

### **IL PASSAGGIO DIRETTO DEL LAVORATORE DISABILE DA UN DATORE DI LAVORO PRIVATO AD UN ALTRO**

*Il Ministero del Lavoro si è espresso sull'applicabilità dell'istituto del passaggio diretto ritenendolo compatibile con la normativa in materia di assunzioni obbligatorie prevista dalla legge n. 68/99.*

La normativa per il diritto al lavoro delle persone disabili prevede il passaggio a nuova azienda di un lavoratore già occupato. Questa possibilità vale solo per i datori di lavoro privati perché, nella pubblica amministrazione, vigono i trasferimenti e la mobilità del personale sono disciplinate da specifiche regole.

Il Ministero del Lavoro si è espresso sull'applicabilità dell'istituto del passaggio diretto con la Nota 18 luglio 2002 ritenendolo compatibile con la normativa in materia di assunzioni obbligatorie prevista dalla legge n. 68/99.

Il Ministero, richiamando la precedente circolare n. 162/1996, precisa che:

- l'istituto del passaggio diretto non può che intendersi rivolto solo a lavoratori occupati;
- è necessario che il datore di lavoro richieda il nulla osta dell'ufficio competente
- l'assunzione nella nuova azienda dovrà avvenire con data successiva al rilascio del nulla osta.

Per la validità della procedura devono essere soddisfatte le seguenti condizioni:

- il rapporto con l'azienda dalla quale il lavoratore intende distaccarsi deve risultare instaurato ai sensi delle norme che disciplinano il collocamento obbligatorio;
- il lavoratore deve aver svolto presso l'azienda cedente effettive prestazioni lavorative la cui durata è da valutarsi alle obiettive esigenze della azienda anche in relazione alle condizioni di disabilità del lavoratore purché non sia inferiore alla durata del periodo di prova stabilito nel contratto collettivo di lavoro applicabile;
- il numero, la frequenza e le circostanze dei passaggi di azienda effettuati in un determinato periodo di tempo dalle imprese interessate, valutati in rapporto agli avviamenti di personale disposti nello stesso periodo, non devono costituire la forma abituale o prevalente delle assunzioni obbligatorie;
- il lavoratore deve essere assunto nella nuova azienda con le stesse od analoghe mansioni svolte precedentemente presso l'azienda cedente.

#### Importante

La nota ministeriale del 18 luglio 2012 prevedeva che, unicamente in caso di passaggio diretto e in via del tutto eccezionale, il datore di lavoro poteva superare la quota percentuale di assunzioni nominative. Questa precisazione perde oggi di attualità in quanto l'articolo 6 del Decreto Legislativo 151/2015, emanato in attuazione della legge n. 183/2014 (Jobs Act) ha modificato l'art. 7 della legge n. 68/99 e pertanto i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici possono

effettuare tutte le assunzioni per chiamata nominativa a prescindere dal numero degli occupati.

#### Domanda e comunicazioni

Per richiedere l'autorizzazione al passaggio diretto il datore di lavoro deve presentare domanda al Centro per l'Impiego territorialmente competente. A questo scopo molti centri per l'Impiego hanno predisposto appositi modelli. Il datore trasmetterà all'Ufficio, con eventuale apposito modulo la comunicazione di avvenuta assunzione, la data dell'assunzione e la forma contrattuale utilizzata. Il precedente datore comunicherà la cessazione del rapporto di lavoro.

(1 giugno 2017)

Fonte: Superabile.it