

Parere Funzione Pubblica n. 5 del 16-06-2010

DPF 0028398 p-1.2.3.4 del 16/06/2010

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI

Dipartimento per le infrastrutture, gli affari generali ed il personale
Direzione generale del personale e degli affari generali
Div. 2 – Reclutamento e trattamento giuridico del personale
Via G. Caraci, 36
00157 – ROMA

e, p.c., MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE
Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato
IGOP – Ispettorato Generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico
Via XX Settembre, 97
00187 ROMA

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
SEGRETARIATO GENERALE
Via Veneto 56
00187 ROMA

OGGETTO: Ministero delle infrastrutture e dei trasporti. Quesito in merito alle assunzioni di personale diversamente abile ai fini del completamento della quota di riserva prevista dall'art. 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

Si fa riferimento alla nota n. 26030 del 24 maggio u.s. con la quale il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti ha rappresentato che, in esito all'applicazione delle procedure previste dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, al fine della copertura delle quote di riserva per le proprie sedi di Roma e Provincia, sono risultati vacanti 16 posti da ricoprire, in accordo con il Centro dell'impiego della Provincia di Roma, con le modalità della convenzione di integrazione lavorativa per l'avviamento al lavoro previste dall'art. 11 della stessa norma.

Il Ministero ha segnalato, inoltre, di aver proceduto ad attivare negli ultimi anni, presso i propri uffici ed in accordo con il Comune di Roma ed alcuni centri di formazione professionale, appositi tirocini formativi, che hanno interessato complessivamente 33 allievi diversamente abili.

In relazione allo svolgimento di tale attività di tirocinio, si sarebbe concordato con l'ente pubblico in questione di operare la copertura dei 16 posti della predetta quota di riserva utilizzando detti tirocinanti, previa prova attitudinale non comparativa e sulla base di formale graduatoria dei 33 allievi da stilarsi a cura dell'ente stesso.

Nelle more della predisposizione della suddetta graduatoria ed in considerazione delle aspettative maturate dagli allievi, in relazione alla attività di servizio svolta presso l'amministrazione nel corso del tirocinio ed alla produzione della richiesta documentazione necessaria ai fini dell'avvio al lavoro, il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti pone un quesito in ordine alla possibilità di procedere

all'assunzione della totalità dei 33 allievi diversamente abili con un contratto di part-time in misura corrispondente alle 16 unità di personale previste – necessarie ai fini della copertura della quota di riserva – impiegate con contratti a tempo pieno.

Occorre, innanzitutto, verificare la compatibilità della richiesta con quanto previsto dalla normativa vigente a tutela del diritto al lavoro delle persone diversamente abili di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68. A tale proposito, le modalità ed i criteri di computo delle quote sono indicati dagli articoli 3 e 4 della suddetta legge 68/99.

L'articolo 3, nel fornire le percentuali che devono essere garantite a tutela dei disabili, non dà indicazioni su come deve essere computata l'assunzione di un lavoratore disabile in part-time per verificare il rispetto della quota d'obbligo. Viceversa, l'articolo 4 della stessa legge, in relazione alla determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, al fine della determinazione della base di calcolo su cui si deve applicare la percentuale prevista dalla legge, prevede che, nel caso dei lavoratori assunti con contratti a tempo indeterminato parziale, si applicano le norme contenute nell'articolo 18, comma secondo, della legge 20 maggio 1970, n. 300, come sostituito dall'articolo 1 della legge 11 maggio 1990, n. 108 e, dunque, essi vanno computati per la quota di orario effettivamente svolto.

Più adeguato, in proposito, l'art. 6 del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 che, nel definire i criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale, prevede che in tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico – e quindi ragionevolmente anche ai fini della individuazione della regolare copertura della quota di riserva – i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno ed a tali fini l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

Da quanto evidenziato, anche per ragioni di omogeneità tra i criteri di computo indicati dall'art. 4 e quelli necessari per verificare il rispetto della quota d'obbligo prevista dall'art. 3 di cui alla legge 68/1999, si ritiene ammissibile il conteggio del part-time, ai fini della copertura della predetta quota, secondo le modalità specificate dal citato art. 6 del d.lgs 61/2000.

A supporto di tale considerazione si evidenzia, altresì, quanto segue.

La giurisprudenza si è già espressa ritenendo che l'iniziale impiego a tempo parziale, anziché a tempo pieno, del lavoratore invalido o assimilato assunto a seguito di collocamento obbligatorio “costituisce legittima esplicazione dell'esercizio dell'autonomia negoziale delle parti, non essendo vietata la limitazione convenzionale dell'orario di lavoro e non essendo al riguardo stabilita, dalla disciplina protettiva ... alcuna particolare regolamentazione dei rapporti di lavoro instaurati in forza di essa. Pertanto è pienamente legittima – in presenza di un libero consenso del lavoratore protetto – la costituzione di un rapporto di lavoro “part – time” a seguito di avviamento obbligatorio.” (Cassazione civile sez. lav. – 29 novembre 1990, n. 11474).

L'interpretazione che l'assunzione in part-time di personale disabile sia condizionata al computo secondo i criteri sopra descritti è l'unica che salvaguarda l'esigenza di un effettivo rispetto della percentuale di quota di riserva che le amministrazioni devono garantire per questa categoria di soggetti. Un conteggio fondato sulle unità, piuttosto che sulla quota di prestazione lavorativa oggetto del contratto di assunzione, finirebbe per rendere meno significativa la percentuale di quota d'obbligo prevista dall'art. 3 della legge 68/1999.

Sciolto il nodo interpretativo nei termini sopra indicati, occorre svolgere qualche ulteriore considerazione che attiene prevalentemente alla valenza sociale della tematica ed alla compatibilità finanziaria della lettura illustrata.

E' necessario che la richiesta prospettata dall'amministrazione sia coerente con i principi di collocamento mirato che sono alla base della legge 12 marzo 1999, n. 68. Si richiama, in particolare l'art. 2, della citata legge che fornisce la seguente definizione: "Per collocamento mirato dei disabili si intende quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione."

In sostanza, codesta amministrazione dovrà valutare, d'intesa con l'ufficio provinciale competente, la praticabilità concreta della soluzione che intende perseguire, affinché l'assunzione con prestazione lavorativa a tempo parziale, anche se da un lato certamente favorisce il risultato meritevole di un'inclusione nel mondo del lavoro di un maggior numero di soggetti disabili, dall'altro sia adeguatamente sostenibile da codesto Ministero sotto l'aspetto organizzativo, senza, tra l'altro, andare a ledere possibili aspettative di un'assunzione a tempo pieno da parte dei soggetti interessati. In sostanza, si vuole significare che codesta amministrazione potrà procedere ad assolvere alle proprie procedure di reclutamento per la copertura della quota di riserva imposta dalla legge 12 marzo 1999, n. 68 sia andando a occupare personale in full-time sia occupando personale in part-time – in questo caso computando tali lavoratori in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto – sia naturalmente attraverso una combinazione di entrambe le modalità previste. In proposito, si rappresenta la mancanza di una preferenza nell'ordinamento per l'una o l'altra modalità di reclutamento, rilevando esclusivamente le scelte discrezionali della stessa amministrazione dal punto di vista delle proprie esigenze organizzative, di politica del reclutamento e soprattutto di collocamento mirato.

In merito agli aspetti finanziari, si evidenzia che già la legge 30 dicembre 2004 n. 311 (legge finanziaria 2005, art. 1, comma 95) escludeva dal blocco delle assunzioni quelle relative alle categorie protette. Altrettanto ha fatto l'art. 1, comma 523, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007). Da ultimo, nello stesso senso, anche l'art. 66, comma 11, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112.

Le disposizioni citate, a fronte dell'introduzione di un regime limitativo delle assunzioni nelle pubbliche amministrazioni, escludono dai vincoli assunzionali le categorie protette, evidenziando la volontà del legislatore di tenere in alta considerazione le politiche di inclusione sociale previste dalla normativa di riferimento in favore delle fasce più deboli della popolazione. Ovviamente la deroga è subordinata al rigido rispetto delle quote d'obbligo.

L'assunzione di categorie protette in regime di tempo parziale, non si ritiene che contrasti con i vincoli finanziari in materia di assunzioni in quanto l'articolo 3, comma 101, della legge 24 dicembre 2007, n. 244 stabilisce che "Per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni. In caso di assunzione di personale a tempo pieno è data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti assunti a tempo parziale che ne abbiano fatto richiesta."

Ne deriva che l'eventuale incremento della prestazione lavorativa dei soggetti interessati, se non è finalizzata alla copertura della quota d'obbligo, deve essere in linea con le disposizioni vigenti in materia di turn-over.

Quanto sopra, salvo diverso avviso dei due Ministeri che leggono per conoscenza.

IL CAPO DIPARTIMENTO

Cons. Antonio NADDEO