

Roma, 21 dicembre 2012



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Direzione generale per l'Attività Ispettiva
Prot. 37/0024254

*Alla Assolavoro
Associazione Nazionale delle Agenzie per il
Lavoro*

Oggetto: art. 20, comma 5 ter, lett. c), D.Lgs. n. 276/2003 – definizione di lavoratori svantaggiati ai sensi dell'art. 2, n. 18), lett. d) e f), Reg. (CE) n. 800/2008.

L'Assolavoro ha avanzato istanza di interpello a questa Direzione per avere chiarimenti in ordine alla definizione di “*lavoratori svantaggiati*” di cui all'art. 2, n. 18), lett. d) e f), Reg. (CE) n. 800/2008, richiamati dal novellato art. 20, comma 5 ter, lett. c), D.Lgs. n. 276/2003 ai sensi del quale è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro a tempo determinato senza che debba trovare applicazione il c.d. “causalone” proprio in caso di utilizzo di tali lavoratori.

L'interpellante chiede in particolare chiarimenti sulla platea dei soggetti rientranti nella categoria:

- degli “*adulti che vivono soli con una o più persone a carico*” (lettera d), Reg. CE n. 800/2008);
- dei “*membri di una minoranza nazionale all'interno di uno Stato membro che hanno necessità di consolidare le proprie esperienze in termini di conoscenze linguistiche, di formazione professionale o di lavoro, per migliorare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile*” (lettera f), Reg. CE n. 800/2008).

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale per le Politiche dei Servizi per il Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Per quanto riguarda l'individuazione della prima categoria di lavoratori svantaggiati, ovvero “*gli adulti che vivono soli con una o più persone a carico*”, occorre analizzare i diversi requisiti

previsti dalla disposizione comunitaria, ovvero: la “qualità” di adulto, il carico familiare e la convivenza o meno con familiari a carico.

In primo luogo si ritiene possano definirsi “adulti” coloro che hanno superato i 25 anni di età, atteso che nella stessa disciplina comunitaria è invece considerato “giovane” colui che ha un’età compresa tra i 15 e i 25 anni.

Quanto, invece, alla circostanza secondo la quale gli adulti devono vivere “*soli con una o più persone a carico*”, si ritiene che la disposizione voglia riferirsi sia alla composizione – al momento dell’assunzione – del nucleo familiare del soggetto in posizione di svantaggio, sia alla definizione di familiare “a carico”, data nel nostro ordinamento dall’art. 12 del T.U.I.R.

In tale prospettiva, pertanto, deve ritenersi applicabile la disciplina dell’art. 20, comma 5 ter, lett. c), D.Lgs. n. 276/2003 qualora il lavoratore, anche attraverso il certificato anagrafico concernente lo “stato di famiglia”, **risulti il solo soggetto a sostenere il nucleo familiare, in quanto con una o più persone fiscalmente “a carico”**. In alternativa al certificato anagrafico concernente lo stato di famiglia, il lavoratore potrà comunque presentare, al momento dell’assunzione, dichiarazione sostitutiva della certificazione, ai sensi dell’art. 46 del D.P.R. n. 445/2000, a dimostrazione sia della composizione del nucleo familiare che del “carico familiare”.

Per individuare, invece, coloro che appartengono alla categoria dei “*membri di una minoranza nazionale all’interno di uno Stato membro che hanno necessità di consolidare le proprie esperienze in termini di conoscenze linguistiche, di formazione professionale o di lavoro, per migliorare le prospettive di accesso ad un’occupazione stabile*” di cui alla lettera f), Reg. (CE) n. 800/2008, occorre riferirsi a tutte quelle minoranze che, sulla base di specifici provvedimenti, risultano già individuate in ragione dell’appartenenza linguistica.

Ci si riferisce, in particolare, alle minoranze “*linguistiche storicamente insediate sul territorio italiano*” contemplate dall’art. 2 della L. n. 482/1999 che promuove, in attuazione dell’art. 6 della Costituzione, all’art. 1, comma 2, “*la valorizzazione delle lingue e delle culture*” delle popolazioni ivi individuate e che, in base a tale Legge, risultano ufficialmente riconosciute in Italia. In ogni caso si ritiene che debba coesistere in capo al soggetto beneficiario, al momento dell’assunzione, oltre al requisito dell’appartenenza alla minoranza linguistica, dimostrabile anche con autocertificazione ai sensi dell’art. 46 del D.P.R. n. 445/2000, anche il necessario presupposto richiesto dalla disciplina comunitaria secondo cui il lavoratore presenti la “*necessità di consolidare le proprie esperienze in termini di conoscenze linguistiche, di formazione professionale o di lavoro, per migliorare le prospettive di accesso ad un’occupazione stabile*”.

Si ritiene in tal modo di poter compiutamente identificare i soggetti ritenuti dal Legislatore Comunitario meritevoli di tutela e di poter soddisfare le necessità insite nella disposizione della lettera f), Reg. (CE) n. 800/2008.

IL DIRETTORE GENERALE

(f.to Paolo Pennesi)

DP

CC - 1471