

Il lavoro dei disabili

(dopo il regolamento di esecuzione e il decreto sugli esoneri parziali)

Eufrazio Massi *Dirigente della Direzione provinciale del Lavoro di Modena*

Con il D.P.R. 10 ottobre 2000, n. 333 (1), entrato in vigore il successivo 3 dicembre, è stato aggiunto un ulteriore tassello alla piena agibilità della legge n. 68/1999 (2). Postulato dall'art. 20, esso rappresenta un momento fondamentale ai fini dell'attuazione della nuova normativa in quanto consente di attribuire piena efficacia a talune interpretazioni amministrative che, in un certo senso, ne hanno anticipato i contenuti: ci si riferisce, in particolare, alle circolari del Ministero del lavoro emanate nel corso del 2000, tra le quali spiccano la n. 4 (3), la n. 41 (4) e la n. 79 (5).

A tale provvedimento ha fatto seguito il decreto ministeriale 7 luglio 2000, n. 357 (6), pubblicato sulla G.U. n. 283 del 4 dicembre u.s., con il quale è stato regolamentato il procedimento di esonero parziale previsto dall'art. 5. Se a ciò si aggiunge che il 29 novembre 2000 è stato pubblicato il D.M. 15 maggio 2000 (7) che riguarda la gradualità nelle assunzioni obbligatorie degli ex Enti pubblici ora privatizzati, il quadro di riferimento si fa più chiaro, in quanto quasi tutti i provvedimenti cui la legge ha fatto rinvio sono stati emanati.

Il periodo di rodaggio cui sono state sottoposte le nuove strutture, nate a seguito del conferimento dei servizi per l'impiego alle Regioni e agli Enti locali, sembra volgere al termine, anche perché, nel frattempo, sono state costituite le commissioni provinciali di concertazione ed in molte realtà provinciali si sono insediati i comitati tecnici, strumento cardine per il «collocamento mirato» richiesto dalla nuova legge.

La riflessione che segue tratterà le varie questioni affrontate dai tre provvedimenti sopracitati sorvolando su altri argomenti della legge n. 68/1999 esaminati in altra sede (8).

D.P.R. 10 ottobre 2000, n. 333: regolamento di esecuzione

Soggetti iscritti negli elenchi

L'art. 1 afferma che possono ottenere l'iscrizione nelle liste dei disabili i soggetti individuati dall'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, che abbiano compiuto i 15 anni e che non abbiano raggiunto l'età pensionabile prevista dall'ordinamento per il settore pubblico e per quello privato. Essi sono:

a) i portatori di handicap psicofisici con una percentuale di invalidità superiore al 45%. L'iscrivibilità è possibile anche per i lavoratori extra-comunitari presenti regolarmente in Italia, riconosciuti inabili a seguito di visita della commissione prevista dall'art. 1, comma 4, della legge n. 68/1999. La Corte costituzionale, con la sentenza interpretazione n. 454 del 30 dicembre 1998 (9), affermò, tra l'altro, che non si può negare l'iscrizione ai lavoratori disabili extra-comunitari sia che si consideri la norma

Note:

(1) In *Dir. prat. lav.*, 2000, 47, 3300.

(2) In *Dir. prat. lav.*, 1999, 17, inserto.

(3) In *Dir. prat. lav.*, 2000, 6, 464.

(4) In *Dir. prat. lav.*, 2000, 30, 2116.

(5) In *Dir. prat. lav.*, 2000, 47, 3268.

(6) In *Dir. prat. lav.*, 2001, 1, 64.

(7) In *Dir. prat. lav.*, 2001, 1, 61.

(8) E. Massi, *Il nuovo collocamento obbligatorio*, maggio 2000, Ipsosa.

(9) In *Dir. prat. lav.*, 1999, 12, 843.

come attuazione di un diritto all'inserimento dei portatori di handicap che in termini di pura assistenza;

b) i soggetti riconosciuti come invalidi del lavoro Inail, con una percentuale superiore al 33%. Tale disposizione è applicabile, per le considerazioni appena esposte, anche ai lavoratori extra-comunitari disoccupati, regolarmente soggiornanti in Italia;

c) i non vedenti ed i sordomuti. I primi sono le persone colpite da cecità assoluta o a cui è rimasto un «visus» residuo non superiore ad un decimo ad ambedue gli occhi, anche con la correzione, i secondi sono coloro che sono stati colpiti da sordità sin dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata;

d) gli invalidi di guerra, gli invalidi civili di guerra e gli invalidi per servizio con minorazioni ricomprese tra la prima e l'ottava categoria delle tabelle sulle pensioni di guerra contenute nel D.P.R. n. 915/1978 e successive modificazioni. I primi debbono aver conseguito l'inabilità a seguito di fatto di guerra o per servizio durante la guerra, i secondi a seguito di menomazioni od infermità dovute a situazioni di guerra, gli ultimi (si tratta di lavoratori in servizio presso pubbliche amministrazioni) per lesione od infermità dovuta a causa di servizio. Per quel che concerne quest'ultima categoria di lavoratori occorre ricordare come il Ministero del lavoro, fornendo chiarimenti amministrativi sulla base delle disposizioni contenute nella legge n. 482/1968, affermò che l'assegno «*una tantum*» dà diritto anche ad una iscrizione temporanea che dura finché resta il riconoscimento temporaneo.

Piuttosto, una qualche riflessione (valida anche per gli orfani, i coniugi superstiti, i profughi, per le vittime del terrorismo, della criminalità organizzata ed i loro parenti) è necessaria circa i limiti minimi e massimi di età fissati.

Il regolamento fissa in 15 anni il limite minimo di età: esso, tuttavia, non è automatico in quanto va necessariamente rapportato sia con l'art. 16, comma 6, della legge n. 196/1997 (10), che con il D.Lgs. n. 345 del 1999 (11), che con la legge n. 9/1999, che con il D.M. n. 323/1999, che con l'art. 68 della legge n. 144/1999 (12) che, infine, con il D.P.R. n. 257 del 2000 (13). Ciò significa che, al momento e, comunque, prima della riforma dei cicli scolastici previsti dalla legge n. 30/2000, in tanto si può instaurare un rapporto di lavoro (sia pure attraverso una tipologia particolare come, ad esempio, l'apprendistato) in quanto si è assolto l'obbligo di istruzione. L'art. 1 del D.M. n. 323/1999, emanato in esecuzione della legge n. 9/1999, stabilisce che, in sede di prima applicazione, l'obbligo di istruzione è elevato a 9 anni e che è adempiuto con la frequenza delle elementari, delle medie e del primo anno della scuola secondaria superiore. Si è in presenza di un proscioglimento dell'obbligo se al compimento dei 15 anni il giovane ha frequentato per almeno 9 anni. La disposizione di carattere generale presenta una eccezione per i portatori di handicap che hanno tempo fino al compimento

dei 18 anni per assolvere l'obbligo (art. 110, comma 2, D.Lgs. n. 297/1994).

Da quanto appena detto si deduce che l'iscrizione nelle liste può avvenire anche al compimento del 15° anno di età, ma per l'avviamento al lavoro occorre che sia stato assolto l'obbligo scolastico.

Il limite massimo di età fissato dalla legge n. 482/1968 a 55 anni non c'è più: esso, già anticipato per il settore pubblico dalla legge n. 191/1998 è stato definitivamente fissato dalla legge n. 68/1999 all'età del pensionamento di vecchiaia. Ciò significa che il lavoratore può essere avviato fino al compimento del 65° anno, limite che la legge pone per il riconoscimento della pensione di vecchiaia. Sul piano pratico potrebbe verificarsi anche il caso di un disabile avviato al lavoro in età vicina al limite massimo che, al compimento dei 65 anni, non ha maturato i minimi contributivi per la pensione di vecchiaia. Per effetto della sentenza della Corte costituzionale n. 176 del 7 luglio 1986 (14) il lavoratore deve essere mantenuto in servizio fino al momento in cui non vengano a maturazione i requisiti. La Corte assunse tale convincimento intervenendo (e dichiarandolo incostituzionale) sull'art. 11, comma 1, della legge n. 604/1966 nella parte in cui ammetteva il licenziamento di lavoratori che al compimento del sessantacinquesimo anno non avevano maturato il «*minimum*» per la pensione di vecchiaia.

I commi 2 e 3 dell'art. 1 riguardano l'iscrivibilità, sia pure temporanea (ossia fino a quando non sarà emanata una normativa particolare per tali categorie) di quei soggetti, una volta ricompresi nell'aliquota complessiva del 15% e che oggi «godono» di un collocamento obbligatorio residuale nella misura dell'1% presso i datori di lavoro con un organico sovradimensionato alle 50 unità. Essi sono:

a) gli orfani di guerra, per lavoro o per causa di servizio od equiparati anche se il fatto si riferisce alla madre, in quanto la legge n. 151/1975 attribuisce la patria potestà ad ambedue i genitori. In questa categoria vanno ricompresi anche i figli delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata anche se occupati (art. 1, comma 2, della legge n. 407/1998, come modificato dall'art. 82, comma 5, della legge n. 388/2000) (15);

b) i coniugi superstiti dei deceduti per causa di guerra, di lavoro, per servizio o per terrorismo;

c) i profughi rimpatriati disciplinati dalla legge n. 763/1981.

Per quel che riguarda l'iscrizione delle categorie indivi-

Note:

(10) In *Dir. prat. lav.*, 1997, 30, 2133.

(11) In *Dir. prat. lav.*, 1999, 42, 2983.

(12) In *Dir. prat. lav.*, 1999, 24, 1759.

(13) In *Dir. prat. lav.*, 2000, 38, 2687.

(14) In *Dir. prat. lav.*, 1986, 38, 2483.

(15) In *Dir. prat. lav.*, 2001, 2, 143.

duate *sub a*) e b) il D.P.R. n. 333/2000 riprende alcune soluzioni già adottate dalla prassi amministrativa. Gli orfani ed i coniugi superstiti possono iscriversi negli elenchi in via sostitutiva ed esclusiva dell'avente diritto. L'eccezione è rappresentata dal fatto che l'iscrizione è possibile anche nella ipotesi in cui il dante causa, per fatto a lui non imputabile, non sia mai stato avviato al lavoro (art. 1, comma 2). Per quel che concerne gli orfani il diritto all'iscrizione è correlato alla minore età in essere al momento del decesso o del riconoscimento in favore del genitore dell'invalidità di prima categoria prevista dalle tabelle *ex* D.P.R. n. 915/1978. Il limite dei 18 anni per l'iscrizione è elevato a 21 se il figlio era studente di scuola media superiore ed a 26 se iscritto all'Università. Si pose, negli anni scorsi, il problema della iscrizione nelle liste di un giovane orfano di 24 anni che frequentava un corso universitario post-diploma: il Ministero del lavoro ritenne possibile l'iscrizione equiparando lo stesso ad un corso universitario.

Il comma 4 dell'art. 1 stabilisce alcune procedure amministrative collegate alla iscrizione negli albi professionali (ed al loro aggiornamento) dei centralinisti telefonici, dei terapisti della riabilitazione, dei massaggiatori e dei massofisioterapisti non vedenti. Le iscrizioni delle prime due categorie (tale competenza sembra essere rimasta agli organi periferici del Ministero del lavoro) vanno comunicate alla Direzione generale per l'impiego del Ministero entro 60 giorni.

Per quel che concerne, invece, le ultime due categorie l'iscrizione nell'Albo nazionale si fa direttamente al Ministero del lavoro il quale comunica ai servizi per l'impiego competenti, l'avvenuta iscrizione entro il termine di 60 giorni.

Alcune considerazioni vanno, necessariamente, fatte per le categorie di disabili appena evidenziate. I non vedenti, per effetto del D.M. 10 gennaio 2000 (16), pubblicato il successivo 15 febbraio in Gazzetta Ufficiale, possono essere adibiti anche ad altre mansioni non necessariamente di centralino: ci si riferisce all'acquisizione dati, al telemarketing, al telesoccorso, ed alle relazioni con il pubblico. Ovviamente, il collocamento presso i centralini telefonici, puntualmente previsto dalla legge n. 113/1985 (17), rimane la strada di avviamento al lavoro principale essendo, peraltro, richiamata espressamente dall'art. 1, comma 3, della legge n. 68 del 1999. Senza entrare nel merito della legge speciale, occorre ricordare come la stessa riguardi i datori di lavoro privati il cui centralino presenta almeno cinque linee telefoniche ed i datori di lavoro pubblici a prescindere dal numero delle linee.

Per quel che concerne i sordomuti l'abrogazione dell'art. 9, comma 2, della legge n. 482/1968 fa sì che gli stessi possano, oggi, essere avviati anche nelle imprese sottodimensionate alle 100 unità. Probabilmente, attraverso l'istituto della convenzione prevista *ex* art. 11 della legge n. 68/1999 si potrà trovare una collocazione mirata a questa particolare categoria di disabili, atteso che la stessa giurisprudenza di merito ha riconosciuto, più volte, che, causa la loro minorazione, i sordomuti possono essere avviati a mansioni «specifiche», determinate in via preventiva.

I massaggiatori ed i massofisioterapisti non vedenti godono, ai fini del collocamento, di alcune disposizioni

particolari (restate in vigore), contenute nella legge n. 403/1971. Gli Enti ospedalieri e gli istituti di ricovero e cura debbono assumere un massofisioterapista qualora abbiano più di 200 posti-letto: se tale numero eccede il 700, l'obbligo ulteriore scatta ogni 300 posti-letto. Lo stesso obbligo (ma, in questo caso, ogni 50 posti-letto) grava sugli ospedali ed istituti ortopedici, traumatologici o della riabilitazione. C'è, piuttosto, da chiarire il problema dell'età, minima e massima, per l'assunzione: l'art. 1, comma 3, della legge n. 686/1961 fissa l'arco temporale tra i 21 ed i 45 anni. Si ha ragione di credere che, fatti salvi eventuali orientamenti difformi espressi in via amministrativa (al momento non pervenuti), questo limite ristretto non abbia più ragione di esistere essendo valido per qualunque assunzione di disabili quello generale fissato che è ricompreso tra i 15 anni e l'età fissata per il pensionamento di vecchiaia nei settori pubblico e privato.

Obbligo di riserva

L'art. 2 del D.P.R. n. 333/2000, dopo aver affermato che per i datori di lavoro pubblici e privati l'obbligo di assunzione si determina calcolando tutto il personale complessivamente occupato, ricorda che per i servizi di polizia, della protezione civile e della difesa nazionale, il collocamento dei disabili è previsto nei soli servizi amministrativi. Un discorso pressoché analogo va fatto, in base al regolamento, per i datori di lavoro che operano nel settore del trasporto pubblico aereo, marittimo e terrestre i quali possono non computare nell'organico il personale viaggiante e navigante. Ciò vale anche per tutto il personale adibito con regolarità al trasporto nelle funivie e negli impianti di risalita.

Sul punto, tuttavia, ci sono state importanti e significative modifiche con la legge n. 388/2000.

Le disposizioni appena riportate meritano alcune considerazioni: la prima riguarda gli addetti ai servizi di polizia sui quali, giustamente, anche in considerazione della pericolosità e della particolarità dell'impegno svolto dai lavoratori, non si calcola il computo. Tale disposizione non riguarda i datori di lavoro privati che esercitano, in virtù del decreto Prefettizio, l'attività di vigilanza: essi possono, soltanto, ottenere l'esonero «monetizzato» (L. 25.000 al giorno per ogni unità carente) a seguito del decreto emesso *ex* D.M. n. 357 del 2000 e per un massimo dell'80%. Ciò, a regime, si dovrebbe tradurre in un aumento dei costi che rischia di trasferirsi sulle imprese appaltanti.

La seconda riflessione riguarda l'autotrasporto privato: per effetto dell'art. 2-*bis* della legge n. 27/2000 anche gli operatori di tale settore non sono tenuti a computare il personale viaggiante nella base di calcolo su cui si computa l'aliquota d'obbligo. Conseguentemente, il riferimento contenuto nell'art. 3, comma 2, del D.M. n. 357/2000 al settore del trasporto privato per quel che concerne la percentuale di esonero parziale elevabile

Note:

(16) In *Dir. prat. lav.*, 2000, 11, 872.

(17) In *Dir. prat. lav.*, 1985, 8, 579.

all'80% riguarderebbe soltanto il trasporto privato di persone e non l'autotrasporto di cose. Si tratta di piccole differenze delle quali, oggettivamente, si poteva fare a meno e che, comunque, sono state sanate dall'art. 78, comma 9, della legge n. 388/2000 il quale, sopprimendo l'aggettivo «pubblico» nel testo dell'art. 5, comma 2, primo periodo, della legge n. 68/1999, ha fatto sì che la disposizione concernente la non computabilità si riferisca a tutto il comparto dei trasporti.

Il comma 2 dell'art. 2 affronta e risolve la «*vexata quaestio*» degli obblighi che gravano sui piccoli datori di lavoro privati con un organico ricompreso, alla data del 18 gennaio 2000, data di entrata in vigore della legge n. 68/1999, tra le 15 e le 35 unità. Qualora effettuino una nuova assunzione, aggiuntiva rispetto al numero dei dipendenti in servizio, sono tenuti ad assumere nominativamente un disabile entro i 12 mesi successivi. L'obbligo scatta immediatamente qualora venga effettuata una seconda nuova assunzione. Non vanno parimenti considerate come nuove assunzioni (comma 3) quelle effettuate per la sostituzione di lavoratori assenti aventi diritto alla conservazione del posto, né quelle effettuate per sostituire lavoratori cessati dal servizio, qualora tale operazione avvenga entro 60 giorni.

La disposizione sopracitata va esaminata alla luce dei chiarimenti espressi più volte dal Ministero del lavoro ed, in particolare, con le circolari n. 4/2000 e n. 41/2000.

Per effetto di queste ultime interpretazioni (che, peraltro, già tenevano conto del regolamento «*in itinere*») non vanno considerati come nuove assunzioni, fino alla loro eventuale trasformazione a tempo indeterminato, i contratti di formazione e lavoro ed i rapporti di apprendistato in coerenza con quanto stabilito dall'art. 3, comma 10, della legge n. 863/1984 e dall'art. 21, comma 7, della legge n. 56/1987 (18) che espressamente escludono tali tipologie dal computo numerico previsto da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari istituti. Tale concetto va esteso, pur se le circolari non ne parlano, anche agli assunti con contratto di reinserimento (art. 20 della legge n. 223/1991) (19) ed ai lavoratori già utilizzati in lavori socialmente utili, assunti a tempo indeterminato dai datori di lavoro pubblici e privati (art. 7 del D.Lgs. n. 81/2000 (20), art. 2 del D.L. n. 346/2000, ora inglobato dall'art. 78 della legge n. 388 del 2000). La circolare n. 41/2000 offre una apertura ulteriore quando afferma che tutti i contratti di formazione e lavoro e di apprendistato sorti prima del 18 gennaio 2000, se trasformati, non vanno considerati come nuove assunzioni in quanto la legge n. 482/1968 non contemplava i piccoli datori di lavoro tra i soggetti sottoposti all'obbligo. La sostituzione di un lavoratore assente che ha diritto alla conservazione del posto non integra gli estremi di una nuova assunzione: conseguentemente ciò si verifica, ad esempio, per la malattia, la maternità, la paternità, le ipotesi, anche formative, previste dalla legge n. 53/2000 (21), il servizio di leva e quello civile, le aspettative per incarichi politici o sindacali. La motivazione deve risultare da atto scritto anche se per il c.d. effetto «a cascata» pacificamente ammesso in dottrina ed in giurisprudenza, il sostituto svolge mansioni diverse da quelle del titolare. Ovviamente, non essendo la sostituzione intesa come nuova assun-

zione, anche la proroga del contratto iniziale, prevista dalla legge n. 230/1962, non incide pur se si supera il termine dei 9 mesi.

Anche in merito alla sostituzione del lavoratore prossimo alla pensione od alle dimissioni vanno effettuate alcune considerazioni dettate dal buon senso: il regolamento afferma che non si può parlare di incremento dell'organico se l'assunzione sostitutiva viene effettuata entro i 60 giorni successivi: orbene, essa potrebbe avvenire anche prima con un «accavallamento» tra chi sta per risolvere il rapporto e chi è destinato a sostituirlo. Ciò appare possibile, alla luce di una valutazione sulla congruità del periodo, atteso che, soprattutto nelle piccole imprese, c'è la necessità di insegnare l'attività e di inserire il subentrante in maniera proficua nel ciclo produttivo.

Ma cosa succede se l'incremento di organico è realizzato attraverso un contratto a tempo parziale? Trascorso l'anno dalla nuova assunzione l'obbligo conseguentemente scatta ed il piccolo datore di lavoro può assolvere l'onere anche attraverso l'assunzione nominativa di un disabile a tempo parziale. Vale la pena ricordare come, per effetto dell'art. 3, comma 5, del regolamento, l'assunzione di un disabile con invalidità superiore al 50% è computata come una unità intera, a prescindere dall'orario di lavoro svolto. Ciò appare una deroga all'art. 6 del D.Lgs. n. 61/2000 (22), favorevole ai piccoli datori di lavoro. Ovviamente, ferme restando le assunzioni incentivate ex art. 13 della legge n. 68/1999, questi ultimi potrebbero assolvere l'obbligo anche ricorrendo, ad esempio, al rapporto di apprendistato nella forma riveduta e corretta (anche nei limiti massimi temporali) dall'art. 16 della legge n. 196/1997.

Si diceva poc'anzi, come l'obbligo scatti dopo 12 mesi dalla nuova assunzione: tuttavia, entro 60 giorni dalla stessa i piccoli datori di lavoro sono tenuti ad inviare il prospetto informativo che vale come richiesta di avviamento. Ma cosa succede se, nell'anno successivo all'assunzione, il datore di lavoro ridimensiona l'organico in maniera strutturale (licenziamenti, anche individuali e non necessariamente collettivi - per i quali se, più di 5, scatterebbe la sospensione - dimissioni, scorporo delle attività)? L'assunzione ulteriore non va più effettuata e di tale nuova situazione va data notizia all'Ufficio della Provincia competente.

Il comma 5 dell'art. 2 risolve il problema del personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative nei partiti politici, nelle organizzazioni sindacali ed in quelle che, senza fine di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione. Questi soggetti sono identificabili dalla sigla o in carenza di tale requisito, dall'esame dello statuto finalizzato alla focalizzazione dei promotori o fondatori. La individuazione delle qualifiche, come già anticipato dalla cir-

Note:

(18) In *Dir. prat. lav.*, 1987, 12, 879.

(19) In *Dir. prat. lav.*, 1991, 34, inserto.

(20) In *Dir. prat. lav.*, 2000, 18, 1331.

(21) In *Dir. prat. lav.*, 2000, 14, 1100.

(22) In *Dir. prat. lav.*, 2000, 16, inserto.

colare n. 41, va fatto avendo quale parametro di riferimento le figure professionali previste nei contratti ed accordi collettivi applicati o nel regolamento. Tali soggetti sono tenuti, comunque, (come, del resto, anche i piccoli Enti pubblici non economici) a differenza dei piccoli datori di lavoro, a presentare il prospetto informativo alla cadenza prestabilita (31 gennaio con «fotografia» dell'organico al 31 dicembre dell'anno precedente): è soltanto l'obbligo che scatta nel caso di una nuova assunzione. È appena il caso di ricordare come la Corte di cassazione con sentenza a Sezioni Unite (Cass. S.U., n. 2569 del 25 marzo 1988) (23) ne sancì la piena assoggettabilità anche sotto la vigenza della legge n. 482/1968.

L'ultimo comma dell'art. 2 riguarda gli istituti scolastici religiosi, gli Enti e le associazioni di arte e cultura che operano senza fine di lucro: la quota di riserva si calcola, successivamente, alla verifica di possibilità di collocamento mirato sul personale tecnico-esecutivo o amministrativo.

Modalità di computo della quota di riserva - Esclusioni

L'art. 3 del regolamento fornisce (confermando alcune interpretazioni già individuate in sede amministrativa), gli elementi per il computo della quota di riserva, integrando quanto già affermato dall'art. 4, comma 1, della legge n. 68/1999. Conseguentemente, sono esclusi dalla base di computo:

a) i dirigenti. Tale qualifica si deve intendere «rigida» nel senso che non vi rientrano sia i quadri che i funzionari direttivi. Questa interpretazione fu già seguita dal Ministero del lavoro con la circolare n. 89/1991 (24) che fece proprio un parere espresso dalla seconda sezione del Consiglio di Stato il 27 marzo 1991;

b) i soci lavoratori delle cooperative di produzione e lavoro. La dizione prescelta fa riferimento alla coesistenza dei due requisiti, pur se acquisiti in tempi diversi. La non computabilità adottata in un momento in cui l'orientamento legislativo e quello giurisprudenziale tengono a parificare sempre di più la figura del socio-lavoratore a quella del dipendente (si veda, da ultimo, l'art. 7, comma 17, della legge n. 388/2000), appare incomprensibile, atteso che potrebbe produrre effetti «distorsivi» nelle gare di appalto e di concessioni per le quali l'art. 17 della legge n. 68/1999 prevede l'ottemperanza alle prescrizioni della normativa sui disabili. Negli appalti di grandi dimensioni il mancato calcolo nella base di computo dei soci-lavoratori potrebbe essere fonte di disparità nei riguardi delle imprese ove non esistono tali figure. Il riferimento specifico alle cooperative di produzione e lavoro, sembrerebbe escludere quelle miste, di consumo ed agricole, pur se un orientamento, non ancora formalizzato dal Ministero del lavoro, parrebbe propendere per una interpretazione estensiva;

c) gli assunti con contratto a termine non superiore a nove mesi. Occorre, innanzitutto, ricordare come per effetto dell'art. 2, comma 3, del regola-

mento, le sostituzioni di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, nelle imprese dimensionate tra le 15 e le 35 unità, non debbano essere considerate nuove assunzioni, anche se varcano i 9 mesi.

La disposizione, così come è scritta, rischia di riverberare negativamente i propri effetti sui contratti a termine dei lavoratori in mobilità, consentiti dall'art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991, per un massimo di 12 mesi, anche al di fuori delle ipotesi previste dalla legge n. 230/1962 e con il riconoscimento degli stessi sgravi contributivi previsti per gli apprendisti. La computabilità (se si supera il limite dei 9 mesi) potrebbe spingere qualche datore di lavoro a fissare un termine più breve di quello massimo;

d) i lavoratori assunti a tempo indeterminato e parziale. La loro computabilità in proporzione all'orario contrattuale è oggi specificatamente prevista dall'art. 6 del D.Lgs. n. 61/2000;

e) i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro. La loro non computabilità discende dall'art. 3, comma 10, della legge n. 863/1984 e dura fino alla eventuale trasformazione a tempo indeterminato, dopo la quale vanno considerati, a tutti gli effetti, nell'organico;

f) i lavoratori assunti con rapporto di apprendistato. Il discorso è del tutto analogo a quello fatto al punto **e)** e la loro computabilità discende dall'art. 21, comma 7, della legge n. 56/1987;

g) i lavoratori assunti con contratto di reinserimento. La disposizione di riferimento si trova nell'art. 20, comma 4, della legge n. 223/1991;

h) i lavoratori interinali utilizzati dall'impresa «cliente». Ciò è la diretta conseguenza della considerazione che tali soggetti non sono dipendenti del datore di lavoro «utilizzante», ma dell'azienda fornitrice;

i) i lavoratori a domicilio. Essi furono già esclusi dal computo ex lege n. 482/1968 per effetto di un orientamento amministrativo e giurisprudenziale consolidati;

l) i lavoratori assunti impiegati all'estero, per tutta la durata dell'attività. Il chiarimento è in linea con quanto già sostenuto dal Ministero del lavoro dal 1982 e recepito dalla circolare n. 4/2000;

m) i lavoratori già assunti ai sensi delle norme sul collocamento obbligatorio. L'art. 18, comma 1, della legge n. 68/1999 ne ribadisce la loro compatibilità ai soli fini dell'assolvimento dell'obbligo;

n) gli orfani, i coniugi superstiti ed i profughi. Sono esclusi, recita il comma 1 dell'art. 3, nei limiti della percentuale (1%) prevista dal comma 2 dell'art. 18 della legge n. 68/1999. C'è da sottolineare, tuttavia, come, in via transitoria e, comunque, non oltre il 2 dicembre 2002, l'art. 11, comma 2, del regolamento stabilisca che i datori di lavoro pubblici e privati possano computare nella quota obbligatoria di ri-

Note:

(23) In *Dir. prat. lav.*, 1988, 35, 2422.

(24) In *Dir. prat. lav.*, 1991, 31, 2000.

serva tutti i lavoratori già occupati in base alla pre-
vigente normativa sul collocamento obbligatorio.
Ciò significa che, ad esempio, tutti, a prescindere
dalla categoria, concorrono alla copertura dell'ali-
quota complessiva del 8% (7% + 1%) nelle imprese
che occupano più di 50 dipendenti;

o) i lavoratori già utilizzati nei lavori socialmente
utili o di pubblica utilità assunti in organico presso
datori di lavoro pubblici e privati. Il D.P.R. n. 333/
2000 non ne parla, tuttavia, si ha motivo di ritenere
che gli stessi, per effetto dell'art. 7, comma 4, del
D.Lgs. n. 81/2000, non debbano essere computati,
così come avviene per gli assunti con contratto di
reinserimento;

p) i lavoratori utilizzati con piani di inserimento
professionale, con borse lavoro, con progetti di
pubblica utilità, con rapporti di tirocinio e con pre-
stazione di lavoro autonomo, seppur coordinato e
continuativo. Anche per tali soggetti, non essendo
stato formalizzato alcun rapporto subordinato,
non c'è compatibilità.

Il comma 2 dell'art. 3 del D.P.R. n. 333/2000 parla dei
lavoratori divenuti inabili alle proprie mansioni a segui-
to di infortunio e malattia con una percentuale almeno
pari al 60%. Essi sono esclusi dalla base di computo,
sono calcolati nella percentuale di riserva e sono ascri-
vibili alla quota parte di assunzioni da effettuare con ri-
chiesta numerica (nelle aziende con un organico supe-
riore ai 50 dipendenti è pari al 40%).

Due considerazioni si rendono necessarie: la prima è
che l'inabilità va riconosciuta unicamente dalla com-
missione medica prevista dall'art. 1, comma 4, della
legge n. 68/1999, la seconda concerne, invece, la re-
sponsabilità in ordine al fatto invalidante. Se esso di-
scende da un comportamento imputabile al datore di la-
voro, accertato in sede giudiziale, il lavoratore non può
essere computato nell'aliquota d'obbligo. Ma cosa suc-
cede nelle more del giudizio definitivo? Si ha ragione
di credere che in pendenza dello stesso il disabile, pos-
sa, comunque, essere calcolato nella riserva. Ovvia-
mente, sarà cura di chi ha interesse, fornire all'Ufficio
della Provincia tutte le informazioni relative.

Il comma 3 è strettamente collegato al precedente e ri-
guarda il caso in cui l'inabilità riscontrata sia talmente
grave da non consentire l'adibizione a mansioni equi-
valenti od inferiori (con la conservazione del trattamen-
to economico più favorevole). In questa ipotesi il lavo-
ratore può essere, legittimamente, licenziato, ma l'Uffi-
cio della Provincia provvede, immediatamente, all'in-
vio, con precedenza, presso altro datore di lavoro ove
il soggetto potrà, proficuamente, essere assegnato a
mansioni compatibili con le proprie residue capacità.
Ciò postula, uno stretto raccordo tra l'Ente addetto al
collocamento obbligatorio e l'impresa «cedente».

La normativa testè descritta si applica *in toto* anche per
coloro che dopo l'assunzione si sono infortunati sul la-
voro e hanno subito una menomazione per malattia
professionale. Quel che cambia è la percentuale di in-
validità (riconosciuta, in questo caso, dall'Inail): essa
deve essere superiore al 33%.

Il comma 5 consente ai datori di lavoro pubblici e pri-
vati, con un organico fino a 35 dipendenti, di computa-
re come unità intera il disabile assunto a tempo parziale
purché lo stesso abbia un «*minus*» superiore al 50%, od
una invalidità ascrivibile almeno alla quinta categoria
ex tabella allegata al D.P.R. n. 246/1997 (25). La di-
sposizione, che rappresenta, ai fini della contabilità
«in proporzione», una deroga all'art. 6 del D.Lgs. n.
61/2000, sembra raffigurare una «ingiustizia legale»
nei confronti dei disabili con percentuale ricompresa
tra il 46% e il 50% che hanno oggettivamente, una
«*chance*» occupazionale in meno.

Il comma 6 offre una interpretazione chiara su come si
deve intendere, ai fini del calcolo, il computo dei 9 me-
si presso i datori di lavoro pubblici e privati che svol-
gono attività di carattere stagionale. Il calcolo si fa sulla
base delle giornate lavorate effettivamente durante l'an-
no solare (1° gennaio - 31 dicembre), anche se non con-
tinuative. La dizione adottata ricomprende sicuramente,
le attività richiamate nel D.P.R. n. 1525/1963, ma an-
che quelle con «incrementi stagionali» ed è riferibile
anche al settore agricolo.

Il comma 7 fornisce, poi, una interpretazione esplicita-
va alla disposizione che concerne i partiti politici e le
associazioni, anche quelle senza fini di lucro (art. 3,
comma 3, della legge n. 68/1999): essa si applica anche
agli Istituti pubblici di assistenza e beneficenza che so-
no soggetti all'obbligo nel caso di nuova assunzione.

Sospensione degli obblighi

L'art. 4 del regolamento fissa le modalità per usufruire
della sospensione degli obblighi occupazionali che av-
vengono in caso di intervento di Cigs o di contratto di so-
lidarietà difensiva, proporzionalmente alla sospensione
e nel solo ambito provinciale di concessione, o, allor-
quando c'è una procedura di mobilità che si conclude
con almeno 5 licenziamenti. In tale ultima ipotesi, la
sospensione degli obblighi dura fin quando persiste il
diritto alla riassunzione dell'ultimo licenziato (12 me-
si).

La procedura prevista dall'art. 4 sembra far riferimento
unicamente ai primi due casi. Il datore di lavoro deve
comunicare al servizio provinciale la sussistenza del re-
quisito sospensivo, allegando il decreto di riconosci-
mento della condizione. La sospensione opera per un
periodo pari alla durata dei trattamenti e termina alla
scadenza fissata nel provvedimento. Entro i 60 giorni
successivi il datore di lavoro deve presentare richiesta
di avviamento delle unità carenti. Può succedere, tut-
tavia, che il datore di lavoro sia in attesa di emanazione
del provvedimento di Cigs o di solidarietà. In tal caso
può ottenere dal servizio provinciale una sospensione
temporanea non superiore a 3 mesi, rinnovabile una so-
la volta. La sospensione degli obblighi occupazionali
può riguardare anche gli orfani, i coniugi superstiti ed
i profughi.

La disposizione merita un commento.

Essa intende disciplinare, alla luce della rigidità della

Nota:

(25) In *Dir. prat. lav.*, 1997, 34, 2561.

casistica normativa, l'istituto della sospensione recuperando, per certi versi, quel potere che, sotto la vigenza della legge n. 482/1968, la circolare n. 64/1996 (26) aveva fornito ai dirigenti delle Direzioni provinciali del lavoro. Ne è palese testimonianza il provvedimento trimestrale di sospensione, in attesa del decreto ministeriale: c'è, tuttavia, da osservare come, per effetto dell'art. 8 del D.P.R. n. 218/2000 (27) i termini di attesa per la concessione si siano di molto ristretti (in linea di massima, 30 giorni dalla data di ricezione della domanda da parte della divisione XI della Direzione generale della previdenza del Ministero del lavoro).

L'art. 4 non tratta l'ipotesi collegata ai licenziamenti collettivi. Ciò non esclude, tuttavia, la necessità di un raccordo tra il datore di lavoro ed il servizio provinciale per il collocamento obbligatorio, non dimenticando, altresì, che per effetto dell'art. 3, comma 2, del D.Lgs. n. 469/1997, presso la Regione (o Provincia da esso delegata) si svolge, ora, l'esame congiunto di mediazione pubblica a livello locale sia per la Cigs che per la procedura di mobilità, prevista dall'art. 4 della legge n. 223/1991, prima affidato alle Direzioni provinciali del lavoro.

Altre considerazioni critiche riguardano il concetto di crisi (alla base della sospensione temporanea) che non sempre è riferibile ad una procedura collettiva di riduzione di personale o ad un intervento straordinario: ci sono anche altri strumenti che lo denotano (dimissioni incentivata, trasformazioni a tempo parziale, demansionamenti, ecc.). Limitare la sospensione alla ipotesi di «almeno 5 licenziamenti» (la legge n. 223/1991 richiede la sussistenza di tale requisito all'apertura della procedura e non alla fine) appare estremamente riduttiva e tale da indurre taluni datori di lavoro a porre in essere comportamenti rigidi nel corso dell'iter procedimentale, al fine di ottenere una sospensione «legale».

Compensazioni territoriali

L'art. 5 affronta il problema della compensazione territoriale sia in ambito locale che in quello nazionale. L'istituto, già ampiamente normato sotto la vigenza della legge n. 482/1968, prevede quali soggetti autorizzatori, rispettivamente il servizio provinciale ove c'è la sede legale e la Direzione generale per l'impiego del Ministero del lavoro. L'iter, attuabile dai datori di lavoro privati, è sostanzialmente analogo. L'istanza, adeguatamente motivata (es. espansione produttiva in alcune realtà piuttosto che in altre) deve essere valutata sia alla luce della situazione organizzativa dell'impresa che del numero degli iscritti nelle liste del collocamento obbligatorio nel territorio. Il provvedimento va emanato, sentiti gli altri uffici interessati, entro 150 giorni, trascorsi i quali senza che sia intervenuto alcun atto interruttivo, la domanda si intende accolta.

La procedura è, sostanzialmente, analoga se la compensazione avviene a livello nazionale. La Direzione generale per l'impiego, cui va inviata copia anche dell'ultimo prospetto informativo, funge da raccordo tra i vari uffici interessati chiedendo informazioni alle Regioni le quali le debbono far pervenire almeno 60 giorni prima della scadenza del termine massimo fissato per l'e-

manazione del provvedimento. Anche qui, vige la regola del silenzio-accoglimento.

L'ultimo comma dell'art. 5 riguarda i datori di lavoro pubblici: essi possono effettuare la compensazione in ambito regionale, automaticamente, comunicando, ovviamente, le loro determinazioni ai servizi provinciali.

Modalità di assunzioni obbligatorie

L'art. 6 del D.P.R. n. 333/2000 affronta il problema della ripartizione delle assunzioni obbligatorie ancora da effettuare, partendo dalla distinzione tra numeriche e nominative formulata dall'art. 7, comma 1, della legge n. 68/1999 (28).

La richiesta è nominativa per:

- a) le assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, nonché i partiti politici, le organizzazioni sindacali e sociali e gli enti da loro promossi: con tale ultima definizione si intendono quelle strutture ove è rinvenibile la sigla del partito o dell'organizzazione sindacale o sociale che le ha promosse (es. patronati): mancando tale requisito, occorre far riferimento allo statuto per individuare tali organismi tra i promotori o i fondatori;
- 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 sovradimensionati alle 50 unità.

Il regolamento chiarisce che se il personale assunto nella quota di riserva ha già raggiunto la percentuale da soddisfare con avviamenti numerici (è il 40% nelle aziende con oltre 50 dipendenti), la quota residua può essere assorbita con richiesta nominativa. Tale principio vale anche per le «medie imprese» (tra 36 e 50 dipendenti) le quali se hanno già in forza una unità lavorativa computabile, possono assumere la restante nominativamente.

Anche in questo caso è opportuna una riflessione.

L'attuale sistema di ripartizione percentuale è diverso rispetto a quello individuato nella legge n. 482/1968: formalmente numerico, ma sostanzialmente nominativo per effetto dell'art. 16, comma 6, il quale consentiva al datore di lavoro di assumere nominativamente il personale di concetto, quello di fiducia, quello specializzato e qualificato. In pratica, rimanevano fuori dalla scelta datoriale unicamente i disabili generici. Ovviamente, laddove era l'ufficio ad operare gli avviamenti, questi non potevano altro che essere numerici.

Sotto l'aspetto concreto, quindi, la norma sembrerebbe più rigida rispetto al passato, in un momento in cui, attraverso lo strumento dell'assunzione diretta, si tende a facilitare l'incontro immediato tra le parti. Tuttavia,

Note:

(26) In *Dir. prat. lav.*, 1996, 26, 1826.

(27) In *Dir. prat. lav.*, 2000, 34, 2432.

(28) In *Dir. prat. lav.*, 1998, 5, 304.

l'attuale ripartizione percentuale numerico-nominativa non sembra così negativa, in quanto è cambiata la logica alla base del collocamento obbligatorio: si parla, infatti, di «inserimenti mirati» ove un grande spazio dovranno avere le convenzioni *ex art. 11* della legge n. 68/1999, finalizzate anche ad un adempimento «cadenzato» degli obblighi occupazionali attraverso varie tipologie contrattuali e «restringimenti» dell'area della numericità. In tale ottica, la consistenza del «pacchetto numerico» rappresenta uno strumento di contrattazione in mano all'organo provinciale ed al comitato tecnico, utile per la trattativa che dovrà giungere alla redazione ed alla sottoscrizione dell'accordo convenzionale.

Un altro problema che si pone, e che il regolamento non ha affrontato, è quello concernente la possibilità dell'assunzione di un disabile attraverso l'istituto del passaggio diretto ed immediato. La legge n. 68/1999 non ne parla, ma anche la n. 482/1968 non vi faceva alcun riferimento: esso era stato introdotto, in via amministrativa, dalla circolare del Ministero del lavoro n. 89/1985 (29), per risolvere situazioni contingenti legate a crisi occupazionali e poi, allargato, con rispetto di alcune modalità, dalla circolare n. 162/1996.

Ad avviso di chi scrive, non ci sono motivi particolari per negarne l'ammissibilità: ovviamente, essendoci una scelta diretta del datore di lavoro, l'assunzione dovrà essere ascritta alla percentuale riservata agli avviamenti nominativi. Piuttosto, sembra opportuno praticare, prima del passaggio diretto, la strada della conferma dello stato invalidante, viepiù necessaria se il lavoratore fu, a suo tempo, assunto con una percentuale ricompresa tra il 34% ed il 45%, che oggi non è più ritenuta sufficiente per il riconoscimento dell'inabilità.

Avviamento

L'art. 7 del regolamento interviene su alcune modalità relative alla fase di avviamento attraverso la struttura pubblica chiarendo alcuni aspetti procedurali.

Con il comma 1 si chiarisce che i 60 giorni entro i quali deve essere inoltrata la richiesta di avviamento prevista dall'art. 9, comma 1, della legge n. 68/1999, decorrono dal giorno successivo a quello in cui sorge l'obbligo di assunzione. Ciò vale anche nella ipotesi (comma 3) in cui si sia risolto il rapporto di lavoro con un disabile: il datore di lavoro è anche tenuto, al fine di agevolare la sostituzione con altro soggetto avente diritto, a comunicarlo «agli uffici competenti».

Sul punto, si rendono necessarie alcune considerazioni. La prima, estremamente importante ai fini dell'eventuale provvedimento sanzionatorio previsto dall'art. 15, comma 4, della legge n. 68/1999, riguarda il computo dei 60 giorni: esso va fatto secondo le modalità previste dall'art. 2963 c.c., non calcolando il *dies a quo* e, in caso di scadenza in un giorno festivo, con proroga di diritto alla giornata successiva.

La seconda, riguarda la comunicazione della risoluzione del rapporto agli uffici del servizio provinciale entro 10 giorni: l'eventuale «sforamento» del termine non è sanzionato, mentre lo è (da L. 100.000 a L. 300.000) la mancata comunicazione dell'avvenuta cessazione del rapporto entro 5 giorni dalla cessazione al centro per l'impiego della Provincia, cosa che avviene per tutti

i lavoratori, a prescindere dalla disabilità. Così come è scritta, la disposizione prefigura un doppio adempimento di analogo contenuto, sfalsato nel termine massimo di qualche giorno, nei confronti di uffici dello stesso servizio provinciale, cosa che si potrebbe evitare attraverso forme di raccordo interno tra gli stessi.

La terza considerazione riguarda il concetto di richiesta di avviamento. Come è noto, la dizione adottata dall'art. 9, comma 3, della legge secondo la quale la stessa si intende presentata «anche attraverso l'invio agli uffici competenti» ha inteso superare un orientamento giurisprudenziale consolidatosi sotto la vigenza della legge n. 482/1968, secondo il quale «la richiesta di avviamento costituisce indefettibile presupposto di legittimità dell'atto di avviamento e non può essere confusa con la denuncia del personale occupato» (Cass. 16 maggio 1998, n. 4953) (30). La previsione del comma 1 dell'art. 9 sembra far, innanzitutto, riferimento ad un obbligo «sopravveniente» successivo alla presentazione del prospetto informativo.

I commi 2 e 4 riguardano, invece, i datori di lavoro pubblici ed affrontano, esclusivamente, il problema per quel che concerne le assunzioni che presuppongono rapporti con il servizio provinciale, tralasciando quelli per i quali occorre seguire la procedura concorsuale. Essi debbono rispettare, ai fini della richiesta di avviamento a selezione, lo stesso termine di 60 giorni previsti per i privati, ma esso deve esser preceduto da una verifica della sussistenza di condizioni non ostative previste dall'ordinamento. Ciò significa che, in presenza, ad esempio, di «blocchi nelle assunzioni» previsti da leggi, non si può inoltrare la richiesta.

La richiesta di avviamento a selezione, per le qualifiche ove è previsto il solo requisito della scuola dell'obbligo, avviene seguendo le modalità individuate dall'art. 36, comma 2, del D.Lgs. n. 29/1993, come modificato dall'art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 80/1998 (31). L'avviamento a selezione è regolamentato da due D.P.R. applicativi il n. 487/1994 ed il n. 246/1997. Vale la pena di ricordare alcuni passaggi importanti:

a) va seguito l'ordine di graduatoria per qualifica e va segnalato un numero di disabili pari ai posti da ricoprire;

b) le prove selettive debbono essere espletate entro 45 giorni dall'avviamento: entro i 5 giorni successivi ne va comunicato l'esito al servizio provinciale.

È prevista una sospensione temporanea per 50 giorni dagli avviamenti (art. 4, comma 3, D.P.R. n. 246/1997), trascorsi i quali il disabile può essere avviato ad altra selezione anche se quella precedente non è terminata;

c) la chiamata diretta nominativa è ammessa per il coniuge superstite e per i figli del personale delle forze dell'ordine, dei vigili del fuoco, della polizia

Note:

(29) In *Dir. prat. lav.*, 1985, 16, 1167.

(30) In *Dir. prat. lav.*, 1998, 40, 2720.

(31) In *Dir. prat. lav.*, 1998, 24, 1607.

municipale, deceduto in servizio, per le vittime del terrorismo e della criminalità organizzata, con applicazione per queste ultime di quanto previsto dalla legge n. 407/1998, modificata, sul punto, dall'art. 82, comma 9, della legge n. 388/2000;

d) la richiesta nominativa è ammessa nell'ambito delle convenzioni stipulate ex art. 11 della legge n. 68/1999. Il regolamento chiarisce che le stesse debbono rispettare criteri di trasparenza, avendo quale parametro di riferimento i programmi di inserimento mirato. La convenzione (ciò si ricava anche dal dettato letterale dell'art. 11) riguarda soltanto le qualifiche soggette ad avviamento numerico e non quelle sottoposte a procedura concorsuale. Il riferimento a criteri di trasparenza è dettato dalla preoccupazione che la nominatività produca effetti «distorsivi», facendo rientrare dalla finestra ciò che il D.Lgs. n. 29/1993 ha abolito. La trasparenza dovrebbe essere correlata a situazioni di oggettiva linearità, riscontrabili, ad esempio, in una scelta nominativa tra alcuni soggetti avviati dalle liste presso l'Ente pubblico per percorsi formativi o di tirocinio.

L'abrogazione dell'art. 12 della legge n. 482/1968 che imponeva percentuali di riserva obbligatorie nelle carriere esecutive ed ausiliarie in favore di alcune categorie di disabili ha, come conseguenza diretta, che gli Enti pubblici possono rideterminare le proprie piante organiche, non prevedendo più, necessariamente, un certo numero di postazioni per basse qualifiche, non rispondenti ad un assetto funzionale più consono alle nuove realtà.

Il comma 9 dell'art. 7 del regolamento è strettamente correlato ai precedenti in quanto si riferisce agli orfani, ai coniugi superstiti ed ai profughi per i quali, in via transitoria, è prevista dall'art. 18, comma 2, della legge n. 68, una riserva dell'1%: a tali categorie si applica la stessa procedura prevista per i disabili di analogo profilo professionale.

L'art. 7 del regolamento non tocca l'argomento delle procedure concorsuali. Per completezza di trattazione occorre, brevemente, ricordare come i disabili possano partecipare a tutti i concorsi previsti nel pubblico impiego con la sola eccezione di quei profili professionali, individuati con D.P.C.M. (non ancora emanato) che non ne permettono l'utilizzazione e dei servizi operativi di polizia e della protezione civile (art. 3, comma 4, della legge n. 68/1999). I disabili idonei possono essere assunti a copertura della quota d'obbligo ed anche se non risultano disoccupati (ciò, in precedenza, era, secondo l'art. 19 della legge n. 482/1968 un requisito essenziale) ed oltre i limiti riservati nel bando.

La nuova regolamentazione non tocca le discipline speciali come quella, ad esempio, prevista per i docenti non vedenti, dall'art. 61 della legge n. 270/1982: essi godono di una riserva del 2% dei posti da ricoprire e possono esercitare un diritto di precedenza nella scelta delle cattedre. A tal proposito è interessante ricordare come, proprio per le graduatorie dei docenti e dei posti riservati ai disabili il Ministero della pubblica istruzione abbia, con circolare n. 248 del 7 novembre 2000, al momento, «ac-

cantonato» i posti riservati delle c.d. «graduatorie permanenti», chiedendo un parere al Consiglio di Stato circa il comportamento da seguire. Il problema sul quale tale organo è chiamato a pronunciarsi riguarda le modalità di applicazione della legge n. 68/1999: le graduatorie permanenti vanno considerate come unitarie, seppur distinte in fasce, oppure i vari scaglioni vanno ritenuti come autonomi e del tutto indipendenti? Nel primo caso l'unicità consentirebbe l'assunzione nei limiti della riserva, a prescindere dalle fasce, nel secondo, se queste fossero considerate a sé stanti, i soggetti disabili potrebbero essere assunti soltanto dopo la nomina di tutti i soggetti non riservati. Il comma 5 dispone che l'assunzione nominativa del disabile psichico da parte di un datore di lavoro privato, può avvenire soltanto a seguito di convenzione: si tratta di un'ovvia forma di tutela nei confronti del soggetto minorato.

I commi 6, 7 ed 8 si occupano specificamente dell'ipotesi correlata alla carenza di lavoratori in possesso della qualifica richiesta dai datori di lavoro. Il servizio deve convocare «immediatamente» l'imprenditore per individuare soluzioni alternative, sulla base anche della esistenza tra i disponibili di lavoratori in possesso di qualifiche simili. Se ciò non sarà possibile si dovrà giungere ad una convenzione ex art. 11 che contemplerà ipotesi di tirocinio con individuazione preventiva dei soggetti disabili.

Se il datore di lavoro non si presenta senza fornire alcuna plausibile motivazione e, comunque, trascorsi 30 giorni ed anche nel caso in cui non sia stato possibile giungere alla stipula di un accordo convenzionale, il servizio procede agli avviamenti numerici, avendo quali parametri di riferimento sia le schede professionali dei disabili che ogni informazione «estraibile» dal prospetto informativo e dalla richiesta. Si tratta di un avviamento «ponderato» che non potrà non tenere conto di una serie di elementi e che potrà presentare aspetti di notevole criticità.

Se, nonostante tutto, non è possibile, per causa non imputabile all'imprenditore, procedere ad alcun avviamento, lo stesso è ammesso alla procedura prevista per l'esonero parziale dall'art. 5, comma 4, della legge n. 68/1999 e disciplinato dal D.M. n. 357/2000. Si tratta, comunque, di una ipotesi autonoma e diversa da quella contemplata nella norma citata.

Anche qui è d'obbligo qualche considerazione.

La prima riguarda il significato da attribuire all'avverbio «immediatamente». Non c'è alcun riferimento temporale preciso per la convocazione in carenza di soggetti qualificati secondo il Ccnl applicato, ma si ritiene che esso debba essere inteso in rapporto con l'esame del prospetto informativo, cosa che in alcuni Uffici particolarmente «operati» può avvenire a distanza di qualche mese dall'invio.

La seconda riguarda il contenuto della convenzione: l'accenno ai tirocini formativi sta a significare che gli stessi potranno essere instaurati secondo la procedura prevista dal D.M. n. 142/1998 (32), che non si instaura alcun rapporto di lavoro subordinato e che per tutta la

Nota:

(32) In *Dir. prat. lav.*, 1998, 24, 1602.

durata degli stessi i disabili sono computati nell'aliquota d'obbligo.

La terza concerne il concetto di «causa non imputabile». Ovviamente, la valutazione generale non può prescindere dal comportamento del datore che deve essere fattivo. La «non imputabilità» dovrebbe riferirsi, in via principale, alla struttura aziendale altamente specializzata o particolarmente inidonea allo *status* dei disabili.

Sistema sanzionatorio

L'art. 8 del regolamento disciplina alcuni aspetti delle sanzioni previste dall'art. 15 della legge n. 68/1999. Dopo aver ricordato che l'attività di vigilanza e di irrogazione delle sanzioni è di competenza delle Direzioni provinciali del lavoro, la disposizione afferma (comma 2) che i servizi del collocamento trasmettono gli atti a queste ultime ai fini degli eventuali provvedimenti che, è bene ricordarlo, pur riguardando le medesime fattispecie contemplate dalla legge n. 482/1968, sono, ora, di natura amministrativa. I commi 3 e 4 aggiungono che la sanzione per mancato invio del prospetto (L. 1.000.000, oltre a L. 50.000 per ogni giorno di ulteriore ritardo) non si applica ai piccoli datori di lavoro, ai partiti, alle associazioni ed agli enti da loro promossi se non effettuano nuove assunzioni, e che quella prevista per tutti i datori di lavoro dal comma 4 dell'art. 15 (L. 100.000 per ogni giorno lavorativo di scopertura, per causa imputabile al datore) riguarda, sia pure in via transitoria, anche la mancata assunzione di orfani, coniugi superstiti e profughi. La *ratio* di tale ultima previsione, non contenuta nella legge n. 68/1999, è evidente: si tratta di sanzionare, in via analogica, un eventuale comportamento omissivo del datore di lavoro. Ma ciò da un punto di vista giuridico appare una forzatura in quanto l'interpretazione estensiva di una fattispecie sanzionatoria non è ammessa dall'art. 1, comma 2, della legge n. 689/1981.

Gli importi delle sanzioni (compresi quelli derivanti dagli esoneri parziali anche maggiorati) vanno in un capitolo destinato a finanziare il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili: conseguentemente, ogni Regione deve fornire gli estremi identificativi del tributo, senza i quali non è possibile procedere al pagamento delle sanzioni.

Per quel che concerne il concetto di «giorno lavorativo» occorre (il discorso è del tutto analogo a quello riguardante il contributo esonerativo) far riferimento, *in primis*, alla previsione del Ccnl e qualora esso preveda più opzioni (es. orario multiperiodale, ecc.), prendere in considerazione la concreta realtà aziendale.

Altre soluzioni si potrebbero adottare: quella che considera lavorativi, a prescindere dall'espletamento della prestazione, tutti i giorni del calendario, con esclusione delle festività riconosciute *ex lege*, o quella seguita dalla regione Emilia Romagna con la delibera di Giunta n. 1872 del 31 ottobre 2000, con la quale si ritiene che il computo debba essere effettuato soltanto su cinque giorni settimanali (lunedì-venerdì) con esclusione delle festività infrasettimanali e di quella del Santo Patrono. La soluzione prescelta, tuttavia, dovrebbe essere uniforme su tutto il territorio e discendere da una interpretazione amministrativa ministeriale.

Una breve riflessione è necessaria sulla quantificazione degli importi relativi alle violazioni: ci si trova di fronte a sanzioni «fisse» ma «progressive», nel senso che aumentano con il tempo, essendo correlate ad un comportamento omissivo del datore di lavoro. Sotto l'aspetto operativo l'ispettore del lavoro che ha accertato le infrazioni deve procedere alla quantificazione totale, partendo dal momento in cui è insorto l'obbligo, fino al momento dell'accertamento. Nella fase di notifica dell'illecito, l'importo è ridotto di un terzo *ex art.* 16 della legge n. 689/1981, ma ove non avvenga, entro 60 giorni, il pagamento in misura ridotta, la Direzione provinciale del lavoro è tenuta ad ingiungere, nella successiva ordinanza, l'importo totale della sanzione.

Il regolamento di esecuzione non dice nulla di nuovo in merito alle inadempienze specifiche delle Pubbliche amministrazioni, per cui occorre far riferimento a ciò che è stato stabilito al comma 3 dell'art. 15 ove si è affermato che ai responsabili del procedimento individuati *ex lege* n. 241/1990 si applicano le sanzioni penali, disciplinari ed amministrative previste dalle norme sul pubblico impiego. Si è, in sostanza, responsabilizzato il dirigente o chi, all'interno dell'Ente pubblico, ha il potere di decidere: non dovrebbero essere più tollerati comportamenti omissivi non giustificati dall'adempimento di dettati normativi. C'è da dire, poi, che la dizione legislativa sembra avere una portata generale: «inadempienze alle disposizioni della presente legge» è una frase che genera responsabilità per il dirigente pubblico che, ad esempio, non richiede la certificazione di ottemperanza alle imprese che partecipano a gare di appalto: quindi, è passibile di sanzioni anche al di fuori delle ipotesi «canoniche» legate alla presentazione del prospetto ed alla richiesta di avviamento a selezione.

La legge n. 68/1999, imponendo anche alle Amministrazioni dello Stato e agli Enti pubblici a carattere nazionale ed interprovinciale, la presentazione del prospetto informativo secondo le disposizioni dell'art. 2 del D.M. 22 novembre 1999 (33), ha innovato radicalmente la procedura: prima. L'obbligo della denuncia del personale in forza era assolto con il riepilogo inviato alla Sottocommissione Centrale per il collocamento obbligatorio che aveva sede presso il Ministero del lavoro, ora i datori di lavoro pubblici con più sedi anche in Regioni diverse, debbano trasmettere separatamente il prospetto di competenza, riepilogando la situazione complessiva all'ufficio della Provincia ove si trova la sede legale (per i Ministeri si deve far riferimento alla Provincia di Roma). Ma, allora, c'è una responsabilità diretta del dirigente periferico in ordine alla presentazione del prospetto? Ad avviso di chi scrive essa grava in via primaria, sui dirigenti generali del personale della sede centrale cui spetta il potere decisionale sulle assunzioni, ma può riguardare anche i dirigenti periferici se ad essi è stato delegato l'onere della presentazione del prospetto.

La responsabilizzazione personale del dirigente pubblico nella piena attuazione della legge n. 68/1999 (ovvia-

Nota:

(33) In *Dir. prat. lav.*, 2000, 2, 127.

mente, per quel che riguarda la propria sfera di competenza) non è altro che la conseguenza di quanto, a partire dal D.Lgs. n. 29/1993, si è venuto affermando da un punto di vista normativo. Basti pensare a ciò che afferma l'art. 116, comma 11, della legge n. 388/2000, nella Amministrazioni centrali e periferiche dello Stato e negli Enti locali il dirigente responsabile è sottoposto a sanzioni disciplinari ed è tenuto al pagamento delle sanzioni e degli interessi nel caso di mancato o ritardato pagamento di contributi dovuti alle gestioni previdenziali ed assistenziali.

Il regolamento non ha chiarito la portata dell'art. 9, comma 8, della legge n. 68/1999, che ha suscitato alcune perplessità tra gli operatori: vi si afferma che il rifiuto di un'assunzione comporta un rapporto all'autorità giudiziaria. Ciò appare incomprensibile, se riferita alle imprese ed agli Enti pubblici economici, in quanto la mancata assunzione è punita soltanto attraverso l'irrogazione di una sanzione amministrativa. Probabilmente, la «residuità» penale è riferibile unicamente ai responsabili delle pubbliche amministrazioni, laddove sia rilevabile una fattispecie penale come l'abuso o l'omissione di atti d'ufficio, previsti dagli artt. 323 e 328, comma 2, del codice penale.

Il comma 5 affronta un argomento diverso, quello del certificato di ottemperanza agli obblighi di legge previsto dall'art. 17 della legge n. 68/1999, già interpretato in via amministrativa dalle circolari n. 41/2000 e n. 79/2000.

La disposizione appare estremamente cogente nei confronti delle imprese pubbliche e private che partecipano a bandi per appalti pubblici od intrattengono rapporti convenzionali o di concessione con pubbliche amministrazioni. A pena di esclusione dalle gare occorre presentare, preventivamente, una dichiarazione di regolarità seguita, successivamente, da una certificazione confirmatoria rilasciata dagli Uffici del collocamento obbligatorio.

Il contenuto della certificazione potrà essere:

- a) di aver adempiuto agli obblighi occupazionali;
- b) di essere in regola con il contributo esonerativo;
- c) di aver sottoscritto una convenzione e di essere in regola con il programma «cadenzato» di assunzioni o di avere in corso, nel rispetto dell'accordo stipulato ex art. 11 rapporti formativi o di tirocinio;
- d) di avere in corso un accordo convenzionale ex art. 12 con cooperative sociali o con disabili liberi professionisti presso i quali sono, temporaneamente, occupati disabili già assunti a tempo indeterminato dall'impresa;
- e) di non aver adempiuto all'obbligo occupazionale per carenza di soggetti disponibili (perché non avviati dall'Ufficio della Provincia, perché non in possesso della qualifica richiesta, perché rinunciari, ecc.).

L'art. 17, così come è scritto, non sembra proprio in regola con le norme sulla semplificazione amministrativa: l'impresa, dopo aver presentato la dichiarazione di ottemperanza, è tenuta a produrre anche il certificato dell'organo provinciale attestante il rispetto della legge.

Era difficile pensare ad autocertificazioni, controllabili «a posteriori» dagli organi pubblici cui sono dirette, atteso che si tratta di verificare le singole situazioni coinvolgendo altri Enti pubblici, quali sono gli Uffici delle province?

La certificazione deve essere esauriente e contenere indicazioni anche sul contenuto del prospetto informativo. Se il datore di lavoro opera in più province l'attestazione deve essere rilasciata, secondo l'art. 8, comma 5, del regolamento, dal servizio per il collocamento obbligatorio ove insiste la sede legale dell'azienda.

C'è, poi, un problema di natura fiscale che va affrontato: è quello concernente il fatto se l'istanza dell'imprenditore va redatta in bollo e, a sua volta, se l'attestazione va rilasciata in bollo. Qui non ci sono disposizioni o deroghe particolari come in altri casi, per cui occorre far riferimento alla normativa generale: l'obbligo del bollo deve essere assolto tutte le volte in cui la certificazione deve essere prodotta.

La disposizione adoperata dal legislatore «ottemperanza alle norme della presente legge», appare particolarmente ampia: essa sembra riverberare un rispetto delle disposizioni prima e durante l'espletamento dell'appalto acquisito. Ciò potrebbe postulare un controllo da parte dell'Ente pubblico durante l'esecuzione del contratto sì da giungere, in casi particolarmente gravi, anche alla risoluzione dello stesso.

Il problema della regolarità riguarda, essenzialmente, imprese edili, d'impiantistica, di pulizia e di ristorazione ove, per le particolari condizioni di attività, una collocazione dei disabili appare alquanto problematica, ma anche istituti di credito che partecipano alle gare d'appalto per l'acquisizione dei servizi di tesoreria comunale.

La circolare n. 79/2000 ha cercato di risolvere un problema operativo, molto sentito da operatori che partecipano, quasi giornalmente, a numerosi appalti in più zone del Paese, i quali, stando al tenore letterale della norma, dovrebbero esibire ogni volta un il certificato di ottemperanza con una data antecedente quella del bando. La nota esprime il parere (che ci si augura non sia disatteso dagli Enti appaltanti) che in occasione di ogni partecipazione a gare d'appalto i datori di lavoro interessati siano tenuti a presentare la certificazione di cui all'art. 17, rilasciata dai competenti uffici, accompagnata - qualora la medesima risalga a data antecedente a quella del bando di gara (comunque nel limite di 6 mesi) - da una dichiarazione sostitutiva del legale rappresentante che conferma la persistenza, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di cui alla legge n. 68/1999, della situazione certificata dalla originaria attestazione dell'ufficio competente.

Graduatorie

L'art. 9 del regolamento afferma che fin quando le Regioni non adotteranno criteri e modalità nuove per la formulazione di una graduatoria unica, restano valide quelle precedenti, senza la distinzione per categorie. La scheda professionale per i disabili già iscritti è predisposta dal comitato tecnico sulla base degli elementi in possesso dell'Ufficio.

Saranno le Regioni ad attribuire i punteggi di valutazio-

ne dei criteri (ferma restando la loro possibilità di individuare altri) che sono:

- a) anzianità di iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio;
- b) condizione economica;
- c) carico familiare;
- d) difficoltà di locomozione sul territorio.

Ciò vale per gli avviamenti nel settore privato: nel pubblico i criteri restano quelli contenuti nella tabella allegata al D.P.R. n. 246/1997, pur se le Regioni, per singole realtà (come si evince dalla proposta che deve pervenire dal comitato tecnico, presente in ogni provincia), potranno individuare ulteriori elementi di valutazione. La configurazione adottata dal legislatore ed il regolamento di esecuzione postulano graduatorie diverse da Regione a Regione in quanto è stata lasciata a questi Enti la possibilità di attribuire «pesi» diversi ai vari criteri, oltretutto di crearne ulteriori. Ciò avrà come conseguenza che, in caso di trasferimento, un lavoratore potrebbe avere un punteggio rideterminato correlato, ad esempio, ad una valutazione diversa dell'anzianità di iscrizione.

Forse si poteva pensare ad una graduatoria unica che facesse, in via generale, propri i criteri del D.P.R. n. 246/1997 ma così non è stato: anzi, proprio per esaltare le peculiarità locali si è stabilito che anche per il settore pubblico possono essere introdotti altri elementi di valutazione.

La formulazione adottata dall'art. 9 del regolamento e le specificazioni già inserite nell'art. 8 della legge n. 68/1999, consentono di fare chiarezza su alcuni punti. Innanzitutto, va ricordato che nel requisito «condizione economica» non possono essere ricomprese le prestazioni a carattere risarcitorio percepite in conseguenza della perdita della capacità lavorativa.

Gli elenchi (come del resto, i prospetti informativi inviati dai datori di lavoro) sono pubblici, mentre le schede individuali dei disabili, ove sono riportate le propensioni, le capacità e le menomazioni, sono redatte dai comitati tecnici nel rispetto della *privacy*.

I lavoratori licenziati per riduzione collettiva di personale o per giustificato motivo oggettivo, mantengono la posizione in graduatoria che avevano nel momento in cui furono inseriti in azienda: si tratta di un'ovvia priorità, riconosciuta dal comma 5 dell'art. 8 della legge n. 68/1999.

C'è, infine, il problema dell'aggiornamento della graduatoria che né la legge, né il regolamento hanno affrontato: l'art. 17, comma 1, lettera b), della legge n. 482/1968 prevedeva una carenza trimestrale. Nel silenzio si deve ritenere che l'inserimento avvenga immediatamente.

Convenzioni tra datori di lavoro privati, cooperative sociali o disabili liberi professionisti e servizio competente

L'art. 10 del regolamento detta le modalità operative per l'applicazione concreta dell'art. 12 della legge n.

68/1999: con esso prende corpo la possibilità di inserire nel rapporto convenzionale disciplinato in via generale dall'art. 11, altri soggetti come le cooperative sociali ed i disabili liberi professionisti, regolarmente iscritti agli albi, pur se attivi come ditta individuale.

L'art. 1, comma 1, lettera b) della legge n. 381 del 1991 (34) individua le cooperative sociali che possono sottoscrivere gli accordi: esse sono quelle che hanno «lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana ed all'integrazione sociale dei cittadini attraverso lo svolgimento di attività diverse agricole, industriali, commerciali o di servizi finalizzate all'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate». Sia le cooperative che i disabili liberi professionisti debbono essere iscritti rispettivamente all'Albo regionale ed a quello professionale da almeno un anno.

Il coinvolgimento di tali soggetti avviene attraverso un accordo mediante il quale il datore di lavoro, dopo aver assunto a tempo pieno ed indeterminato il disabile, lo impiega presso la cooperativa o il libero professionista per un periodo massimo di un anno, prorogabile per altri 12 mesi. Trascorso tale termine, recita il comma 3 dell'art. 10, il datore di lavoro, su parere conforme del comitato tecnico, può stipulare con la cooperativa sociale o il disabile libero professionista, una nuova convenzione che tenga conto di ulteriori esigenze formative.

La retribuzione e gli oneri previdenziali ed assistenziali sono a carico della cooperativa e del disabile libero professionista ai quali l'imprenditore dovrà affidare commesse il cui importo non può essere inferiore a quello che consente di onorare la parte economica e normativa del Ccnl ed i conseguenti oneri previdenziali e di svolgere le funzioni finalizzate all'inserimento lavorativo. Altra condizione richiesta è che attraverso tale assunzione il datore di lavoro «copra» interamente l'aliquota d'obbligo.

La convenzione deve disciplinare le modalità della prestazione, la formazione personalizzata, l'eventuale utilizzazione del disabile in attività diverse, e individuare il Ccnl applicabile.

L'accordo, che non può interessare più di un disabile se il datore di lavoro occupa meno di 50 dipendenti o, nel caso di imprese più grandi, un massimo del 30% dei lavoratori da assumere, può riguardare anche un inserimento lavorativo dei detenuti disabili e deve contenere anche i nominativi e le mansioni dei soggetti da inserire, l'indicazione del percorso formativo personalizzato e le forme di controllo sull'attività svolta. Le convenzioni non sono ripetibili per lo stesso disabile, salvo che il comitato tecnico inserito nella commissione provinciale di concertazione non ritenga diversamente, avendo quale parametro di riferimento le particolari difficoltà di inserimento.

Lo schema di convenzione è sottoposto all'esame dell'Inps con il quale le Regioni possono stipulare convenzioni-quadro finalizzate a disciplinare le modalità di versamento dei contributi da parte dei disabili liberi professionisti e delle cooperative sociali.

Nota:

(34) In *Dir. prat. lav.*, 1991, 50, 3328.

L'ultimo comma dell'art. 10 del regolamento demanda le verifiche periodiche sul funzionamento delle convenzioni al servizio provinciale del collocamento obbligatorio.

La norme ed i chiarimenti esplicativi si prestano ad alcune considerazioni.

La prima è che nell'ottica del «collocamento mirato», la novità appare estremamente condivisibile. Il disabile ha la possibilità nel corso dei 12 mesi previsti di fare esperienza ed inserimento lavorativo in un ambiente più consono alle sue condizioni psico-fisiche, senza essere sottoposto all'impatto con una struttura che, sovente, tende a relegarlo ai margini. Le cooperative sociali ed i disabili liberi professionisti hanno il compito di attenuare l'impatto con le realtà lavorative e di facilitare le nuove relazioni con il mondo produttivo. Trascorso il periodo «convenzionale» il disabile, già assunto, è pronto per essere inserito. Da ciò consegue che durante tutta la utilizzazione esso dovrà essere adibito, in prevalenza, a quelle mansioni che andrà, poi, a svolgere in azienda. Gli esiti dell'andamento formativo vanno comunicati all'imprenditore.

La seconda considerazione riguarda il numero dei disabili da affidare alle cooperative sociali e la posizione del datore di lavoro rispetto alla copertura degli obblighi occupazionali: la norma è congegnata in maniera tale da non porre in essere comportamenti «distorcivi». Di qui la individuazione di un numero percentuale non superiore al 30% degli assumendi, di qui la certezza della copertura completa degli obblighi occupazionali.

La terza considerazione riguarda la posizione del disabile: l'art. 12, comma 2, lettera a), afferma che il disabile è assunto a tempo pieno ed indeterminato dal datore di lavoro ma che la retribuzione e gli oneri assicurativi gravano sulla cooperativa o sul disabile libero professionista cui l'imprenditore ha passato commesse di lavoro. Da un punto di vista giuridico si ha una forma di distacco temporaneo, parzialmente diversa come formulazione da quella già prevista nella nostra legislazione dall'art. 8, comma 3, della legge n. 236/1993 (35): qui con accordo sindacale per evitare riduzioni di personale, uno o più lavoratori possono essere distaccati, temporaneamente, presso altro imprenditore ma l'obbligo contributivo continua a gravare sul datore «cedente». Nel nostro caso, invece, gli oneri assicurativi sono a carico della cooperativa sociale: è chiara e pacifica la solidarietà dell'impresa che, peraltro, è tenuta ad assicurare un importo di commesse tale da consentire, quantomeno, lo svolgimento delle attività di tirocinio, il pagamento dei contributi e la corresponsione del trattamento economico previsto dal contratto collettivo. È evidente che se per una qualsiasi ragione, durante il periodo «convenzionale» dovesse venir meno in tutto o in parte il flusso economico derivante dalle commesse o si verificasse un recesso anticipato della cooperativa o del disabile libero professionista, il lavoratore invalido tornerà presso il datore di lavoro ove è già stato assunto a tempo pieno ed indeterminato.

La quarta considerazione riguarda il valore da dare alla convenzione con le cooperative sociali: si tratta di uno

strumento ulteriore di «collocamento mirato» che, ricorrendone le condizioni e le opportunità, può essere utilizzato avendo presente che bene ha fatto il legislatore a considerarlo «a tempo»: esso deve servire non a ghezzare il disabile ma ad inserirlo proficuamente nei circuiti produttivi.

Disposizioni transitorie relative al computo della quota di riserva

Dopo aver stabilito che, ai fini dell'assolvimento dell'obbligo, i disabili da una parte e gli orfani, i coniugi superstiti ed i profughi dall'altra, vanno computati separatamente nelle rispettive aliquote (7% ed 1%), l'art. 11 del regolamento si preoccupa di come calcolare tali categorie durante la fase transitoria che dovrebbe sfociare in un provvedimento organico concernente questi ultimi soggetti.

In tale ottica si afferma che, fino al 2 dicembre 2002 (o data antecedente se una nuova legge sul diritto al lavoro degli orfani e delle categorie assimilate entrerà in vigore prima) i datori di lavoro pubblici e privati computano nelle quote obbligatorie di riserva tutti i lavoratori già occupati in base alla previgente normativa in materia di collocamento obbligatorio. Ciò significa (il concetto era stato anticipato dalla circolare n. 4/2000) che l'aliquota d'obbligo, è complessiva (ad esempio, nelle imprese con oltre 50 dipendenti è l'8%) e gli «obbligatori», comunque assunti, concorrono a «coprirla». Conseguentemente, un numero di orfani o coniugi superstiti assunti, in passato, in soprannumero (questo può essere accaduto in virtù dell'applicazione di un decreto di esonero parziale *ex art. 13 della legge n. 482/1968* o per effetto di «scorrimenti») concorre a «riempire» il 7% assegnato ai disabili.

Invalidi del lavoro ed invalidi per servizio

L'art. 12 del regolamento intervenendo sull'ultimo comma dell'art. 18 della legge n. 68/1999 afferma che i corsi di riqualificazione professionale previsti dall'art. 4, comma 6, della stessa, debbono essere attivati prioritariamente per gli invalidi del lavoro e per quelli di servizio appartenenti alle forze di polizia, militari o della protezione civile. Si è nell'ottica del «collocamento mirato» finanziato dalle Regioni: essi possono svolgersi presso le aziende che effettuano le assunzioni o nei centri di formazione professionale. Questi lavoratori hanno una precedenza negli avviamenti, senza alcun inserimento in graduatoria, fino al 23 marzo 2001. Tale data è ricavata dal tenore dell'art. 23 della legge n. 68 del 1999, che fissa al 24 marzo, giorno successivo a quello della pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale, l'entrata in vigore dell'art. 18, comma 3.

Nota:

(35) In *Dir. prat. lav.*, 1993, 32, 2126 e 38, 2518.

Disposizioni transitorie relative alla validità delle convenzioni e delle autorizzazioni alla esenzione dagli obblighi

L'istituto della convenzione non è nuovo nel nostro ordinamento lavoristico in quanto era stato già previsto anche per i disabili dagli artt. 17 e 25 della legge n. 56/1987. Si trattava di poteri derogatori concessi alla Commissione regionale per l'impiego e della possibilità, attraverso singoli accordi o accordi-quadro cui far riferimento, di «cadenzare nel tempo» l'assolvimento degli obblighi occupazionali e di trasformare in nominativi un certo numero di avviamenti numerici. Sulla base di tali disposizioni le imprese hanno sottoscritto degli accordi: orbene, il comma 1 dell'art. 13 del regolamento, afferma che essi cessano di avere efficacia alla naturale scadenza se precedente, o, in ogni caso, il 2 giugno 2001. Ovviamente, se la convenzione riguarda la copertura dell'aliquota del 15% prevista dalla legge n. 482/1968 e nel frattempo il datore di lavoro ha superato il limite della nuova percentuale del 7%, l'accordo sottoscritto ha cessato, tacitamente, di esplicare i propri effetti.

Gli stessi termini di scadenza riguardano gli esoneri parziali (ora compiutamente disciplinati dal D.M. n. 357/2000), le compensazioni territoriali e le sospensioni temporanee conseguenti all'applicazione della circolare n. 64/1996. Entro il prossimo 2 giugno i datori di lavoro potranno inoltrare istanza al servizio provinciale competente, finalizzata a ridefinire i contenuti della convenzione in essere o del provvedimento di autorizzazione, cui deve seguire, da parte del servizio, una verifica della situazione in atto. Non è possibile cumulare convenzioni ed autorizzazioni rilasciate in ottemperanza a diverse normative: in sostanza, non si possono «cumulare» provvedimenti *ex lege* n. 482/1968 con quelli *ex lege* n. 68/1999.

Un piccolo chiarimento si rende necessario: si parla di ridefinizione dei contenuti «della convenzione o del provvedimento di autorizzazione». L'individuazione della convenzione è già fatta al 1° comma (è quella *ex artt.* 17 e 25 della legge n. 56/1987), quella concernente, invece, il provvedimento di autorizzazione non può che riferirsi al decreto del Dirigente della Direzione provinciale del lavoro adottato per le sospensioni temporanee degli obblighi occupazionali. La disposizione non sembra riferirsi agli esoneri parziali, ove la legge n. 482/1968 assegnava una decadenza implicita (90 giorni) se il datore di lavoro non assumeva in sostituzione dei disabili un pari numero di orfani e coniugi superstiti.

D.M. 7 luglio 2000, n. 357: gli esoneri parziali

Con il D.M. 3 luglio 2000, n. 357, l'Esecutivo ha dato piena attuazione al disposto previsto all'art. 5, comma 4, innovando completamente la vecchia normativa: sotto la vigenza della legge n. 482/1968 l'esonero era concesso dalla Direzione regionale del lavoro della Regione ove si trovava la sede legale dell'azienda (tutto avveniva al termine di un procedimento che coinvolgeva

tutte le Direzioni provinciali del lavoro ove l'impresa aveva le unità produttive interessate dall'istanza). Il decreto direttoriale doveva essere emanato entro 240 giorni (questo prevedeva l'art. 3, comma 3, del D.P.R. n. 634/1996) (36) e la sua validità era, per così dire, condizionata: entro i 90 giorni successivi il datore di lavoro era tenuto ad assumere un numero di orfani e coniugi superstiti, pari a quello per il quale era stato concesso l'esonero dall'avviamento dei disabili. Queste categorie erano formalmente ascrivibili a quella degli invalidi civili.

Ora, è tutto cambiato: i datori di lavoro privati e gli Enti pubblici economici, nei casi in cui venga concesso l'esonero, debbono «monetizzare» lo stesso versando L. 25.000 per ogni giorno lavorativo e per ogni disabile non assunto a partire dal giorno in cui è stata presentata la domanda.

Il decreto che si commenta disciplina i criteri e le modalità per la concessione.

Disciplina del procedimento

Chi non è in grado di occupare l'intera percentuale riservata ai disabili deve presentare un'apposita istanza motivata (vedremo, poi, come) al servizio che ogni singola Regione deve individuare, ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 469/1997: esso potrebbe, in linea di massima, essere allocato a livello provinciale.

L'autorizzazione all'esonero parziale, recita il comma 2 dell'art. 2, è concessa per un periodo di tempo determinato. La norma non dice nulla di più, ma si ha motivo di ritenere che così facendo si sia voluto delegare all'Ente locale ogni valutazione in merito. Si ritiene, tuttavia, (senza con questo voler fissare regole rigide di riferimento) che il periodo possa avere una durata massima annuale (come la presentazione del prospetto informativo), magari rinnovabile sulla base di procedure celeri.

Nell'attesa della conclusione dell'iter concessorio, il datore di lavoro è tenuto a versare, sul capitolo regionale aperto per le entrate del Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, un contributo «monetizzato» pari a L. 25.000 riferite ad ogni giornata lavorativa e ad ogni disabile occupato. Ovviamente, il versamento va effettuato al Fondo della Regione ove è ubicata l'unità produttiva per la quale si chiede l'esonero: l'Ente locale deve, altresì, stabilire i criteri di versamento e, soprattutto, la periodicità correlata all'esibizione al servizio regionale della documentazione attestante i pagamenti effettuati.

L'obbligo di pagamento del contributo nella misura corrispondente alla percentuale di esonero richiesta decorre dal giorno della presentazione dell'istanza.

Ciò significa che, ad esempio, se la percentuale richiesta è del 60% occorre effettuare i versamenti sul numero dei disabili corrispondente a tale aliquota: ovviamente, se il decreto di concessione ne prevederà una minore si procederà ad operazioni di conguaglio. Così come è scritta, la disposizione riverbera i propri effetti sulle im-

Nota:

(36) In *Dir. prat. lav.*, 1997, 14, 1032.

prese che, partecipando ad appalti pubblici, debbono essere in regola: questo può avvenire anche attraverso la richiesta di esonero parziale, ma ciò comporta, di conseguenza, l'immediato versamento degli importi giornalieri (comma 4).

Un problema che può presentarsi agli Uffici che debbono procedere alla emissione del provvedimento di esonero parziale, è rappresentato dalle modalità di comportamento da tenere nei confronti di quelle imprese che hanno presentato l'istanza prima della emanazione del D.M. n. 357/2000: da quando decorre il pagamento del contributo esonerativo? Esso, ad avviso di chi scrive, decorre, comunque, dal giorno della domanda, anche se il provvedimento regolamentare non c'era. Ovviamente, l'atto regionale dovrà prendere in considerazione il periodo richiesto, a partire dall'inizio.

Le sanzioni amministrative, correlate al mancato ed inesatto versamento del contributo esonerativo non sono automatiche. Il servizio regionale deve, prima di tutto, emettere un provvedimento di diffida ad adempiere assegnando un periodo congruo per l'assolvimento (si è lasciato alle Regioni l'onere di identificare l'arco temporale), trascorso vanamente il quale, occorre segnalare il fatto alla Direzione provinciale del lavoro per gli adempimenti conseguenti (maggiorazione ricompresa tra il 5% ed il 24% su base annua). L'organo periferico del Ministero del lavoro, sulla base delle direttive amministrative, potrà emettere e notificare la sanzione, applicando la maggiorazione anche sulla base dell'entità dell'inflazione. Si ricorda come l'art. 5, comma 6, della legge n. 68/1999, preveda un adeguamento quinquennale dei contributi e delle maggiorazioni con D.M. del Ministero del lavoro, sulla scorta del parere espresso dalla conferenza Stato-Regioni.

La mancata ottemperanza delle prescrizioni ed il mancato pagamento delle sanzioni ha come effetto principale quello della decadenza dell'esonero parziale ed una nuova istanza non può essere prodotta prima che siano trascorsi 12 mesi. Ovviamente, un tale comportamento dovrà essere valutato in maniera ponderata dal servizio regionale.

Criteri e modalità per la concessione

Il comma 1 dell'art. 2 del D.M. n. 357/2000 parla di adeguata motivazione ed il successivo comma 1 dell'art. 3 ritiene che, ai fini dell'accoglimento dell'istanza, deve sussistere almeno una delle seguenti condizioni:

- a) faticosità della prestazione richiesta;
- b) pericolosità connaturata al tipo di attività, anche derivante dalle condizioni ambientali in cui essa si svolge;
- c) particolare modalità di svolgimento del lavoro.

Si tratta di motivazioni già individuate dalla prassi amministrativa formatasi sulla legge n. 482/1968, cui se ne possono aggiungere anche altre (non decisive ai fini della concessione dell'esonero), come la fiduciarità,

l'esternalizzazione di parte dell'attività, ecc. Altre situazioni, come il lavoro a turni, l'alta specializzazione o l'insalubrità sono facilmente riferibili alle tre ipotesi sopraevendenziate.

L'iter procedimentale di concessione (che verrà tra poco esaminato) termina con l'emissione di un provvedimento di esonero parziale che può arrivare ad una percentuale massima del 60%, aumentabile all'80% nel settore della sicurezza e della vigilanza e nel settore del trasporto privato.

Alcune considerazioni si rendono necessarie.

La prima è che il D.M. n. 357/2000 fissa soltanto la percentuale massima e non fa alcun discorso di «aliquota calibrata» tra i vari settori produttivi che, a partire dalla circolare n. 101/1980, ha rappresentato da un lato la linea di riferimento nella emissione dei provvedimenti concessori del Ministro o dei Direttori regionali del lavoro e, dall'altro, ha realizzato una sostanziale uniformità di trattamento tra imprese operanti negli stessi settori. Ora non è più così e diversi sono i soggetti che debbono emettere gli atti autorizzatori (spesso, portatori di sensibilità diverse): anche prima i soggetti erano diversi, ma le disposizioni amministrative ed il raccordo con l'Amministrazione centrale fungevano da «collante». Sarebbe auspicabile una certa uniformità di comportamenti, anche per non creare effetti distorsivi in imprese che operano su mercati aperti.

La seconda riguarda la percentuale massima dell'80%: ci si rende conto che difficilmente un disabile può essere adibito a servizi di guardia. Indubbiamente l'errore (se errore c'è stato) è nella legge (art. 3, comma 4, della legge n. 68/1999) ove il collocamento dei disabili nelle aree amministrative è previsto solo per i servizi di pulizia, della protezione civile e della difesa nazionale ed il decreto ministeriale non poteva correggerlo. Tale percentuale massima è riferibile (per il particolare ed usurante lavoro dei conduttori di automezzi) anche al trasporto privato, ma, alla luce dell'art. 2-bis della legge n. 27/2000 esso può riguardare soltanto il trasporto delle persone, atteso che tale disposizione, integrando «a posteriori» l'art. 5, comma 2, della legge n. 68/1999, ha chiarito che i datori di lavoro che operano nel settore dell'autotrasporto di cose non sono tenuti a riportare il personale viaggiante nella base di calcolo su cui si computa l'aliquota d'obbligo.

L'ultimo comma dell'art. 3 afferma che il servizio provinciale non può proporre misure di inserimento mirato ai datori di lavoro che usufruiscono dell'esonero parziale, prima che siano trascorsi 6 mesi dal rilascio dell'autorizzazione.

Modalità della domanda

Dopo aver individuato i soggetti cui va indirizzata l'istanza di esonero (se interessa più province l'organo competente deputato a riceverla è quello ove sussiste la sede legale), l'art. 4 del D.M. si preoccupa di definire i contenuti della stessa, dando facoltà alle Regioni di individuare modalità semplificate nei casi in cui si intenda ottenere, soltanto, un rinnovo dell'autorizzazione o una modifica correlata ai mutamenti nell'assetto organizzativo o nella natura giuridica.

Essa deve indicare:

- a)** gli elementi identificativi del datore di lavoro;
b) il numero dei dipendenti riferito a ciascuna unità produttiva per la quale si richiede l'esonero. Ad avviso di chi scrive, tale dato deve essere particolarmente esauriente sotto l'aspetto esplicativo, specificando quanti lavoratori, ad esempio, sono stati assunti attraverso le tipologie contrattuali formative (apprendisti e Cfl) o quanti sono gli avviati d'obbligo in forza;
c) le lavorazioni la cui natura rende difficoltoso l'inserimento dei disabili. Qui, la motivazione fa, senz'altro, riferimento alla faticosità, alla insalubrità, alle attività di lavoro condizionate da agenti esterni (si pensi ai cantieri o, in genere, a tutte quelle forme di impegno all'aperto), ma anche all'alta specializzazione o a prestazioni prevalenti del tutto particolari che richiedono specifiche professionalità;
d) informazioni di carattere generale sul lavoro «esternalizzato» su quello articolato in turni (fuori di maggiori difficoltà per i disabili) e sulla stabilità produttiva delle unità interessate all'esonero.

Adempimenti degli uffici

L'art. 5 del D.M. disciplina le procedure che sono tenuti a seguire i competenti servizi al fine del rilascio dei provvedimenti di esonero parziale, suscitando alcune perplessità operative. Si è detto che nella ipotesi in cui siano interessate più province la domanda va indirizzata al servizio della Regione in cui si trova la sede legale dell'azienda. Orbene, dice il comma 1, entro 15 giorni dal ricevimento l'istanza è inoltrata ai servizi competenti per ciascuna unità interessata, «i quali rilasciano l'autorizzazione relativamente a tale unità operativa».

Sembra di capire che, oggi, non ci sia più, nei casi che investono più province, un unico provvedimento di esonero come avvenuto *ex art.* 13 della legge n. 482 del 1968, ma più atti concessori lasciati al potere discrezionale ed interpretativo dei vari servizi. Ma allora, se si è in presenza di più autorizzazioni (il verbo «rilasciano» non sembra equivocabile, perché, in caso contrario, si sarebbe dovuta usare un'altra terminologia) che senso ha presentare una sola domanda, considerando poi che l'ufficio che l'ha ricevuta ha 15 giorni di tempo per trasmetterla? Probabilmente, si è in presenza di un eccesso burocratico che rischia di ripercuotersi negativamente sulla procedura complessiva che prevede l'emanazione dei provvedimenti entro 120 giorni dalla ricezione della domanda del datore di lavoro. E poi, se sono competenti al rilascio «pro-quota» i vari servizi interessati, potremmo avere percentuali diverse a seconda del territorio interessato. Ciò, forse, è più rispondente alla realtà ma, in ogni caso, si tratta di qualcosa che è profondamente diverso dal passato ove la percentuale era, in linea di massima, la stessa nei vari territori interessati.

Durante tutto l'iter, il servizio interessa il datore di lavoro a «godere» dell'esonero parziale nei limiti richiesti e, comunque, non oltre la percentuale del 60%: ovviamente, afferma il comma 2, le eventuali sanzioni già irrogate trovano piena applicazione. Ci si riferisce, ad esempio, alle mancate assunzioni per cause imputabili

al datore di lavoro, rilevate prima dell'istanza di esonero che hanno comportato l'irrogazione della sanzione amministrativa di L. 100.000 per ogni giorno lavorativo di «scopertura».

L'iter può anche concludersi con il diniego dell'autorizzazione: esso va adeguatamente motivato sostenendo che, ad esempio, non ricorre alcuna delle caratteristiche evidenziate dall'art. 3 (faticosità, pericolosità, modalità particolari di svolgimento dell'attività, ecc.).

Ma cosa succede agli importi già versati o da versare a titolo di contributo esonerativo? Essi sono conteggiati per tutto il periodo (dalla data dell'istanza a quella del diniego) in cui la sospensione ha, di fatto, operato ed inoltre, dal giorno in cui la reiezione è notificata all'imprenditore decorrono i 60 giorni per presentare la richiesta delle unità carenti, postulata dall'art. 9, comma 1, della legge n. 68/1999.

La «moratoria» bimestrale non è, invece, concessa se il servizio ha accertato un comportamento datoriale fortemente inadempiente nel periodo antecedente l'istanza di esonero, già culminato nell'applicazione della sanzione *ex art.* 15, comma 4, della legge n. 68/1999, correlata alla mancata assunzione di disabili avviati.

Il comma 3 si sofferma sulla collaborazione istruttoria che l'organo delegato al rilascio dell'autorizzazione può richiedere sia alla Direzione provinciale del lavoro competente che alle strutture periferiche del Servizio sanitario nazionale. Ciò che si può chiedere riguarda sia la natura dell'attività, che la sussistenza delle condizioni particolari invocate (pericolosità, insalubrità, alta specializzazione, ecc.). Sul punto non c'è molto di nuovo rispetto al passato: anche prima i Servizi ispettivi svolgevano i propri accertamenti esprimendo pareri su quanto richiesto anche in ordine alla percentuale di esonero. La relazione degli organi interpellati deve pervenire entro 60 giorni, trascorsi i quali il servizio procede, comunque, alla emanazione del provvedimento. Tale termine, poiché è inserito in un iter procedimentale che si deve concludere entro 120 giorni (prorogabili a 150 per ulteriori atti istruttori), sembra avere natura perentoria.

Il provvedimento deve essere esaurientemente motivato e va comunicato sia al datore di lavoro richiedente che al servizio presso il quale era stata presentata la domanda che interessa più ambiti regionali.

L'ultimo comma dell'art. 5 è strettamente correlato con l'art. 17 della legge n. 68/1999: come è noto, una delle condizioni per le quali si è in regola con la normativa sull'avviamento al lavoro dei disabili (necessaria per poter partecipare a gare pubbliche) è che l'azienda abbia ottenuto il provvedimento di esonero parziale o abbia l'istanza di concessione in corso. Orbene, il Servizio della provincia è tenuto a rilasciare la certificazione prevista pur se il provvedimento non è stato ancora emanato: ciò che occorre è che sia avvenuto il versamento pecuniario richiesto.

Disposizioni finali

L'art. 6 fa rientrare, infine, tra le informazioni periodiche trasmesse dalle Regioni al Ministero del lavoro *ex art.* 21 della legge n. 68/1999, quelle relative al numero degli esoneri parziali autorizzati.

D.M. 15 maggio 2000: gradualità nelle assunzioni obbligatorie per gli ex Enti pubblici

Quando il legislatore nel 1993 inserì, nella legge di conversione n. 236, l'art. 4, comma 11-*bis*, aveva ben presente la situazione in cui si erano venuti a trovare gli ex Enti pubblici per effetto della privatizzazione: l'aliquota complessiva del 15% prevista dalla legge n. 482/1968 doveva essere coperta. Il problema era, ad esempio, particolarmente grave per le ex Casse di Risparmio e per quelle Istituzioni che, in virtù di normative o regolamenti speciali, erano state «di fatto» esentate dalla copertura totale.

Dopo alcune interpretazioni ministeriali che, in attesa di un parere del Consiglio di Stato che sciogliesse le complesse questioni relative alle trasformazioni, disponevano la sospensiva nei confronti degli obblighi occupazionali (telex del 3 e del 17 febbraio 1992) si arrivò alla norma sopracitata, per effetto della quale queste imprese potevano essere autorizzate ad un adempimento graduale, nell'ottica del temperamento tra il rispetto della legge ed il mantenimento degli equilibri economici e gestionali. Ciò era possibile attraverso un decreto del Ministro da richiedere entro i 6 mesi successivi all'entrata in vigore della legge di conversione (20 luglio 1993) o entro 6 mesi dalla data di trasformazione della natura giuridica, se tale operazione era avvenuta dopo. Il D.M. 22 dicembre 1993 (ora abrogato), emanato in esecuzione del comma 11-*bis* dell'art. 4, fissava nel 25% il limite di gradualità annuale.

Il D.M. 15 maggio 2000 ridetermina la nuova percentuale sulla base della constatazione che l'aliquota generale è passata dal 15% al 7%: conseguentemente, i datori di lavoro ex pubblici che occupano più di 50 dipendenti debbono riservare una quota pari al 12% in favore dei disabili nelle assunzioni effettuate in data successiva alla trasformazione della loro natura giuridica da pubblica a privata. Per i datori di lavoro che occupano da 36 a 50 dipendenti e da 15 a 35 unità, la quota di riserva è fissata, rispettivamente, in 4 e 2 disabili.

Le autorizzazioni concesse prima del 18 gennaio 2000 (data di entrata in vigore della legge n. 68/1999) sono rideterminate «automaticamente» senza bisogno di alcuna nuova domanda.

Prima di entrare nel merito dell'iter procedurale individuato dall'art. 2, si ritiene opportuno soffermare l'attenzione sugli obblighi gravanti sulle imprese trasformate con un organico compreso tra 15 e 35 dipendenti: non è chiaro il concetto di come si possa, oggi, ritenerle soggette a «gradualità», atteso che erano, comunque, escluse dall'applicazione della legge n. 482/1968, i cui destinatari erano i datori di lavoro sovradimensionati alle 35 unità.

L'autorizzazione all'assolvimento graduale è un onere che spetta alla Direzione generale per l'impiego del Ministero del lavoro.

Ad essa va indirizzata l'istanza in bollo e copia deve essere inviata ai servizi regionali ove insistono le sedi interessate.

La domanda deve indicare:

- a) il provvedimento di trasformazione da ente pubblico a soggetto privato e la data in cui esso è avvenuto;
- b) il numero totale dei dipendenti e quello dei soggetti assunti ai sensi della normativa sulle assunzioni obbligatorie (quindi anche gli orfani, i coniugi superstiti ed i profughi che tali erano durante la vigenza della legge n. 482/1968): tali dati debbono essere forniti anche suddivisi per ciascuna provincia interessata;
- c) le motivazioni alla base della richiesta di adempimento graduale;
- d) l'indicazione dei servizi regionali cui è stata inviata copia dell'istanza.

L'autorizzazione ministeriale è concessa entro 90 giorni dalla ricezione della domanda: nel provvedimento si deve tenere conto anche delle osservazioni espresse dai servizi regionali nei 30 giorni successivi all'inizio dell'iter.

Un ultimo chiarimento riguarda quelle imprese che sono nate da «scorporamenti» di ex datori pubblici privatizzati ai quali è stata rideterminata la gradualità (12%): logica vuole che questa percentuale riconosciuta all'azienda «madre» sia confermata anche ad esse.