

BOZZA CIRCOLARE

OGGETTO: Indicazioni per l'attuazione della legge 12/3/1999, n. 68 in sede di compilazione del prospetto informativo di cui all'art. 9, comma 6, della legge 12 marzo 1999, n. 68 come sostituito dall'art. 40, comma 4, della legge 6 agosto 2008, n. 133.

DATORI DI LAVORO OBBLIGATI ALL'INVIO DEL PROSPETTO INFORMATIVO

I soggetti obbligati all'invio telematico del prospetto informativo, entro il termine del 31 gennaio di ciascun anno con riferimento alla situazione occupazionale alla data del 31 dicembre, sono i datori di lavoro pubblici e privati che occupano a livello nazionale almeno 15 dipendenti costituenti base di computo.

In particolare, per i datori di lavoro pubblici e privati che occupano da 15 a 35 dipendenti l'individuazione della base di computo per l'obbligatorietà dell'invio del prospetto informativo trova la sua legittimazione nel fatto che il considerare l'organico aziendale nella sua interezza imporrebbe l'adempimento di cui trattasi a datori di lavoro pubblici e privati che, per effetto delle esclusioni, operate ai sensi della normativa e della consolidata prassi amministrativa, non sono soggetti alle disposizioni della legge 12 marzo 1999, n. 68 (interpello n. 65 del 31/7/2009 del Ministero del Lavoro).

Relativamente ai datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, si osserva che l'espressione "alla data di entrata in vigore della legge n. 68 del 1999", contenuta nel comma 2, dell'art. 2, del D.P.R. 10 ottobre 2000, n. 333 - il quale prevede l'assunzione di un lavoratore disabile entro 12 mesi dalla data di una nuova assunzione, aggiuntiva rispetto al numero dei dipendenti - trovava la sua legittimazione nella fase transitoria del passaggio dalla legge 2 aprile 1968, n. 482 alla legge 12 marzo 1999, n. 68, che ha assoggettato per la prima volta tali datori di lavoro precedentemente esclusi.

Pertanto, il summenzionato trattamento di favore riservato ai succitati datori di lavoro privati che si trovavano in quella specifica situazione, ad oggi risulta essere anacronistico e, quindi, non più concedibile ad alcun datore di lavoro privato della fascia 15-35 dipendenti il quale, alla pari degli altri datori di lavoro privati soggetti alle disposizioni della legge n. 68/99, dovrà presentare richiesta di avviamento del soggetto disabile al competente servizio provinciale, entro 60 giorni dalla data dell'insorgenza dell'obbligo, data questa corrispondente a quella dell'assunzione aggiuntiva.

Per quanto sopra, i datori di lavoro soggetti alle disposizioni della legge n. 68/99 che, a decorrere dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, per i quali sono avvenuti "cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva", ovvero quelli di nuova costituzione con l'avvio di un'attività, sono tenuti ad inviare agli uffici competenti il prospetto informativo telematico entro 60 giorni dalla data in cui insorge l'obbligo di assunzione di soggetti disabili, oppure dalla data in cui si verificano i succitati cambiamenti nella situazione occupazionale.

Si fa presente che la mancata presentazione del prospetto informativo nei termini di cui sopra non potrà essere valutata come ritardato invio dello stesso e costituire, quindi, fattispecie sanzionatoria ai sensi dell'art. 15, comma 1, della

legge n. 68/99, ferma restando la sanzionabilità in caso di mancata richiesta di avviamento di soggetti “protetti” da parte del datore di lavoro obbligato, prevista dall’art. 15, comma 4, della citata legge n. 68/99 e dall’art. 8, comma 4, del D.P.R. 10/10/2000, n. 333.

Si precisa che l’insorgenza dell’obbligo di assunzione di soggetti disabili si determina nel momento in cui il datore di lavoro si colloca per la prima volta in una delle fasce previste dall’art. 3, comma 1, della legge n. 68/99, oppure quando avviene il suo passaggio ad una fascia superiore da quella precedentemente posseduta, con incremento della base di computo che comporta variazione del numero delle unità disabili da assumere.

Per una corretta applicazione della norma occorre chiarire il significato da attribuire all’espressione usata dal legislatore circa “i cambiamenti nella situazione occupazionale” (incremento/decremento di personale, riconoscimento dello status di disabile in costanza di rapporto di lavoro, perdita dello status di disabile).

In generale, si osserva che i cambiamenti devono essere tali da comportare una modificazione dell’obbligo di assunzione di cui agli artt. 3 e 18 della L. n. 68/99 mediante variazioni della base di computo, oppure tali cambiamenti devono incidere sul computo delle quote di riserva previste dagli artt. 3 e 18 della legge 68/99, intervenuti a seguito di variazioni di personale “protetto” in forza.

Si sottolinea che i cambiamenti che incidono sul computo delle quote di riserva di cui agli artt. 3 e 18 legge n. 68/99 sono determinati da situazioni giuridicamente previste dall’ordinamento quali: la quiescenza, le dimissioni volontarie, i licenziamenti per giusta causa e giustificato motivo, i decessi, alle quali si aggiungono le trasformazioni societarie, le fusioni, gli scorpori e le cessioni di ramo d’azienda, gli appalti, i provvedimenti di esonero parziale concessi ai sensi dell’art. 5, comma 3, della legge 68/99, le sospensioni degli obblighi di assunzione di cui all’art. 3, comma 5, della legge n. 68/99, la computabilità nella quota di riserva, da parte dei datori di lavoro privati, dei lavoratori normodotati che, in costanza di rapporto di lavoro, a seguito di infortunio o malattia, abbiano subito una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%, sono divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni (art. 4, comma 4, della legge n. 68/99), oppure dei lavoratori che successivamente all’assunzione si sono invalidati per infortunio sul lavoro o malattia professionale a condizione che, a seguito di tale evento, gli venga riconosciuto un grado d’invalidità superiore al 33% (art. 3, comma 4, del D.P.R. n. 333/2000), nonché, ai sensi della circolare n. 66/2001, dei lavoratori affetti da handicap anche prima della costituzione del rapporto di lavoro ed assunti al di fuori delle procedure del collocamento obbligatorio.

INDIVIDUAZIONE PER I DATORI DI LAVORO PUBBLICI DELL’UFFICIO COMPETENTE ALL’INVIO DEL PROSPETTO INFORMATIVO

Per quanto concerne i datori di lavoro pubblici, s’individua nel Dipartimento la struttura organizzativa ministeriale competente all’invio del prospetto informativo, tenuto conto che la stessa risulta essere l’unità di massimo livello con una particolare autonomia organizzativa e gestionale.

Si precisa, però, che l’invio del prospetto informativo per i Ministeri che non hanno adottato il modello dipartimentale deve essere effettuato dalla Direzione Generale ove sono concentrate le funzioni di gestione del personale, e non da ogni

singola Direzione, mentre, per quanto riguarda gli altri enti pubblici diversi dai Ministeri, l'invio dello stesso compete alla struttura organizzativa nazionale che esercita le funzioni di gestione del personale.

Per quanto sopra premesso, ne deriva che ciascun ufficio periferico, in cui si articola il datore di lavoro pubblico, trasmette alla struttura organizzativa centrale, ove sono concentrate le funzioni di gestione del personale, che per i ministeri si ribadisce è la direzione generale del personale, le informazioni in suo possesso utili per la presentazione del prospetto informativo on-line da parte della struttura suindicata.

CRITERIO DELLA TERRITORIALITÀ PER GLI ISTITUTI DEL COMANDO, DEL DISTACCO E DEL TRASFERIMENTO

Al fine della determinazione della base di computo utile per calcolare gli obblighi di assunzione di cui agli artt. 3 e 18 legge n. 68/99, con riferimento all'ambito nazionale e provinciale, tenuto conto che il collocamento obbligatorio è strutturato a livello provinciale secondo il criterio della territorialità, assumono rilevanza gli istituti del distacco e del comando.

Al riguardo si osserva che nel settore privato il distacco, ai sensi dell'art. 30 del Decreto Legislativo n. 276/2003, si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività continuando ad essere responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.

Pertanto, in tal caso, il distacco non altera la causa del contratto di lavoro stipulato con il datore di lavoro distaccante, andando ad operare come uno strumento organizzativo a sua disposizione per la realizzazione di uno specifico interesse, fermi restando in capo a lui i poteri e gli obblighi, ivi compresi quelli di natura economica, nei confronti lavoratore distaccato.

Diversa è la fattispecie del distacco nell'ipotesi in cui la stessa operi nel comparto pubblico.

In questo caso il distacco (o comando se il lavoratore presta la propria attività lavorativa presso un'altra amministrazione pubblica rispetto a quella che lo aveva assunto) assume un carattere provvedimentale di competenza e di interesse dell'amministrazione distaccataria.

Ne deriva una sensibile modifica del rapporto di servizio, atteso che il dipendente è inserito sia sotto il profilo organizzativo-funzionale, sia sotto quello gerarchico-disciplinare nell'ambito dell'amministrazione di destinazione, in capo alla quale ricadono gli oneri anche di carattere patrimoniale (cfr. sentenza della Corte di Cassazione n. 17842 dell'8/9/2005).

Ciò premesso, il datore di lavoro privato distaccante dovrà includere il lavoratore distaccato nella base di computo della provincia ove è stato originariamente assunto, e qualora tale lavoratore sia disabile lo stesso sarà escluso dalla base di computo e computato nella quota di riserva della stessa provincia.

Ne consegue che, in ossequio al suddetto criterio, per il datore di lavoro privato rileva, ai fini dell'esclusione del lavoratore disabile dalla base di computo e della sua computabilità nella quota di riserva di cui all'art. 3 della L. n. 68/99, unicamente la sede provinciale ove è stata effettuata l'assunzione dello stesso a copertura del posto di lavoro protetto e tale posto deve essere considerato coperto

anche quando il disabile presti la propria attività lavorativa in una provincia diversa da quella nella quale è stata effettuata la sua originaria assunzione.

Diversamente, il datore di lavoro pubblico distaccante o quello che concede il comando deve escludere il lavoratore distaccato o comandato dalla base di computo provinciale sia esso normodotato, sia disabile, per l'intera durata del distacco o del comando, fermo restando, invece, a carico del datore di lavoro distaccatario ovvero ove è stato comandato la sua inclusione nella base di computo provinciale, nonché, in qualità di disabile, la sua esclusione dalla base di computo e la sua computabilità nella quota di riserva di tale provincia.

Per quanto concerne l'istituto del trasferimento del lavoratore, che si concretizza in un mutamento definitivo del luogo di adempimento della prestazione lavorativa sempre resa per lo stesso datore di lavoro che lo ha assunto, sia esso pubblico, sia privato, occorre distinguere se il lavoratore trasferito sia normodotato o disabile.

Qualora il lavoratore trasferito sia un soggetto normodotato lo stesso deve essere incluso nella base di computo della provincia nella quale presta la propria attività a seguito del trasferimento, viceversa se il lavoratore trasferito sia un disabile assunto tramite le procedure del collocamento obbligatorio lo stesso deve essere computato nella quota di riserva di cui all'art. 3 della L. n. 68/99 ed escluso dalla base di computo nella provincia ove è stato assunto, tenuto conto del carattere provinciale del collocamento obbligatorio.

COMPUTABILITÀ NELLA QUOTA DI RISERVA DELLA L. N. 68/99 DEI LAVORATORI CON INVALIDITA' RICONOSCIUTA IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO

L'art. 4, comma 4, della legge n. 68/99 consente la computabilità nella quota di riserva di cui all'art. 3 della L. n. 68/99 dei lavoratori assunti come normodotati che, in costanza di rapporto di lavoro, divengono inabili alla svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia.

Si precisa che l'inabilità allo svolgimento delle proprie mansioni comporta la permanente impossibilità da parte del lavoratore a svolgere le stesse mansioni cui era adibito prima dell'evento invalidante.

La predetta norma richiede, ai fini del computo del disabile da parte del datore di lavoro privato, la contemporanea coesistenza di tre condizioni: l'inabilità da parte del soggetto alle proprie mansioni, una riduzione della capacità lavorativa in misura non inferiore al 60% e che l'inabilità non sia stata causata da inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro.

Analizzando la procedura di cui al citato art. 4 della legge n. 68/99 appare chiaro come la volontà del Legislatore sia stata quella di applicare il contenuto dello stesso con esclusivo riferimento all'ambito privatistico, in considerazione soprattutto del fatto che, qualora per i predetti lavoratori non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori nella stessa azienda, compete al Servizio l'avviamento degli stessi presso un'altra azienda in attività compatibili con le residue capacità lavorative, competenza questa esercitabile solo nei confronti dei datori di lavoro privati, tenuto conto che l'avviamento nel pubblico impiego deve avvenire secondo i principi generali in materia di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni previsti dall'art. 35 del D.Lgs. n. 165/2001.

L'art. 3, comma 4, del D.P.R. n. 333/2000 estende, alle condizioni di cui sopra, la computabilità anche per i lavoratori che successivamente all'assunzione

si sono invalidati per infortunio sul lavoro o malattia professionale a condizione che, a seguito di tale evento, gli venga riconosciuto un grado d'invalidità superiore al 33%.

Appare evidente che poiché l'invalidità dei suddetti lavoratori è "percentualizzata" e non "tabellare" così com'è, invece, prescritto per gli invalidi per servizio dal D.P.R. 23/12/1978, n. 915 e successive modificazioni, il campo di applicazione delle norma va circoscritto al settore privato e quindi l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale devono avvenire alle dipendenze di un datore di lavoro privato.

Va altresì precisato che la circolare del Ministero del Lavoro n. 66 del 10/7/2001 disciplina una fattispecie diversa da quella prevista dall'art. 4, comma 4, della legge n. 68/99 che ha consentito al datore di lavoro la computabilità nella quota di riserva di cui all'art. 3 della legge n. 68/99 anche per i lavoratori riconosciuti invalidi civili dal competente organo sanitario anteriormente all'instaurazione del rapporto di lavoro ed assunti al di fuori delle procedure che regolano il collocamento obbligatorio,

Infatti, mentre con l'art. 4, comma 4, della legge n. 68/99 il soggetto assunto diviene inabile allo svolgimento delle mansioni cui è adibito a seguito d'infortunio o malattia e l'accertamento sanitario è volto a verificare tale inabilità, con la circolare n. 66/2001 l'accertamento sanitario è teso a verificare, invece, l'idoneità del soggetto disabile a continuare a svolgere le mansioni cui è adibito, soggetto questo che si ribadisce era stato già riconosciuto invalido prima della costituzione del rapporto di lavoro ed assunto al di fuori delle liste di collocamento obbligatorio.

Pertanto il beneficio della computabilità ai sensi della circolare n. 66/2001 viene concesso al verificarsi di due condizioni: riconoscimento di una riduzione della capacità lavorativa in misura non inferiore al 60% e idoneità del lavoratore in questione a continuare a svolgere le mansioni cui è adibito.

I datori di lavoro privati escluderanno dalla base di computo tutti i lavoratori succitati ascrivendoli nella quota parte di assunzioni da effettuare con chiamata numerica nell'ambito della provincia ove prestano la loro attività lavorativa.

Una diversa interpretazione del sistema determinerebbe un'applicazione falsata e giuridicamente distorta dei principi della legge n. 68/99.

ESCLUSIONE DALLA BASE DI COMPUTO E COMPUTABILITÀ NELLE QUOTE DI RISERVA DELLA L. N. 68/99 DEI LAVORATORI SOCIALMENTE UTILI

I lavoratori socialmente utili normodotati, a seguito d'instaurazione di un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato purché superiore a nove mesi, determinano un incremento della base di computo su cui il datore di lavoro deve calcolare la quota di riserva di cui alla legge n. 68/99.

A tale regola fa eccezione la previsione dell'art. 7, comma 7, del decreto legislativo n. 81/2000, secondo il quale l'art. 20, comma 4, della legge n. 223/91, che esclude dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative i lavoratori assunti con contratto di reinserimento, trova applicazione anche in favore dei lavoratori socialmente utili assunti in applicazione delle disposizioni contenute ai commi 1, 2, 3 e 4 del medesimo art. 7 del decreto legislativo n. 81/2000.

Pertanto, solamente i datori di lavoro di cui all'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2000 - datori di lavoro privati, enti pubblici economici, cooperative e loro consorzi - escluderanno dalla base di computo i lavoratori socialmente utili assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, a condizione che gli stessi abbiano maturato dodici mesi di permanenza in progetti di L.S.U. nel periodo dal 1° gennaio 1998 al 31 dicembre 1999 (art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2000), beneficio questo non applicabile ai datori di lavoro pubblici.

Il legislatore ha inteso in tal modo tutelare l'interesse pubblico diretto a garantire l'inserimento e/o il reinserimento nel mondo del lavoro di quella particolare categoria di lavoratori individuata dal D.Lgs. n. 81/2000, evitando che le assunzioni "coattive" di tali soggetti costituiscano un onere aggiuntivo rispetto a quello già posto a carico del datore di lavoro privato dalla normativa vigente in materia di collocamento obbligatorio.

I lavoratori socialmente utili disabili, "stabilizzati" tramite le procedure che regolano il collocamento obbligatorio, sono esclusi dalla base di computo e computati nella quota di riserva di cui all'art. 3 della legge n. 68/99 della provincia di originaria assunzione a condizione che abbiano le percentuali d'invalidità o le misure tabellari richieste dall'art. 1 della legge n. 68/99 e che all'atto della loro partecipazione a progetti di lavori socialmente utili risultino iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio.

Diversamente, i lavoratori socialmente utili disabili, "stabilizzati" al di fuori delle procedure che regolano il collocamento obbligatorio, sono esclusi dalla base di computo e computati nella quota di riserva di cui all'art. 3 della legge n. 68/99 della provincia ove prestano la propria attività lavorativa al verificarsi di due condizioni: riconoscimento di una percentuale d'invalidità non inferiore al 60% e idoneità degli stessi a continuare a svolgere le mansioni cui sono adibiti in linea con il contenuto della circolare n.66/2001.

ULTERIORI INDICAZIONI PER L'APPLICAZIONE DELLA NOTA MINISTERIALE N. 257/01.14 DEL 21 FEBBRAIO 2005 RELATIVA ALLA COMPUTABILITÀ ED ALLA ESCLUSIONE DEI SOGGETTI DI CUI ALL'ART. 18, COMMA 2, DELLA LEGGE N. 68/99

Inoltre ai fini della determinazione della base di computo diventa necessario fornire chiarimenti in ordine alle modalità e ai criteri di calcolo individuati nella nota ministeriale n. 257/01.14 del 21 febbraio 2005 relativi alla computabilità ed alla esclusione dei soggetti di cui all'art. 18, comma 2, della legge n. 68/99, considerato che la stessa nota trova applicazione, così come precisato nell'interpello n. 6 del 3/3/2008 del Ministero del Lavoro, in presenza di "eccedenze di art. 18" assunte anteriormente alla data di entrata in vigore della L. n. 68/99 (18 gennaio 2000).

L'applicazione della suddetta nota ministeriale è possibile solo per i datori di lavoro che occupano complessivamente più di 50 dipendenti, i quali a seguito delle esclusioni operate ai sensi della legge n. 68/99 e del DPR n. 333/2000, nonché della citata nota ministeriale, si collocano nella fascia c) dell'art.3 della citata legge n. 68/99 a condizione che abbiano in servizio un numero di soggetti appartenenti alle categorie protette, eccedenti l'aliquota d'obbligo di cui all'art. 18.

Per quanto sopra ne deriva che il beneficio di cui alla succitata nota del 2005, risulta essere applicabile solamente se il datore di lavoro ha servizio soggetti

appartenenti alle categorie protette di cui all'art.18, assunti nella loro totalità anteriormente al 18 gennaio 2000, considerando che di questa totalità l'1% soddisfa l'obbligo previsto dall'art.18 legge n.68 del 1999 mentre la rimanente percentuale, nel limite massimo di un ulteriore 1%, rappresenta il numero di eccedenze utili per la corretta applicazione della citata nota del 2005.

Viceversa i datori di lavoro che risultano avere in servizio "eccedenze" di art.18, in numero inferiore all'1% dovendo portare in detrazione dalla percentuale d'obbligo di cui all'art. 3 la percentuale corrispondente alla reale situazione numerica dei soggetti di cui all'art. 18, dovranno necessariamente individuare quale sia la percentuale che ciascuno di essi dovrà applicare, attraverso il seguente calcolo matematico:

$$X = \frac{\text{numero eccedenze} \times 100}{\text{Base computo complessiva}}$$

rappresentando X il valore da applicare in luogo dell'1%.

Si evidenzia che sia il datore di lavoro che abbia eccedenze di art.18 pari o superiori all'1%, sia il datore di lavoro che abbia eccedenze inferiori all'1%, che abbia calcolato l'incognita x secondo la formula matematica suindicata, si avvarranno della nota ministeriale del 2005 applicando le modalità di calcolo in essa indicate preliminarmente a livello nazionale e successivamente per singola provincia in cui opera.

Da ultimo si ritiene di far presente che i soggetti di cui all'art. 3, comma 123, della legge 24 dicembre 2007, n.244- orfani o in alternativa coniuge superstite di coloro che sono deceduti per "fatto di lavoro", attribuendo alla locuzione "fatto di lavoro" il significato di un evento dannoso, quale l'infortunio sul lavoro o la malattia professionale, comportante il decesso del lavoratore occorso in un luogo di lavoro privato, vanno a soddisfare, così come tutti i soggetti normodotati enunciati dall'art.18 L.n.68/99, dalla legge n.407/90, nonché dalla legge n. 466/80 e successive loro modificazioni, la quota d'obbligo prescritta dal comma 2 dell'art.18 citata legge n.68/99. e quindi sono computabili esclusivamente in tale quota di riserva.

INDICAZIONI PER L'APPLICAZIONE DELL'ISTITUTO DELLA GRADUALITÀ DEGLI OBBLIGHI DI ASSUNZIONE DI CUI ALL'ART.4, COMMA 11-BIS, DELLA LEGGE 19 /7/1993, N.236

Il beneficio della gradualità di cui all'art.4, comma 11- bis, della legge 19 luglio 1993, n. 236 comporta l'applicazione di una percentuale di riserva più elevata rispetto a quella prevista dall'art. 3 della legge n. 68/99, che con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale del 15 maggio 2000 si è provveduto a riproporzionare nella misura percentuale del 12%, parametrato sulla nuova percentuale del 7% prevista dall'art. 3 della legge n. 68/99 nei confronti dei datori di lavoro che occupano un numero di dipendenti superiore a cinquanta unità.

Pertanto, il datore di lavoro in possesso dell'autorizzazione alla gradualità delle assunzioni rilasciata dal ministero, determinerà i propri obblighi di assunzioni obbligatorie calcolando il 12% sulle assunzioni dei soggetti normodotati effettuate successivamente alla trasformazione della propria natura giuridica, ed il 7% sulle assunzioni effettuate anteriormente a tale trasformazione.

Il calcolo deve essere effettuato sia a livello nazionale, sia singolarmente su base provinciale.

INDICAZIONI PER L'APPLICAZIONE DELL'ISTITUTO DELL'ESONERO PARZIALE

Relativamente all'istituto dell'esonero parziale di cui all'art. 5, comma 3, della legge n. 68/99, premesso che dal campo di applicazione sono esclusi i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti a livello nazionale, in quanto significherebbe esonerarli totalmente dall'obbligo assuntivo di disabili, considerato quanto disposto dal Decreto Ministeriale 7 luglio 2000, n. 357, che per l'accesso a tale istituto richiede l'impossibilità da parte del datore di lavoro di occupare l'intera percentuale d'obbligo prevista dall'art. 3 della legge n. 68 e che la misura percentuale concessa dal servizio provinciale va calcolata sull'intera quota di riserva prescritta dall'art. 3 della legge n. 68/99 a livello provinciale, ne consegue che l'esonero parziale potrà essere concesso dal servizio provinciale competente solo quando l'intera quota di riserva di cui all'art. 3 a livello provinciale risulta essere pari ad almeno 2 obblighi.

INDICAZIONI PER L'APPLICAZIONE DELL'ISTITUTO DELLA SOSPENSIONE DEGLI OBBLIGHI DI ASSUNZIONE DI SOGGETTI DISABILI

Inoltre, in merito all'istituto della sospensione degli obblighi occupazionali di cui all'art. 3, comma 5, della legge n. 68/99 si fa presente, come precisato nell'interpello n. 44 del 15 maggio 2009, che la predetta sospensione - che opera nei confronti dei datori di lavoro privati che versano nelle situazioni da esso individuate e che ricorrono alla CIGS, ai contratti di solidarietà, ai licenziamenti collettivi, alle procedure di mobilità, nonché al Fondo di solidarietà di settore di cui all'art. 2, comma 28, della legge n. 662/1996 - trova la sua applicazione nel singolo ambito provinciale interessato da tali situazioni, con riferimento ai lavoratori ivi coinvolti e per la durata del trattamento che giustifica la sospensione.

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Relativamente al contratto di somministrazione di lavoro di cui all'art.20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, premesso che la norma prevede che lo stesso possa essere concluso da ogni soggetto, senza alcun divieto espresso per i soggetti disabili, di fatto tale tipologia contrattuale risulta non in linea con l'impianto della L. n. 68/99 in quanto le Agenzie per il Lavoro, nella loro attività di mediazione nei rapporti di lavoro, si sostituiscono ai Servizi provinciali competenti e al Comitato tecnico di cui all'art. 6 della stessa L. n. 68/99, i cui ruoli sono finalizzati all'attuazione del collocamento mirato volto a rendere compatibile la realtà produttiva del datore di lavoro obbligato con la propensione al lavoro dei soggetti disabili sulla base delle residue capacità lavorative di ciascuno di essi.

Pertanto l'assunzione di un soggetto disabile iscritto negli elenchi del collocamento obbligatorio da parte delle Agenzie per il lavoro, ferma restando la

sua esclusione dalla base di computo, andrà a soddisfare esclusivamente il previsto obbligo di assunzione posto a loro carico dalla legge n. 68 del 1999.

COMUNICAZIONE TELEMATICA DEL PROSPETTO INFORMATIVO

Non essendo ancora entrato in vigore il decreto interministeriale previsto dal novellato articolo 9, comma 6 della legge n. 68/99, introdotto dalla legge n. 133/2008, rimangono fermi gli obblighi e le modalità di comunicazione telematica fissati con le note circolari di questo Ministero del 16 dicembre 2008 e del 21 gennaio 2009.