



personalmente efficace, tecnicamente efficiente.

In questo numero:

Adempimenti

- 1** Il prospetto informativo dei disabili

Personale

- 19** Segretari, il galleggiamento riparte dall'entrata in vigore del contratto

Studio Giallo s.r.l.

società tra professionisti

via spinelli, 6/F 46047 porto mantovano (mn)

tel. 0376 392641-398174 fax 0376 396787

c.f. e p.iva 02025210200

mail: segreteria@ilpersonalepa.it

www.ilpersonalepa.it

Adempimenti

Il prospetto informativo dei disabili

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Il primo adempimento a livello annuale a cui la pubblica amministrazione è chiamata a far fronte è, classicamente, rappresentato dal prospetto informativo dei disabili. La scadenza è fissata al 31 gennaio di ogni anno, quest'anno prorogata al 1° febbraio in quanto l'ultimo giorno del mese corrente cade di domenica.

Il prospetto informativo dei disabili: novità per la PA

La trasmissione del prospetto disabili dovrà essere effettuata da parte dei datori di lavoro che occupano almeno 15 dipendenti esclusivamente in via telematica ai centri per l'impiego, secondo le modalità previste dalle singole regioni, entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento. Qualora il termine cadesse in giorno festivo si applica la regola generale prevista nell'art. 155, comma 4, del C.P.C. secondo la quale la scadenza è prorogata di diritto al primo giorno seguente non festivo (Circ. Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali n. 2/2010 del 22 gennaio 2010). Deve quindi ritenersi superato il contenuto della nota del Ministero del Lavoro 8831 del 16/12/2008 secondo la quale il termine, anche se cadente in sabato, deve considerarsi perentorio e non ulteriormente prorogabile al giorno lavorativo immediatamente successivo (Risposta ad Interpello, Ministero del lavoro e della previdenza sociale 22 dicembre 2005, n. 3146) in quanto la trasmissione avviene in via telematica.

La comunicazione deve essere effettuata solo nel caso in cui siano intervenuti cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva. La trasmissione può avvenire, direttamente ovvero tramite un soggetto abilitato. Per l'individuazione dei soggetti abilitati si veda la nota circolare n. 8371 del 21/12/2007 in materia di comunicazioni obbligatorie.

In caso contrario, qualora l'ente non abbia subito entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello dell'invio del prospetto cambiamenti nella situazione occupazionale tale da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, lo stesso non è tenuto ad alcun adempimento in relazione all'invio del prospetto.

L'art. 9 del D.L. 138/2011 ha modificato in modo significativo le regole in merito alla compensazione territoriale contenuta nell'art. 5, commi 8, 8-bis e 8-ter, della L. 68/1999. I datori di lavoro privati, anche a livello di gruppo, dovranno rispettare le

quote di riserva a livello nazionale procedendo direttamente alle compensazioni territoriali. La compensazione dovrà essere comunicata nel prospetto annuale disabili di cui all'art. 9 della stessa L. 68/1999. Per il datore di lavoro pubblico l'art. 5, comma 8-ter prevede la possibilità di "I datori di lavoro pubblici possono assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima regione. I datori di lavoro pubblici che si avvalgono di tale facoltà trasmettono in via telematica a ciascuno degli uffici competenti, il prospetto di cui all'articolo 9, comma 6" (norma introdotta dal 24/09/2015 ai sensi dell'art. 5, c. 1, lett. c), del D.Lgs. 151/2015).

Le specificità per la Pubblica amministrazione

Nell'ambito della PA le cose, come sempre, sono più complicate: l'art. 7, c. 6, del D.L. 101/2013 ha modificato la materia del collocamento obbligatorio prevedendo che *"Le amministrazioni pubbliche procedono a rideterminare il numero delle assunzioni obbligatorie delle categorie protette sulla base delle quote e dei criteri di computo previsti dalla normativa vigente, tenendo conto, ove necessario, della dotazione organica come rideterminata secondo la legislazione vigente. All'esito della rideterminazione del numero delle assunzioni di cui sopra, ciascuna amministrazione è obbligata ad assumere a tempo indeterminato un numero di lavoratori pari alla differenza fra il numero come rideterminato e quello allo stato esistente. La disposizione del presente comma deroga ai divieti di nuove assunzioni previsti dalla legislazione vigente, anche nel caso in cui l'amministrazione interessata sia in situazione di soprannumerarietà. Per i lavoratori delle categorie protette di cui all'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, assunti a tempo determinato nel rispetto dell'articolo 7, comma 2, della medesima legge n. 68 del 1999, si applica l'articolo 5, commi 4-quater e 4-sexies, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni, nei limiti della quota d'obbligo"*.

Il successivo comma 7 prevede che *"il Dipartimento per la funzione pubblica e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, per quanto di rispettiva competenza, monitorano l'adempimento dell'obbligo di cui al comma 6"*.

Per altro verso l'art. 9, c. 6, della L. 68/1999 prevede che il prospetto disabili deve essere compilato e trasmesso solo nel caso in cui vi siano delle modifiche rispetto agli obblighi occupazionali.

La Funzione Pubblica, nota operativa DFP 0073731 del 30/12/2014, chiarisce che al fine di semplificare il monitoraggio da parte dello stesso Dipartimento della Funzione Pubblica e delle competenti Direzioni generali del Ministero relativamente all'attuazione della legge 68/1999 nel settore pubblico, alla luce di quanto disposto dal richiamato articolo 7, comma 7, del D.L. 101/2013, è necessario che le amministrazioni procedano alla compilazione e all'invio del prospetto informativo anche nei casi in cui, rispetto all'ultimo prospetto inviato, non siano intervenuti

cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva ossia anche nei casi in cui, ai sensi dell'art. 9, comma 6, della legge 68/1999, non sussisterebbe detto obbligo.

In pratica, tutte le PA con più di 15 dipendenti devono comunque trasmettere il prospetto disabili anche se non ci sono cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva. Sulla base di indicazioni ricevute per le vie brevi dai ministeri competenti, la circolare era rivolta alla realizzazione un monitoraggio eccezionale, da effettuarsi una tantum, al fine di avere una situazione aggiornata sul collocamento obbligatorio dei disabili nella PA. Ne consegue che negli anni successivi si applicano le regole generali per cui l'obbligo sussiste solo in caso di modifiche che influiscano sulla quota di riserva.

Le novità riguardano anche le modalità di calcolo della base di computo sulla quale determinare il numero di assunzioni obbligatorie da effettuare ai sensi dell'art. 4, comma 1, della L. 68/1999. La circolare ricorda che la norma richiede di *“tener conto, ove necessario, della dotazione organica come rideterminata secondo la legislazione vigente”* e spiega che questo passaggio ha delle implicazioni operative immediate. Infatti, la base di computo dovrà tener conto della dotazione organica vigente nel senso che se questa è inferiore ai dipendenti in servizio la base di computo si dovrà calcolare sulla dotazione organica e non sui dipendenti in servizio. In altri termini, qualora la dotazione sia numericamente inferiore rispetto alla base di computo occorre tenere conto della predetta dotazione organica *“nettizzando”* la base di computo della parte eccedente la dotazione organica.

Di fatto si applica la seguente equazione:

Base di computo = personale in servizio – personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica

La Funzione Pubblica specifica che la portata innovativa della norma consiste nel dover procedere all'assunzione, anche in situazione di soprannumerarietà di personale, fino alla copertura integrale della quota obbligatoria prevista dalla L. 68/1999 (cfr Circ. Ministero per la pubblica amministrazione e semplificazione n. 5 del 21 novembre 2013).

Il quadro normativo

Il quadro normativo è stato definito dall'art. 40, comma 4, del D.L. 112/2008, convertito in L. 133/2008, il quale ha sostituito l'art. 9, comma 6, della L. 68/1999. Secondo il nuovo dettato normativo *“i datori di lavoro pubblici e privati, soggetti alle disposizioni della presente legge sono tenuti ad inviare in via telematica agli uffici competenti un prospetto informativo dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva di cui all'articolo 3, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i*

lavoratori di cui all'articolo 1. Se, rispetto all'ultimo prospetto inviato, non avvengono cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, il datore di lavoro non è tenuto ad inviare il prospetto. Al fine di assicurare l'unitarietà e l'omogeneità del sistema informativo lavoro, il modulo per l'invio del prospetto informativo, nonché la periodicità e le modalità di trasferimento dei dati sono definiti con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e previa intesa con la Conferenza Unificata. I prospetti sono pubblici. Gli uffici competenti, al fine di rendere effettivo il diritto di accesso ai predetti documenti amministrativi, ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241, dispongono la loro consultazione nelle proprie sedi, negli spazi disponibili aperti al pubblico”.

Per quanto riguarda il quadro normativo complessivo si deve far riferimento alle seguenti disposizioni:

- art. 9, comma 6, L. 68/1999: obbligo di presentare il prospetto informativo per l'avviamento al lavoro dei disabili;
- DPR 333/2000: regolamento di attuazione della L. 68/1999 recante norme per il diritto al lavoro dei disabili;
- Dm 12/12/2005: regime sanzionatorio di cui all'art. 15, c. 1, L. 68/1999;
- nota 8831/2008 del Ministero del Lavoro;
- Dm 2/11/2010: disposizioni riguardanti il prospetto informativo disabili;
- Nota Ministero del Lavoro n. 7966 del 14/12/2010;
- art. 9 D.L. 138/2011, Decreto direttoriale del 17 settembre 2013, n. 345 e nota del Ministero del Lavoro n. 39/0016522 del 12 dicembre 2013: regole per la compensazione territoriale;
- direttiva n. 1/2019 del Ministero per la pubblica amministrazione.

Con l'approvazione del Dm 2/11/2010 il legislatore ha definito il nuovo quadro normativo di semplificazione iniziato con il D.Lgs. 82/2005.

Il Dm definisce il modulo di comunicazione, la periodicità e le modalità di trasferimento dei dati. Il prospetto informativo potrà essere trasmesso esclusivamente in via telematica senza alcuna possibilità di utilizzo del modello cartaceo tramite i servizi informatici resi disponibili dai servizi competenti (art. 6, comma 1, della L. 68/1999) i quali rilasciano ricevuta dell'avvenuta trasmissione riportante data ed ora di ricezione. La ricevuta fa fede, salvo prova di falso, per documentare l'adempimenti di legge.

Risulta singolare, se non addirittura incomprensibile, la previsione dell'art. 4, comma 3, dello stesso Dm secondo la quale in caso di mancato funzionamento dei servizi informatici i servizi competenti rilasciano su richiesta degli interessati idonea documentazione attestante l'adempimento, fermo restano l'obbligo di invio nel primo giorno utile successivo. La domanda che sorge spontanea e che rimane priva di risposta è la seguente: se non esiste più l'alternativa cartacea come può concretizzarsi questa procedura?

Il Dm precisa, inoltre, che, in caso di indisponibilità dei servizi informatici a livello territoriale, l'adempimento dovrà essere effettuato per il tramite del servizio messo a disposizione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali (art. 7).

Infine, il Dm abroga il precedente Dm 22/11/1999 che prevedeva i vecchi criteri relativi alla trasmissione del prospetto informativo dei disabili.

Le assunzioni obbligatorie

Ai sensi dell'art. 3 della L. 68/1999 i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori disabili nella seguente misura:

- sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
- due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.

Le modalità di assunzione

Il quadro normativo per l'assunzione di disabili da parte delle pubbliche amministrazioni è contenuto nelle seguenti disposizioni:

- art. 8, comma 1, della L. 68/1999 (in vigore dal 24/09/2015) il quale dispone che *“Le persone di cui al comma 1 dell'articolo 1, che risultano disoccupate e aspirano ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, si iscrivono nell'apposito elenco tenuto dai servizi per il collocamento mirato nel cui ambito territoriale si trova la residenza dell'interessato, il quale può, comunque, iscriversi nell'elenco di altro servizio nel territorio dello Stato, previa cancellazione dall'elenco in cui era precedentemente iscritto. Per ogni persona, il comitato tecnico di cui al comma 1-bis annota in una apposita scheda le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni, nonché la natura e il grado della disabilità e analizza le caratteristiche dei posti da assegnare ai lavoratori disabili, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Gli uffici competenti provvedono al collocamento delle persone di cui al primo periodo del presente comma alle dipendenze dei datori di lavoro.”*;
- art. 35, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 prevede *“le assunzioni obbligatorie da parte delle amministrazioni pubbliche, aziende ed enti pubblici dei soggetti di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere”*;
- art. 7, comma 2, della L. 68/1999, il quale stabilisce che *“Per le assunzioni di cui all'art. 36, comma 2, lett. a) del predetto decreto legislativo n. 29 del 1993, e successive modificazioni, i lavoratori disabili iscritti nell'elenco di cui all'articolo 8, comma 2, della presente legge hanno diritto alla riserva dei posti nei limiti della complessiva quota d'obbligo e fino al cinquanta per cento dei posti messi a concorso”*;

- art. 7, comma 4, del D.P.R. n. 333/2000 stabilisce ancora che *“i datori di lavoro pubblici effettuano le assunzioni con chiamata nominativa dei soggetti disabili solo nell’ambito delle convenzioni, stipulate ai sensi dell’articolo 11, della legge n. 68 del 1999”*;
- art. 7, comma 6, D.L. 101/2013 per il quale *“Le amministrazioni pubbliche procedono a rideterminare il numero delle assunzioni obbligatorie delle categorie protette sulla base delle quote e dei criteri di computo previsti dalla normativa vigente, tenendo conto, ove necessario, della dotazione organica come rideterminata secondo la legislazione vigente. All’esito della rideterminazione del numero delle assunzioni di cui sopra, ciascuna amministrazione è obbligata ad assumere a tempo indeterminato un numero di lavoratori pari alla differenza fra il numero come rideterminato e quello allo stato esistente. La disposizione del presente comma deroga ai divieti di nuove assunzioni previsti dalla legislazione vigente, anche nel caso in cui l’amministrazione interessata sia in situazione di soprannumerarietà. Per i lavoratori delle categorie protette di cui all’articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, assunti a tempo determinato nel rispetto dell’articolo 7, comma 2, della medesima legge n. 68 del 1999, si applica l’articolo 5, commi 4-quater e 4-sexies, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni, nei limiti della quota d’obbligo”*;
- art. 5, c. 4-quater e 4-sexies, D.Lgs. 368/2001 applicabile anche alla PA in forza dell’art. 7, comma 6, del D.L. 101/2013, secondo il quale al personale disabile assunto a tempo determinato per più di sei mesi si applica il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro i successivi dodici mesi. Il D.lgs. 368/2001 è stato abrogato e sostituito dal D.Lgs. 81/2015 il quale, all’art. 24, prevede norme del tutto simili a quelle richiamate dal D.L. 101/2013.

L’iscrizione all’elenco *“è funzionale ad un utile inserimento lavorativo”* del soggetto disabile e quindi non può costituire una condizione necessaria per accedere al concorso pubblico il quale è volto alla individuazione dei soggetti con i quali la pubblica amministrazione potrà sottoscrivere un contratto di lavoro. L’iscrizione all’elenco costituisce, al contrario, presupposto necessario per accedere alla riserva dei posti nelle procedure selettive e condizione per la chiamata numerica e nominativa. In altri termini, l’iscrizione nelle liste di collocamento è necessaria ai fini della sottoscrizione del contratto di lavoro e non lo è per la partecipazione al concorso pubblico (Ministero del Lavoro, interpello 50/2011).

In modo analogo si può dire per lo stato di disoccupazione il quale *“trova il suo presupposto nell’iscrizione degli appositi elenchi, deve sussistere al momento della presentazione della domanda e può non sussistere al momento dell’assunzione (Direttiva 1/2019 Ministero pubblica amministrazione).*

La modifica dell’obbligo di assunzione dopo il 31 dicembre 2009

Qualora in corso d'anno, per effetto della modifica del numero dei dipendenti, insorga l'obbligo di nuove assunzioni, rimane comunque confermato che il datore di lavoro debba inviare il prospetto telematico con cadenza annuale e non entro il termini di sessanta giorni previsto dall'art. 9, comma 1, della L. 68/1999. In ogni caso, sempre entro sessanta giorni dalla scopertura ai sensi dello stesso art. 9, comma 1, scatta l'obbligo di invio della richiesta di assunzione, ma non di invio del prospetto (Circ. Min. Lavoro n. 2/2010, par. 2). L'invio del prospetto informativo è considerato alla stregua della richiesta di avviamento quando da tale prospetto emergano quote riservate ai disabili scoperte.

Il calcolo della quota di riserva

Ai fini della corretta quantificazione dei disabili da assumere (c.d. quota di riserva) si considerano i lavoratori occupati nell'ente (art. 4, L. 68/1999 e art. 3 DPR 333/2000). Come chiarito dal Ministero del Lavoro, nella risposta presente tra le FAQ del portale pubblico per il lavoro, rinvenibili sul sito www.cliclavoro.gov.it, la fotografia dei dipendenti deve avvenire alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Si riporta, di seguito, la risposta in questione:

“A quale data il datore di lavoro deve applicare i criteri di computo di cui all'articolo 4, comma 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, così come modificato dall'art. 4, comma 27, lettera a) della legge 28 giugno 2012, n. 92?

La norma non fissa un preciso momento per il calcolo dell'organico. Tuttavia, dato che la redazione del prospetto informativo di cui alla legge 68/99, fa riferimento all'organico del datore di lavoro alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di presentazione, si ritiene che tale data costituisca il termine di riferimento.”

Nel calcolo dei dipendenti per la determinazione della quota di riserva bisogna procedere ad una serie di esclusioni, non tutte applicabili alla pubblica amministrazione. Tra le esclusioni che interessano gli enti locali possiamo considerare:

- **dirigenti** (art. 4, c. 1, L. 68/1999), intendendo per tali i soggetti ai quali si applica il contratto separato per l'area della dirigenza (Ministero del Lavoro, circolare n. 17699 del 12 dicembre 2012). Con l'interpello n. 24/2009 del 20 marzo 2009, confermato anche dall'interpello n. 50/2011, il Ministero del Lavoro ha risposto all'Anci in merito al computo dei **funzionari responsabili degli uffici** e dei servizi negli enti locali privi di personale con qualifica dirigenziale ai fini del collocamento obbligatorio dei disabili. Il Ministero, richiamando l'art. 109, comma 2, del D.Lgs. 267/2000, ricorda che nei comuni privi di personale con qualifica dirigenziale, le funzioni dirigenziali possono essere attribuite ai responsabili degli uffici o dei servizi, indipendentemente dalla loro qualifica funzionale, con provvedimento motivato del Sindaco. In virtù del provvedimento che affida ai funzionari responsabili degli uffici e dei servizi le funzioni dirigenziali, deve ritenersi corretta l'esclusione di tale personale dalla base di

computo della quota di riserva ai fini del collocamento obbligatorio dei disabili. L'art. 4 della L. n. 68/1999, recante i "criteri di computo della quota di riserva", esclude dal novero dei soggetti computabili, tra l'altro, proprio "i dirigenti", a cui vanno dunque equiparati i soggetti che, in virtù di tali specifici provvedimenti, svolgono le relative funzioni. Lo stesso interpello richiama, in modo non proprio cristallino e con una certa confusione tra posizioni organizzative dipendenti dell'ente e posizioni con incarico fiduciario, l'art. 110 del Tuel il quale rinvia al "regolamento degli uffici e dei servizi" al fine di individuare "i limiti, i criteri e le modalità" con cui possono essere affidati gli incarichi.

Nelle FAQ si trova il seguente quesito relativo alle PO:

Al fine di ottemperare all'obbligo assunzionale, i Comuni devono considerare nella base di computo i dipendenti inquadrati nella categoria D che nei piccoli enti svolgono funzioni dirigenziali?

Le posizioni organizzative dei Comuni sono disciplinate nell'ambito del CCNL di comparto del personale non dirigenziale e non possono in alcun modo essere assimilate alle posizioni dirigenziali.

Il "nuovo" orientamento sembra non consentire l'esclusione dal computo delle PO anche negli enti privi di dirigenza in quanto appartenenti al personale del comparto e non a quello della dirigenza.

Quindi, tra la FAQ e l'interpello, cosa prevale? Verrebbe da dire l'interpello, più formale e con tanto di firma dell'allora direttore generale, ma non c'è certezza. La questione non è di poco conto: inserire tre/quattro soggetti nella base di calcolo può far scattare l'obbligo di assunzione di un disabile, o di uno in più rispetto a quelli presenti, in quanto vengono superate le soglie indicate dalla legge, che, alla base, fanno riferimento a quantità di lavoratori assai esigue (15 e 36 dipendenti). Il problema non è tanto procedere all'assunzione in quanto questa, se necessaria per saturare la quota d'obbligo, nonchè i relativi oneri non sono da considerare ai fini del rispetto dei vincoli alla spesa di personale posti dai commi 557 e 562 della legge 296/2006. Al contrario effettuare un'assunzione con le procedure e i presupposti previsti per i disabili quando questa non rientra nella quota d'obbligo rende l'assunzione stessa illegittima;

- in modo analogo si procede per i *segretari* comunali e provinciali. In particolare, i segretari di fascia A e B risultano essere stati equiparati ai dirigenti ai fini dell'applicazione di diverse disposizioni in tema di lavoro. Alla luce del parere espresso dal Ministero del Lavoro in merito ai titolari di posizione organizzativa in assenza di dirigenza risulta difficile non considerare anche i segretari di fascia C tra i soggetti da escludere dalla base di computo;
- contratti *formazione e lavoro* (art. 3, c. 1, DPR 333/2000). Si riporta una FAQ pubblicata sul sito:

Ai fini della determinazione del numero dei soggetti disabili da assumere, i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro devono essere computati?

No, in quanto l'articolo 3, comma 10, D.L. 30 ottobre 1984, n. 726, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, L. 19 dicembre 1984, n. 863, prevede la loro esclusione dal computo dei limiti numerici previsti da leggi per l'applicazione di particolari normative.

- **contratti a termine fino a 6 mesi.** Come detto, l'abbreviazione della durata, da nove a sei mesi, è stata introdotta dalla legge Fornero, come modificata dal DL 83/2012. Il nuovo testo dell'art. 4, comma 1, della L. 68/1999 risulta, quindi, essere il seguente:

“Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, sono computati di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato. Ai medesimi effetti, non sono computabili: i lavoratori occupati ai sensi della presente legge, i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, i lavoratori assunti con contratto di inserimento, i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore, i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività, i soggetti impegnati in lavori socialmente utili assunti ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, i lavoratori a domicilio, i lavoratori che aderiscono al programma di emersione, ai sensi dell'articolo 1, comma 4-bis, della legge 18 ottobre 2001, n. 383, e successive modificazioni. Restano salve le ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore. Per i lavoratori assunti con contratto 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”

Considerato quanto già precisato in ordine alla data di riferimento, sorge il dubbio circa il fatto che il rapporto di lavoro a tempo determinato debba sussistere al 31 dicembre ovvero se sia sufficiente che il lavoratore abbia sottoscritto un contratto della durata superiore a 6 mesi. Sentite informalmente alcuni strutture deputate, le stesse hanno confermato che i contratti a termine rilevano se, contemporaneamente, abbiano durata superiore a 6 mesi e siano in essere al 31 dicembre. Nelle FAQ riportate su www.cliclavoro.gov.it si specifica che devono essere computati i contratti a tempo determinato che inizialmente erano inferiori a 6 mesi ma che hanno superato il predetto limite a fronte di proroghe stipulate entro il 31 dicembre.

Sempre a in tema di contratti a tempo determinato, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Direzione generale per l'attività ispettiva – con circolare n. 18 del 18 luglio 2012, a proposito delle novità introdotte dalla riforma Fornero, chiarisce, nel paragrafo dedicato alla disciplina del collocamento dei disabili, come “i lavoratori con contratto a termine vadano computati nel numero dei dipendenti qualora il loro inserimento sia indispensabile per la realizzazione del ciclo produttivo; sicché non andrebbero considerati i lavoratori

assunti a tempo determinato per ragioni sostitutive”. Quindi, il dipendente assunto a termine in sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto non va considerato nella determinazione della quota di riserva, anche se la durata del contratto è superiore a 6 mesi. Nello stesso senso si esprimono le FAQ pubblicate sul sito

I lavoratori assunti con contratto a termine per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, devono essere computati?

No, non devono essere computati in linea con i principi generali e con gli orientamenti espressi dalla giurisprudenza, anche quando il loro contratto abbia una durata superiore a sei mesi.

- contratti di **somministrazione**, non rilevazione nè per le agenzie nè per l'utilizzatore. Si riporta la specifica FAQ:

I lavoratori occupati con contratto di somministrazione sono computati dall'utilizzatore agli effetti della determinazione del numero dei soggetti disabili da assumere?

No, non sono computati dall'utilizzatore per effetto dell'art. 22, comma 5, del decreto legislativo 276/2003, il quale dispone che, in caso di contratto di somministrazione il soggetto somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore.

- contratti di **telelavoro**;
- servizi di polizia, della protezione civile e della difesa nazionale. Il collocamento dei disabili è previsto nei soli servizi amministrativi (art. 3, c. 4, L. 68/1999). Relativamente all'applicazione del citato articolo agli **agenti di polizia municipale** il Ministero del Lavoro si è espresso specificando che, per orientamento già consolidato, la disposizione deve essere interpretata in modo estensivo, e che la locuzione “servizi di polizia” include anche le funzioni di Polizia Municipale (Ministero del Lavoro, lettera circolare del 22 febbraio 2001 Prot.. 293/M2). Nello stesso senso si legge il punto 4.6 della direttiva n. 1/2019 del Ministero della pubblica amministrazione, dove si afferma che “*Si ritiene che la limitazione prevista dalla norma sia da riferire anche ai servizi di polizia locale, fermo restando l'obbligo delle amministrazioni interessate di computare il numero delle assunzioni da effettuare in riferimento agli operatori del servizio di polizia locale adibiti allo svolgimento di attività amministrative e la possibilità di accesso del personale disabile in tali posizioni professionali*”;
- soggetti **disabili in forza**;
- gli orfani ed il coniuge superstite di soggetti deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero dei grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e lavoro nonché i profughi italiani rimpatriati. Per tali soggetti è prevista una specifica disciplina nell'art. 18, comma 2, L. 68/1999 (art. 3, comma 1, DPR 333/2000).

Una specifica esclusione riguarda le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione per i quali la quota di riserva si calcola solo sul personale tecnico-esecutivo ed amministrativo (art. 3, comma 3, L. 68/1999). L'art. 3, comma 7, del DPR 333/2000 ha esteso l'esclusione anche alle Ipab. Non risultano interpretazioni che estendano tale esclusione ad altri enti pubblici diversi dalle Ipab (es. case di riposo gestite direttamente da Comuni). La circ. 41/2000 del Ministero del lavoro e l'interpello 31/2008 hanno chiarito che i requisiti del personale tecnico-esecutivo e che svolge attività amministrativo non vanno considerati in modo cumulativo. In altri termini sono esclusi "quei soggetti i quali svolgono un'attività che, in senso stretto, costituisce diretta ed immediata espressione delle finalità proprie dell'organismo che viene in considerazione". Per altro verso rientrano quelle attività, esecutive o di concetto, connotate dal "carattere della strumentalità rispetto al fine che ci si prefigge".

Per quanto riguarda altre esclusioni non direttamente attinenti agli enti locali:

- contratto di apprendistato (art. 3, c. 1, DPR 333/2000);
- contratti di reinserimento (art. 3, c. 1, DPR 333/2000);
- contratti di lavoro a domicilio (art. 3, c. 1, DPR 333/2000);
- lavoratori operanti esclusivamente all'estero (art. 3, c. 1, DPR 333/2000);
- soci di cooperative di produzione e lavoro;
- soggetti di cui art. 5 comma 2, della L. 68/1999 (personale viaggiante).

Inoltre, non sono da considerarsi nuove assunzioni (circ. Ministero del Lavoro 4/2000):

- quelle effettuate per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, per la durata dell'assenza;
- quelle dei lavoratori che sono cessati dal servizio qualora siano sostituiti entro sessanta giorni dalla predetta cessazione;
- le assunzioni effettuate ai sensi della legge n. 68/1999.

Regole specifiche sono previste per i contratti a tempo parziale i quali si computano in proporzione all'orario svolto rispetto alle ore lavorative ordinarie effettuate nell'azienda, con arrotondamento alla unità della frazione di orario superiore alla metà di quello normale. Pertanto, il calcolo aritmetico verrà effettuato sommando le ore di tutti i contratti part-time e rapportando la somma così ottenuta al totale delle ore prestate a tempo pieno, in base al contratto collettivo di lavoro della categoria, con il successivo arrotondamento ad unità delle frazioni superiori al 50% (Circ. Ministero del Lavoro n. 41 del 26/06/2000).

Per quanto riguarda, invece, il computo dei lavoratori disabili occupati part-time a copertura della quota di riserva, dovrà considerarsi singolarmente l'orario prestato da ciascun lavoratore, rapportato al normale orario a tempo pieno, con arrotondamento ad unità qualora l'orario superi il 50 per cento dell'orario ordinario.

In sostanza, per il computo dei part-time disabili il calcolo viene fatto sul singolo dipendente mentre per il computo complessivo dei lavoratori a part-time non disabili il computo è effettuato sommando le ore di tutti i contratti e dividendo per 36 (orario dei full-time). I lavoratori appartenenti alle categorie protette potranno essere computati come unità intere solo se il part-time è superiore al 50% (Ministero del Lavoro 24 gennaio 2005); non uguale al 50%, altrimenti l'arrotondamento sarebbe all'unità inferiore (art. 3, comma 5, DPR 333/2000).

Possono essere considerati tra i disabili anche i dipendenti divenuti inabili (e quindi non assunti tramite il collocamento obbligatorio) allo svolgimento delle proprie mansioni per infortunio o malattia con riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60% (a fronte della riduzione ordinaria del 46%). Qualora l'inabilità derivi da violazione del datore di lavoro delle norme sulla sicurezza ed igiene del lavoro, accertate in sede giudiziale, il lavoratore non può rientrare nel computo dei disabili (art. 3, c. 2, DPR 333/2000, Circ. Ministero del Lavoro n. 66/2001). Lo stesso principio si applica anche ai lavoratori con inabilità per causa di lavoro con grado di invalidità superiore al 33% (pari alla percentuale ordinaria ex art. 3, c. 4, DPR 333/2000). Nelle FAQ riportate sul sito www.cliclavoro.gov.it, che si riporta, viene specificato che la norma non si applica ai datori di lavoro pubblici.

I lavoratori che sono divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia possono essere computati nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 68/99?

Con la circolare 2/2010, questo Ministero ha precisato che i lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia (art. 4 c. 4 l. 68/99) possono essere computati esclusivamente in ambito privatistico. In considerazione soprattutto del fatto che, qualora per i predetti lavoratori, non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori nella stessa azienda, spetta al Servizio provinciale competente l'avviamento degli stessi presso un'altra azienda, individuando le attività compatibili con le residue capacità lavorative di essi. Tale procedura non si applica invece ai datori di lavoro pubblici che sono tenuti a conformarsi ai principi generali in materia di assunzioni previsti dal Decreto Legislativo n. 165/2001.

Inoltre, l'art. 4 del D.Lgs. 151/2015, con decorrenza 24/09/2015, ha introdotto il comma 3-bis, all'art. 4 della L. 68/1999 prevedendo che rientrano nella quota di riserva anche "i lavoratori, già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio (...) nel caso in cui abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, o con disabilità intellettiva e

psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dagli organi competenti”.

Specifiche istruzioni sono fornite in caso di personale distaccato o comandato. Il datore di lavoro pubblico distaccante o quello che concede il comando deve escludere il lavoratore distaccato o comandato dalla base di computo provinciale sia esso normodotato, sia esso disabile, per l'intera durata del distacco o del comando. Resta ferma, invece, a carico del datore di lavoro distaccatario ovvero ove è stato comandato la sua inclusione nella base di computo provinciale, nonché, in qualità di disabile, la sua esclusione dalla base di computo e la sua computabilità nella quota di riserva di tale provincia (circ. 2/2010 Ministero del Lavoro).

L'accordo in conferenza unificata del 21/12/2017

In conferenza unificata è stato raggiunto un accordo tra Governo, Regioni, Province autonome e gli Enti locali su "problematiche interpretative in materia della legge 12 marzo 1999, n. 68 recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" (repertorio atti n. 184/CU del 21.12.2017 riportato in Allegato). L'accordo affronta tre problemi specifici.

In primo luogo viene interpretato l'art. 7, comma 6, del D.L. 101/2013 in merito alle modalità di computo del personale a tempo determinato eccedente rispetto alla dotazione organica finanziato su fondi esterni.

L'accordo evidenzia che la quota d'obbligo deve essere distinta in due parti:

- quella coperta con personale a tempo indeterminato che si calcola considerando "i lavoratori a tempo indeterminato e determinato con contratto di durata superiore a sei mesi che insistono sulla dotazione organica". In questo modo viene confermato che il personale a tempo indeterminato eccedente rispetto alla dotazione organica non si considera ai fini del calcolo della quota d'obbligo;
- quella coperta con personale a tempo determinato per la quale si considerano solo i "lavoratori a tempo determinato con contratto di lavoro di durata superiore ai 6 mesi eccedenti la consistenza della dotazione organica dell'ente e con oneri su fondi esterni".

L'accordo non affronta il tema del personale a tempo determinato eccedente rispetto alla dotazione organica, di durata superiore ai sei mesi e con oneri a carico dell'ente. Stante la previsione dell'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 si dovrebbe trattare di una situazione tipica atteso che è possibile ricorrere al tempo determinato solo per esigenze straordinarie o temporanee e quindi, normalmente, fuori dalla dotazione organica. In assenza di disposizioni specifiche non si vedono motivi per escluderli dalla base di computo.

Il secondo articolo chiarisce che si applicano anche alla pubblica amministrazione le seguenti disposizioni:

- art. 4, c. 3-bis, L. 68/99 per cui si considerano disabili anche i lavoratori divenuti disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro anche se non assunti tramite collocamento obbligatorio;
 - art. 4, c. 4, L. 68/99 in forza del quale si considerano disabili anche i lavoratori che divengono disabili nello svolgimento delle proprie mansioni.
- Il chiarimento, sicuramente interessante, conferma quanto già previsto dalla norma.

L'ultimo aspetto riguarda la quota d'obbligo per le unioni di comuni. In questo ambito si fissa l'attenzione sulla portata interpretativa dell'art. 5, comma 8-ter, della L. 68/1999 il quale prevede che *"i datori di lavoro pubblici possono assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima regione. I datori di lavoro pubblici che si avvalgono di tale facoltà trasmettono in via telematica a ciascuno degli uffici competenti, il prospetto di cui all'articolo 9, comma 6"*.

Il principio della compensazione tra unioni e comuni appartenenti all'unione deve essere declinato nel modo seguente:

- per le unioni con meno di 15 dipendenti, per le quali non c'è l'obbligo di assunzione di un disabile, i dipendenti in servizio presso l'unione e conferiti dai comuni devono far parte della base di computo dei comuni che hanno trasferito il personale;
- i comuni che dovessero avere alle proprie dipendenze dipendenti disabili eccedenti rispetto alla quota d'obbligo possono portare tali eccedenze in compensazione con il minor numero di lavoratori assunti presso l'unione a cui partecipano.

La convenzione per la costituzione dell'unione deve regolamentare le modalità di computo della quota d'obbligo ed in caso di compensazione la predetta unione deve trasmettere il prospetto informativo (art. 9, comma 6, L. 68/1999) con le informazioni riferite sia al comune che all'unione.

Gli stessi principi si applicano anche all'art. 18, comma 2, relativo agli orfani ed al coniuge superstite di soggetti deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero dei grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro nonché i profughi italiani rimpatriati.

Regime sanzionatorio

Le sanzioni previste dall'art. 15, comma 1, della L. 68/1999 ed aggiornate con il Dm 15/12/2010 per il ritardato invio del prospetto rimangono confermate anche dopo l'introduzione dell'obbligo di invio telematico. In particolare è prevista la sanzione pari a € 635,11 per ritardato invio, con maggiorazione di € 30,76 per ogni giorno di ulteriore ritardo. Risulta comunque applicabile la diffida (art. 13, D.Lgs. 124/2004) con pagamento del quarto dell'importo in caso di ottemperanza. Le sanzioni sono applicabili solo alle imprese private e agli enti pubblici economici. Per le pubbliche amministrazioni non è prevista una esplicita sanzione e ai responsabili ai sensi L. 241/90, in caso di inadempimento, *"si applicano le sanzioni penali, amministrative e*

disciplinari previste dalle norme sul pubblico impiego” (art. 15, comma 3, L. 68/1999).

È prevista, altresì, la sanzione per mancata assunzione del disabile in caso di scopertura. Decorsi 60 giorni dall’insorgenza dell’obbligo e persistendone l’omissione, il datore di lavoro è sanzionato con l’importo pari ad € 30,64 moltiplicato per 5 (pari a € 153,20) per ogni giorno di ritardo e per ogni disabile non assunto. La sanzione è diffidabile ai sensi dell’art. 13 del D.Lgs. 124/2004. Le sanzioni sembra applicabile anche alle pubbliche amministrazioni in quanto l’art. 15, comma 4, della L. 68/1999 non introduce alcuna norma speciale per la PA.

Rettifica ed annullamento

Il modello, già inviato, può essere oggetto di rettifica, ma solo entro 5 giorni dall’invio. È possibile procedere alla modifica dei dati spediti con eccezione di quelli riguardanti il dichiarante, i lavoratori in forza e il calcolo delle scoperture.

È consentito anche l’annullamento di un modello già inviato, ma entro il termine di scadenza.

Altre assunzioni obbligatorie

L’art. 18, comma 2, della L. 68/1999 prevede assunzioni obbligatorie per gli orfani ed il coniuge superstite di soggetti deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero dei grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro nonché i profughi italiani rimpatriati con le seguenti percentuali:

- una unità per i datori di lavoro che occupano da 50 a 150 dipendenti;
- 1% oltre i 150 dipendenti.

Le modalità di calcolo sono le stesse previste per la quota d’obbligo dei disabili (art. 3, commi 3, 4 e 6, e art. 4 commi 1, 2, 3 e 4, della L. 68/1999).

Le categorie protette e le norme in materia di spesa di personale e di assunzioni

Rimangono escluse dai vincoli previsti dalla normativa vigente dal calcolo della spesa (ex c. 557 e 562 dell’art. 1 della L. 296/2006) gli oneri derivanti dalle assunzioni obbligatorie da effettuarsi per il rispetto della L. 68/1999. Ciò limitatamente alla quota d’obbligo.

Il principio era stato dettato nel corso del tempo da numerosi e costanti interventi da parte degli interpreti istituzionali. Tra i più rilevanti troviamo la circolare del 17 febbraio 2006 n. 9 emanata dal MEF – RGS, che afferma l’esclusione per le spese del personale appartenente alle categorie protette. Ne sono seguite una serie di pronunce

delle Corti dei Conti. Fra queste segnaliamo la sezione regionale di controllo per il Veneto, la quale, con deliberazione n. 94 del 16 novembre 2007, ha motivato tale esclusione con la natura di spesa non comprimibile.

Non beneficiano di alcuna esclusione, al contrario, le spese e le assunzioni di personale disabile oltre il limite minimo previsto per legge in quanto non si tratta più di “spesa incomprimibile”. In questo contesto si deve ricordare che il disabile con part-time superiore al 50% è da considerarsi come unità (art. 4, comma 2, L. 28/1999): l’assunzione di un disabile con rapporto di lavoro a part-time al 34% a fronte di un disabile in servizio con part-time al 66% non è ammesso in quanto il part-time al 66% va considerato come unità (CdC Toscana 71/2011).

In relazione al nuovo regime assunzionale disposto con l’art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, si segnala che la Corte dei Conti per la Lombardia, con la deliberazione n. 134/2020 dell’8 ottobre 2020 si è pronunciata affermando che:

«La spesa per le assunzioni obbligatorie di lavoratori disabili entro la quota di riserva non è esclusa dal computo della spesa complessiva per tutto il personale dipendente, rilevante ai fini di quanto previsto per le assunzioni di personale a tempo indeterminato dall’articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, fermo restando che all’interno della “spesa complessiva per tutto il personale dipendente” il comune dovrà rispettare la quota di riserva fissata dall’articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68».

Sostanzialmente, quindi, nel calcolo della spesa di personale, da rapportare alla media delle entrate correnti dell’ultimo triennio, sono da ricomprendere anche gli oneri sostenuti per i dipendenti appartenenti alle categorie protette. Non vige, pertanto, quella esclusione dai limiti in materia di assunzioni che, in sede interpretativa, era stata sostenuta in vigenza della normativa precedente al suddetto D.L. 34/2019.

Il responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità

Lo prevede l’art. 39-ter del D.Lgs. 165/2001, il quale dispone che:

“1. Al fine di garantire un’efficace integrazione nell’ambiente di lavoro delle persone con disabilità, le amministrazioni pubbliche con più di 200 dipendenti, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e nell’ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente, nominano un responsabile dei processi di inserimento.

2. Il responsabile dei processi di inserimento svolge le seguenti funzioni:

- a) cura i rapporti con il centro per l’impiego territorialmente competente per l’inserimento lavorativo dei disabili, nonché con i servizi territoriali per l’inserimento mirato;*
- b) predispone, sentito il medico competente della propria amministrazione ed eventualmente il comitato tecnico di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, gli accorgimenti organizzativi e propone, ove necessario, le soluzioni tecnologiche per facilitare l’integrazione al lavoro anche ai fini dei necessari accomodamenti ragionevoli di cui all’articolo 3, comma 3-bis, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216;*

c) verifica l'attuazione del processo di inserimento, recependo e segnalando ai servizi competenti eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione."

Quindi l'obbligo di individuare detto responsabile è limitato alle pubbliche amministrazioni con più di 200 dipendenti. Non viene specificato a quale data deve calcolarsi il numero dei dipendenti, così pure mancano indicazioni se trattasi di lavoratori in servizio oppure previsti in dotazione organica.

In relazione a tale figura, la direttiva 1/2019 del Ministero per la pubblica amministrazione, al punto 3, ha precisato che:

"Al fine di assicurare piena attuazione al disposto normativo, tenuto anche conto dei profili di responsabilità connessi con l'espletamento delle predette funzioni, è opportuno che il responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità sia individuato dalle amministrazioni nell'ambito del personale con qualifica dirigenziale ovvero, relativamente alle pubbliche amministrazioni in cui non siano previste posizioni dirigenziali, tra i dipendenti in posizione apicale. Per l'individuazione del responsabile, da nominare con apposito provvedimento, le amministrazioni privilegiano il personale in possesso di adeguate competenze in materia di collocamento delle persone con disabilità e di politiche di inclusione e, in ogni caso, personale con spiccate capacità organizzative. Con riferimento alle figure dirigenziali, le funzioni di responsabile dei processi di inserimento possono essere conferite mediante attribuzione di incarico aggiuntivo."

In relazione ai profili di responsabilità, la stessa direttiva evidenzia che:

"Con riferimento alla figura del responsabile dei processi di inserimento delle persone e dello svolgimento dei compiti assegnati, si richiamano le disposizioni normative in materia di responsabilità dei dipendenti pubblici e, con riferimento alla dirigenza, anche l'articolo 21, del d.lgs. 165/2001 ritenendo opportuno attribuire obiettivi specifici in relazione al ruolo assegnato."

Gli obblighi di pubblicazione

Sempre nella direttiva n. 1/2019 del Ministero per la pubblica amministrazione viene dedicato un paragrafo interessante agli obblighi in materia di pubblicazione delle informazioni che riguardano le categorie protette, ovviamente sempre nel rispetto della tutela dei dati sensibili di cui qui si tratta.

Al paragrafo 4.2 si può leggere che:

In ragione poi di quanto previsto dall'articolo 1 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, recante "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", secondo cui, in base al comma 1, la trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, è plausibile ritenere che le amministrazioni debbano pubblicare sul proprio sito istituzionale i dati relativi alla quota d'obbligo e alle procedure attivate per la copertura della stessa, fermo restando quanto previsto dall'articolo 39-quater, comma 2, del d.lgs. 165/2001.

In particolare, le amministrazioni dovranno indicare:

- *la dotazione organica necessariamente distinta per aree o categorie;*

- *il numero delle persone con disabilità da assumere in base alle previsioni dell'articolo 3 della legge 68/1999;*
- *il numero delle persone con disabilità già reclutati a copertura della quota obbligatoria;*
- *le procedure avviate per il collocamento obbligatorio, con indicazione del tipo di avviamento al lavoro, comprese le eventuali convenzioni ai sensi dell'articolo 11 della legge 68/1999, finalizzate al completamento della quota obbligatoria.*

Con riferimento al responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, il paragrafo 3 della direttiva evidenzia come sia utile che:

“le amministrazioni pubblichino sul proprio sito istituzionale, nella sezione “Amministrazione trasparente”, il provvedimento di nomina, i recapiti telefonici e la casella di posta elettronica istituzionale del responsabile”,

Personale (da NT+ Enti Locali Et Edilizia del 22 gennaio 2021)
**Segretari, il galleggiamento riparte
dall'entrata in vigore del contratto**

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Il contratto sottoscritto il 17 dicembre 2020 riscrive la disciplina dell'istituto.

L'Aran, con un parere in corso di pubblicazione, chiarisce i termini di applicazione del nuovo contratto ai segretari comunali e provinciali in tema di galleggiamento e l'interpretazione fa sorgere ulteriori dubbi. Ma andiamo con ordine.

Il contratto sottoscritto il 17 dicembre 2020 riscrive la disciplina dell'istituto che parifica, a livello di importo, la retribuzione di posizione riconosciuta al segretario con quella più elevata in godimento al dirigente ovvero, negli enti privi di dirigenza, al titolare di posizione organizzativa presente nell'ente. Per tale quantificazione, fino all'ultimo contratto collettivo, si continuava a far riferimento agli importi della retribuzione di posizione stabiliti dal contratto 16 maggio 2001, biennio economico 2000/2001, anche dopo il conglobamento di parte della retribuzione di posizione nello stipendio base. Con l'articolo 107, comma 2, del nuovo contratto collettivo si dispone che, nel calcolo in questione, per i segretari, vada utilizzata la «complessiva ed effettiva retribuzione di posizione».

Un'amministrazione ha interrogato l'Aran per sapere qual è l'esatta decorrenza della nuova disciplina. Infatti, a proposito dell'articolo 107, nel primo comma, dove vengono stabiliti gli incrementi della retribuzione di posizione, si prevede una decorrenza ben precisa, vale a dire il 1° gennaio 2018, mentre per i commi 2 e 3 nulla è disposto al riguardo. Poiché per il galleggiamento si parte dalla retribuzione di posizione del segretario, si poteva pensare che anche la revisione dell'istituto entrasse in vigore il 1° gennaio 2018.

L'Agenzia, al contrario, prendendo le mosse proprio dalla considerazione che i commi 2 e 3 non contengono una decorrenza specifica, fa scattare la regola generale che

vede spiegare gli effetti giuridici ed economici del contratto dal giorno successivo la sottoscrizione, e quindi dal 18 dicembre 2020, fatta salva diversa previsione. L'indicazione risulta alquanto sorprendente se si considera che la Corte dei conti, con la deliberazione n. 21/2020 di certificazione dell'ipotesi di contratto collettivo in questione, afferma, al paragrafo 14.3, che gli oneri derivanti dalla nuova disciplina del galleggiamento sono stati quantificati partendo dal 2018.

Ma sembrava una questione di lana caprina in quanto avrebbe comportato solo una diversa ripartizione di somme fra retribuzione di posizione e galleggiamento in quanto il totale deve dare la retribuzione di posizione del dirigente. Un esempio può essere utile: si ipotizzi la retribuzione di posizione più elevata in godimento dal dirigente pari a 45.000 euro annui e la retribuzione di posizione del segretario di fascia A, prima del nuovo contratto, pari a 33.143,98 euro annui. Per il calcolo del galleggiamento, si continuava a utilizzare i vecchi importi ante conglobamento, come detto sopra, pari a 36.151,98 euro annui (la differenza di euro 3.008,00 era goduta a titolo di stipendio base). Pertanto, il galleggiamento ammontava a 8.848,02 euro annui e la somma dei tre importi (33.143,98 + 3.008,00 + 8.848,02) dava, per l'appunto, i 45.000,00 euro del dirigente. Ora, con il nuovo contratto, lo stesso segretario percepisce 33.900 euro annui di retribuzione di posizione, il galleggiamento è pari a 11.100 euro e la somma delle due voci porta sempre ai 45.000 euro del dirigente, non considerando, nell'esempio, l'incremento della retribuzione di posizione del dirigente stesso. La conclusione portava a non riconoscere al segretario alcun arretrato a titolo di retribuzione di posizione e di galleggiamento. Ma subito sorge una prima domanda: cosa ne è della quota di retribuzione di posizione conglobata nello stipendio? Resta nella disponibilità del segretario, realizzandosi in tal modo un cospicuo incremento del galleggiamento stesso?

Anche volendo superare questo aspetto non di poco conto con una risposta negativa, si poteva giungere a conclusione che se l'operazione dovesse realizzarsi il 1° gennaio 2018 ovvero il 18 dicembre 2020 era del tutto irrilevante. Senonché, l'Aran, sottolineando che la retribuzione di posizione del segretario aumenta dal 1° gennaio 2018, sembra voler riconoscere allo stesso gli arretrati per quest'ultima voce retributiva. Nell'esempio sopra riportato, si traduce nella differenza fra i 33.900 e i 33.143,98 euro annui, pari ad euro 756,02, per il periodo che va dal 1° gennaio 2018 alla data di entrata in vigore del nuovo contratto. Se così fosse, in questo arco temporale, la retribuzione di posizione effettiva del segretario aumenta a 33.900 euro, il galleggiamento resta fermo ai vecchi 8.848,02 euro, come rimane invariata la quota di retribuzione di posizione conglobata nello stipendio (euro 3.008). Ma la somma di questi importi ammonta a 45.756,02 euro, quindi, andrebbe a superare quella del dirigente (i famosi 45.000 euro). Il tutto sembra porsi in contrasto con la logica del galleggiamento stesso.