



**QUOTA DISABILI E
CAMBIO APPALTO.
I CHIARIMENTI
DELL'ISPettorATO**

L'EDITORIALE
16.12.2020

CTP

CECCATO

TORMEN

& PARTNERS

CONSULENTI DEL LAVORO



Tempo di lettura 5m

QUOTA DISABILI E CAMBIO APPALTO. I CHIARIMENTI DELL'ISPETTORATO

LA NOTA N. 1046 DEL 26 NOVEMBRE 2020

Con nota n. 1046 del 26 novembre 2020, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito **alcune indicazioni sul computo della quota prevista per il collocamento obbligatorio dei disabili nel caso di cambio appalto.**

Entro il **31 gennaio 2021**, infatti, i datori di lavoro dovranno trasmettere il **Prospetto Informativo disabili**, in cui dichiareranno la propria situazione occupazionale al 31 dicembre 2020 rispetto agli obblighi di assunzione di personale disa-

bile e/o appartenente alle altre categorie protette, come previsto dalla legge 12 marzo 1999 n. 68.

Una risposta tanto attesa e che mette fine ad una forte discussione in merito alla necessità di adempiere agli obblighi previsti dalla l. n. 68/99 tutte le volte in cui il personale della Società si compone da lavoratori oggetto di cambio di appalto e considerati "temporanei", cioè strettamente collegati a logiche e ad attività limitate nel tempo.

Vediamo insieme cosa dice l'Ispettorato e quali sono i possibili problemi connessi alla gestione di lavoratori disabili nel cambio appalto.

IL TRANSITO DI PERSONALE IN CASO DI CAMBIO APPALTO. PROBLEMI RELATIVI ALLA L. N. 68/99

In linea generale, in caso di cambio appalto **non sussiste un obbligo di fonte legale** all'acquisizione del personale da parte dell'appaltatore subentrante. Tuttavia, **molti contratti collettivi di settore recano delle clausole sociali**, che vincolano l'appaltatore subentrante ad assumere il personale già impiegato nell'appalto. Analogamente, nel settore pubblico, gli stessi bandi di gara prevedono a carico del futuro aggiudicatario l'obbligo di mantenimento dei rapporti lavorativi in essere.

Ciò crea numerosi problemi lavoristici, tra cui quelli inerenti alla determinazione della quota di riserva stabilita della l. n. 68/99.

Da un lato, **l'acquisizione del personale può essere temporanea**, dato che gli stessi lavoratori potranno essere ceduti a seguito di un ulteriore cambio appalto. Un'applicazione rigida del meccanismo delle quote determinerebbe una crescita esponenziale degli obblighi di assunzione, a fronte di successive contrazioni degli organici al termine dell'appalto, con il rischio che l'impresa si trovi in difficoltà nel reimpiegare i disabili così assunti o debba includerli nei processi di riduzione del personale.

Al contrario, **una condizione di scopertura da parte dell'impresa cessata costringerebbe la subentrante ad effettuare assunzioni aggiuntive di personale disabile per sanare inadempienze ad essa non imputabili**, onde evitare il diniego della certificazione di ottemperanza e dunque la possibilità di continuare ad operare nel settore.

Ricordiamo, peraltro, che **le quote di riserva** ai sensi dell'art. 3, c. 1, l. n. 68/99, sono le seguenti:

- a. 7% dei lavoratori occupati, se sono occupati più di 50 dipendenti
- b. due lavoratori, se sono occupati da 36 a 50 dipendenti

c. un lavoratore, se sono occupati da 15 a 35 dipendenti.

A questo va ad aggiungersi la necessità dell'assunzione dell'1% della forza lavoro quale categoria protetta per le aziende che superano i 50 lavoratori.

LA POSIZIONE DELL'INL

Secondo l'Ispettorato, nei casi di acquisizione di personale già impiegato in un appalto, **la quota di riserva in capo all'impresa subentrante deve essere calcolata sulla base dell'organico già in servizio presso la stessa medesima al momento dell'acquisizione. Di conseguenza, il personale che transita dall'azienda uscente al nuovo appaltatore non dovrà essere computato nella quota di riserva ai fini dell'art. 3 della l. 68/1999.**

L'Ispettorato individua anche il limite temporale dell'esclusione dalla base di computo ritenendo che, mancando una specifica disposizione normativa, **tale limite coincida con la durata dell'appalto.**

Questo perché, secondo l'Ispettorato, alla scadenza dell'appalto si aprono due scenari, cioè l'assorbimento permanente del personale subentrato nell'impresa oppure l'ulteriore cessione del personale al successivo appaltatore. Nel primo caso, viene specificato che tale assorbimento comporterà l'estensione della base di computo.

La conclusione appare però un po' sbrigativa e soprassiede su alcuni interrogativi.

Cosa succede, infatti, nel caso in cui l'impresa riesca ad ottenere una riconferma dell'appalto in cui è subentrata? Deve ritenersi perdurante l'esenzione del personale transitato e impiegato nell'appalto poi riconfermato? Oppure tali lavoratori devono ritenersi "stabilizzati" e quindi rientranti nella base di computo?

A rigore di ragionamento dell'ITL, il personale che viene mantenuto dalla Società subentrante alla fine della "prima durata" del contratto di appalto, dovrebbe rientrare nel concetto di personale assunto stabilmente e pertanto

nella quota di riserva. E' evidente che molto dipende dalle logiche di determinazione della durata dell'appalto. Si pensi ai casi di proroga annuale del contratto o meglio di attività posta in essere in continuità senza una formale assegnazione. Punti sui quali l'ITL ancora non ha fornito una risposta.

COME GESTIRE EVENTUALI ECCEDENZE RISPETTO ALLA QUOTA DI RISERVA?

Si è parlato di come individuare la base di computo della quota di riserva. Non si può escludere però che, al contrario, **il subentro nell'appalto comporti un'eccedenza rispetto alla quota di riserva stabilita ex lege**. L'Ispektorato, sia pur incidenter tantum, chiarisce come **tali lavoratori disabili restino in servizio con tutte le tutele predisposte dalla l. n. 68/99**. E qui riemergono tutti i problemi inerenti alla collocazione di tali lavoratori nell'ambito dell'organizzazione aziendale, soprattutto nel caso in cui non siano rinvenibili mansioni adatte.

In proposito, l'art. 10 della l. n. 68/99 prevede che nel caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione di lavoro, il lavoratore disabile può chiedere che venga accertata la compatibilità delle mansioni a lui affidate con il proprio stato di salute e, in caso di incompatibilità, abbia diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro finché perduri questo stato. Il rapporto di lavoro può essere risolto solo nel caso in cui, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, l'apposita commissione medica prevista dalla l. n. 104/92 accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda.

DUE RIFLESSIONI CONCLUSIVE

La disciplina dell'ITL prevede espressamente come si possa "ritenere pertanto consolidato l'orientamento secondo il quale in caso di "cambio appalto", **il personale assorbito in adempimento di obbligo di legge, contratto collettivo o clausola contenuta nel bando è escluso dalla base di computo della quota di riserva ex lege n. 68/1999**"

È evidente come l'unica condizione per poter beneficiare dell'esclusione dalla quota di riserva del personale assunto in appalto, sia l'assunzione "in adempimento di un obbligo". Pensiamo alle clausole contrattuali, su tutte il contratto collettivo multiservizi, ovvero a quelle dei bandi pubblici o privati di gara.

Diversamente, qualora si trattasse di una prima esternalizzazione da parte della Committente – si pensi all'esternalizzazione della logistica da parte di una Società Commerciale – non potrebbe applicarsi il principio di esclusione dalla base di computo, salvo diverso accordo tra le Parti o disciplina collettiva.

Pertanto, non possiamo pensare che valga il principio per il quale l'acquisizione di personale tramite subentro in appalto, debba sempre ritenersi una ragione di esclusione dalla disciplina della l. 68/99. A tale condizione deve sempre accompagnarsi l'adempimento di un obbligo contrattuale, cioè la non libera scelta del personale da acquisire da parte della società subentrante o aggiudicataria.

CTP
CECCATO
TORMEN
& PARTNERS
CONSULENTI DEL LAVORO

CECCATO TORMEN & PARTNERS CONSULENTI DEL LAVORO



ceccatotormen.com



[/ceccatotormen](https://www.linkedin.com/company/ceccatotormen)



info@ceccatotormen.com



ceccatotormen@pec.it



Via Stella 2 35031 Abano Terme PD



+39 049 7968508