

31 luglio 2009 - Interpello n. 66, Prot. 25/I/0011106

L'istante chiede se il contratto a tempo determinato ex d.lgs. n. 368/2001 sia idoneo all'adempimento degli obblighi occupazionali ex l. n. 68/1999 anche in assenza di convenzioni di cui all'art. 11 della medesima legge. Il Ministero evidenzia che l'obiettivo del collocamento mirato è l'inserimento lavorativo dei disabili in un ambiente di lavoro il più possibile conforme alle capacità lavorative del lavoratore e difatti la legge che lo istituisce non prescrive l'utilizzo di alcuna tipologia contrattuale. In particolare, l'art. 11 della l. n. 68/1999 menziona il contratto a termine quale possibile modalità di assunzione del disabile quando l'impresa abbia stipulato la convenzione prevista dallo stesso articolo, ma ciò non esclude che tale contratto possa essere stipulato in assenza di convenzione, con la richiesta di avviamento. Anche la giurisprudenza ritiene compatibile con il collocamento obbligatorio il contratto a termine, il contratto a tempo parziale ed il contratto di formazione e lavoro.

Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali
Interpello n. 66 del 31.07.2009 - Prot. 25/I/0013420

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – assunzione disabile con contratto di lavoro a tempo determinato.

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha avanzato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in merito alla possibilità di assumere, ex art 3 comma 1 lett. b), della L. n. 68/1999, con contratto a tempo determinato un lavoratore disabile in copertura di quota d'obbligo ed in quota nominativa, in assenza di convenzione di cui all'art 11 della stessa Legge. Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale del Mercato del Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Occorre anzitutto esaminare la disciplina afferente il rapporto di lavoro dei disabili obbligatoriamente assunti, attraverso una lettura in chiave sistematica delle norme contenute nella L. n. 68/1999, evidenziandone la *ratio*, le modalità, nonché le possibili tipologie contrattuali per l'assunzione.

Si ricorda che ai sensi dell'art 2 della L. n. 68, la procedura del collocamento mirato, attuata attraverso la fruizione di strumenti tecnici, idonei alla corretta valutazione delle disabilità, risponde all'esigenza di garantirne l'inserimento dei disabili in ambienti di lavoro che siano il più possibile conformi alle loro capacità lavorative, favorendo al contempo azioni positive e soluzione di problemi connessi alle relazioni interpersonali che si instaurano sui luoghi di lavoro.

Ciò che rileva, dunque, è il raggiungimento dell'obiettivo dell'inserimento lavorativo di tali soggetti, non risultando invece menzionata espressamente quale tipologia contrattuale debba obbligatoriamente essere scelta per perseguirlo.

Inoltre l'art 10 della Legge in esame, nel riferirsi alle assunzioni obbligatorie, afferma che il trattamento economico e normativo alle stesse applicabile deve essere quello previsto dalle leggi e dai contratti collettivi, senza alcun riferimento al tipologie contrattuali stipulate tra le parti. Peraltro, i trattamenti di cui sopra, che traggono la loro forza vincolante per le parti del rapporto individuale di lavoro, dalla generalità ed astrattezza dei precetti legali o di quelli contenuti nelle clausole del contratto collettivo applicabile, devono pur sempre conformarsi ai limiti previsti dalla disciplina legale o contrattuale salvo, evidentemente, peculiari aspetti per i quali possano configurarsi profili di incompatibilità con le mansioni concretamente assegnate al lavoratore.

A fortiori, il disposto di cui all'art 7 comma 1, concernente il duplice strumento utilizzabile per l'assunzione del disabile, consistente da un lato nella richiesta di avviamento ai Servizi competenti,

dall'altro nella stipulazione di convenzioni ex art 11 L. n. 68/1999, non contempla precisi divieti o prescrizioni nel senso del rispetto o dell'utilizzo di e determinate fattispecie contrattuali.

Anche Corte di Cassazione, con sentenza n. 11440 del 26 ottobre 1991 ha ritenuto “*non incompatibile con il sistema del collocamento obbligatorio (...) l'apposizione del termine di durata al contratto di lavoro stipulato con soggetto appartenente alle categorie protette, avviati al lavoro nel sistema del collocamento obbligatorio previsto da detta legge, che non intende garantire (...) unicamente la costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato*”. Inoltre, ancora la Suprema Corte, con sentenza n. 14823 del 22 novembre 2001, emessa in relazione ad una controversia avente per oggetto la stipulazione di un contratto di lavoro part-time per l'assunzione di lavoratori disabili, ha ritenuto compatibile con il sistema del collocamento obbligatorio sia il contratto a tempo parziale, che il contratto a termine e di formazione e lavoro. Ciò a condizione che tali contratti siano riconducibili alla libera volontà del lavoratore e siano stipulati nel rispetto dei requisiti di legge.

Da ultimo si rileva che l'art 11 citato, concernente le convenzioni di integrazione lavorativa, fa testuale riferimento al contratto a termine, quale tipologia contrattuale fruibile dalla aziende per l'assunzione delle categorie protette. Sebbene in tal caso si tratti di “convenzione”, intesa come modalità alternativa di assunzione rispetto alla richiesta di avviamento, va comunque osservato che l'articolato normativo non considera con sfavore la tipologia contrattuale in questione, anche in rispetto dei precetti enunciati dagli artt. 3 e 4 della Costituzione, finalizzati ad assicurare, ai soggetti diversamente abili effettive condizioni di parità con gli altri cittadini nel conseguimento di un posto di lavoro (cfr. Cass. 26 settembre 1998, n. 9658; Cass. 6 giugno 1995, n. 6355; Cass. 29 novembre 1990, n. 11474).

Pertanto, in linea con le argomentazioni sopra esposte si ritiene possibile rispondere affermativamente al quesito sollevato, consentendo all'impresa di assumere un lavoratore disabile, con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato ai sensi e nel rispetto del D.Lgs n. 368/2001. Per quanto riguarda tuttavia la copertura della quota di riserva, occorre segnalare che l'assunzione con contratto a tempo determinato potrebbe non consentire l'adempimento degli obblighi occupazionali, laddove la durata dello stesso contratto fosse inferiore a 9 mesi; ciò in quanto l'art. 4 della L. n. 68/1999 stabilisce che “*non sono computabili tra i dipendenti*” – e quindi, a *fortiori*, anche tra il personale da computarsi nella quota di riserva – “*i lavoratori occupati (...) con contratto a tempo determinato di durata non superiore a nove mesi*”.

IL DIRETTORE GENERALE

(f.to Paolo Pennesi)

ADB