

Roma, 17 gennaio 2001
Prot. n. 005/01/E.1.
Circ. n 16443

Alle Aziende associate

L o r o s e d i

OGGETTO: Regolamento di esecuzione della legge 12 marzo 1999, n. 68, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili - D.p.r. 10 ottobre 2000, n. 333.

Nella "Gazzetta Ufficiale" n. 270 del 18 novembre 2000 è stato pubblicato il d.p.r. 10 ottobre 2000, n. 333 che, in attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68, fissa le regole di esecuzione della nuova normativa sul collocamento obbligatorio.

Ai sensi dell'art. 20, l. n. 68/99 tale regolamento avrebbe dovuto essere emanato nel maggio 2000 ma i più ampi tempi richiesti dal suo *iter* di approvazione hanno imposto l'anticipazione dei contenuti attraverso circolari e note del Ministero del lavoro, anche se limitatamente alle parti destinate a chiarire i dubbi interpretativi sorti in sede di prima applicazione della legge.

Una volta pubblicato il Regolamento è opportuno verificare se le problematiche già affrontate dal Ministero abbiano ricevuto pari soluzione nella normativa in commento e, più in particolare, quali siano le novità introdotte da quest'ultima.

Liste degli iscritti al collocamento obbligatorio (art. 1, l. n. 68/99; art. 1, d.p.r. n. 333/00)

Al comma 2 dell'articolo 1 il Regolamento precisa che il diritto all'iscrizione negli elenchi – previsto dall'articolo 1 della l. n. 68/99 per i coniugi e per i figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di servizio, di guerra o di lavoro, nonché per i soggetti di cui alla legge n. 407 del 1998 - è riconosciuto anche qualora il dante causa sia stato cancellato dagli elenchi del collocamento obbligatorio senza mai essere stato avviato ad attività lavorativa per causa al medesimo non imputabile.

In tal modo risultano modificate le indicazioni ministeriali contenute nella circolare n. 4 del 17 gennaio 2000 che stabiliva la possibilità d'iscrizione in sostituzione dell'avente diritto a titolo principale anche se questi non fosse mai stato avviato ad attività lavorativa senza, tuttavia, fosse necessaria la non imputabilità al dante causa del fatto di non essere stato mai avviato al lavoro.

Il regolamento di esecuzione precisa, inoltre, al comma 3 dell'articolo 1 che:

- a) per poter beneficiare delle previsioni della legge in quanto orfani o figli dei soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro non bisogna aver raggiunto la maggiore età al momento della morte del genitore dante causa o del riconoscimento allo stesso della prima categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con d.p.r. del 23 dicembre 1978, n. 915;
- b) i beneficiari possono essere iscritti nelle stesse liste fino a 21 anni di età se studenti di scuola media superiore e fino a 26 anni di età se studenti universitari.

Criteria di computo della quota di riserva (artt. 3 e 4, l. n. 68/99; artt. 2 e 3, d.p.r. n. 333/00)

L'articolo 4 della l. n. 68/99 stabilisce che ai fini del computo delle quote di riserva di cui all'art. 3 devono essere esclusi dalla base di calcolo i lavoratori disabili occupati, i dipendenti assunti con contratto a tempo determinato di durata superiore a nove mesi, i soci di cooperativa di produzione e lavoro e i dirigenti.

Già il Ministero del lavoro, con la circolare n. 77 del 24 novembre 1999, la circolare n. 4/2000 e la circolare n. 41 del 26 giugno 2000, aveva precisato che dal computo sono esclusi anche i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, con contratto di apprendistato, con contratto di reinserimento, con contratto di lavoro temporaneo presso l'impresa utilizzatrice, con contratto di lavoro a domicilio, i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero (per la durata di tale attività) e i soggetti di cui all'art. 18, comma 2 (orfani, vedove e profughi) nei limiti della percentuale ivi prevista.

Il Regolamento, nel confermare tali indicazioni, amplia la platea dei soggetti che possono essere esclusi dalla base di computo, annoverando tra questi ultimi anche i lavoratori di cui all'art. 4, comma 4, l. n. 68/99 divenuti inabili (a nostro avviso prima o dopo la costituzione del rapporto di lavoro e non assunti tramite le liste di collocamento obbligatorio) allo svolgimento delle proprie mansioni per infortunio o malattia (a nostro avviso professionali o non) e che abbiano subito una riduzione

della capacità lavorativa pari o superiore al 60% (in particolare, sul riconoscimento come disabile di un lavoratore invalido non assunto attraverso il collocamento obbligatorio, v. le ulteriori indicazioni contenute nella circolare ministeriale n. 41/2000).

Detti lavoratori, esclusi dalla base di computo, sono computabili nella percentuale di riserva a meno che l'inabilità non sia stata determinata dalla violazione, da parte del datore di lavoro pubblico o privato, delle norme in materia di sicurezza e igiene del lavoro accertata in sede giudiziale. Gli stessi lavoratori sono ascrivibili, precisa il Regolamento, alla quota parte di assunzioni da effettuare con chiamata numerica.

I lavoratori divenuti invalidi successivamente all'assunzione per infortunio sul lavoro o malattia professionale (v. art. 1, comma 7, l. n. 68/99) sono esclusi dalla base di computo e computati nella percentuale d'obbligo qualora abbiano acquisito un grado di invalidità superiore al 33% (in tal senso v., anche, la circolare ministeriale n. 41/2000).

Viene in tal modo fatta definitiva chiarezza su un punto estremamente delicato della disciplina ovvero la questione dei limiti di computabilità dei lavoratori divenuti inabili per motivi professionali nel corso del rapporto di lavoro e dell'estensione a questi ultimi delle garanzie di conservazione del posto già previste dalla legge a favore degli inabili non assunti attraverso le liste di collocamento obbligatorio (v. art. 4, comma 4, l. n. 68/99), anziché di quelle più ampie previste dall'art. 1, comma 7 della legge. Queste ultime, se mantenute, avrebbero potuto configurare una evidente disparità di trattamento tra coloro che avevano subito una invalidità in corso di rapporto ed i lavoratori disabili assunti attraverso il collocamento ordinario.

Sempre con riguardo ai criteri di computo della quota di riserva, il Regolamento conferma la circolare n. 4/2000 nella parte in cui stabilisce che per i datori di lavoro, pubblici o privati, che svolgono attività stagionale dalla base di computo per la determinazione della quota di riserva sono esclusi i lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa a tempo determinato per un periodo complessivo di nove mesi, anche se non continuativo.

Per i servizi di polizia, della protezione civile e della difesa nazionale (v. art. 3, comma 4, l. n. 68/99 e art. 2, comma 1, d.p.r. 333/00) il computo della quota di riserva si effettua dopo aver provveduto all'esclusione dalla base occupazionale del personale addetto ai servizi non amministrativi (v., sul punto, anche la circolare del Ministero del lavoro n. 77/1999).

Parimenti, per i datori di lavoro, pubblici e privati, che operano nel settore del trasporto pubblico aereo, marittimo e terrestre (v. art. 5, comma 2, l. n. 68/99 e art. 2, comma 1, d.p.r. n. 333/00), il computo della quota di riserva si effettua escludendo dalla base occupazionale il personale viaggiante e navigante.

I datori di lavoro, pubblici e privati, del settore degli impianti a fune possono escludere dal computo il personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto (art. 5, comma 2, l. n. 68/99; art. 2, comma 1, d.p.r. n. 333/00).

Per gli enti e le associazioni di arte e cultura e per gli istituti scolastici religiosi, che operano senza scopo di lucro, la quota di riserva si calcola sul personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative (criterio già accolto dalla circolare ministeriale n. 77/1999 con riferimento anche ai partiti politici ed alle organizzazioni sindacali) successivamente alla verifica di fattibilità di collocamento mirato di cui all'art. 2, l. n. 68/99.

Quest'ultimo inciso desta forti perplessità ponendo in essere una ingiustificata disparità di trattamento nei confronti di altri enti (partiti politici, organizzazioni sindacali) anch'essi appartenenti alla categoria delle organizzazioni di tendenza *ex* art. 3, comma 3, l. n. 68/99.

Il Regolamento precisa, altresì, che i datori di lavoro pubblici e privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, qualora assumano un lavoratore disabile con invalidità superiore al 50% o ascrivibile alla quinta categoria (in base alla tabella allegata al d.p.r. 18 giugno 1997, n. 246) con contratto a tempo parziale, hanno diritto a computare il lavoratore medesimo come unità, a prescindere dall'orario di lavoro svolto.

Sempre con riferimento ai datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, l'art. 3, comma 2 della legge stabilisce che l'obbligo di assunzione insorge solo in caso di nuova assunzione. Il Regolamento (art. 2, comma 2) precisa che ove tali datori di lavoro effettuino una nuova assunzione, aggiuntiva rispetto al numero dei dipendenti in servizio, saranno tenuti ad assumere un lavoratore disabile entro i dodici mesi successivi alla data di detta nuova assunzione. Se nel corso di tale periodo il datore effettua una seconda nuova assunzione sarà tenuto ad adempiere contestualmente all'obbligo di assunzione del lavoratore disabile.

A tal fine, non sono considerate nuove assunzioni quelle effettuate per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto per la durata dell'assenza, quelle dei lavoratori che sono cessati dal servizio qualora siano sostituiti entro 60 giorni dalla predetta cessazione e le assunzioni effettuate ai sensi della legge sul collocamento obbligatorio.

Sull'argomento, quindi, sono confermate le indicazioni contenute nelle circolari ministeriali n. 4 e n. 41 del 2000.

In proposito ricordiamo che la circolare n. 41/2000 aveva anche precisato che:

- la sostituzione può avvenire anche per mansioni diverse da quelle svolte dal lavoratore sostituito. In tal caso non si configura comunque un potenziamento effettivo delle attività;
- non si considerano nuove assunzioni quelle dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro e di apprendistato, almeno fino al momento della loro trasformazione a tempo indeterminato;
- i contratti a termine di durata inferiore o pari a nove mesi non sono considerati nuove assunzioni;
- le trasformazioni a tempo indeterminato dei contratti a termine, di apprendistato, di formazione e lavoro e di reinserimento instaurati sotto il precedente regime normativo avvenute dopo l'entrata in vigore della l.n. 68/99 non debbono essere considerate nuove assunzioni;
- l'obbligo di assunzione del disabile viene meno nel caso in cui, in esito ad una nuova assunzione cui fanno seguito repentinamente le dimissioni del nuovo assunto o la cessazione dal servizio di altro dipendente, venga immediatamente ripristinato il precedente organico e non si dia luogo a sostituzione entro un congruo termine da individuarsi in 60 giorni dalle predette cessazioni.

Entro 60 giorni dalla insorgenza dell'obbligo di assunzione i datori di lavoro in questione sono tenuti all'invio del prospetto informativo che equivale alla richiesta di avviamento *ex art. 9, comma 3, l. n. 68/99* (v. art. 2, comma 4, d.p.r. n. 333/00 e le circolari ministeriali n. 4 e n. 41 del 2000).

A completamento di quanto sopra, il Regolamento (v. art. 8, comma 3) chiarisce che la sanzione prevista per ritardato invio del prospetto non si applica ai datori di lavoro che, occupando da 15 a 35 dipendenti, non effettuino nuove assunzioni.

Sospensione degli obblighi e compensazioni territoriali (art. 3, comma 5, l. n. 68/99; artt. 4 e 5, d.p.r. n. 333/00)

Il Regolamento conferma, sul punto, le circolari n. 77/1999 e n. 4/2000 che sono modificate per la parte relativa alle domande di compensazione territoriale per unità produttive situate nella stessa Regione. Il d.p.r. 333/00 dispone, infatti, che le domande devono essere inoltrate al competente servizio provinciale anziché al servizio individuato dalla Regione, così come inizialmente indicato nella circolare n. 4/2000.

Sempre con riferimento alle compensazioni territoriali, il Regolamento prevede che per quelle che interessano unità produttive situate in diverse Regioni il datore di lavoro deve allegare alla domanda copia dell'ultimo prospetto informativo inviato.

Modalità di assunzioni obbligatorie (art. 7, l. n. 68/99; art. 6, d.p.r. n. 333/00)

Le prescrizioni regolamentari in ordine alla richiesta nominativa e/o numerica del disabile confermano quelle contenute nella circolare n. 4/2000, aggiungendo che per i datori di lavoro privati che occupano da 36 a 50 dipendenti e che abbiano già in servizio una unità lavorativa computabile nella quota di riserva l'unità mancante potrà essere assunta con richiesta nominativa.

Avviamento (artt. 3, 9 e 10, l. n. 68/99; artt. 4 e 7, d.p.r. n. 333/00)

Al comma 1 dell'articolo 7 del Regolamento si precisa che il termine dei 60 giorni di cui all'articolo 9, comma 1, l. n. 68/99 decorre dal giorno successivo a quello in cui insorge l'obbligo di assunzione.

Tale termine si applica anche alle seguenti ipotesi:

- risoluzione del rapporto di lavoro con il disabile e sua sostituzione con altro soggetto avente diritto all'avviamento obbligatorio (v. art. 10, comma 5, l. n. 68/99). In tal caso i 60 giorni decorrono dalla scadenza del termine dei 10 giorni concessi al datore di lavoro per comunicare agli uffici competenti l'avvenuta cessazione del rapporto di lavoro con il disabile;
- cessazione della sospensione concessa *ex art. 3, comma 5, l. n. 68/99*.

Per quanto concerne l'impossibilità di avviare lavoratori con la qualifica richiesta, a fronte dell'attesa indicazione diretta a chiarire che la qualifica richiesta dal datore di lavoro all'atto della domanda di assunzione è quella dedotta dal contratto collettivo

applicabile, i commi 6 e 7 dell'art. 7 del Regolamento riformulano, in realtà, la procedura di avviamento indicata dall'art. 9, comma 2, l. n. 68/99 secondo un'interpretazione che non trova riscontro alcuno in quest'ultima disposizione e che, per giunta, determina l'avviamento d'ufficio del disabile.

Analizzando, infatti, nel dettaglio i principi di natura procedurale introdotti dal Regolamento emerge che:

- in caso di impossibilità di avviare lavoratori con la “qualifica richiesta” è cancellato l'obbligo per gli uffici competenti di concordare con il datore di lavoro la ricerca di “altre qualifiche” mentre è fatto obbligo di ricercare disabili con “qualifica simile”;
- nel caso in cui la ricerca di disabile con “qualifica simile” dia esito negativo, l'azienda è tenuta a stipulare un'apposita convenzione di inserimento lavorativo (*ex artt. 11 e 12, l. n. 68/99*) che preveda lo svolgimento di un tirocinio con finalità formative per i soggetti a tal fine individuati. Sul punto, il secondo comma dell'art. 9 della legge, invece, lascia aperta la possibilità che l'azienda, in caso di esito negativo della ricerca della “qualifica simile”, *non proceda ad alcun avviamento, neppure attraverso le convenzioni di cui agli artt. 11 e 12 della stessa legge*;
- sempre il Regolamento, accogliendo un'interpretazione che sembra illegittima per contrasto con la norma della quale è chiamata a dare esecuzione, dispone che “qualora il datore di lavoro convocato non si presenti senza motivazione ...o *in ogni caso non sia possibile dar luogo alla stipula della convenzione, il servizio procede (d'ufficio) all'avviamento*”. Anche quest'ultima indicazione è nuova, in quanto non prevista dall'art. 9 della legge che, invece, ribadiamo - fermo restando l'obbligo di ricercare “qualifiche simili” previo addestramento o tirocinio da svolgere anche attraverso le modalità previste dall'art. 12 della stessa legge – null'altro impone all'azienda nell'ipotesi in cui non siano rinvenibili disabili con tali qualifiche.

Si rammenta, inoltre, che la sanzione disposta dall'art. 15, comma 4, l. n. 68/99 a fronte della scopertura della quota d'obbligo per causa imputabile al datore di lavoro in tanto ha ragion d'essere in quanto non sia previsto l'avviamento d'ufficio. L'aver introdotto tale forma di avviamento dovrebbe rendere inoperante, perché con essa incompatibile, l'art. 15 cit..

Il comma 8 dell'art. 7 della disciplina regolamentare in esame, appare introdurre, poi, una eccezione all'avviamento d'ufficio di cui al precedente comma 7, prevedendo

che, in ipotesi di esito negativo della procedura di cui ai commi 6 e 7 per causa non imputabile al datore di lavoro, quest'ultimo potrà presentare domanda di esonero parziale. Tale indicazione introduce una nuova ipotesi di ricorso all'istituto dell'esonero parziale, confermata dalla precisazione contenuta nello stesso comma che prevede "l'autonoma attivazione della disciplina che regola l'esonero parziale al di fuori dei casi previsti dal presente articolo".

Sistema sanzionatorio (art. 15, l. n. 68/99; art. 8, d.p.r. n. 333/00)

Tra le novità di spicco si annoverano quelle dei commi 3 e 4.

Come anticipato nel capitolo relativo ai criteri di computo della quota di riserva, il comma 3 impone la non applicabilità della sanzione prevista in caso di ritardato invio del prospetto (art. 15, comma 1, l. n. 68/99) qualora il datore di lavoro che alla data di entrata in vigore della legge occupa da 15 a 35 dipendenti non effettui una nuova assunzione.

Il comma 4, invece, colmando un vuoto normativo, estende l'applicabilità della sanzione prevista in ipotesi di mancata copertura della quota d'obbligo (art. 15, comma 4, l. n. 68/99) al caso di inadempienza degli obblighi di assunzione derivanti dall'art. 18, comma 2, l. n. 68/99 (orfani, vedove e profughi).

L'attività ispettiva e la conseguente eventuale irrogazione delle sanzioni sono esercitate dalla Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente, anche su segnalazione del servizio preposto al collocamento, che è tenuto a trasmettere gli atti al Servizio ispettivo della Direzione provinciale territorialmente competente attivando la procedura prevista dalla legge 24 novembre 1981, n. 689.

Sulla certificazione di ottemperanza di cui all'art. 17 della legge, dopo aver chiarito che la stessa è rilasciata dal servizio del territorio in cui il datore di lavoro pubblico o privato ha la sede legale, il Regolamento lascia inalterate le indicazioni ministeriali contenute nelle circolari ministeriali n. 4, n. 41 e n. 79 del 2000.

Graduatorie (art. 8, l. n. 68/99; art. 9, d.p.r. n. 333/00)

Fino al momento della operatività della graduatoria di cui all'art. 8, l. n. 68/99, la disciplina regolamentare conferma la validità delle graduatorie preesistenti senza però la distinzione per categoria prevista dalla legge n. 482/68 (v. circolare ministeriale n. 4/2000).

Due sono gli aspetti innovativi contenuti nell'articolo 9 del Regolamento ai fini della formazione delle liste:

- a) l'aggiunta, ai criteri generali che debbono essere prioritariamente tenuti in conto, della "difficoltà di locomozione nel territorio";
- b) il conferimento alle Regioni della possibilità, in base alle singole esigenze locali, di individuare ulteriori criteri.

Convenzioni tra datori di lavoro privati, cooperative sociali e disabili liberi professionisti e servizio competente (art. 12, l. n. 68/99; art. 10, d.p.r. n. 333/00)

Il Regolamento conferma, sul punto, le circolari del Ministero del lavoro n. 4 e n. 41 del 2000, ad esclusione della parte relativa al contratto collettivo applicabile al rapporto instaurato con il disabile.

A fronte di una norma regolamentare che genericamente stabilisce che "nella convenzione sono altresì disciplinate le modalità della prestazione lavorativa svolta dal disabile che rientrano nella disponibilità delle parti, ai sensi di quanto previsto dal contratto collettivo applicabile", senza peraltro nulla specificare quanto alla individuazione di tale contratto, le indicazioni ministeriali - dopo aver chiarito che l'istituto della convenzione si configura come una "atipica forma di distacco del lavoratore disabile" (v., sul punto, la circolare ministeriale n. 4/2000) nella quale l'accollo degli oneri retributivi, previdenziali e assistenziali e di quelli derivanti dall'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali sono a carico della cooperativa sociale o del professionista - avevano già precisato che, "in ordine alla individuazione del contratto collettivo di lavoro applicabile in tale modalità di impiego, in via di principio, si deve applicare il contratto collettivo del datore di lavoro che assume il disabile per distaccarlo presso la cooperativa".

Alla predetta indicazione si potrà derogare – secondo la successiva circolare n.-41/2000 – mediante esplicita previsione con apposita clausola inserita nella convenzione, controfirmata, oltre che dalle parti stipulanti, anche dal lavoratore disabile che deve manifestare espressamente il proprio consenso.

Le precisazioni ministeriali – non confermate dal Regolamento - secondo Confindustria appaiono discutibili (v. nostra circolare n. 16316 del 18 settembre 2000). Nella ipotesi in esame non sarebbe configurabile una dissociazione tra datore di lavoro ed utilizzatore della prestazione (come quella che emerge nel distacco

ovvero nel lavoro temporaneo), ma piuttosto una sospensione del rapporto a tempo indeterminato del disabile con il datore di lavoro accompagnata dalla contestuale instaurazione di un rapporto a termine con la cooperativa o il professionista.

Ciò risulterebbe in linea anche con l'altra indicazione, contenuta nell'art. 12, l. n. 68/99, ove si stabilisce che l'ammontare delle commesse che il datore di lavoro si impegna ad affidare alla cooperativa ovvero al libero professionista non deve essere inferiore a quello che consente a questi ultimi di "applicare la parte normativa e retributiva dei contratti collettivi di lavoro, ivi compresi gli oneri previdenziali ed assistenziali".

Quanto agli esiti del percorso formativo personalizzato, questi devono essere comunicati dalla cooperativa sociale o dal disabile libero professionista al datore di lavoro coinvolto nella convenzione, secondo le modalità individuate nella convenzione stessa (v., in tal senso, anche la circolare ministeriale n. 4/2000).

Nella convenzione devono essere, inoltre, obbligatoriamente indicate le modalità della prestazione lavorativa svolta dal disabile che rientrano nella disponibilità delle parti, ai sensi di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale applicabile (sul punto, v. circolare del Ministero del lavoro n. 4/2000).

In aggiunta a quanto anticipato dalla circolare n. 4/2000, il Regolamento dispone che i contenuti e la formazione personalizzata possono svolgersi in attività diverse da quelle oggetto della commessa.

L'eventuale recesso di uno dei soggetti contraenti prima della scadenza naturale della convenzione comporta la contestuale acquisizione della piena responsabilità del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato nei confronti del lavoratore disabile assunto e la contestuale immissione in servizio di quest'ultimo.

Il Regolamento, inoltre, dispone che le Regioni possono stipulare apposite convenzioni-quadro con l'Inps al fine di definire preventivamente termini e modalità di versamento dei predetti contributi da parte delle cooperative sociali e dei disabili liberi professionisti. Il servizio competente che stipula la convenzione effettuerà verifiche periodiche sul corretto funzionamento della convenzione stessa.

Disposizioni transitorie relative al computo della quota di riserva (artt. 3 e 18, l. n. 68/99; art. 11, d.p.r. n. 333/00)

Vengono confermate le indicazioni contenute nella circolare ministeriale n. 4/2000 (che, sul punto, modificava quanto stabilito dalla circolare n. 77/1999) per ribadire che i datori di lavoro pubblici o privati, ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di cui all'articolo 3, l. n. 68/99, possono computare i lavoratori disabili già occupati ai sensi della legge sul collocamento obbligatorio nonché i lavoratori di cui all'art. 18, comma 2, l. n. 68/99 (orfani, vedove e profughi), nei limiti della percentuale ivi prevista.

Il d.p.r. n. 333/00 aggiunge che fino all'entrata in vigore di una disciplina organica del diritto al lavoro dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2, cit. e comunque, in via transitoria, per un periodo di 24 mesi dalla data di entrata in vigore del Regolamento stesso i datori di lavoro pubblici e privati computano nelle quote obbligatorie di riserva di cui alla l. n. 68/99 tutti i lavoratori già occupati in base alla previgente normativa in materia di collocamento obbligatorio e mantenuti in servizio per effetto delle disposizioni di cui alla legge di riforma.

Disposizioni transitorie relative alla validità delle convenzioni e delle autorizzazioni alla esenzione degli obblighi (art. 13, d.p.r. n. 333/00)

In base a quanto già anticipato con le circolari ministeriali n. 4 e n. 41 del 2000, nel Regolamento è ribadito che le convenzioni stipulate ai sensi degli artt. 17 e 25 della l. 28 febbraio 1987, n. 56, nonché le autorizzazioni all'esenzione dagli obblighi di assunzione concesse ai sensi della legge 2 aprile 1968, n. 482, e successive modificazioni e integrazioni a titolo di esonero parziale, di compensazione territoriale e di sospensione temporanea cessano la loro efficacia entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente Regolamento, ferma restando la loro naturale scadenza, se anteriore.

Entro la data di validità delle convenzioni e delle autorizzazioni, il datore di lavoro privato che ne fruisce può inoltrare al servizio provinciale competente domanda diretta a ridefinire i contenuti della convenzione o del provvedimento di autorizzazione, secondo le linee e con le modalità fissate dalla legge di riforma del collocamento obbligatorio, fermo restando che non è consentito il cumulo di convenzioni e di autorizzazioni stipulate ai sensi di diverse normative.

Disposizioni finali (art. 14, d.p.r. n. 333/00)

Tale disposizione innova radicalmente la legge. Nel prevedere la definizione di linee programmatiche per la stipula delle convenzioni di cui agli artt. 11 e 12, l. n. 68/99, il Regolamento rende il Ministero del lavoro promotore di tale iniziativa che deve essere realizzata previa consultazione delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro adottata nell'ambito della Conferenza unificata di cui all'art. 8, d.lgs. 28 agosto 1997, n. 281.

Cordiali saluti.

Nicola De Marinis
DIRETTORE
AREA RELAZIONI INDUSTRIALI

RT/ps