

Roma, 17 maggio 2001
Prot. n. 078/01/E.1.a.
CIRC. N. 16591

Alle Aziende associate

L o r o S e d i

OGGETTO: Collocamento obbligatorio - Nota del Ministero del lavoro sulla concessione degli esoneri parziali a favore dei datori di lavoro da 15 a 35 dipendenti.

Il Ministero del lavoro con una nota del 3 aprile 2001 (che trasmettiamo in allegato) ha interpretato l'art. 5, comma 3, legge n. 68/99 nel senso dell'esclusione dal diritto all'esonero parziale dei datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti.

Ad avviso del Ministero, ai sensi della legge n. 68/99 l'esonero si realizza mediante un'esenzione parziale e non totale dagli obblighi previsti dalla legge stessa, esenzione totale che invece si avrebbe nel caso dei datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti i quali sono obbligati ad assumere un solo lavoratore disabile.

Per tali datori di lavoro l'attuale normativa è già "particolarmente favorevole". Essi, infatti, sono tenuti ad assumere un lavoratore disabile solo in presenza di nuova assunzione e decorsi 12 mesi da quest'ultima, e hanno diritto a computare come unità un lavoratore disabile con invalidità superiore al 50% o ascrivibile alla quinta categoria, assunto con contratto a tempo parziale, a prescindere dall'orario di lavoro svolto.

La posizione del Ministero del lavoro si basa unicamente sul tenore letterale dell'art. 5, comma 3, l. n. 68/99 e sul titolo del Regolamento recante "Disciplina dei procedimenti relativi agli esoneri parziali dagli obblighi occupazionali di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68".

Di fatto né l'art. 5, comma 3, l. n. 68/99 né il Regolamento stabiliscono che per i datori di lavoro da 15 a 35 dipendenti l'esonero parziale, essendo di fatto totale, non possa essere ipotizzabile.

Non sarebbe quindi coerente, sul piano dei principi, ritenere che le aziende tenute ad assumere un solo invalido non possono fruire dell'esonero (ovviamente quando svolgano la propria attività in condizioni che impediscono l'impiego di quell'unico

disabile) per il solo motivo che l'esonero parziale si tradurrebbe in un esonero "totale".

La questione, infatti, va risolta sulla base della verifica obiettiva della possibilità o meno, anche per un'impresa di dimensione ridotta, di avere alle dipendenze un invalido. Le "speciali condizioni di attività" non dipendono dalla dimensione dell'azienda ma dalle oggettive difficoltà di inserimento richieste dall'art. 3, comma 1, del Regolamento, quali:

- a) la faticosità della prestazione lavorativa richiesta;
- b) la pericolosità connaturata al tipo di attività, anche derivante da condizioni ambientali nelle quali si svolge l'attività stessa;
- c) la particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

Tali situazioni possono essere presenti tanto nelle aziende con più di 35 dipendenti quanto in quelle di minori dimensioni.

Se i datori di lavoro da 15 a 35 dipendenti saranno esclusi dalla possibilità di ottenere l'esonero si creerà, peraltro, una situazione di disparità di trattamento con le altre imprese che hanno un organico di maggiori dimensioni.

Confindustria è già intervenuta nelle sedi competenti affinché l'interpretazione dell'art. 5, comma 3, della legge n. 68/99 venga rivista e resa coerente con le finalità proprie dell'istituto dell'esonero parziale che è destinato ad operare tutte le volte in cui il datore di lavoro, al di là del numero dei dipendenti, svolga la propria attività in "speciali condizioni" tali da non poter occupare l'intera percentuale di persone disabili prescritta dall'art. 3, comma 1, della stessa legge.

Cordiali saluti.

Nicola De Marinis
DIRETTORE
AREA RELAZIONI INDUSTRIALI

All.
RT/it

Direzione Generale per l'Impiego

Roma, 3 aprile 2001

**Ministero del Lavoro e della Previdenza
Sociale
DIREZIONE GENERALE PER
L'IMPIEGO
Divisione III
"Disciplina generale del collocamento
obbligatorio"**

ALLA PROVINCIA DI CREMONA SETTORE
ECONOMIA ISTRUZIONE FORMAZIONE
PROFESSIONALE LAVORO
CORSO VITTORIO EMANUELE II, 28
26100 CREMONA

Prot. n. 533/M96

Oggetto: Legge 12.3.1999 n. 68 – Art. 5,
comma 3 – Esoneri parziali – Datori di lavoro
che occupano da 15 a 35 dipendenti.

In relazione al quesito formulato con nota n.29226 del 26.2.2001 da codesta Provincia concernente l'oggetto si fa presente quanto segue.

Preliminarmente va evidenziato che l'istituto dell'esonero parziale, così come previsto dal D.M. 7 luglio 2000 n.357, si configura come uno strumento meramente residuale rispetto alle varie possibilità di avviamento al lavoro offerto dalla legge n.68/99.

In particolare si osserva che l'accesso all'istituto dell'esonero parziale da parte dei datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti non appare esperibile, in quanto l'esonero viene connotato dalla legge come un istituto "parziale" e non come esenzione totale dagli obblighi previsti dalla legge 68/1999, venendo meno in tal modo la finalità perseguita dalla norma.

Occorre tener presente, comunque, che l'attuale normativa è particolarmente favorevole per i datori di lavoro in argomento.

Infatti questi ultimi hanno l'obbligo di assumere un disabile solo in presenza di nuova assunzione, e, decorsi dodici mesi da quest'ultima.

Inoltre, l'art.3 comma 5 del D.P.R. 10 ottobre 2000 n.333 prevede la possibilità per i predetti datori di lavoro di computare come unità un lavoratore disabile - con invalidità superiore al 50 per cento o ascrivibile alla quinta categoria - assunto con contratto a tempo parziale, a prescindere dall'orario di lavoro svolto.

IL DIRETTORE GENERALE
Daniela Carlà