, disponendo che il rapporto di lavoro si risolve in caso di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo oppure per perdita assoluta della capacità lavorativa o aggravamento dell'invalidità, dimostrerebbe che il legislatore ha preso in considerazione, ai fini del collocamento obbligatorio, soltanto il contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Comunque il Ministero, nell'interpello in commento, sottolinea, a nostro avviso, correttamente, che la *ratio* della normativa sui disabili riposa sul principio del collocamento mirato (art. 2 legge n. 68/1999) il quale «risponde all'esigenza di garantire l'inserimento dei disabili in ambienti di lavoro che siano il più possibile conformi alle loro capacità lavorative» ed, a tal fine, la predetta normativa non menziona quale tipologia contrattuale debba essere utilizzata ed anzi, da una parte all'art. 10 si limita a precisare che il trattamento economico e normativo dei lavoratori disabili deve essere quello previsto dalle leggi e dai contratti collettivi, dall'altra, all'art. 7, non mette limiti alla richiesta di avviamento agli uffici competenti. Inoltre, evidenzia sempre il Ministero, la stipulabilità del contratto a termine, comunque espressamente richiamata per i disabili trami-

te le convenzioni di cui all'art. 11 legge n. 68/1999, risponde ai precetti enunciati dagli articoli 3 e 4 della Costituzione. Ed infatti, specifichiamo noi, poiché il presupposto per un contratto a tempo determinato con il lavoratore disabile resta il suo consenso dovendo, altrimenti, il datore di lavoro carente nell'osservanza dell'aliquota di legge, assumerlo a tempo indeterminato, non c'è dubbio che contrasterebbe con i principi costituzionali di parità di trattamento e di diritto al lavoro inibire al disabile l'instaurazione di un rapporto a termine dallo stesso voluto e valutato conforme alle proprie esigenze e abilità.

Rileva poi, a favore della tesi qui sostenuta, la constatazione che il predetto lavoratore può essere assunto con altre tipologie contrattuali a termine come il contratto di inserimento che espressamente indica all'art. 54, comma 1°, lett. *f)* del D.Lgs. n. 276/2003 «persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico», per le quali il Ministero del lavoro, nella risposta ad interpello n. 17 del 10 giugno 2008, fa riferimento ai soggetti disabili *ex lege* n. 68/2009. Seppure indirettamente corrobora il predetto orientamento anche la possibilità, non negata da alcuna disposizione (*quod non vetatum permissum*), dell'assunzione del disabile con contratto di apprendistato, peraltro espressamente previsto nelle convenzioni *ex* art. 11 con possibili deroghe ai limiti di età e di durata, e sempreché l'iter formativo sia adeguato alle finalità dell'istituto e alle capacità del lavoratore disabile. Infatti il contratto di apprendistato, seppure non configura un rapporto di lavoro a termine (in tal senso anche la risposta del Ministero del lavoro all'interpello n. 79/2009) è, nella sostanza, a questo paragonabile laddove consente il libero recesso, *ad nutum*, al termine del periodo di apprendistato.

Assunzione ex art. 11 legge n. 68/1999

Le condivisibili argomentazioni ministeriali sull'ammisssibilità della stipula di un contratto a tempo determinato con un disabile possono essere integrate con argomentazioni desumibili dalla pronuncia della Cassazione n. 13285 del 31 maggio 2010, di cui all'inizio abbiamo riportato il principio di diritto, la quale, stabilendo che il contratto a termine stipulato *ex* art. 11 citato non richiede l'indicazione delle ragioni giustificative di cui al citato D.Lgs. n. 368/2001, avalla ancor più la tesi che il contratto a tempo determinato può essere invece stipulato nel rispetto della disciplina di cui al citato decreto legislativo allorché ciò avvenga al di fuori delle convenzioni con la P.A. In altre parole, ed iniziando l'analisi della sentenza della Corte di Cassazione, se questa avesse espressamente preso posizione a favore della predetta tesi non avrebbe potuto che concludere nel senso che, invece, la speciale disposizione dell'art. 11, secondo cui tramite convenzione è possibile «l'assunzione con contratto a termine» senza alcun richiamo al D.Lgs. n. 368/2001, non poteva avere altro significato di un'assunzione a termine libera dai vincoli prescritti da tale legge (1).

I giudici di legittimità, invece, prescindono dalle nostre argomentazioni per concentrarsi sulla *ratio* della norma la quale, con la finalità di promuovere l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato (art. 1, legge n. 68/1999) prevede una normativa speciale comprendente anche la possibilità di richiesta nominativa o di una durata della prova maggiore di quella prevista dal contratto collettivo, con la funzione di individuare la «forma di assunzione più adatta, in un determinato momento, al tipo di inabilità e di disagio dell'invalido e di promuovere presso il datore di lavoro l'assunzione di personale invalido anche con particolari problemi di inserimento lavorativo». In altre parole, concludono i giudici di legittimità, «deve ritenersi che nella materia è la stessa normativa speciale che individua nei modi indicati la particolare ragione giustificativa del termine».

A nostro avviso le motivazioni espresse dalla Suprema Corte sono pertanto rafforzative del dato testuale del citato art. 11 il cui omesso riferimento al D.Lgs. n. 368/2001 ne sancisce l'inapplicabilità come già è pacificamente riconosciuto nelle analoghe fattispecie dell'art. 8 comma 2, legge n. 223/1991 relativa all'assunzione a termine dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (2) e dell'art. 33 D.Lgs. n. 276/2003 per l'assunzione a termine del lavoratore intermittente (3).

Va infine notato che il principio di diritto enunciato dalla Cassazione non può certo limitarsi all'assunzione a tempo determinato di un disabile psichico (tale era il lavoratore ricorrente nel giudizio sottoposto al vaglio della Corte) ma, non ravvisandosi specifici motivi di differenziazione, va estesa a tutti i casi di assunzione a termine di disabili tramite le convenzioni di cui alla legge n. 68/2009.

Computo del disabile assunto a termine

Ritornando alla risposta ministeriale all'interpello n. 66/2009, come accennavamo al-

Note:

(1) Anche per la circolare del Ministero del lavoro n. 42 del 1° agosto 2002, in caso di assunzione a termine del disabile ex art. 11 legge n. 68/1999 non è richiesta la sussistenza di specifiche ragioni né, ovviamente, la relativa indicazione nel contratto.

(2) Min. lav., circ. n. 55 del 23 aprile 1992 e Inps, circ. n. 50 del 5 marzo 1997.

(3) Min. lav., circ. n. 4/2005 nonché, per un'adesione formale ma sostanziali perplessità, v. M. Manicastri in *Dir. prat. lav.*, 2009, 25, 1456 e seg.

l'inizio la stessa, dopo aver riconosciuto la legittimità di un'assunzione a tempo determinato del lavoratore disabile ai sensi e nel rispetto dei vincoli del D.Lgs. n. 368/2001, conclude precisando «Per quanto riguarda tuttavia la copertura della quota di riserva, occorre segnalare che l'assunzione con contratto a tempo determinato potrebbe non consentire l'adempimento degli obblighi occupazionali, laddove la durata dello stesso contratto fosse inferiore a 9 mesi; ciò in quanto l'art. 4 della legge n. 68/1999 stabilisce che «non sono computabili tra i dipendenti» - e quindi, *a fortiori*, anche tra il personale da computare nella quota di riserva – «i lavoratori occupati (...) con contratto a tempo determinato di durata non superiore a nove mesi».

Esprimiamo il nostro dissenso dalla tesi ministeriale per le seguenti ragioni.

L'art. 4 citato, pur rubricato «Criteri di computo della quota di riserva», è soltanto al terzo e al quarto comma che tratta, per ben specificate ipotesi soggettive di lavoratori, i requisiti per il computo «ai fini della copertura della quota di riserva» dei «lavoratori disabili dipendenti occupati a domicilio o con modalità di telelavoro» (3° comma) oppure precisando che «non possono essere computati nelle quote di riserva» i lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al sessanta per cento o, comunque, se sono divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro. Mentre al 1° comma individua la base di computo sulla quale va calcolata l'aliquota di legge prevedendo, per quel che qui interessa, che «Agli effetti della determinazione del numero dei soggetti disabili da assumere non sono computabili tra i dipendenti i lavoratori occupati (...) con contratto a tempo determinato di durata non superiore a nove mesi».

Orbene il Ministero ritiene ovvio estendere il suddetto criterio, espressamente previsto dalla norma al fine di determinare la base di computo, anche alla individuazione dei lavoratori disabili computabili nella quota di riserva. La predetta deduzione, a nostro avviso, non risponde né alla lettera né alla *ratio* della legge.

Non alla lettera perché, come detto, la disposizione è espressamente stabilita «Agli effetti della determinazione del numero dei disabili da assumere», e quindi a fini meramente quantitativi consistenti nella individuazione della base su cui, applicando l'aliquota di legge, si consentirà di determinare il numero dei disabili da assumere e non quindi a fini qualitativi tesi ad individuare quali lavoratori disabili possono essere conteggiati nella quota di riserva, aspetto che, come detto, l'art. 4 affronta appositamente per casi particolari al 3° e al 4° comma.

D'altronde se così non fosse allora anche, ad esempio, l'assunzione di un dirigente disabile dovrebbe, irragionevolmente, essere esclusa dalla copertura della quota di riserva in quanto il 1° comma dell'art. 4 in commento accomuna tale categoria di lavoratori agli assunti a tempo determinato per una durata non superiore a nove mesi.

Ugualmente, la tesi ministeriale, porterebbe ad escludere dal computare nella quota di riserva altre tipologie di lavoratori disabili soltanto perché, in virtù di altre diposizioni, come il D.P.R. 10 ottobre 2000, n. 333, regolamento di esecuzione per l'attuazione della legge n. 68/1999, vengono esclusi, anche quando lavoratori normodotati, dalla base di computo dell'aliquota obbligatoria; parliamo dei disabili apprendisti o assunti con contratto di reinserimento o lavoranti a domicilio e, per quest'ultima tipologia di lavoratori la conclusione sarebbe anche in aperto contrasto con la legge che, invece, all'art.4 comma 3° li computa espressamente, sia pure a determinate condizioni, nella quota obbligatoria.

Non alla *ratio* che, riteniamo, sia quella di non penalizzare eccessivamente i datori di lavoro delimitando la base di computo sulla quale incide la quota di riserva e, quindi, contenendo il conseguente obbligo occupazionale senza peraltro comprimere il diritto al lavoro dei disabili ai quali sarebbe sempre rimessa la libera volontà di sottoscrivere un contratto a tempo determinato di durata fino a nove mesi.

Al contrario non consentire in questo caso la computabilità del disabile nella quota di riserva duplicherebbe, irragionevolmente sia pure per quel limitato periodo, l'onere del datore di lavoro il quale avesse un'oggettiva esigenza di una prestazione non superiore a nove mesi conforme anche alle aspettative del disabile il quale, ripetiamo, potrebbe altrimenti rifiutare tale offerta di lavoro e pretendere un contratto a tempo indeterminato.

La nostra tesi sulla computabilità nella quota di riserva di un disabile assunto a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 368/2001 indipendentemente dalla durata del contratto e, ovviamente, nei limiti di tale durata, è peraltro coerente con l'analoga computabilità del disabile assunto a termine, anche per un periodo non superiore a nove mesi, tramite le convenzioni di cui all'art. 11 che, indiscutibilmente costituiscono uno strumento di adempimento dell'obbligo occupazionale.

Le predette convenzioni consentono all'azienda di assolvere l'obbligo di assunzione anche nell'ambito della disciplina dei tirocini, per tutta la durata dello stage, che ben può essere non superiore a nove mesi, e della sua eventuale proroga (art. 6, D.M. 22 gennaio 2001, v. anche l'art. 13, comma 3, legge n. 68/1999

nel testo previgente alla sostituzione ad opera della legge n. 247/2007) mentre gli stessi lavoratori sono invece esclusi dalla base di computo per la relativa aliquota.
Da ultimo non possiamo non evidenziare che la risposta ministeriale all'interpello n. 66/2009, estendendo anche al computo dei lavoratori disabili la previsione del 1° comma dell'art. 4 della legge, indica nella durata «inferiore a 9 mesi» il limite per la computabilità o meno dei contratti a termine mentre la norma invocata individua tale limite in una «durata non superiore a nove mesi» cioè fino a nove mesi e non fino a nove mesi meno un giorno come si ricava da quanto affermato dal Ministero.

Torna al sommario

Quesito su LIBRETTO PERSONALE DI RADIOPROTEZIONE. Marco Vinci

DOMANDA

Quale struttura istituzionale provvede attualmente alla vidimazione del "libretto personale di radioprotezione"?
Quali sono, nello specifico, gli obblighi dei datori di lavoro ?
Lettera firmata

RISPOSTA

Normativa di riferimento.

- Decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230, pubblicato nella G.U. n. 74 del 13 giugno 1995, supplemento ordinario alla G.U. n. 136, serie generale, del 13 giugno 1995 (art. 62, comma 3; art. 81, comma 6; art. 90,comma5°).

- Decreto legislativo 26 maggio 2000, n. 241, Allegato IX, pubblicato nella G.U. n. 140/L del 31 agosto 2000, supplemento ordinario alla G.U. n. 203, serie generale, del 31 agosto 2000.

Nel merito, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali provvede alla vidimazione del "libretto personale di radioprotezione" per i lavoratori esposti a rischio di radiazioni ionizzanti.

I datori di lavoro hanno l'obbligo di predisporre il libretto per ogni lavoratore, apponendo timbro e sottoscrizione.

Devono poi inviarlo al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro - Divisione VI

Via Fornovo, 8 - 00192 Roma.

Il datore di lavoro privato deve inviare - unitamente a ciascun libretto - l'attestazione del versamento di € 12,91 sul conto corrente intestato alla sezione di Tesoreria provinciale dello Stato del capoluogo di provincia in cui ha sede il richiedente. Se il datore di lavoro è pubblico, deve inviare solo il libretto.

Torna al sommario