

Disabili

Esclusione degli autisti dal computo

Gli addetti al servizio di trasporto per l'emergenza-urgenza sono esclusi dal computo

Quesito

Gli **autisti soccorritori appartenenti ai servizi di trasporto per l'emergenza-urgenza 118** devono essere compresi nel campo di applicazione dell'art. 3, comma 4, Legge n. 68/1999?

Risposta in breve

Con riguardo alla categoria degli autisti soccorritori appartenenti ai servizi di trasporto per l'emergenza-urgenza (numero 118), il **collocamento dei disabili** è previsto nei soli servizi amministrativi, con conseguente **esclusione dalla base di computo degli autisti** soccorritori ai fini dell'osservanza degli obblighi connessi alle assunzioni obbligatorie.

Riferimenti

▪ Art. 9, D. Lgs. n. 124/2004 ▪ Art. 3, comma 4, Legge n. 68/1999
 ▪ Ministero del Lavoro, Interpello n. 20 - Nota prot. 37/0014211 del 1° agosto 2012.

Quesito

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha presentato istanza di interpello per conoscere il parere della Direzione generale del servizio ispettivo del Ministero del Lavoro in ordine alla corretta interpretazione del disposto di cui all' art. 3, comma 4, Legge n. 68/1999.

In particolare, si chiede se gli **autisti soccorritori appartenenti ai servizi di trasporto per l'emergenza-urgenza 118** devono essere compresi nel campo di applicazione dell'art. 3, comma 4, Legge n. 68/1999?

Le argomentazioni

Per rispondere al quesito, il Ministero innanzitutto parte dalla lettura dell'art. 3, comma 4, della legge citata, il quale stabilisce che

"per i servizi di polizia, della protezione civile (...) il collocamento dei disabili è previsto nei soli servizi amministrativi".

Dalla lettura si evince chiaramente che

- **per tali servizi**,
- tenuto conto:
 - della peculiari condizioni di espletamento delle attività, **connesse a situazioni di straordinarietà ed urgenza**,
 - nonché degli **interessi di carattere generale coinvolti**, espressione di valori costituzionalmente tutelati (quali per esempio l'incolumità e l'ordine pubblico, la salute e la salubrità ambientale),
- **l'osservanza delle disposizioni in materia di collocamento mirato**
- è parametrata in relazione **al solo personale** che svolge:
 - funzioni di carattere amministrativo,
 - o di supporto rispetto ai compiti di natura strettamente emergenziale.

La risposta del Ministero

Per quanto argomentato, ai fini del rispetto degli obblighi di cui alla Legge n. 68/1999,

- **per i servizi di polizia** (giudiziaria, amministrativa, sanitaria ecc.),
- nonché per quelli di **protezione civile**¹,
- **la base di computo** su cui calcolare il numero dei soggetti disabili da inserire nell'organico aziendale deve incentrarsi **esclusivamente sulle figure che ricoprono ruoli amministrativi**.



I **servizi di trasporto per le emergenze ed urgenze 118**, così come i servizi di polizia e di protezione civile, risultano connotati dalla necessità di fronteggiare situazioni di emergenza, mediante tempestivi interventi, volti alla tutela di beni a rilevanza costituzionale, quali in primo luogo il diritto alla salute e alla conseguente assistenza sanitaria **e, pertanto, possano essere assimilati alle categorie indicate dalla norma ex art. 3, comma 4**.

Note

¹ Analogamente a quanto previsto dall'art. 3, comma 3 della stessa Legge in relazione a partiti politici, organizzazioni sindacali, eccetera.

Apprendistato per lavoratori in mobilità

Nessun limite d'età

Non ci sono limiti d'età per l'assunzione in apprendistato di lavoratori in mobilità

Quesito

I lavoratori in mobilità possono essere assunti come apprendisti, ai sensi del comma 4 dell'articolo 7 del decreto legislativo n. 167/2011, a prescindere dall'età anagrafica?

Risposta in breve

La norma di cui al comma 4 dell'articolo 7 del decreto legislativo n. 167/2011, in base alla quale *"ai fini della loro qualificazione o della riqualificazione professionale, è possibile assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità"*, costituisce una disciplina speciale e **può essere utilizzata a prescindere dal requisito dell'età anagrafica** posseduto dal lavoratore al momento dell'assunzione.

Riferimenti

▪ Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 ▪ Art. 7, comma 4, D. Lgs. n. 167/2011 ▪ Ministero del Lavoro, Interpello n. 21 - Nota prot. 37/0014207 del 1° agosto 2012.

Quesito

L'Associazione Nazionale dei Consulenti del Lavoro ha presentato istanza d'interpello per conoscere il parere della Direzione generale del servizio ispettivo del Ministero del Lavoro in ordine alla corretta interpretazione dell'art. 7, comma 4, D. Lgs. n. 167/2011, recante la disciplina delle assunzioni di lavoratori in mobilità effettuate con la tipologia contrattuale dell'apprendistato.

Come si ricorderà esso prevede che:

"4. Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, nonché il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223 e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge."

In particolare si chiede se sia possibile

- **assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità**
- **prescindendo dal rispetto dei limiti di età fissati**, per le diverse forme di apprendistato, dagli articoli 3, 4 e 5 contenuti nel medesimo Decreto.

Le argomentazioni

Leggendo l'art. 7, comma 4, del D. Lgs. n. 167/2011, si evince che la disposizione:

- **costituisce una novità assoluta** rispetto alla previgente disciplina in materia,
- è annoverabile nell'ambito delle **misure volte a favorire il reinserimento nel mercato del lavoro del personale in mobilità**.



La risposta del Ministero

Da quanto argomentato, si evince che la disciplina relativa all'assunzione, tramite apprendistato, dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità costituisce disciplina speciale e pertanto tale tipologia contrattuale **può essere utilizzata a prescindere dal requisito dell'età anagrafica posseduto dal lavoratore al momento dell'assunzione**.

Del resto, osserva il Ministero, considerata l'età dei lavoratori normalmente iscritti nelle citate liste, una diversa interpretazione non consentirebbe un efficace e diffuso utilizzo dell'apprendistato anche per i lavoratori in mobilità.

Si evidenzia inoltre che, qualora i lavoratori in mobilità siano anche in possesso dei requisiti anagrafici previsti per ciascuna tipologia contrattuale, i datori di lavoro potranno evidentemente scegliere se ricorrere:

- **alla "normale" disciplina dell'apprendistato**, applicando i relativi "sgravi" e modalità di recesso al termine del periodo di formazione;
- **o quella "speciale"**.

Ulteriori precisazioni

Il Ministero coglie l'occasione per ricordare che, ai sensi del D. Lgs. n. 167/2011,

- nei confronti dei **lavoratori in mobilità assunti con contratto di apprendistato**
- trovano applicazione, in deroga all'art. 2, comma 1, lett. m) dello stesso Decreto,
- sia **la disciplina in materia di licenziamenti individuali** di cui alla Legge n. 604/1966,
- sia **il regime contributivo agevolato** ex art. 25, comma 9 (contribuzione come per gli apprendisti per i primi 18 mesi),
- sia **l'incentivo** disciplinato dall'art. 8, comma 4, Legge n. 223/1991 (al datore di lavoro spetta il 50 per cento dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore per un massimo di 12 mesi)

Ne consegue che, **in caso d'assunzione con contratto d'apprendistato di lavoratori in mobilità:**

- **troverà esclusiva applicazione il regime contributivo agevolato** di cui alla Legge n. 223/1991 per i periodi indicati dalla medesima Legge
- e, al termine degli stessi, troverà applicazione la normale contribuzione prevista per i lavoratori subordinati non apprendisti.

Focus

In ogni caso, il datore di lavoro che assume con contratto di apprendistato e sul quale conseguentemente grava l'onere della formazione, può fruire, per tutto il periodo di formazione, dell'istituto del **sottoinquadramento** o, in alternativa, della **progressione retributiva in misura percentuale**, secondo quanto previsto dal contratto collettivo di riferimento ai sensi dell'art. 2 lett. c) del D.Lgs. n. 167/2011.

Successione negli appalti

Diritti dei lavoratori

La risoluzione del rapporto è sempre ricondotta al licenziamento individuale

Quesito

L'Associazione Nazionale Sindacati dei Trasporti e dei Servizi ha avanzato istanza di interpello alla Direzione generale del servizio ispettivo del Ministero del Lavoro per conoscere:

- *"quale possa essere lo **strumento legale assimilabile al cambio d'appalto** e che ne qualifichi lo spessore giuridico-contrattuale"*
- **quale tutela sia esperibile** *"al fine di garantire i diritti dei lavoratori alla conservazione del posto di lavoro"*.

Risposta in breve

A proposito degli strumenti posti dall'ordinamento a garanzia del lavoratore, in caso di cambio nella gestione degli appalti, si precisa che la cessazione del rapporto è sempre ricondotta alla fattispecie del licenziamento individuale. Ciò comporta:

- il diritto del lavoratore a impugnare il licenziamento per insussistenza del giustificato motivo oggettivo;
- ove previsto da parte del contratto collettivo, sussiste l'obbligo a carico dell'azienda subentrante di assumere il lavoratore, con conseguente facoltà di questi di ricorrere al giudice in caso di violazione della norma contrattuale.

Riferimenti

- Ministero del Lavoro, Interpello n. 22 - Nota prot. 37/0014200 del 1° agosto 2012,

Quesito

L'Associazione Nazionale Sindacati dei Trasporti e dei Servizi ha avanzato istanza di interpello alla Direzione generale del servizio ispettivo del Ministero del Lavoro per conoscere:

- *"quale possa essere lo **strumento legale assimilabile al cambio d'appalto** e che ne qualifichi lo spessore giuridico-contrattuale"*
- **quale tutela sia esperibile** *"al fine di garantire i diritti dei lavoratori alla conservazione del posto di lavoro"*.

Le argomentazioni

La materia della **successione negli appalti tra imprese** trova la propria disciplina nell'ambito della **contrattazione collettiva**.

Esempio

Il Ccnl per i dipendenti di aziende esercenti Igiene Ambientale, all'art. 6, prevede che

- **in tutti casi di cessazione di un appalto di servizi** e di conseguente aggiudicazione dell'appalto a una diversa azienda,
- **i rapporti di lavoro** sussistenti con la prima azienda appaltatrice **vengono a cessare**
- e **l'appaltatrice subentra nella gestione dei rapporti di lavoro** se impiegati presso l'azienda cessante nei 240 giorni precedenti l'inizio della nuova gestione.

Ciò porta a una criticità:

- avendo il contratto collettivo una efficacia soggettivamente limitata,
- **le clausole che garantiscono ai lavoratori la continuità del rapporto di lavoro**
- **sono opponibili all'impresa subentrante solo se anch'essa applica lo stesso contratto collettivo** o altro contratto che contempri analogo obbligo.

Si evidenzia altresì che già il Ministero del Lavoro, con la circolare L/01 del 28 maggio 2001 aveva sostenuto

- **l'esclusione dei licenziamenti comunicati a causa della cessazione di un appalto** dall'area di applicazione della disciplina dei licenziamenti per riduzione del personale dettata dalla Legge n. 223/1991 e questo indipendentemente dal loro numero,
- l'inclusione degli stessi nell'area dei **licenziamenti individuali plurimi per giustificato motivo oggettivo** da assoggettare, quindi, alla disciplina della Legge n. 604/1966¹.

Nello stesso senso dispone l'art. 7, comma 4 bis, della Legge n. 31/2008:

"nelle more della completa attuazione della normativa in materia di tutela dei lavoratori impiegati in imprese che svolgono attività di servizi in appalto e al fine di favorire la piena occupazione e di garantire l'invarianza del trattamento economico complessivo dei lavoratori, l'acquisizione del personale già impiegato nel medesimo appalto, a seguito del subentro di un nuovo appaltatore, non comporta l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, in materia di licenziamenti collettivi, nei confronti dei lavoratori riassunti dall'azienda subentrante a parità di condizioni economiche e normative previste dai contratti collettivi nazionali di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative o a seguito di accordi collettivi stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative".

Va inoltre ricordato che, in base alle disposizioni dell'art. 29, comma 3 del D. Lgs. n. 276/2003,

"l'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di un nuovo appaltatore, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto d'appalto, non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda".

Focus

Il passaggio del dipendente da una azienda all'altra **in caso di cambio appalto può avvenire**, diversamente da quanto prevede l'art. 2112 c.c., **senza riconoscere l'anzianità del lavoratore o la sua retribuzione o il suo livello d'inquadramento**, salvo che il contratto collettivo preveda condizioni di miglior favore disponendo, per esempio, che il rapporto prosegua a parità di condizioni.