

EUFRANIO MASSI
ALESSANDRO MILLO

IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO DEI DISABILI

E PRESENTAZIONE DEL PROSPETTO INFORMATIVO 2016



© 2016 Dottrina per il lavoro

Direttore: Eufranio Massi
Redazione: Roberto Camera

Autori

EUFRANIO MASSI
Esperto di Diritto del Lavoro

ALESSANDRO MILLO
Dirigente della Direzione Territoriale del Lavoro di Bologna

La presente pubblicazione, distribuita gratuitamente, può essere utilizzata esclusivamente per finalità di carattere personale. E' vietata la riproduzione, anche parziale dei contenuti, a scopo di lucro.

Le fonti normative indicate non hanno carattere di ufficialità e sono state richiamate dal sito www.normattiva.it, che si ringrazia.

Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero degli autori e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

L'elaborazione dei testi, anche se curata con la dovuta attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali errori o inesattezze.

Premessa

Al fine di promuovere l'integrazione sociale dei disabili ed il pieno sviluppo della loro persona, anche nell'ambito professionale, la legge si preoccupa di favorirne l'inserimento nel mondo del lavoro, innanzitutto assicurando loro la conservazione del posto di lavoro già occupato ed in secondo luogo favorendo la creazione di ulteriori occasioni di lavoro, sia mediante incentivi e misure di sostegno al loro collocamento mirato, sia soprattutto imponendo l'assunzione di una certa quota di lavoratori disabili nelle aziende di certe dimensioni.

Anche alle pubbliche amministrazioni è richiesto di giocare in questo campo un ruolo da protagoniste, che sia di impulso e di esempio ai privati, senza sconti, pur con le particolarità connaturate alle procedure di reclutamento tipiche del pubblico impiego, come ribadito anche dall'art. 7 del D.L. n. 101/2013 ("Decreto P.A."), che riafferma l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di rendersi pienamente adempienti e rafforza i controlli da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del lavoro.

Le principali fonti normative in materia si rinvengono nella L. n. 68/1999, sul diritto al lavoro dei disabili e nel relativo regolamento di esecuzione D.P.R. 10 ottobre 2000, n. 333, che rispetto alla previgente L. n. 482/1968, offrono un quadro normativo improntato ad una maggiore flessibilità, che si esprime soprattutto nell'istituto delle convenzioni con i servizi competenti per il collocamento "mirato" dei disabili, peraltro non senza un rinnovato rigore su alcuni "punti deboli" della precedente disciplina, che si erano prestati a facili elusioni (come in tema di sanzioni, procedure di avviamento, sospensioni ed esoneri).

La prassi amministrativa, che si era consolidata fintanto che le attribuzioni in materia erano esercitate dal Ministero del Lavoro, in seguito al decentramento delle funzioni alle Province, con D.Lgs. n. 469/1997, ha scontato una certa disomogeneità fra i vari enti locali, oggi ricondotta ad una maggiore uniformità grazie ai numerosi interPELLI presentati al Ministero del lavoro, ai sensi del D.Lgs. n. 124/2004.

A quindici anni dall'entrata in vigore della L. n. 68/1999, la materia è stata oggetto di un ampia e profonda revisione, nell'ambito della complessiva riforma del lavoro nota come "Jobs Act" (L. n. 183/2014). Estensione della richiesta nominativa e valorizzazione delle Agenzie per il lavoro sono le principali novità su cui puntano i recenti interventi normativi per rilanciare e semplificare il collocamento mirato delle persone disabili ed il loro proficuo inserimento lavorativo, in posti dove possano essere utili ed apprezzate le loro diverse abilità (D.Lgs. n. 81/2015 e D.L.gs. n. 151/2015).

Altri interventi riguardano l'adozione di linee guida uniformi da parte delle Regioni, la semplificazione delle procedure per gli invalidi INPS ed i centralinisti non vedenti, una maggiore certezza nell'individuazione dei

datori di lavoro obbligati e delle lavorazioni pericolose esonerate dall'obbligo, dietro pagamento di un contributo al fondo per i disabili, nuove agevolazioni economiche per l'assunzione dei disabili, più appetibili e più facilmente fruibili.

Alvin Consulting promuove l'inserimento delle persone appartenenti alle **categorie protette nel mondo del lavoro** e aiuta le aziende a sviluppare una **cultura organizzativa** sensibile all'**integrazione lavorativa**.

E' in contatto con i **migliori profili professionali** in linea con le esigenze dell'organizzazione aziendale e che rispondono ai **requisiti della L.68/99**.

SERVIZI

CONSULENZA ED ASSISTENZA TECNICA

La nostra consulenza consente alle imprese di essere **costantemente in regola** con la normativa sul **collocamento mirato**, valutando **la persona disabile** nella sua idoneità lavorativa, nell'analisi delle sue competenze, nella sua capacità di inserimento all'interno degli ambienti di lavoro.

Curiamo ogni singolo step:

- analisi funzionale della copertura della quota riservata;
- rapporti con gli uffici pubblici territoriali;
- valutazione e richiesta di esenzioni totali o parziali;
- stesura delle convenzioni con gli uffici competenti.

RICERCA E SELEZIONE DI PROFILI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE PROTETTE

Il servizio viene gestito da **psicologi abilitati**.

Sulla base delle esigenze del cliente, viene attivato un iter che prevede:

- analisi e definizione con il cliente della job description e del job profile;
- attivazione dei più innovativi strumenti di recruiting;
- interviste conoscitive e motivazionali con i candidati in linea con i requisiti richiesti;
- verifica della documentazione comprovante l'appartenenza alla Categorie Protette;
- predisposizione dei report di valutazione e presentazione della rosa di candidati;
- assistenza nelle fasi di definizione delle modalità di assunzione, anche in somministrazione.

CATEGORIEPROTETTE.IT

Primo sito web in Italia esclusivamente dedicato alle offerte di lavoro per questo tipo di profili, il portale consente alle aziende di pubblicare l'annuncio, ricevere e gestire le candidature in completa autonomia, con la possibilità di veicolare la ricerca, completa del logo e della presentazione dell'azienda.

✉ comunicazione@alvinconsulting.it – www.categorieprotette.it – www.articolo1.it



Studio Bergonzini Cosetta

di Bergonzini Cosetta

Consulente del lavoro



Bergonzini C.d.L. Rag. Cosetta
Iscritta all'Albo dei Consulenti del Lavoro
di Modena n. 360

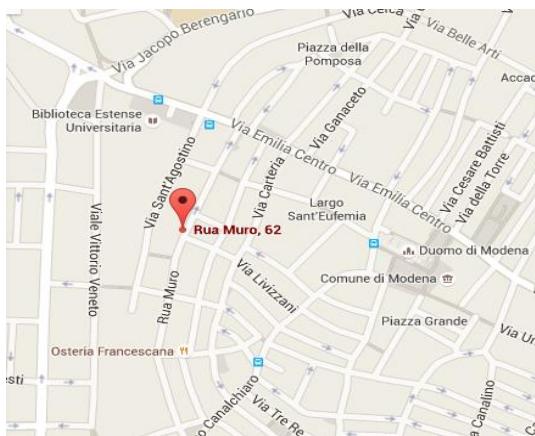
Lo Studio Bergonzini Cosecca opera da trent'anni nell'ambito dello sviluppo dei processi economici aziendali.

Grazie al personale altamente qualificato e alle tecnologie avanzate di cui si avvale, il nostro studio si distingue per la comprovata esperienza e l'attenta assistenza al cliente.

Professionalità e riservatezza sono le parole chiave legate alla nostra attività: seguiamo i nostri clienti in modo personalizzato e diventiamo per loro partner competenti di riferimento.

Lo Studio Bergonzini Cosecca vanta una preparazione specifica e approfondita nei campi di cui si occupa:

- consulenza del lavoro, in particolare assistenza previdenziale, fiscale e contrattuale;*
- gestione e amministrazione del personale;*
- elaborazione buste paga, contributi e prospetti contabili delle retribuzioni.*



STUDIO BERGONZINI COSETTA
Rua 62, rua Muro 62
Modena (MO)
Tel 059 225166 - 059 225289
Fax 059 216715
studio.b@studiobergonzinicosecca.it

<http://www.studiobergonzinicosecca.it>



INDICE

Premessa	3
----------------	---

LE CATEGORIE PROTETTE

I servizi competenti per il collocamento obbligatorio dei disabili.....	7
Invalidi civili in misura superiore al 45% ed invalidi assistiti dall'INPS.....	11
Invalidi del lavoro in misura superiore al 33%.....	12
Non vedenti e sordomuti (anche centralinisti e fisioterapisti)	14
Invalidi di guerra, civili di guerra e per servizio.....	18
Vittime del terrorismo, della criminalità organizzata e del dovere e loro congiunti	19
Collaboratori di giustizia	22
Familiari superstiti delle vittime del lavoro.....	22
Familiari dei grandi invalidi del lavoro e delle vittime di guerra.....	23
Profughi rimpatriati.....	23

GLI ADEMPIMENTI A CARICO DEI DATORI DI LAVORO

L'obbligo di riserva.....	25
Computo dell'organico aziendale	26
Computo della quota d'obbligo	31
Somministrazione da parte delle Agenzie per il lavoro.....	35
Comando, distacco e trasferimento	36
Il prospetto informativo	38
La richiesta di avviamento.....	41
Compensazione territoriale, sospensione temporanea, esonero parziale	45
Le convenzioni con i servizi competenti per il collocamento obbligatorio.....	50
Le convenzioni di inserimento temporaneo	51
Le convenzioni di inserimento lavorativo	52
Le convenzioni quadro previste dalla riforma del mercato del lavoro.....	52
Le agevolazioni economiche per l'assunzione dei disabili	54
Linee guida per le pubbliche amministrazioni.....	55

LA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

La costituzione del rapporto di lavoro	63
Lo svolgimento del rapporto di lavoro	67
La cessazione del rapporto di lavoro.....	73

DISABILI, LE NOVITÀ PER L'ANNO 2016

Somministrazione da parte delle Agenzie per il lavoro.....	76
Estensione della richiesta nominativa ed assunzione diretta dei disabili	77
Linee guida uniformi, certezza dell'obbligo ed altre semplificazioni.....	79

FONTI PRINCIPALI CITATE NEL TESTO

Disciplina del collocamento obbligatorio in generale.....	81
Vittime del terrorismo, della criminalità organizzata e del dovere.....	82
Centralini non vedenti.....	82
Masso-fisio-terapisti non vedenti.....	82
Insegnanti non vedenti.....	82

RASSEGNA DELLE RISPOSTE AD INTERPELLO DA PARTE DEL MINISTERO DEL LAVORO IN MATERIA DI COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO DEI DISABILI

Categorie protette.....	83
Insorgenza dell'obbligo.....	83
Computo dell'organico.....	83
Copertura della quota d'obbligo.....	83
Permessi per l'assistenza ai disabili	84
Sanzioni.....	84
Convenzioni, agevolazioni, deroghe.....	84

LE CATEGORIE PROTETTE

I servizi competenti per il collocamento obbligatorio dei disabili

La legge affida il compito di provvedere all'inserimento professionale dei disabili ai servizi competenti individuati dalle singole Regioni a norma dell'art. 4 del [D.Lgs. n. 469/1997](#), le quali ne disegnano anche l'ambito di territoriale, finora solitamente coincidente con quello di delle singole province. Essi sono tenuti a comunicare mensilmente alla competente Direzione territoriale del lavoro il mancato rispetto della normativa in materia di collocamento obbligatorio ed i casi di esonero, per l'attivazione degli eventuali accertamenti¹.

I Servizi competenti provvedono ad iscrivere i lavoratori interessati in appositi elenchi, ordinati secondo una **graduatoria**, sulla base dei criteri definiti dalle singole Regioni, nel rispetto dell'atto di indirizzo e coordinamento adottato dalla Presidenza del Consiglio con D.P.C.M. 13/01/2000, come previsto dall'art. 8, 4° comma, della [L. n. 68/1999](#). Di conseguenza, i criteri e punteggi regionali per la formazione della graduatoria non saranno necessariamente uniformi a livello nazionale, circostanza che potrebbe sollevare qualche problema in caso di trasferimento dell'iscrizione da una Regione ad un'altra, anche se i criteri di valutazione prioritari rimangono sempre l'anzianità di iscrizione, le condizioni economiche, il carico familiare e le difficoltà di locomozione.

Per gli avviamenti nel pubblico impiego, come si vedrà, si applicano invece gli specifici criteri di valutazione indicati nella tabella allegata al [D.P.R. n. 246/1997](#), uniformi su tutto il territorio nazionale, anche se le Regioni possono individuare ulteriori elementi di valutazione². Pertanto, qualora le Regioni nulla dispongano, la graduatoria viene stilata con riferimento agli iscritti ed ai punteggi risultanti alla data del 31 dicembre di ogni anno, per essere pubblicata entro il successivo 31 marzo e rimanere ferma fino alla pubblicazione della nuova graduatoria dell'anno successivo³.

La legge prevede comunque la definizione di **linee guida uniformi** da parte della Conferenza Stato-Regioni, per la valutazione della disabilità e dei posti di lavoro disponibili, con riferimento alle barriere ed alle facilitazioni esistenti ed agli accomodamenti ragionevoli richiesti al datore di lavoro, nonché per la promozione di una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, l'INAIL, le organizzazioni sindacali e le associazioni impegnate a favorire l'inserimento sociale e lavorativo delle persone con disabilità e per

¹ art. 6 [L. n. 68/1999](#), come modificato dalla [L. n. 92/2012](#), c.d. "Riforma Fornero".

² art. 9 [D.P.R. n. 333/2000](#).

³ art. 3, comma 2, D.P.R. n. 246/1997; Min. lavoro, interpelllo 20/03/2009 n. 23.

l'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro⁴.

Gli aventi diritto, che aspirano ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, si iscrivono nell'elenco tenuto dai servizi per il collocamento mirato del luogo di residenza. L'iscrizione nell'elenco dei servizi competenti di luoghi diversi può avvenire solo previa cancellazione dall'elenco di provenienza⁵.

Dagli elenchi del collocamento obbligatorio attingono le aziende per effettuare le loro richieste nominative di assunzione obbligatoria dei disabili ed i Servizi competenti per provvedere agli avviamenti numerici secondo l'ordine della graduatoria e secondo le indicazioni del **Comitato tecnico**, composto da funzionari dei servizi medesimi ed esperti del settore sociale e medico-legale, con particolare riferimento alla materia della disabilità, con compiti di valutazione delle residue capacità lavorative, definizione di strumenti e prestazioni atti all'inserimento e predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di disabilità⁶.

Quest'organismo dovrebbe essere il vero motore dell'inserimento lavorativo dei disabili ed in particolare del loro "collocamento mirato", anche se la scelta di rimetterne interamente la composizione alle singole Regioni, senza alcuna precisazione riguardo al numero dei componenti, favorisce una sua eccessiva dilatazione, nella logica della massima rappresentanza di tutte le istanze sociali ed istituzionali, che potrebbe appesantirne la capacità di giocare un ruolo davvero fattivo e concreto nella gestione quotidiana del collocamento obbligatorio, trasformandolo invece in una sorta di "piccolo parlamento".

L'iscrizione è consentita anche ai **lavoratori stranieri** regolarmente soggiornanti in Italia, che abbiano gli stessi i requisiti richiesti per i cittadini italiani, con l'unico onere aggiuntivo di esibire il permesso di soggiorno, come riconosciuto dalla Corte Costituzionale con sentenza n. 454 del 16/12/1998 e dal Ministero del Lavoro con circolare n. 11/1999, in virtù del principio di parità di trattamento fra lavoratori italiani e stranieri regolarmente soggiornanti⁷.

Ma quali sono i requisiti di iscrizione? Innanzitutto **l'età lavorativa**, potendo essere iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio solamente le persone che abbiano compiuto l'età per l'accesso al lavoro e che non abbiano raggiunto l'età pensionabile⁸. In proposito si rammenta che dall'anno scolastico 2007-2008, l'istruzione obbligatoria è impartita per almeno 10 anni

⁴ art. 1, [D.Lgs. n. 151/2015](#).

⁵ art. 8 [L.n. 68/1999](#) Come modificato dall'art. 7 del [D.Lgs. n. 151/2015](#).

⁶ art. 8, comma 1-bis, [L.n. 68/1999](#).

⁷ sancito dall'art. 2 del [D.Lgs. n. 286/1998](#) (Testo Unico in materia di immigrazione).

⁸ art. 1 [D.P.R. n. 333/2000](#).

e di conseguenza l'età per l'accesso al lavoro è elevata a 16 anni⁹ e che il requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia è stato innalzato a 66 anni e tre mesi e sarà ulteriormente innalzato da gennaio 2016 a 66 anni e 7 mesi, ma l'importo dell'assegno pensionistico continuerà ad essere incrementato fino al compimento dei 70 anni e 7 mesi. Tali requisiti potranno subire ulteriori innalzamenti dal 2019, per effetto dell'adeguamento alla "speranza di vita"¹⁰.

È stato abolito, invece, il limite dei 55 anni di età previsto previgente disciplina del collocamento obbligatorio e di conseguenza si ritengono superati, benché non espressamente abrogati dalla [L. n. 68/1999](#), anche gli analoghi limiti di età previsti dalle normative speciali sul collocamento obbligatorio di alcune categorie particolari, quali i centralinisti ed i massofisioterapisti non vedenti, che altrimenti determinerebbero un'irragionevole disparità di trattamento ed un inutile flusso di iscrizioni da un elenco all'altro. Poiché, tuttavia, il principio di specialità potrebbe condurre anche ad opposte conclusioni, in proposito sarebbe quanto mai opportuna un'esplicita presa di posizione da parte del Ministero.

In secondo luogo, è requisito generale per l'iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio lo **stato di disoccupazione**¹¹, che com'è noto, si conserva anche in caso di svolgimento di un'attività lavorativa che procuri un reddito non superiore al minimo esente ai fini fiscali¹².

Si segnalano tuttavia due eccezioni. In primo luogo, quando un lavoratore disabile viene avviato al lavoro dai servizi competenti e successivamente perde l'impiego per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, mantiene la posizione in graduatoria che aveva acquisito prima dell'avviamento, come se non fosse stato mai cancellato¹³. In secondo luogo, il requisito della disoccupazione non è richiesto per le vittime del terrorismo e della criminalità organizzata o del dovere.

Naturalmente, lo stato di disoccupazione non può essere causato dal rifiuto ingiustificato di un'offerta di lavoro da parte dello stesso lavoratore disabile. Difatti al secondo rifiuto consecutivo, salvo giustificato motivo, la Direzione Provinciale del Lavoro ne dispone la decadenza dal godimento dell'eventuale indennità di disoccupazione e la cancellazione dalle liste del collocamento obbligatorio per un periodo di sei mesi. Ne conseguirebbe, a rigore, la perdita dell'anzianità maturata, salvo interpretare il termine "cancellazione", utilizzato dal legislatore, nel senso di una semplice

⁹ art. 1, comma 622, [L. n. 296/2006](#) (Finanziaria 2007).

¹⁰ [D.L. n. 201/2011](#), convertito in [L. n. 214/2011](#).

¹¹ art. 8, [L. n. 68/1999](#).

¹² art. 4 [D.Lgs. n. 181/2000](#), come modificato dal [D.Lgs. n. 297/2002](#).

¹³ art. 8, 5° comma, [L. n. 68/1999](#).

“sospensione”, con conservazione dell’anzianità di iscrizione¹⁴.

Si osserva che la scelta di mantenere in capo alla Direzione Provinciale del Lavoro la competenza a disporre la cancellazione dagli elenchi, a seguito del decentramento di tutte le funzioni in materia di collocamento alle Regioni ed alle Province, appare francamente un retaggio del passato.

Le eventuali giustificazioni, ad avviso di chi scrive, dovranno essere valutate alla luce dei criteri generali individuati dalle Regioni per la conservazione o perdita dello stato di disoccupazione, in termini di congruità e durata del lavoro offerto e di raggiungibilità del luogo di lavoro, ma tenendo conto anche delle specifiche difficoltà, ad esempio di locomozione, che presenta il lavoratore disabile¹⁵.

L’ultimo, fondamentale, requisito di iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio consiste nella necessaria appartenenza ad una delle **sette categorie protette** individuate dagli articoli 1 e 18 della [L. n. 68/1999](#) e da alcune altre norme speciali:

- a) invalidi civili oltre il 45%;
- b) invalidi del lavoro oltre il 33%;
- c) non vedenti e sordomuti;
- d) invalidi di guerra, civili di guerra e per servizio
- e) vittime del terrorismo, della criminalità organizzata e del dovere e loro familiari;
- f) familiari delle vittime del lavoro, del servizio o di guerra;
- g) profughi rimpatriati.

¹⁴ art. 10 [L. n. 68/1999](#).

¹⁵ “Le Regioni stabiliscono i criteri per l’adozione da parte dei servizi competenti di procedure uniformi in materia di accertamento dello stato di disoccupazione sulla base dei seguenti principi: a) conservazione dello stato di disoccupazione a seguito di svolgimento di attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione. Tale soglia di reddito non si applica ai soggetti di cui all’articolo 8, commi 2 e 3, del [D.Lgs. n. 468/1997](#); b) perdita dello stato di disoccupazione in caso di mancata presentazione senza giustificato motivo alla convocazione del servizio competente nell’ambito delle misure di prevenzione di cui all’articolo 3; c) perdita dello stato di disoccupazione in caso di rifiuto senza giustificato motivo di una congrua offerta di lavoro a tempo pieno ed indeterminato o determinato o di lavoro temporaneo ai sensi della [L. n. 196/1997](#), con durata del contratto a termine o, rispettivamente, della missione, in entrambi i casi superiore almeno a otto mesi, ovvero a quattro mesi se si tratta di giovani, nell’ambito dei bacini, distanza dal domicilio e tempi di trasporto con mezzi pubblici, stabiliti dalle Regioni; d) sospensione dello stato di disoccupazione in caso di accettazione di un’offerta di lavoro a tempo determinato o di lavoro temporaneo di durata inferiore a otto mesi, ovvero di quattro mesi se si tratta di giovani” (art. 4 [D.Lgs. n. 181/2000](#), come modificato dal [D.Lgs. n. 297/2002](#)).

Invalidi civili in misura superiore al 45% ed invalidi assistiti dall'INPS

Hanno diritto all'avviamento obbligatorio gli invalidi civili ai quali sia stata riconosciuta un'invalidità superiore al 45% da parte delle **Commissioni mediche** appositamente istituite presso le Aziende Sanitarie Locali a norma dell'articolo 4 della [L. n. 104/1992¹⁶](#), integrate da un medico dell'I.N.P.S., dal 1° gennaio 2010¹⁷.

Al fine di razionalizzare ed unificare il procedimento, le Regioni possono affidare all'I.N.P.S., mediante la stipula di apposite convenzioni, anche in deroga alla normativa vigente, tutte le funzioni relative all'accertamento dei requisiti sanitari per il riconoscimento dell'invalidità civile, dell'handicap e della disabilità¹⁸,

L'accertamento viene condotto secondo i criteri omogenei indicati nell'atto di indirizzo e coordinamento del Presidente del Consiglio dei Ministri adottato con il D.P.C.M. 13 gennaio 2000. Sulla base di tali indirizzi uniformi, esso non è limitato alla sola constatazione della sussistenza e gravità della menomazione, ma è volto anche a formulare una valutazione complessiva della residua capacità lavorativa del disabile e ad indicare, se necessario, le specifiche tipologie di collocamento mirato e le eventuali forme di sostegno utili all'inserimento lavorativo.

Pertanto non deve stupire, anche se può apparire una contraddizione, che possa essere iscritto negli elenchi del collocamento obbligatorio anche un disabile affetto da un'invalidità del 100%, cui sia stata comunque riconosciuto una residua capacità lavorativa, seppur molto ridotta, magari solamente in determinate attività lavorative o con l'utilizzo di particolari ausili o altre forme di sostegno.

La relazione conclusiva della Commissione medica dev'essere trasmessa entro quattro mesi dalla prima visita all'Azienda Sanitaria Locale che ne cura la trasmissione all'I.N.P.S. – che ha ricevuto le competenze svolte in precedenza dalle commissioni mediche del Ministero del Tesoro¹⁹ – nonché alla Commissione provinciale per le politiche del lavoro e, tramite questa, al Comitato tecnico istituito al suo interno ex art. 6, 2° comma, della [L. n. 68/1999](#).²⁰

¹⁶ art. 1 [L. n. 68/1999](#).

¹⁷ (art. 20 [D.L. n. 78/2009](#), convertito in [L. n. 102/2009](#)).

¹⁸ art. 18, comma 22, [D.L. n. 98/2011](#), convertito in [L. n. 111/2011](#).

¹⁹ A decorrere dal 1° aprile 2007, le Commissioni mediche di verifica del MEF non hanno più competenza per l'attività di controllo e verifica dei verbali trasmessi dalle Aziende sanitarie locali dopo il 31 marzo 2007 e la relativa funzione è stata trasferita all'I.N.P.S., in virtù dell'art. 10 del [D.L. 30/09/2005 n. 203](#), convertito in [Legge 02/12/2005 n. 248](#). Per un quadro dettagliato delle nuove funzioni di controllo svolte in questa materia, cfr. il messaggio I.N.P.S. 12/04/07 n. 9493.

²⁰ Art. 6 e 7 D.P.C.M. 13/01/2000; Min. Lavoro, circolare n. 66/2001; Min. Tesoro, circolare

La Commissione medica, su indicazione del Comitato tecnico, effettua anche le visite di controllo della permanenza dello stato invalidante e sulla compatibilità delle mansioni assegnate, con la frequenza stabilita dalla commissione stessa sulla base del profilo socio-lavorativo del disabile ovvero con immediatezza qualora vi sia una richiesta in tal senso da parte del lavoratore disabile o del suo datore di lavoro²¹.

Il rifiuto di sottoporsi alla visita di controllo costituisce grave inadempienza degli elementari doveri di buona fede e reciproca collaborazione e può costituire giustificato motivo di licenziamento²².

Hanno diritto al collocamento obbligatorio, senza necessità di ulteriori accertamenti, le persone riconosciute invalide dall'INPS, ai fini dell'assegno di invalidità previsto dalla [L. n. 222/1984](#), per infermità o difetti fisici o mentali che comportano una riduzione permanente della capacità lavorativa, in occupazioni confacenti alle proprie attitudini, a meno di un terzo (semplificazione introdotta a decorrere dal 24 settembre 2015, dal [D.Lgs. n. 151/2015](#)).

La legge prevede una disciplina particolare per i disabili psichici. Essi vengono avviati solo su richiesta nominativa, nell'ambito di convenzioni stipulate con i servizi competenti e danno diritto agli incentivi economici previsti per l'assunzione dei disabili anche se assunti con contratto a termine, purché di durata non inferiore a 12 mesi e possono essere assunti direttamente, al di fuori delle procedure gestite dai servizi competenti, già con un'invalidità superiore al 45%, mentre di regola occorre il 60%²³.

Invalidi del lavoro in misura superiore al 33%

In relazione ai diversi criteri adottati per la valutazione e la verifica della menomazione, ai fini dell'accertamento della condizione di disabilità e del diritto all'iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio è sufficiente il riconoscimento da parte dell'INAIL di un grado di invalidità superiore al 33%²⁴.

In proposito deve rammentarsi che ai lavoratori divenuti disabili a seguito di infortunio sul lavoro o malattia professionale la legge assicura, innanzitutto, il diritto alla conservazione del posto di lavoro²⁵.

Del resto, anche qualora la disabilità sopravvenuta dopo l'assunzione sia dovuta ad un infortunio o una malattia estranei all'attività lavorativa,

n. 150/2001.

²¹ Art. 8 D.P.C.M. 13/01/2000.

²² Cass. 11/07/2009 n. 209.

²³ art. 9, comma 4, art. 13 ed art. 4, comma 3-bis, [L. n. 68/1999](#).

²⁴ art. 1, [L. n. 68/1999](#).

²⁵ art. 1, 7º comma, [L. n. 68/1999](#).

ugualmente essa non può costituire giustificato motivo di licenziamento, neppure se la menomazione risulti incompatibile con le mansioni svolte, in quanto il lavoratore disabile ha comunque diritto ad essere adibito ad altre mansioni confacenti con la sua nuova condizione, possibilmente equivalenti o in mancanza anche inferiori alle precedenti mansioni, conservando comunque una retribuzione non inferiore a quella già percepita.²⁶

Soltanto la dimostrata impossibilità di assegnare il lavoratore divenuto disabile ad altre mansioni confacenti o il suo rifiuto di svolgere le mansioni inferiori eventualmente disponibili²⁷, possono costituire un giustificato motivo di licenziamento ed in tal caso il lavoratore viene avviato dai Servizi competenti presso un'altra azienda, in attività compatibili con le sue residue capacità lavorative, direttamente e senza necessità di essere inserito nella graduatoria del collocamento obbligatorio²⁸.

In ragione di tale obbligo di conservazione del posto di lavoro, è riconosciuta al datore di lavoro la possibilità di computare nella quota d'obbligo anche i dipendenti divenuti disabili dopo l'assunzione, benché non assunti secondo le procedure previste per il collocamento obbligatorio²⁹, alla triplice condizione che³⁰:

- la disabilità comporti “inabilità a svolgere le proprie mansioni”;
- l'invalidità non sia dovuta a violazione delle norme di sicurezza da parte dello stesso datore di lavoro;
- la percentuale d'invalidità sia superiore al 33% se derivante da causa di lavoro o almeno pari al 60% (invece dell'ordinario 46%) se si tratta di invalidità civile derivante da cause esterne all'attività lavorativa (art. 3, commi 2 e 4, [D.P.R. n. 333/2000](#)).

La ragione della diversa soglia di invalidità civile richiesta per la computabilità della disabilità sopravvenuta in costanza di rapporto di lavoro (60%), rispetto a quella occorrente per l'avviamento obbligatorio da parte dei servizi competenti (46%), francamente sfugge e lascia facilmente immaginare il riperpetuarsi, nel settore privato, del fenomeno delle dimissioni “concordate” e seguite da un'immediata richiesta nominativa di assunzione, attraverso le procedure del collocamento obbligatorio, di quei lavoratori che abbiano riportato una percentuale d'invalidità civile compresa

²⁶ art. 4, 4° comma, [L. n. 68/1999](#); cfr. art. 42 [T.U. n. 81/2008](#).

²⁷ Cass., 06/03/2007, n. 5112.

²⁸ art. 4, 4° comma, [L. n. 68/1999](#).

²⁹ Attraverso l'attivazione della procedura prevista dalla [L. n. 68/1999](#) e dall'atto di indirizzo e coordinamento successivamente emanato dalla Presidenza del consiglio dei Ministri il 13/01/2000: ad istanza del lavoratore, visita medica di accertamento da parte della Commissione sanitaria integrata di cui alla [L. n. 104/1991](#) e successiva redazione della scheda professionale da parte del Comitato tecnico per la verifica della compatibilità delle mansioni svolte (M. Lavoro, n. 41/2000).

³⁰ Min. Lavoro, circolare 22/01/2010, n. 2.

fra il 46% ed il 59% e che altrimenti non sarebbero computabili.

In sostituzione dei grandi invalidi del lavoro, alle condizioni che si vedranno oltre, possono essere iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio i loro stretti congiunti, che ne usufruiscono nell'ambito della specifica quota ad essi riservata dall'art. 18, 2° comma, della [L. n. 68/1999](#).

Non vedenti e sordomuti (anche centralinisti e fisioterapisti)

Hanno diritto all'iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio le persone non vedenti o sordomute ai sensi delle [Leggi n. 382/1970](#) e [n. 381/1970](#)³¹.

Per **sordomuti** si intendono coloro che sono stati colpiti da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata³². La disciplina previgente attribuiva loro una speciale quota di riserva pari all' 1% delle assunzioni effettuate dai datori di lavoro privati e dagli enti pubblici economici con oltre 100 dipendenti³³. Oggi, invece, la legge li accomuna alle altre categorie protette nell'ambito di un'unica quota di riserva, senza distinzioni, anche se talvolta le loro particolari difficoltà di inserimento potrebbero consigliare la via preferenziale dell'avviamento concordato nell'ambito di una convenzione stipulata con i servizi competenti³⁴.

Per quanto riguarda invece i **lavoratori non vedenti**, si intendono tali le persone affette da cecità assoluta o che comunque abbiano un residuo visivo non superiore ad un decimo, ad entrambi gli occhi, nonostante l'uso di strumenti correttivi³⁵. Per costoro, rimangono in vigore alcune disposizioni speciali che, già prima della [L. n. 68/1999](#), prevedevano specifiche quote di riserva a loro favore, per lo svolgimento di talune mansioni tipicamente adatte ai lavoratori non vedenti: centralinista telefonico e masso-fisioterapista³⁶.

Ai **centralinisti non vedenti**, appositamente diplomati, è riservata l'assunzione presso tutti i datori di lavoro privati dotati di un centralino con operatore con almeno cinque linee telefoniche e presso i datori di lavoro pubblici dotati di centralino con operatore, indipendentemente dal numero di linee disponibili, tenuti ad assumerne almeno uno e comunque in misura non inferiore al 51% dei posti da centralinista disponibili, con la sola esclusione dei centralini dei servizi di polizia, protezione civile e difesa

³¹ art. 1 [L. n. 68/1999](#).

³² art. 1, 2° comma, [L. n. 68/1999](#).

³³ art. 9, 2° comma, [L. n. 482/1968](#).

³⁴ ai sensi dell'articolo 11, 4° comma, della [L. n. 68/1999](#).

³⁵ art. 1, 2° comma, [L. n. 68/1999](#).

³⁶ art. 1, 3° comma, [L. n. 68/1999](#).

nazionale e delle aziende concessionarie dei servizi telefonici³⁷.

A seguito della soppressione dello specifico albo, tenuto in precedenza dalle Direzioni regionali del lavoro, essi possono fruire del collocamento speciale iscrivendosi negli elenchi tenuti dai servizi competenti per il collocamento mirato dei disabili, che ne verificano il diploma³⁸.

Devono essere obbligatoriamente assunti anche in eccedenza rispetto alla quota ordinaria, ma al verificarsi di una scopertura, sono computabili anche ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di riserva generale, come tutti gli altri lavoratori non vedenti³⁹.

A tal fine, il datore di lavoro è tenuto a dare comunicazione ai competenti Servizi provinciali dell'installazione o potenziamento di centralini telefonici con operatore, che comportino la creazione di nuovi posti riservati ai centralinisti non vedenti, entro il termine ultimo di 60 giorni. Entro lo stesso termine ha la facoltà di provvedere all'assunzione obbligatoria mediante chiamata diretta nominativa, attingendo dall'apposito albo dei centralinisti non vedenti, trascorso tale termine, previo formale invito ad operare la scelta, si provvede d'ufficio all'avviamento numerico secondo la graduatoria prestabilita.

Al fine di verificare il rispetto di tali obblighi, gli operatori telefonici sono tenuti ad informare i Servizi competenti di ogni installazione di centralini telefonici aventi i requisiti di legge⁴⁰. Al riguardo, sulla scorta della giurisprudenza maggioritaria, il Ministero del lavoro ha precisato che non fa sorgere l'obbligo l'installazione di un impianto di centralino telefonico senza operatore, utilizzato attraverso l'automatismo della selezione passante, anche se potenzialmente tale impianto possa anche essere abilitato all'utilizzo manuale, in quanto la legge riserva ai centralinisti non vedenti una quota dei posti da operatore, ma non impone di utilizzare l'impianto gestibile in entrambi i modi necessariamente in modalità manuale e non in modalità automatica. Pertanto occorrerà verificare in concreto l'effettiva modalità di utilizzo dell'impianto e di conseguenza l'effettiva esistenza di un posto da centralinista telefonico⁴¹.

Qualora si verifichi una riduzione dei posti da operatore, ad esempio per l'introduzione della selezione passante, i centralinisti non vedenti in forza hanno diritto ad essere ricollocati in altre mansioni confacenti con la loro condizione e comunque, anche qualora una differente ricollocazione professionale non fosse possibile, devono essere mantenuti in servizio per un

³⁷ art. 1, 2, 3, [L.n. 113/1985](#).

³⁸ art. 12 e 13, [D.Lgs. n. 151/2015](#).

³⁹ art. 4 [L.n. 113/1985](#).

⁴⁰ art. 5 e 6 [L.n. 113/1985](#); Min. Lavoro 28/05/2001.

⁴¹ Min. Lavoro, prot. n. 20115/2015.

ulteriore periodo di almeno due anni⁴².

A questi fini, alle tradizionali mansioni di centralinista telefonico, il Ministero del lavoro ha recentemente equiparato quelle più moderne di acquisizione dati, telemarketing e telesoccorso, dando attuazione alla delega appositamente conferita dall'art. 45, comma 12, della L. n. 144/1999 (D.M. 11/01/2000).

Le spese per l'adattamento delle postazioni di lavoro all'impiego da parte di centralinisti non vedenti sono a carico della Regione⁴³.

L'importo delle sanzioni amministrative previste in caso di inottemperanza, viene periodicamente aggiornato con decreto del Ministro del Lavoro ed attualmente risulta così determinato: da 25,40 a 101,41 euro al giorno lavorativo per ogni "scopertura" e da 118,53 a 2370,12 euro per la mancata comunicazione entro 60 giorni della creazione di nuovi posti riservati ai centralinisti non vedenti⁴⁴. Trattandosi dell'omissione di adempimenti ancora materialmente realizzabili, seppure con le sanzioni dovute per il ritardo, si ritiene applicabile l'istituto della diffida da parte del personale ispettivo⁴⁵, con conseguente ammissione al pagamento del minimo di legge in caso di ottemperanza da parte del trasgressore⁴⁶.

Ai **massaggiatori e fisioterapisti non vedenti**, diplomati ed iscritti in un apposito albo nazionale, tenuto dal Ministero del lavoro, è riservata una quota delle assunzioni effettuate dagli ospedali specializzati in cure ortopediche, traumatologiche e riabilitative, nella misura di uno ogni cinquanta posti-letto.

Inoltre, è riservata loro una quota nelle assunzioni effettuate da parte di tutti gli ospedali anche non specializzati con oltre 200 posti-letto, nella misura di uno fino a 700 posti-letto ed uno ogni 300 posti-letto ulteriori.

Infine, sono tenuti all'assunzione di un masso-fisioterapista non vedente, soltanto uno indipendentemente dal numero dei posti letto, tutte le case di cura, gli stabilimenti termali e gli istituti sanitari comunque denominati specializzati in cure ortopediche, fisiche o affini e le case di cura con oltre 200 posti-letto anche se non specializzate⁴⁷.

In caso di inottemperanza, è prevista la sanzione amministrativa da 2 a 12 euro al giorno per ciascuna scopertura⁴⁸.

Si rammenta, in proposito, che l'orario di lavoro dei masso-fisio-

⁴² art. 7 [L. n. 113/1985](#).

⁴³ art. 8 [L. n. 113/1985](#).

⁴⁴ art. 10 [L. n. 113/1985](#); Decreto 24/07/2012, come rettificato dal decreto 03/09/2012, della Direzione generale dei servizi per il lavoro del Ministero del lavoro.

⁴⁵ ai sensi dell'art. 13 del [D.Lgs. n. 124/2004](#).

⁴⁶ Min. Lavoro, circolare n. 24/2004.

⁴⁷ [L. n. 403/1971](#); [L. n. 686/1961](#).

⁴⁸ art. 4 della [L. n. 686/1961](#) e successive modifiche.

terapisti non vedenti non può superare le sei ore giornaliere⁴⁹.

Ai **terapisti della riabilitazione non vedenti**, diplomati ed iscritti all'albo nazionale, è riservata una quota nelle assunzioni effettuate dai datori di lavoro pubblici, pari al 5% dei posti previsti in organico per i terapisti della riabilitazione, nonché un posto presso gli istituti, case di cura e centri di riabilitazione privati, con un organico di oltre 35 dipendenti, nei quali si svolgono attività riabilitative. In caso di inottemperanza, per espresso rinvio, si applicano le medesime sanzioni previste per la mancata assunzione dei centralinisti non vedenti⁵⁰.

Il necessario coordinamento tra la normativa generale sul collocamento obbligatorio e la disciplina speciale prevista per queste categorie particolari di lavoratori affetti da disabilità sensoriale, pone ancora alcune questioni.

Innanzitutto, ai lavoratori non vedenti assunti in ottemperanza agli obblighi previsti dalle suddette disposizioni, devono ritenersi applicabili tutte le norme dettate per la generalità dei lavoratori disabili dalla [L. n. 68/1999](#), salvo non siano espressamente derogate dalla normativa speciale, quali ad esempio le tutele previste dall'art. 10 nel caso di sopravvenuta inidoneità alla mansione specifica⁵¹.

Essi devono quindi ritenersi computabili anche ai fini dell'obbligo di riserva previsto dalla disciplina generale, trattandosi comunque di lavoratori non vedenti che rispondono ai requisiti richiesti dall'art. 1 della [L. n. 68/1999](#), come prevede per i centralinisti non vedenti dall'art. 4 della [L. n. 113/1985](#).

La seconda questione riguarda l'età richiesta per l'avviamento di queste categorie particolari di lavoratori disabili. Mentre la disciplina generale del collocamento obbligatorio non prevede più limiti di età, essendo quindi consentito l'avviamento di tutti i disabili entro gli ordinari limiti dell'età pensionabile, al contrario per i centralinisti non vedenti sarebbe richiesta un'età non superiore a 50 anni⁵² e per i masso-fisio-terapisti un'età compresa fra 21 e 45 anni⁵³. Tali limitazioni di carattere speciale, a stretto rigore potrebbero ritenersi ancora vigenti e non abrogate dalla riforma della disciplina generale, in virtù del principio di specialità, tuttavia risulterebbero davvero anacronistiche e discriminatorie e, comunque, non impedirebbero ai lavoratori di età superiore di confluire negli elenchi ordinari fino al raggiungimento dell'età pensionabile. Sul punto sarebbe quindi auspicabile un'autorevole chiarimento ministeriale.

La terza considerazione riguarda gli obblighi di comunicazione del personale in forza alla data del 31 dicembre di ogni anno, previsti dalla

⁴⁹ art. 3 della [L. n. 403/1971](#).

⁵⁰ [L. n. 29/1994](#).

⁵¹ Min. Lavoro, interpello 12/10/2009 n. 74.

⁵² art. 6, 8° comma, [L. n. 113/1985](#).

⁵³ art. 6, 8° comma, [L. n. 113/1985](#).

disciplina speciale per i masso-fisio-terapisti non vedenti. Anche questi appaiono superati e ripetitivi, a seguito dell'estensione di un analogo obbligo in capo a tutti i datori di lavoro. Tuttavia il destinatario è diverso: infatti la prima è indirizzata al Ministero del Lavoro, mentre la seconda è diretta ai servizi provinciali per il collocamento obbligatorio dei disabili.

Difatti, come si diceva, gli albi speciali dei masso-fisio-terapisti e dei centralinisti non vedenti sono ancora tenuti rispettivamente presso il Ministero del Lavoro e le Direzioni Regionali del Lavoro, diversamente dagli ordinari elenchi del collocamento obbligatorio, in quanto tali compiti particolari non sono menzionati fra quelli decentrati alle Regioni ed alle Province dagli articoli 1 e 2 del [D.Lgs. n. 469/1997](#).

Da ultimo, si rammenta che rimangono tuttora in vigore le norme che in occasione dei **concorsi pubblici** prevedono la predisposizione degli ausili necessari a favore dei candidati non vedenti⁵⁴ o sordomuti⁵⁵ nonché il diritto di precedenza, nella scelta della prima sede di destinazione, riconosciuto agli insegnanti non vedenti, assunti nei ruoli del personale docente della scuola materna, elementare, secondaria ed artistica⁵⁶.

Invalidi di guerra, civili di guerra e per servizio

Hanno diritto all'iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio dei disabili gli invalidi di guerra, civili di guerra e per servizio con menomazioni ascritte dalla prima alla ottava categoria previste dal Testo unico in materia di pensioni di guerra, [D.P.R. n. 915/1978](#)⁵⁷.

I primi sono i militari vittime di fatti di guerra o per causa di servizio durante la guerra, mentre i secondi non sono militari, ma civili divenuti invalidi a seguito di fatti di guerra, ed infine i terzi sono coloro che hanno subito infermità dovute a causa del servizio reso alle dipendenze delle amministrazioni dello Stato e degli Enti locali o istituzionali.

Le commissioni militari e delle diverse amministrazioni interessate all'accertamento di tali requisiti sono oggetto di un processo di razionalizzazione e progressiva unificazione "interforze", avviato con il [D.L. n. 45/2005](#), convertito in [L. n. 89/2005](#) e tuttora in corso⁵⁸.

In sostituzione delle vittime di guerra, civili di guerra e del servizio, alle condizioni che si vedranno, possono usufruire del collocamento obbligatorio i loro più stretti congiunti, nell'ambito della specifica quota

⁵⁴ art. 7, 3° comma, [L. n. 113/1985](#).

⁵⁵ art. 6 e 7 [L. n. 308/1958](#).

⁵⁶ art. 61 [L. n. 270/1982](#).

⁵⁷ art. 1, 6°comma, [L. n. 68/1999](#).

⁵⁸ da ultimo con l'art. 7 del [D.L. n. 101/2013](#).

prevista dall'art. 18, 2° comma, della [L. n. 68/1999](#).

Vittime del terrorismo, della criminalità organizzata e del dovere e loro congiunti

Le vittime del terrorismo e della criminalità organizzata godono del diritto al collocamento obbligatorio a norma delle vigenti disposizioni legislative, con diritto di precedenza rispetto ad ogni altra categoria e con preferenza a parità di titoli, indipendentemente dallo stato di disoccupazione, in virtù di disposizioni speciali⁵⁹.

Sono coloro che abbiano riportato un'invalidità permanente in conseguenza di atti di terrorismo o di eversione o di fatti delittuosi commessi dalle associazioni di stampo mafioso di cui all'art. 416-bis del codice penale, purché non abbiano concorso nel reato, o a causa di operazioni di prevenzione e repressione di tali fatti, compresi i cittadini cui sia stato legalmente richiesto di prestare assistenza agli ufficiali ed agenti impegnati in tali operazioni⁶⁰.

In deroga alle procedure ordinarie, essi vengono iscritti ed avviati anche qualora già occupati in un'altra attività lavorativa e possono essere assunti con chiamata diretta nominativa nei ruoli delle pubbliche amministrazioni fino al quinto livello retributivo e, previa prova di idoneità⁶¹, fino all'ottavo livello retributivo nei ruoli dei Ministeri, nel limite del 10% dei posti vacanti dal sesto all'ottavo livello, come illustra la circolare diramata dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 14/11/2003, n. 2⁶²

Il beneficio è esteso, con lo stesso diritto di precedenza e preferenza a parità di titoli, ai magistrati, ai militari ed agli agenti di Pubblica Sicurezza, della Guardia di Finanza e dei Vigili del Fuoco, che abbiano riportato un'invalidità permanente superiore all'80% o che comunque abbia comportato la cessazione del rapporto d'impiego, in conseguenza di eventi connessi all'espletamento delle loro funzioni o dipendenti dai rischi specificamente attinenti alle operazioni di polizia o alle attività di soccorso⁶³.

Il beneficio è esteso anche al coniuge, ai figli ed ai fratelli conviventi a carico, qualora siano gli unici superstiti, in sostituzione di coloro che a seguito dei suddetti eventi siano deceduti o rimasti invalidi – purché, secondo la consolidata prassi amministrativa, non abbiano mai usufruito di alcun

⁵⁹ art. 1, 2° comma, [L. n. 407/1998](#) sostituito ex art. 2 [L. n. 288/1999](#).

⁶⁰ art. 1, [L. n. 302/1990](#), come modificato dall'art. 1, 1° comma, [L. n. 407/1998](#).

⁶¹ Art. 32 del DPR n. 487/1994, come sostituito dall'art. 4 del DPR n. 246/1997.

⁶² art. 1, 2° comma, [L. n. 407/1998](#) e successive modificazioni; art. 35, 2° comma, [D.Lgs. n. 165/2001](#).

⁶³ art. 82, 1° comma, [L. n. 388/2000](#); art. 1 e 3 [L. n. 466/1980](#).

atto di avviamento obbligatorio – con il medesimo diritto di precedenza, con la medesima esenzione dal requisito dello stato di disoccupazione e con la medesima possibilità di assunzione per chiamata diretta nominativa alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.⁶⁴

La norma è preesistente alla [L. n. 68/1999](#), ma non è stata mai abrogata e contiene un richiamo alle “vigenti disposizioni legislative”, che le consente di adattarsi al mutato contesto normativo.

In virtù di tale richiamo, ad esempio, può ritenersi che il grado di invalidità occorrente per accedere al beneficio riconosciuto alle vittime della criminalità, per quanto non specificato dalla disposizione, non possa essere inferiore a quello ordinariamente richiesto per avere diritto al collocamento obbligatorio dei disabili (mentre per le vittime del dovere la norma speciale richiede una percentuale superiore all’80%).

Nel nuovo quadro normativo, però, non ha trovato facile collocazione il diritto di precedenza accordato ai familiari (normodotati) delle vittime della criminalità e del dovere, in sostituzione del congiunto deceduto o invalido. La [L. n. 68/1999](#), infatti, prevede due sole macro-categorie di aventi diritto al collocamento obbligatorio:

- da una parte i disabili, che in precedenza erano suddivisi in diverse categorie, in relazione alla loro patologia, mentre oggi sono avviati unitariamente nell’ambito della quota di riserva prevista dall’art. 3 (pari al 7% delle assunzioni effettuate dai datori di lavoro con oltre 50 dipendenti);
- dall’altra i familiari dei grandi invalidi del lavoro, del servizio o di guerra ed i profughi rimpatriati, che mentre in precedenza potevano essere avviati “a scorriamento” anche in sostituzione di altre categorie di cui si riscontrava la carenza (come nel caso degli invalidi di guerra) o l’inidoneità (come nel caso i mansioni faticose, pericolose o molto specializzate), oggi sono avviati separatamente, nell’ambito della specifica quota di riserva aggiuntiva prevista a loro favore dall’art. 18 (pari all’1% delle assunzioni effettuate dai datori di lavoro con oltre 50 dipendenti).

Letteralmente, nessuna di queste due categorie annovera i familiari delle vittime del terrorismo, della criminalità organizzata e del dovere, che solo in alcune ipotesi possono essere qualificate anche come vittime del lavoro, del servizio o di guerra (potrebbe esserlo un agente colpito durante un’operazione di polizia, ma non il negoziante vittima di un attentato mafioso o il magistrato ucciso a casa sua). Inoltre la disciplina prevista dall’art. 18 per i familiari delle vittime del lavoro e di guerra differisce per molti aspetti da quella dettata per i familiari delle vittime della criminalità e del dovere, che vengono avviati con precedenza ed indipendentemente dallo stato di disoccupazione e dalla minore età dei figli.

⁶⁴ art. 1, 2° comma, [L. n. 407/1998](#); art. 35 [D.Lgs. n. 165/2001](#).

Queste discordanze, all'indomani dell'entrata in vigore della [L. n. 68/1999](#), hanno indotto molti uffici a ritenere non applicabile a questa tipologia di familiari l'art. 18 e quindi a continuare ad avviarli nell'ambito della quota riservata ai disabili dall'art. 3, con il risultato di attribuire a questi "normodotati" un diritto di precedenza sui veri e propri disabili.

Ebbene, a distanza di dieci anni, il Ministero del lavoro ha affermato con la circolare n. 2/2010 che "*tutti i soggetti normodotati*" indicati dall'art. 18 della [L. n. 68/1999](#) (vittime del lavoro, del servizio e di guerra) e dalla [L. n. 407/1998](#) (vittime della criminalità e del dovere) hanno diritto al collocamento obbligatorio esclusivamente nell'ambito della specifica quota aggiuntiva dell'1% prevista dal citato art. 18 e non sono computabili ai fini dell'assolvimento della quota di riserva prevista a favore dei disabili dall'art. 3. Il diritto di precedenza riconosciuto dalla [L. n. 407/1998](#), quindi, secondo il Ministero si gioca all'interno di ciascuna quota di riserva separatamente e non può attribuire ai "normodotati" la precedenza sui disabili, nell'ambito della quota riservata a questi ultimi dall'art. 3.

A decorrere dal 7 luglio 2010, tuttavia, l'art. 5, comma 7, del [D.L. n. 102/2010](#), convertito in [L. n. 126/2010](#) (senza modificazioni su questo punto) ha aggiunto un ultimo periodo al secondo comma dell'art. 1 della [L. n. 407/1998](#), a norma del quale "*alle assunzioni di cui al presente comma non si applica la quota di riserva di cui all'articolo 18, comma 2, della L. n. 68/1999*".

Una così esplicita "interpretazione autentica" impedisce di restringere il beneficio riconosciuto ai familiari delle vittime della criminalità e del dovere negli stretti limiti della quota dell'1% prevista dall'art. 18 della [L. n. 68/1999](#). Ne risulta gioco-forza confermata la prassi di avviarli nell'ambito della quota riservata ai disabili dall'art. 3 della [L. n. 68/1999](#) (l'unica altra quota di riserva prevista dalla attuale normativa sul collocamento obbligatorio), per quanto possa apparire stridente il riconoscimento a questi "normodotati" di un diritto di precedenza rispetto ai veri disabili, specialmente se si considera che l'attuale disciplina del collocamento obbligatorio offre già ampi margini alla possibilità di richiesta nominativa da parte dei datori di lavoro, che prevedibilmente privilegeranno i lavoratori meno svantaggiati.

E' quindi intervenuto l'art. 1 della [L. n. 25/2011](#), a norma del quale l'ultimo periodo della norma, introdotto nel 2010, consente il superamento della quota di riserva a favore dei familiari di cui all'art. 18 della [L. n. 68/1999](#), ivi richiamata, ma senza intaccare la quota riservata ai disabili di cui all'art. 3 della stessa legge, "*in quanto ad esclusivo beneficio dei lavoratori disabili*".

Al riguardo sarebbe comunque auspicabile un intervento normativo risolutore, che riscrivendo l'art. 18, armonizzi la disciplina e la procedura da seguire in tutte le ipotesi in cui è previsto il diritto al collocamento obbligatorio di familiari "normodotati", in sostituzione dei loro cari defunti o

gravemente invalidi.

Collaboratori di giustizia

I testimoni di giustizia hanno diritto, tra l'altro, ad accedere a programmi di assunzioni nella pubblica amministrazione, con qualifica e funzioni corrispondenti al titolo di studio ed alle professionalità possedute, fatte salve quelle che richiedono il possesso di specifici requisiti, per chiamata diretta nominativa, nei limiti dei posti vacanti e nel rispetto delle disposizioni limitative in materia di assunzioni, sulla base delle intese conseguite fra il Ministero dell'interno e le Amministrazioni interessate.

A tal fine, è esteso anche ai testimoni di giustizia il diritto al collocamento obbligatorio con precedenza previsto dall'articolo 1, comma 2, della [L. n. 407/1998](#), per le vittime del terrorismo e della criminalità organizzata con modalità stabilite, anche al fine di garantire la sicurezza delle persone interessate, con decreto emanato dal Ministero dell'interno, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione, sentita la commissione centrale per le misure di protezione dei collaboratori di giustizia.

Con il medesimo decreto sono espressamente stabiliti i criteri di riconoscimento del diritto ai soggetti non più sottoposti allo speciale programma di protezione, anche in relazione alla qualità ed entità economica dei benefici già riconosciuti e alle cause e modalità della revoca del programma di protezione⁶⁵.

Familiari superstiti delle vittime del lavoro

Dal 1 gennaio 2008, agli orfani o in alternativa al coniuge superstito di coloro che siano deceduti per infortunio sul lavoro o per l'aggravarsi delle infermità derivanti da un infortunio sul lavoro sono estesi i benefici previsti per i familiari delle vittime della criminalità o del dovere⁶⁶.

Pertanto, alla luce delle considerazioni già esposte, essi sono avviati con diritto di precedenza nell'ambito della quota riservata ai disabili dall'art. 3 della [L. n. 68/1999](#), indipendentemente dallo stato di disoccupazione e dalla minore età dei figli e possono essere assunti per chiamata diretta alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni fino al sesto livello ed anche fino

⁶⁵ art. 16-ter, comma 2-bis, [L. n. 8/1991](#), come modificato dall'art. 1, [D.L. n. 101/2013](#), convertito in [L. n. 125/2013](#).

⁶⁶ Art. 3, comma 123, L. n. 244/2007 (Finanziaria 2008).

all'ottavo livello (ora A3F3) nel comparto Ministeri, entro il limite del 10% dei posti vacanti in organico nei livelli dal sesto all'ottavo.

Si determina così una notevole differenza rispetto alle altre categorie protette dei familiari delle vittime di guerra e dei familiari dei grandi invalidi del lavoro e del servizio (considerando le vittime del servizio come una particolare categoria di vittime del lavoro), che invece continueranno ad essere avviati, previa verifica dello stato di disoccupazione e della minore età dei figli, nei limiti della specifica quota aggiuntiva dell'1% prevista dall'art. 18 della [L. n. 68/1999](#).

Familiari dei grandi invalidi del lavoro e delle vittime di guerra

Ai figli ed al coniuge di coloro che sono deceduti o sono stati riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio o del lavoro, avendo riportato menomazioni ascrivibili alla prima categoria di cui al [D.P.R. n. 915/1978](#), è riservata una speciale quota aggiuntiva dell'1% delle assunzioni effettuate da aziende con oltre 50 dipendenti, arrotondata ad un'unità per le aziende che occupano da 50 a 150 dipendenti⁶⁷.

Come per i familiari delle vittime della criminalità, del dovere e del lavoro, l'iscrizione avviene in sostituzione dell'avente diritto, il quale pertanto non deve essere stato iscritto nelle liste del collocamento obbligatorio o se iscritto deve esserne stato cancellato senza aver mai usufruito di alcun atto di avviamento obbligatorio⁶⁸.

Il beneficio spetta solamente ai figli minori, al momento del riconoscimento dell'invalidità di prima categoria o del decesso del genitore, considerando minori, a questi fini, anche gli studenti di scuola superiore fino a 21 anni e gli studenti universitari fino a 26 anni⁶⁹. Sotto questo profilo, quindi, si registra una notevole divergenza rispetto a quanto previsto per i figli, di ogni età, delle vittime della criminalità, del dovere e del lavoro.

Profughi rimpatriati

Anche i profughi italiani rimpatriati sono iscritti negli elenchi del collocamento ed avviati nell'ambito della quota speciale aggiuntiva dell'1%, prevista dal secondo comma del citato articolo 18, assieme ai familiari delle vittime del lavoro, del servizio o di guerra⁷⁰ e proprio come questi ultimi,

⁶⁷Art. 18, 2° comma, [L. n. 68/1999](#).

⁶⁸Art. 1, 2° comma, [D.P.R. n. 333/2000](#).

⁶⁹ Art. 1, 3° comma, [D.P.R. n. 333/2000](#).

⁷⁰ Art. 18, 2° comma, [L. n. 68/1999](#).

possono essere parzialmente computati “*ai fini dell’assolvimento dell’obbligo di cui all’articolo 3 della citata L. n. 68/1999, nei limiti della percentuale prevista dall’art. 18*”⁷¹.

Il riconoscimento di tale status avviene per decreto del Prefetto del luogo di residenza dell’interessato, che deve essere presentare la relativa domanda entro quattro anni dalla data di rimpatrio, a norma della L. n. 763/1981.

⁷¹ Art. 11 [D.P.R. n. 333/2000](#); Min.Lavoro 21/02/2005 prot. n. 257.

GLI ADEMPIMENTI A CARICO DEI DATORI DI LAVORO

L'obbligo di riserva

Al fine di promuovere l'integrazione lavorativa dei disabili, tra l'altro, la legge prevede l'obbligo di riservare ai lavoratori appartenenti alle categorie protette una certa quota delle assunzioni, proporzionata alle dimensioni dell'organico aziendale, obbligo di riserva che interessa tutti i datori di lavoro che occupano almeno quindici dipendenti.

I datori di lavoro che occupano **da quindici a trentacinque** dipendenti, sono tenuti ad assumere alle loro dipendenze almeno un lavoratore appartenente alle categorie protette di cui all'art. 1 della [L. n. 68/1999](#), con facoltà di richiesta nominativa, coloro che occupano **da trentasei a cinquanta** dipendenti sono tenuti ad assumerne due, di cui uno con richiesta nominativa ed uno con richiesta numerica, mentre **oltre i cinquanta dipendenti** l'obbligo di riserva è stabilito nella misura del **7% del personale** in organico, di cui almeno il 40% con richiesta numerica e fino al 60% con richiesta nominativa, **più 1%** a favore dei familiari degli invalidi e dei profughi rimpatriati, ai quali l'articolo 18 della medesima legge riserva questa ulteriore e specifica quota aggiuntiva (art. 3, 7 e 18 [L. n. 68/1999](#)).

In due ipotesi, la facoltà di richiesta nominativa è ulteriormente estesa. In primo luogo per le assunzioni obbligatorie effettuate da parte dei partiti politici, delle organizzazioni sindacali e sociali e degli enti da loro promossi (art. 7, lett. a, [L. n. 68/1999](#)); in secondo luogo per l'assunzione dei **disabili psichici** in attuazione di una convenzione appositamente stipulata i servizi competenti (art. 7, 5° comma, [D.P.R. n. 333/2000](#)).

L'obbligo di riserva riguarda indistintamente tutti i datori di lavoro, **privati e pubblici**, compresi naturalmente gli enti pubblici economici, che a questi fini sono completamente equiparati ai datori di lavoro privati (art. 3, 6° comma, [L. n. 68/1999](#)). Anche le poche eccezioni che si illustreranno meglio in seguito, a ben guardare, non riguardano mai tutta l'azienda, ma soltanto quella parte del personale che risulta effettivamente impiegata in attività ritenute non compatibili con la condizione di disabilità. L'impresa nel suo complesso resta quindi pur sempre soggetta all'obbligo di riserva per quanto riguarda il rimanente personale.

Ciò vale anche per le **scuole straniere**, per le quali, con l'avvento della [L. n. 68/1999](#), deve ritenersi superata la precedente circolare del Ministero del Lavoro n. 129 del 19/01/1985, che le esonerava dagli obblighi in materia di collocamento obbligatorio, in considerazione del fatto che per insegnare in tali scuole occorrono i titoli abilitanti riconosciuti dal Paese d'origine e la

quasi totalità degli insegnati è di nazionalità estera. Attualmente, quindi, potranno eventualmente avere i requisiti per essere annoverate fra le associazioni di arte e cultura, alle quali è consentito calcolare la quota di riserva sul solo personale amministrativo e tecnico-esecutivo o in alternativa potranno chiedere l'esonero parziale dagli obblighi in materia di collocamento, in considerazione della particolarità delle loro esigenze occupazionali, pagando il conseguente contributo di esonero.

Soltanto per le aziende ex pubbliche "privatizzate", come ad esempio le Poste s.p.a. o talune banche, permane uno speciale **regime di gradualità**, tuttora operante, in virtù del quale, al fine di contemperare l'assolvimento degli obblighi in materia di collocamento con il mantenimento degli equilibri economici e gestionali, con apposita autorizzazione ministeriale può essere consentita la copertura graduale della quota d'obbligo, dilazionata nel tempo, ma comunque in misura non inferiore al 12% delle nuove assunzioni effettuate successivamente alla trasformazione della loro natura giuridica da pubblica a privata⁷². Da gennaio 2017 sono abrogate le disposizioni che, per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti e per le associazioni senza scopo di lucro, rinviavano l'insorgere dell'obbligo di riserva a favore dei disabili alla scadenza dei dodici mesi successivi alla prima nuova assunzione ovvero a sessanta giorni dopo un'eventuale seconda nuova assunzione, norme risultate di non facile applicazione concreta⁷³.

Può ritenersi tuttavia valido, invece, l'orientamento che esclude l'insorgenza dell'obbligo qualora, per effetto di successive riduzioni di personale, l'organico torni al di sotto della soglia di legge prima della scadenza del termine previsto per adempiere⁷⁴.

Dal momento in cui insorge l'obbligo, infatti, decorre il termine di sessanta giorni per provvedere ai conseguenti adempimenti⁷⁵ e naturalmente nessuna sanzione potrà essere irrogata fino a quel momento⁷⁶.

Computo dell'organico aziendale

Considerato che l'obbligo di riserva a favore delle categorie protette è stabilito in ragione delle dimensioni dell'organico aziendale, risulta determinante stabilire con quali modalità esso debba essere computato. Al riguardo la normativa prevede espressamente alcune ipotesi di esclusione dal computo, da ritenersi eccezionali, tassative e di stretta interpretazione secondo il Ministero del lavoro⁷⁷, per le seguenti categorie di dipendenti⁷⁸:

⁷² art. 4, comma 11-bis, [L. n. 236/1993](#); D.M. Lavoro 15/05/2000).

⁷³ art. 3, commi 2 e 3 della [L. n. 68/1999](#), abrogati dall'art. 3 del [D.Lgs. n. 151/2015](#).

⁷⁴ Min. Lavoro, circ. n. 41/2000.

⁷⁵ art. 2, 4° comma, [D.P.R. n. 333/2000](#).

⁷⁶ art. 8 [D.P.R. n. 333/2000](#).

⁷⁷ interpelli n. 57/2009 e n. 10/2010.

⁷⁸ art. 4 [L. n. 68/1999](#); art. 3 [D.P.R. n. 333/2000](#).

- 1) i lavoratori assunti a norma della stessa legge 68/1999;
- 2) i dirigenti;
- 3) i lavoratori con contratto a tempo determinato fino a 6 mesi;
- 4) i soci lavoratori di cooperative di produzione e lavoro;
- 5) i lavoratori a domicilio;
- 6) i lavoratori impiegati all'estero;
- 7) i contratti di apprendistato, i contratti di inserimento (stipulabili fino al 31/12/2012), di reinserimento ed i contratti di formazione e lavoro (ancora teoricamente utilizzabili solo dalle pubbliche amministrazioni, a seguito della sua abolizione per i datori di lavoro privati, con l'introduzione del contratto di inserimento, anch'esso escluso dal computo dell'organico aziendale a norma dell'art. 59 del [D.Lgs. n. 276/2003](#));
- 8) Per i **servizi di polizia, protezione civile e difesa nazionale**, il collocamento dei disabili è previsto nei soli servizi amministrativi⁷⁹ ed analogamente devono ritenersi esclusi dalla base di computo anche gli autosoccorritori del servizio di pronto soccorso '118', connotato dalle medesima necessità di fronteggiare tempestivamente situazioni di emergenza per tutelare beni di rilevanza costituzionale, qual è indubbiamente il diritto alla salute ed all'assistenza sanitaria⁸⁰, così come le guardie giurate degli istituti di vigilanza, in considerazione dei requisiti psicofisici prescritti per ottenere il porto d'armi ed il decreto prefettizio di nomina a guardia giurata, a norma del Testo unico delle leggi di pubblica sicurezza⁸¹, ma non il restante personale addetto a mansioni di semplice attesa e custodia e prevenzione antincendio⁸².
- 9) Per alcune **associazioni ed istituzioni senza scopo di lucro**, la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative, individuato in base alle norme contrattuali e regolamentari applicate da quegli stessi organismi. Più precisamente si tratta di "partiti politici, organizzazioni sindacali ed organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione"⁸³, "enti ed associazioni d'arte e cultura e istituti scolastici religiosi, che operano senza scopo di lucro"⁸⁴, "Istituti Pubblici di Assistenza e Beneficenza"⁸⁵.
- 10) Non si computa neppure il **personale viaggiante delle aziende di trasporto** aereo, marittimo e terrestre, nonché il personale direttamente adibito ad assicurare l'esercizio e la regolarità delle aree operative dell'attività di trasporto degli **impianti a fune**⁸⁶.

⁷⁹ art. 3, 4° comma, [L. n. 68/1999](#).

⁸⁰ Min. Lavoro, intervento n. 20/2012.

⁸¹ Min. Lavoro, prot. 1238/2001.

⁸² Min. Lavoro, intervento n. 19/2013.

⁸³ art. 3, 3° comma, [L. n. 68/1999](#).

⁸⁴ art. 2, 6° comma, [D.P.R. n. 333/2000](#).

⁸⁵ art. 3, 7° comma, [D.P.R. n. 333/2000](#).

⁸⁶ art. 78, 9° comma, [L. n. 388/2000](#).

L'esenzione riguarda esclusivamente le aziende, pubbliche e private, esercenti attività di trasferimento di persone o cose e come tali iscritte nel registro delle imprese, a norma dell'art. 2188 e dell'art. 2195, n. 3) del codice civile⁸⁷, che pertanto sono tenute ad osservare l'obbligo di riserva soltanto sul restante personale non viaggiante, qualora raggiunga le quindici unità.

Nessuna esclusione, invece, è prevista per il personale viaggiante di altre imprese non esercenti l'attività di trasporto, ad esempio gli esercizi commerciali dotati di fattorini o autisti o le imprese che curano la ristorazione sui treni, come ribadito rigorosamente anche dal Ministero del lavoro⁸⁸. Tali aziende potranno soltanto evidenziare le loro difficoltà ai fini di un'eventuale esonero parziale dall'obbligo di riserva, che tuttavia, come si vedrà, rappresenta una soluzione limitata e comunque onerosa.

11) Dal 2008, sono esclusi il personale di cantiere e gli addetti al trasporto del **settore edile**⁸⁹, compreso il personale operante in montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere, indipendentemente dall'inquadramento previdenziale nel settore edile e dal contratto collettivo applicato⁹⁰.

Al riguardo, si ritiene di poter escludere tutto il personale impiegato nei cantieri edili, anche in maniera non continuativa o non prevalente, ma comunque significativa e non conciliabile con la condizione di disabilità, compresi i supervisori, alle dipendenze di imprese che svolgono lavori edili e di ingegneria civile annoverati nell'allegato X del [D.Lgs. n. 81/2008](#) (Testo unico in materia di sicurezza sul lavoro)⁹¹.

12) Dal 2011, sono esclusi inoltre i lavoratori del **settore minerario**, che prestano la loro attività nel sottosuolo o sono adibiti alla movimentazione o al trasporto del minerale⁹².

Riguardo alla **nozione di dirigente**, deve precisarsi che a questi fini essa va intesa in senso stretto e pertanto non comprende il cosiddetto personale direttivo, funzionari e quadri intermedi, ma soltanto i veri e propri dirigenti (Min. Lavoro, circolare 06/06/1991, n. 89), definiti dalla contrattazione collettiva come coloro che, pur soggetti al vincolo di subordinazione, ricoprono nell'impresa un ruolo caratterizzato da elevata professionalità, autonomia e

⁸⁷ Min.Lavoro, interpello n. 57/2009 e n. 1/2010.

⁸⁸ Min.Lavoro, interpello n. 57/2009 e n. 10/2010.

⁸⁹ art. 1, comma 53, [L. n. 247/2007](#), cosiddetta *Protocollo welfare*

⁹⁰ art. 4, [L. n. 68/1999](#), come modificato dall'art. 4, c. 27 , [L. n. 92/2012](#). Per personale di cantiere, escluso dal computo, si intende, non solo quello operante nelle imprese appartenenti al settore edile, ma anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere, indipendentemente dall'inquadramento previdenziale e quindi indipendentemente dalla circostanza che l'impresa sia classificabile come edile, o che applichi un contratto collettivo del settore edilizia (www.cliclavoro.gov.it, FAQ n. 21).

⁹¹ Precedentemente individuate nell'allegato 1 al [D.Lgs. n. 494/1996](#) ("Direttiva cantieri"). Sull'individuazione delle aziende del settore edile, cfr. Min. Lavoro, 28/09/2006, n. 29.

⁹² art. 5, comma 2, della [L. n. 68/1999](#), come modificato dall'art. 2, comma 12-quater, [L. n. 10/2011](#).

potere decisionale, che si esplica nella funzione di promozione, coordinamento, gestione e realizzazione degli obiettivi dell’impresa.

Nei comuni privi di personale con qualifica dirigenziale, qualora le funzioni dirigenziali siano attribuite ai funzionari responsabili degli uffici o dei servizi, con provvedimento motivato del Sindaco a norma dell’art. 109 del [D.Lgs. n. 267/2000](#), anche costoro possono essere esclusi dal computo, in quanto dirigenti in senso sostanziale, collocati in posizione apicale⁹³.

Non possono essere esclusi, invece, i **ricercatori e tecnologi** di cui all’art. 12 del C.C.N.L. degli enti di ricerca e sperimentazione, che per quanto “non gerarchicamente subordinati alla dirigenza”, perché dotati di autonomia gestionale, tuttavia non rientrano organicamente nella stessa e di conseguenza che non possono essere “scomputati” ai fini del calcolo della percentuale d’obbligo di cui alla [L. n. 68/1999](#)⁹⁴.

La nozione di **personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative** degli enti senza scopo di lucro, include tutto il personale, operaio o impiegatizio, che svolge compiti e funzioni preparatorie e strumentali necessari al raggiungimento dello scopo ideale perseguito dall’ente. Nel caso di un’istituzione scolastica religiosa, deve essere computato ai fini del collocamento obbligatorio dei disabili anche il personale docente, con esclusione soltanto di quanti esercitano le funzioni di culto costituenti diretta ed immediata espressione delle finalità proprie dell’istituto religioso⁹⁵.

Devono ritenersi esclusi dalla base di computo i **lavoratori socialmente utili** (L.S.U.) assunti in applicazione dell’articolo 7 del [D.Lgs. n. 81/2000](#), che come rammenta il Ministero del Lavoro, fa riferimento ai soli datori di lavoro privati, enti pubblici economici, cooperative e loro consorzi ed ai soli lavoratori impiegati in lavori socialmente utili per almeno 12 mesi negli anni 1998-99. Al di fuori di questi limiti, i lavoratori socialmente utili sono computabili secondo le regole ordinarie e quindi, in particolare, non potranno essere esclusi dalla base di computo i lavoratori socialmente utili assunti da datori di lavoro pubblici⁹⁶.

Riguardo alla computabilità delle assunzioni a **tempo determinato** di durata superiore a sei mesi, a seguito delle modifiche introdotte all’art. 4 dapprima dall’art. 4, c. 27 , della [L. n. 92/2012](#) e poi dall’art. 46-bis del [D.L. n. 83/2012](#), convertito in [L. n. 134/2012](#), sorprende la mancata considerazione dell’eventualità che possa trattarsi di contratti a termine per ragioni sostitutive, che non comportano in realtà nessun effettivo incremento occupazionale, come ad esempio, nel caso di sostituzione di una lavoratrice in congedo di maternità anticipata.

Per le **attività di carattere stagionale**, individuate dal [D.P.R. n.](#)

⁹³ Min. Lavoro, interpello n. 24/2009.

⁹⁴ Min. Lavoro, Interpello n. 50/2011.

⁹⁵ Min. Lavoro, interpello n. 31/2008.

⁹⁶ Circolare n. 2/2010.

1525/1963, i sei mesi di durata del rapporto di lavoro si calcolano sulla base delle corrispondenti giornate lavorative, anche non continuative, effettivamente prestate nell'arco dell'anno solare⁹⁷. In attesa di più autorevoli chiarimenti ministeriali, un riferimento normativo può essere rinvenuto nell'articolo 7, 2° comma, della L. n. 388/2000, che ai fini delle agevolazioni fiscali equipara un'assunzione a tempo pieno ed indeterminato ad un impiego stagionale per almeno 230 giornate all'anno. Rapportando tale riferimento normativo a sei mesi su dodici, può ragionevolmente ritenersi che il numero delle “*corrispondenti giornate lavorative*”, non computabili ai fini del collocamento obbligatorio, per le attività di carattere stagionale sia pari a 115 giornate all'anno.

I lavoratori assunti con contratto a **tempo parziale**, si computano in proporzione all'orario svolto, sommando le ore svolte da ciascuno e rapportando la somma così ottenuta al corrispondente numero di unità a tempo pieno, arrotondando solo alla fine il risultato del calcolo (art. 4 L. n. 68/1999).

Si computano anche i lavoratori impiegati in una **somministrazione di lavoro** da parte di un'Agenzia per il lavoro autorizzata, in quanto la Corte Costituzionale, con sentenza n. 50 del 28/01/2005, ha dichiarato l'incostituzionalità per eccesso di delega della norma che ne prevedeva l'esclusione: l'art. 22, 6° comma, del D.Lgs. n. 276/2003. Salvo naturalmente verificare se, come spesso accade, i lavoratori in somministrazione possano essere esclusi dal computo perché assunti con contratto a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi.

I lavoratori a domicilio sono esclusi dal computo, ma sul **tele-lavoro**, che pure presenta caratteri analoghi, la norma non dice nulla e la giurisprudenza è stata in passato contraria all'esclusione dal computo dei cosiddetti tele-lavoratori dall'organico dell'unità produttiva, in quanto il lavoratore che opera *on line* andrebbe considerato come “*lavoratore esterno computabile nell'organico dell'unità produttiva cui la sua attività è riferibile*”⁹⁸. Il prospetto telematico attualmente messo a disposizione da parte dei servizi competenti, in ogni caso, esclude automaticamente anche i telelavoratori.

A rigore, dovrebbero essere computati anche i dipendenti acquisiti a seguito di un **cambio d'appalto**, nei settori in cui la contrattazione collettiva prevede l'obbligo di assorbire il personale già impiegato dal precedente appaltatore, come quelli della pulizia e della ristorazione, ma nel caso degli appalti di pulizia, preoccupandosi anche dell'inevitabile decadenza dell'impresa che risultasse inottemperante all'obbligo di riserva, il Ministero del Lavoro ha ritenuto che “*l'applicazione rigida del meccanismo delle quote determinerebbe una crescita esponenziale degli obblighi di assunzione, a*

⁹⁷ art. 3, 6° comma, D.P.R. n. 333/2000.

⁹⁸ Cass. n. 6413/1993; Cass. n. 6277/1998.

fronte di una successiva contrazione al termine dell'appalto” e pertanto ha disposto “che il numero dei lavoratori acquisito non sia considerato ai fini del compito della quota d’obbligo...calcolando la riserva sulla base dell’organico già in servizio al momento dell’acquisizione dell’appalto...ferma restando la permanenza in servizio dei disabili provenienti dall’impresa cessata”⁹⁹.

Si osserva, allora, che le medesime considerazioni dovrebbero valere anche in tutti gli altri casi nei quali è previsto l’obbligo di mantenere i livelli occupazionali, come nel settore della ristorazione e dovrebbero comportare anche la non computabilità dei disabili provenienti dal precedente appaltatore ai fini della copertura della quota d’obbligo dell’impresa subentrante ed infine presupporrebbero una situazione occupazionale relativamente transitoria, per cui resterebbe da chiarire fino a quando è possibile prostrarre tale beneficio, magari fino al successivo rinnovo del contratto d’appalto con la stessa impresa. Al riguardo, indubbiamente, sarebbero auspicabili ulteriori chiarimenti.

Computo della quota d’obbligo

L’organico aziendale ottenuto escludendo dal computo le casistiche di cui si è detto, costituisce la base di calcolo per determinare la quota di riserva a favore delle categorie protette, nella percentuale stabilita dalla legge, con arrotondamento all’unità inferiore delle frazioni fino al 0,5 ed arrotondamento all’unità superiore delle frazioni superiori a 0,5¹⁰⁰.

Naturalmente è possibile che la quota risulti già coperta, in tutto o in parte, da dipendenti in servizio, appartenenti alle categorie protette, che possano essere computati ai fini del collocamento obbligatorio dei disabili.

In primis, naturalmente, sono computabili a questi fini i lavoratori precedentemente assunti a norma della stessa [L. n. 68/1999](#).

Oltre a questi, però, sono computabili ai fini dell’adempimento dell’obbligo di riserva anche i lavoratori già assunti alla data del 18 gennaio 2000, in ottemperanza alla previgente normativa in materia di collocamento obbligatorio, che la legge impone comunque di mantenere in servizio, anche in sovrannumero rispetto alle attuali percentuali di riserva (art. 18, 1° comma).

Fra questi, un discorso particolare meritano i **familiari e profughi** appartenenti alle categorie cui l’articolo 18, 2° comma, della [L. n. 68/1999](#). Diverse circostanze, in passato, hanno portato i datori di lavoro ad assumerne in organico una percentuale ben superiore alla speciale quota dell’ 1%, che è attualmente prevista a loro favore.

La previgente [L. n. 482/1968](#), infatti, riservava a questa categoria una quota del quindici per cento delle assunzioni obbligatorie ed inoltre ne

⁹⁹ Min.Lavoro, 06/08/2001, circ. n. 77.

¹⁰⁰ art. 4, 2° comma, [L. n. 68/1999](#).

consentiva l'avviamento anche a “scorrimento”, vale a dire in sostituzione di altre categorie protette di cui si riscontrava la carenza – ad esempio gli invalidi di guerra – ovvero la inidoneità in relazione alle mansioni da svolgere, particolarmente pericolose, insalubri, faticose o altamente specializzate. Oggi non è più così e, come si vedrà, l'esonero parziale per l'eventuale incompatibilità delle mansioni può essere solo “monetizzato”.

Per un triennio, allora, la normativa ha transitoriamente consentito di computare anche i familiari e profughi assunti in eccedenza ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di riserva a favore delle altre categorie protette, in una sorta di quota unica complessiva pari all'otto per cento¹⁰¹.

Venuta meno tale possibilità, dal 1 gennaio 2004, a rigore essi sarebbero computabili esclusivamente ai fini dell'assolvimento della specifica quota dell'1% loro riservata, tuttavia la legge ne concede ancora una parziale computabilità anche *“ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di cui all'articolo 3 della citata L. n. 68/1999”*, vale a dire ai fini della copertura della quota prevista in via generale a favore di tutte le altre categorie protette, *“nei limiti della percentuale prevista dall'articolo 18”*: l'uno per cento¹⁰².

Nella stessa percentuale, inoltre, essi contribuiscono a ridurre la base di calcolo della quota di riserva, anche per le altre categorie. Difatti solo entro tale percentuale possono essere considerate fra le assunzioni effettuate *“ai sensi della presente legge”*, che l'articolo 4 della L. n. 68/1999 esclude dal computo dell'organico a questi fini¹⁰³.

Ad esempio, come spiega il Ministero del Lavoro con la nota prot. n. 257 del 21/02/2005, nel caso di un'azienda con un organico complessivo di 1000 unità, di cui 50 disabili ai sensi dell'articolo 3 e 20 familiari o profughi ai sensi dell'articolo 18, si procede nel modo seguente.

In primo luogo, occorre individuare la base di calcolo della quota di riserva, escludendo dall'organico le assunzioni effettuate a norma della L. n. 68/1999, vale a dire i 50 disabili in forza ed un numero di familiari o profughi comunque non superiore alla percentuale dell' 1% dell'organico, quindi nell'esempio prospettato solo 10, ottenendo così una base di calcolo di 940 dipendenti computabili.

In secondo luogo, sulla base di calcolo ottenuta, bisogna determinare la quota dell' 1% riservata ai familiari e profughi, per verificarne la copertura e per appurare l'eventuale eccedenza di lavoratori appartenenti a queste categorie. Nell'esempio prospettato, tale percentuale corrisponde a 9,4 unità, da arrotondare a 9, con eccedenza degli altri 11 in forza.

Quindi, in virtù di tale eccedenza, si considera parzialmente assolto l'obbligo di riserva a favore delle altre categorie protette, fino al limite di un

¹⁰¹ art. 11, 2° comma, D.P.R. n. 333/2000; art. 2 D.L. n. 236/2002 convertito in L. n. 284/2002.

¹⁰² art. 11 D.P.R. n. 333/2000.

¹⁰³ art. 3 D.P.R. n. 333/2000.

ulteriore 1% della base di calcolo, che nell'esempio prospettato corrisponde sempre a 9,4 unità. L'arrotondamento questa volta dovrà essere effettuato solo al termine del calcolo.

Di conseguenza, nell'esempio prospettato, la quota d'obbligo del 7%, corrispondente a 65,8 unità, può ridursi fino al 6 %, corrispondente a 56,4 unità, da arrotondare a 56 assunzioni obbligatorie, di cui 50 effettuate e 6 "scoperture".

In proposito, il Ministero ha ritenuto utile ribadire il datore di lavoro potrà computare ai fini dell'assolvimento della quota d'obbligo riservata ai disabili esclusivamente i familiari e profughi assunti, in eccedenza rispetto alla quota dell'1% oggi loro riservata dall'articolo 18, anteriormente all'entrata in vigore della [L. n. 68/1999](#)¹⁰⁴.

A seguito delle semplificazioni introdotte dal [D.Lgs. n. 151/2015](#), sono computabili ai fini della copertura della quota d'obbligo anche i lavoratori disabili **assunti direttamente**, al di fuori delle procedure gestite dai servizi competenti, purché portatori di un'invalidità non inferiore al 60% (anziché al 46%) o alla 6^a categoria del testo unico delle pensioni di guerra (anziché 8^a) o di un'invalidità intellettuale e psichica superiore al 46%¹⁰⁵.

“Con esclusivo riferimento all’ambito privatistico” (secondo la circolare n. 2/2010) è riconosciuta inoltre la possibilità di computare ai fini dell'assolvimento della quota d'obbligo anche i propri dipendenti colpiti da **disabilità sopravvenuta** dopo l'assunzione, benché evidentemente non avviati al lavoro dai servizi competenti per il collocamento obbligatorio, in quanto all'epoca non disabili, alla triplice condizione che:

- l'invalidità determini inabilità a svolgere le proprie mansioni;
- non sia stata causata dalla violazione delle norme di sicurezza da parte dello stesso datore di lavoro;
- la percentuale di invalidità civile sia almeno pari al 60% (anziché al 46%), mentre se si tratta di invalidità derivante da causa di lavoro è sufficiente l'ordinaria misura del 34%¹⁰⁶.

La ragione di una simile disparità francamente sfugge, a fronte di un comportamento del datore di lavoro, che mantiene in servizio i propri dipendenti divenuti disabili, meritevole semmai di essere incentivato. Anche perché non è difficile paventare il rischio di dimissioni “concordate” e seguite da una immediata richiesta nominativa di assunzione, attraverso le procedure del collocamento obbligatorio, dello stesso lavoratore, divenuto disabile con percentuale d'invalidità compresa fra il 46% ed il 59%, altrimenti non computabile.

Rispondendo ad interpello dell'Ordine dei consulenti del lavoro, il Ministero del Lavoro ha precisato che la computabilità dei lavoratori in possesso della certificazione attestante il grado di invalidità sopravvenuta

¹⁰⁴ Min. Lavoro, interpello 03/03/2008, n. 6.

¹⁰⁵ art. 4, comma 3-bis, [L. n. 68/1999](#) Introdotto dall'art. 4 del [D.Lgs. n. 151/2015](#).

¹⁰⁶ art. 3, commi 2 e 4, [D.P.R. n. 333/2000](#).

richiesto dalla norma, non è subordinata alla preventiva iscrizione nelle liste del collocamento obbligatorio dei disabili, né ad alcuna autorizzazione o convenzione, bensì ad una semplice comunicazione ai Servizi competenti¹⁰⁷, essendo legata a presupposti “di fatto”, che non necessitano di alcuna valutazione discrezionale¹⁰⁸.

Il Ministero inoltre precisa che, qualora il dipendente abbia ottenuto la necessaria certificazione in costanza di rapporto di lavoro, non può considerarsi imputabile al datore di lavoro la scopertura determinatasi nel lasso di tempo intercorso fra la richiesta di verifica dello stato invalidante e la successiva visita medica ed anche le procedure di avviamento obbligatorio eventualmente in corso da parte dei Servizi competenti, saranno sospese fino all'esito dell'accertamento sanitario, in misura corrispondente al numero dei lavoratori per i quali sia richiesta la visita di controllo¹⁰⁹. In caso di esito negativo, tuttavia, anche al fine di evitare possibili manovre dilatorie, potrà valutarsi caso per caso, in concreto, l'eventuale imputabilità al datore di lavoro della scopertura venutasi a determinare nel lasso di tempo intercorso fra la sospensione delle procedure di avviamento e l'accertamento medico, in particolare quando non sia stata riscontrata alcuna invalidità ovvero sia stata riscontrata una percentuale di invalidità notevolmente e quindi prevedibilmente inferiore alla soglia utile ai fini del collocamento obbligatorio¹¹⁰.

I lavoratori appartenenti alle categorie protette assunti a **tempo parziale** possono essere computati come unità intere ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di riserva, se svolgono un orario superiore al 50%¹¹¹ per considerazioni fondate sulla promozione dell'occupazione dei disabili e sulla piena dignità del contratto part-time (riprendendo peraltro principi già espressi sotto la vigenza della [L. n. 482/1968](#)). Appare invece più rigorosamente ancorato al criterio della proporzionalità, il parere del Dipartimento per la funzione pubblica, n. 5/2010. In ogni caso, la normativa consente espressamente ai datori di lavoro pubblici e privati con un organico compreso tra quindici e trentacinque dipendenti, di adempiere all'unica assunzione obbligatoria cui sono tenuti (con richiesta nominativa) assumendo a tempo parziale, con qualsiasi percentuale d'orario, un invalido che presenti una minorazione superiore al 50% o alla quinta categoria del

¹⁰⁷ Min. Lavoro, interpello 12/09/2008, n. 40.

¹⁰⁸ come conferma anche l'interpello n. 17/2010.

¹⁰⁹ Attraverso l'attivazione della procedura prevista dalla [L. n. 68/1999](#) e dall'atto di indirizzo e coordinamento successivamente emanato dalla Presidenza del consiglio dei Ministri il 13/01/2000: ad istanza del lavoratore, visita medica di accertamento da parte della Commissione sanitaria integrata di cui alla L. n. 104/1991 e successiva redazione della scheda professionale da parte del Comitato tecnico per la verifica della compatibilità delle mansioni svolte (M. Lavoro, n. 41/2000).

¹¹⁰ Min. Lavoro, interpello 12/09/2008, n. 40.

¹¹¹ Secondo l'orientamento espresso dal Ministero del Lavoro, con nota prot. n. 77 del 24 gennaio 2005

DPR n. 246/1997¹¹².

Fanno eccezione i **lavoratori a domicilio** appartenenti alle categorie protette, anche con modalità di tele-lavoro, la cui computabilità è invece subordinata alla condizione che l'imprenditore conferisca loro, in via continuativa, una quantità di lavoro corrispondente al normale orario di lavoro a tempo pieno¹¹³ anche apprestando quegli accomodamenti ragionevoli che sono richiesti dall'art. 27, lett. i) della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità del 13 dicembre 2006, ratificata e resa esecutiva in Italia dalla [L. n. 18/2009](#). Restano ferme, naturalmente, le garanzie previste dalla contrattazione collettiva a favore di tutti i tele-lavoratori, in tema di volontarietà, reversibilità, parità di orario e pari-opportunità ai fini della carriera. Il telelavoro può essere utilizzato per adempiere l'obbligo di riserva a favore dei disabili, anche nell'ambito delle convenzioni stipulate con i servizi competenti per il collocamento obbligatorio a norma dell'art. 11, [L. n. 68/1999¹¹⁴](#).

In linea di principio, in mancanza di qualsiasi disposizione contraria, si ritiene che l'assunzione dei lavoratori disabili possa avvenire con ogni tipologia di rapporto di lavoro subordinato, compreso il contratto di apprendistato ed il contratto a tempo determinato, purché ovviamente ne sussistano i requisiti di legge e la concorde volontà di entrambe le parti.

Al riguardo, però, il Ministero ha precisato che, salvo convenzioni con i servizi competenti (sulle quali si veda oltre), i lavoratori disabili assunti con contratto a tempo determinato, sono computabili ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di riserva solo se la durata del loro contratto è superiore a sei mesi, argomentando sulla base dell'art. 4 della [L. n. 68/1999](#), che esclude dalla base di computo i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata inferiore, sicché *a fortiori* devono ritenersi non computabili anche nella quota di riserva¹¹⁵.

Somministrazione da parte delle Agenzie per il lavoro

È ben noto che, di regola, i lavoratori forniti dalle Agenzie per il lavoro non sono computati nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione delle normative di legge o di contratto collettivo, salve quelle in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Per tale ragione non sono computati neppure ai fini del calcolo della quota di assunzioni che l'utilizzatore deve riservare a favore dei disabili¹¹⁶.

¹¹² art. 3, 5° comma, [D.P.R. n. 333/2000](#).

¹¹³ art. 4, 3° comma, [L. n. 68/1999](#).

¹¹⁴ art. 26, comma 5, [L. n. 183/2011](#).

¹¹⁵ Min. Lavoro, interpello 31/07/2009 n. 66). Nell'interpello si fa riferimento al previgente limite di nove mesi, poi ridotto a sei dalla "Riforma Fornero" (L. n. 92/2012).

¹¹⁶ art. 4, [L. n. 68/1999](#).

È forse meno noto, invece, che dal 25 giugno 2015 i lavoratori disabili inviati per missioni di durata non inferiore a dodici mesi parte dalle Agenzie per il lavoro autorizzate sono computabili ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di riserva e quindi della copertura della quota d'obbligo¹¹⁷.

Questa chiara scelta legislativa, di puntare con determinazione anche sui servizi per l'impiego privati, oltre che sui tradizionali servizi pubblici per il collocamento mirato dei disabili, oggettivamente apre la strada a nuove possibilità. Per i lavoratori disabili significa potersi avvalere di più soggetti, pubblici e privati, per riuscire ad inserirsi proficuamente nel mondo del lavoro e magari poter essere assunti a tempo indeterminato dalle Agenzie per il lavoro, anche se inviati in missioni a tempo determinato presso gli utilizzatori.

Per le agenzie autorizzate è l'occasione di mettere in campo le loro risorse e competenze in materia di selezione del personale e quegli strumenti di particolare flessibilità che la legge offre loro, per favorire l'inserimento lavorativo delle categorie più svantaggiate, in un segmento del mercato del lavoro che forse più di tutti necessita dei loro servizi professionali.

Ai datori di lavoro obbligati consente di coprire la quota di riserva avvalendosi della collaborazione professionale di questi intermediari qualificati, di conoscere attraverso la loro consulenza le agevolazioni e gli incentivi offerti a chi assume lavoratori disabili, di lasciare che siano loro ad occuparsi di tutte le procedure burocratiche e di sperimentare il buon esito dell'inserimento lavorativo prima di assumere la persona disabile alle proprie dipendenze, esercitando poi a ragion veduta la facoltà di richiesta nominativa.

Anche in questo campo, insomma, la somministrazione di lavoro potrà svolgere efficacemente la sua duplice funzione di flessibilità nei confronti dell'utilizzatore, ma anche di strumento avanzato di collocamento dei lavoratori, attraverso il quale le agenzie autorizzate non solo possono favorire l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, ma anche offrire occasioni concrete di inserimento lavorativo in azienda, come "anticamera" di una successiva possibile assunzione.

Comando, distacco e trasferimento

La circolare ministeriale 22/01/2010 affronta organicamente una serie di questioni rilevanti ai fini della corretta determinazione del numero dei dipendenti computabili in ciascuna unità locale in cui si articola l'organizzazione del datore di lavoro, quando i rapporti di lavoro siano interessati da vicende che comportano un mutamento, definitivo o temporaneo, del luogo di lavoro.

¹¹⁷ art. 34, comma 3, [D.Lgs. n. 81/2015](#).

Qualora il mutamento del luogo di lavoro sia definitivo, si parla di trasferimento ed il lavoratore non sarà più computato nell'organico dell'unità produttiva presso la quale è stato assunto, ma in quello dell'unità locale cui è stato destinato a seguito del trasferimento. Anche qualora si tratti di un lavoratore disabile, esso sarà escluso dalla base di computo e computato nella quota di riserva dell'unità locale di destinazione, anche se si trova in una provincia diversa da quella dove era stato originariamente avviato al lavoro dai servizi competenti.

Il distacco, invece, comporta un mutamento solo temporaneo del luogo di lavoro e secondo le indicazioni ministeriali determina effetti diversi per i datori di lavoro privati e per quelli pubblici.

Nel settore privato, il distacco temporaneo di un lavoratore a disposizione di un soggetto diverso dal datore di lavoro, avviene comunque per soddisfare un interesse proprio del datore di lavoro distaccante, che rimane l'unico responsabile del trattamento economico e normativo dovuto al lavoratore. Pertanto il lavoratore continuerà ad essere computato nell'organico dell'unità locale presso la quale prestava la propria attività lavorativa prima del distacco o, se disabile, a copertura della quota d'obbligo in quell'unità locale.

Nel settore pubblico, invece, il distacco o comando (quando avviene fra diverse pubbliche amministrazioni) è disposto nell'interesse dell'amministrazione distaccataria, con una sensibile modifica del rapporto di servizio del lavoratore distaccato, che viene inserito sia sotto il profilo organizzativo e funzionale, sia sotto il profilo gerarchico-disciplinare, nell'ambito dell'organizzazione di destinazione, che ne assume anche i conseguenti oneri patrimoniali¹¹⁸. Pertanto il lavoratore distaccato dovrà essere escluso dalla base di computo dell'amministrazione pubblica di appartenenza e computato invece nell'organico dell'ente presso il quale è stato distaccato.

¹¹⁸ Cass. 08/09/2005 n. 17842.

Il prospetto informativo

Entro il **31 gennaio** di ogni anno¹¹⁹, effettuata la ricognizione dell'organico aziendale e della copertura della quota d'obbligo, alla luce delle considerazioni fin qui esposte, la legge impone di darne periodicamente comunicazione ai servizi per il collocamento obbligatorio, presentando un dettagliato prospetto informativo, come una sorta di "fotografia" della situazione aziendale, alla data 31 dicembre dell'anno passato¹²⁰.

Tenuti a presentare il prospetto informativo sono i datori di lavoro soggetti all'obbligo di riserva e quindi soltanto quelli con almeno quindici dipendenti computabili, dopo aver operato le dovute esclusioni (come conferma la circolare del Min. Lavoro, n. 2/2010, superando le contrarie indicazioni precedentemente fornite con nota del 29/01/2009, prot. n. 13/III/2256, nella quale si invitavano tutti i datori di lavoro con almeno quindici dipendenti, anche qualora ne risultassero meno di quindici computabili, ad inviare ugualmente il prospetto informativo, per consentire ai servizi competenti di verificare la correttezza dei conteggi).

Nel prospetto deve essere specificato il numero complessivo dei lavoratori occupati, il numero di quelli computabili ed il numero di quelli, invece, non computabili nella base di calcolo della quota di riserva, nonché il numero di lavoratori appartenenti alle categorie protette computabili ai fini dell'assolvimento della quota d'obbligo e le mansioni disponibili per le eventuali ulteriori assunzioni obbligatorie ancora da effettuare fino alla completa copertura della quota stessa, nonché eventuali provvedimenti di compensazione, sospensione,esonero parziale o convenzioni¹²¹.

Il prospetto informativo vale anche quale richiesta di assunzione di un numero di aventi diritto al collocamento obbligatorio pari alle "scoperture" risultanti¹²². Anche in corso d'anno, qualora si verifichino variazioni rilevanti, il datore di lavoro ha la facoltà di scegliere se inviare entro sessanta giorni una semplice richiesta di assunzione integrativa rispetto al prospetto già inviato oppure un nuovo prospetto informativo aggiornato, che vale anche come richiesta di assunzione per le ulteriori scoperture risultanti, fermo restando che si tratta solo di una facoltà e non di un dovere, in quanto la legge impone di inviare il prospetto aggiornato solo il successivo 31 gennaio (come sottolinea opportunamente la circolare n. 2/2010).

I prospetti informativi presentati dalle aziende sono documenti pubblici e possono essere consultati presso i servizi competenti da parte di chi vi abbia motivo, nel rispetto del diritto di accesso di cui alla [L. n. 241/1990](#)

¹¹⁹ Per l'anno 2016 la comunicazione telematica dovrà essere effettuata entro il 29/2/2016 (v. Nota M.L. n. 6725 del 30/12/2015)

¹²⁰ art. 9, 6° comma, [L. n. 68/1999](#); D.M. 02/11/2010; Min.Lavoro 16/12/2008.

¹²¹ Min. Lavoro, D.M. 22.11.1999.

¹²² art. 9, 3° comma, [L. n. 68/1999](#).

^{123.}

Al fine di assicurare la **sempificazione delle procedure** ed una base di dati omogenea e condivisa sul tutto il territorio nazionale, la norma è stata riscritta ad opera del D.L. n. 112/2008, prevedendo l'adozione di un nuovo modello telematico di prospetto informativo, unitario e vincolante in tutte le Regioni, definito con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per l'innovazione e le tecnologie e previa intesa con la Conferenza Stato-Regioni e province autonome di Trento e Bolzano. Il nuovo modello di prospetto telematico è stato definito con D.M. 02/11/2010, che ha abrogato il precedente D.M. 22/11/1999. L'invio del prospetto informativo attraverso i sistemi telematici messi a disposizione dai servizi competenti è obbligatorio e di conseguenza l'impiego di altre modalità di trasmissione, da parte dei datori di lavoro, costituisce un'inadempienza sanzionabile¹²⁴.

Laddove non sia operativo un sistema telematico regionale, i datori di lavoro inviano il prospetto informativo attraverso il servizio informatico 'suppletivo' messo a disposizione sul sito internet del Ministero del Lavoro, che provvede ad inoltrarlo a tutte le Regioni interessate¹²⁵.

Le aziende aventi filiali dislocate in diverse Regioni, inviano il prospetto informativo attraverso il sistema informatico adottato dalla Regione dove è ubicata la sede legale¹²⁶. Ciò rappresenta indubbiamente una notevole semplificazione dell'obbligo originariamente previsto per i datori di lavoro aventi unità produttive dislocate in diverse province, di trasmettere un prospetto riepilogativo all'ufficio del luogo ove si trova la sede legale dell'azienda e tanti prospetti parziali, per ciascuna dipendenza, ad ognuno dei servizi territorialmente competenti (come prevedeva l'abrogato D.M. 22/10/1999).

La nozione di unità produttiva autonoma esige comunque una sufficiente "*indipendenza tecnica ed amministrativa*" nella gestione del personale, come ha precisato il Ministero, con particolare riguardo per le pubbliche amministrazioni. Difatti l'adempimento deve ritenersi a carico dell'ufficio cui compete la gestione del personale e pertanto gli uffici periferici privi di tali strutture ed attribuzioni si limiteranno a fornire le informazioni necessarie per l'invio di un unico prospetto informativo da parte della sede principale dell'ente, dove si concentrano le funzioni di gestione del personale, attraverso i sistemi informatici di quella sola Regione¹²⁷.

L'invio telematico è consentito anche a tutti gli operatori autorizzati all'attività di intermediazione nei rapporti di lavoro: consulenti, associazioni, agenzie per il lavoro, che utilizzeranno il sistema adottato dalla regione dove

¹²³ art. 9, 6° comma, [L. n. 68/1999](#).

¹²⁴ Min. Lavoro, 16/12/2008, prot. 8831.

¹²⁵ Min. Lavoro, 16/12/2008, prot. 8831.

¹²⁶ Min. Lavoro, 14/12/2011, prot. 7966.

¹²⁷ Min. Lavoro, 22/01/2010 n. 2; 16/12/2008, prot. 8831.

ha sede lo studio professionale, per tutte le aziende loro clienti, ovunque ubicate¹²⁸.

Dal 25 giugno 2008, inoltre, i datori di lavoro non sono più tenuti ad inviare un nuovo prospetto informativo se, rispetto all'ultimo prospetto inviato, non sono avvenuti mutamenti della situazione occupazionale¹²⁹, tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva (“*per non compromettere la reale portata semplificatrice della norma*”, come chiarito dal Ministero con la risposta ad interpello n. 65/2009, poi con la circolare n. 2/2010 e da ultimo con l’art. 5 del D.M. 02/11/2010).

In caso di inottemperanza, le imprese private e gli enti pubblici economici che non adempiano all’obbligo di presentare questa sorta di “fotografia” della situazione aziendale, entro il termine di legge, sono soggetti alla sanzione amministrativa in misura fissa, ma progressiva, di 635,11 euro più 30,76 euro per ogni giorno di ulteriore ritardo. Tale importo viene periodicamente aggiornato dal Ministero del Lavoro¹³⁰.

In questo caso la norma parla di “giorni” di calendario e non di “giorni lavorativi”, fermo restando il limite massimo, per ciascun anno, di 365 giorni¹³¹.

Trattandosi dell’omissione di un adempimento amministrativo – anche alla luce della circolare del Ministero del Lavoro n. 24/2004 – la violazione deve ritenersi sanabile a seguito di diffida da parte del personale ispettivo ex art. 13 [D.Lgs. n. 124/2004](#), con conseguente ammissione al pagamento di un quarto della sanzione prevista dalla legge in misura fissa, seppur progressiva, in caso di ottemperanza¹³².

Si osserva, inoltre, che la norma sanzionatoria fa espresso riferimento alle “imprese private” ed agli “enti pubblici economici” e pertanto non comprende alcuni altri soggetti, che pure sono tenuti alla presentazione del prospetto informativo, quali gli enti pubblici non economici ed i datori di lavoro non imprenditori, come le associazioni politiche e sindacali, nei confronti dei quali non pare quindi possibile adottare alcun provvedimento in caso di omissione o ritardo, per i noti principi di stretta legalità e divieto di analogia vigenti in materia di sanzioni amministrative o penali.

E’ forse appena il caso di ricordare che qualora il termine del 31 gennaio coincida con una festività, esso è prorogato al primo giorno successivo non festivo, ma tale proroga non opera qualora il termine cada di sabato¹³³.

Da ultimo si rileva che, secondo il consolidato orientamento

¹²⁸ Min. Lavoro, 16/12/2008, prot. 8831.

¹²⁹ art. 9, 6° comma, L. n. 68/1999, come modificato dall’art. 42, 4° comma, del D.L. n. 112/2008, convertito in L. n. 133/2008.

¹³⁰ , a norma dell’art. 15, 5°comma, [L. n. 68/1999](#), da ultimo con D.M. 15/12/2010.

¹³¹ Min. Lavoro, 16/12/2008, prot. 8831.

¹³² Min. Lavoro, 16/12/2008, prot. 8831.

¹³³ Min. Lavoro, 16/12/2008, prot. 8831; Min. Lavoro, interpello 22/12/2005, n. 3146.

ministeriale, non esiste una specifica sanzione per l'invio di un prospetto inesatto o lacunoso, che tuttavia potrà comportare le sanzioni previste per la mancata copertura della quota d'obbligo per causa imputabile al datore di lavoro, qualora abbia fuorviato o rallentato l'attività dei servizi competenti e salvo comunque l'errore scusabile, ai sensi dell'articolo 3 della [L. n. 689/1981](#)¹³⁴.

La richiesta di avviamento

Entro **sessanta giorni** dal momento in cui sorge l'obbligo, sulla base dell'organico dichiarato nel prospetto informativo, escludendo i soggetti non computabili a questi fini, i datori di lavoro devono presentare ai servizi per il collocamento obbligatorio la richiesta di assunzione dei lavoratori appartenenti alle categorie protette mancanti a coprire la quota d'obbligo. Tale richiesta che, come opportunamente precisa la norma, si intende presentata anche attraverso l'invio del prospetto informativo, considerato che esso contiene già tutte le indicazioni necessarie ai servizi competenti¹³⁵. Il regolamento precisa che il termine di sessanta giorni decorre dal giorno successivo a quello in cui insorge l'obbligo¹³⁶, termine elevato a novanta giorni per i datori di lavoro del settore minerario, con l'esclusione del personale di sottosuolo o adibito alle attività di movimentazione e trasporto del minerale¹³⁷.

A seguito delle semplificazioni introdotte a decorrere dal 24 settembre 2011, i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici assumono gli aventi diritto mediante **richiesta nominativa** di avviamento ai servizi competenti. La richiesta nominativa può essere preceduta dalla richiesta di effettuare una preselezione degli iscritti sulla base delle qualifiche richieste e secondo le modalità concordate con il datore di lavoro.

In caso di mancata assunzione con richiesta nominativa entro il termine di 60 giorni, i servizi competenti procedono all'**avviamento numerico** dei lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra specificamente concordata con il datore di lavoro sulla base delle qualifiche disponibili. Gli uffici possono procedere anche previa chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro¹³⁸.

Sono quindi superate le previgenti disposizioni normative che invece imponevano una certa percentuale di assunzioni effettuate sulla base di

¹³⁴ Min. Lavoro, 09/10/2002, prot. 1549; interpello 20/03/2009 n. 26.

¹³⁵ art. 9, commi 1 e 3, [L. n. 68/1999](#).

¹³⁶ art. 7, 1º comma, [D.P.R. n. 333/2000](#).

¹³⁷ art. 2, comma 12-quater, [D.L. 225/2010](#), convertito in [L. n. 10/2011](#).

¹³⁸ art. 7, [L. n. 68/1999](#), Come modificato dall'art. 6 del D.Lgs. n. 151/2015 ("Decreto csemplificazioni").

avviamenti numerici da parte dei servizi competenti: oggi l'avviamento numerico è previsto solo come reazione di fronte all'inerzia del datore di lavoro tenuto all'assunzione.

In ogni caso, i disabili **psichici** possono essere avviato solo su richiesta nominativa, previa stipula di un'apposita convenzione con i servizi competenti¹³⁹.

In **mancanza di lavoratori con la qualifica richiesta** o con altra qualifica concordata con il datore di lavoro, gli uffici avviano lavoratori con qualifica simile, previo addestramento o tirocinio, che può essere svolto anche in regime di convenzione con lo stesso datore di lavoro o con le cooperative sociali. A tal fine viene convocato immediatamente il datore di lavoro, per valutare la disponibilità di lavoratori con mansioni simili o possibili soluzioni alternative ed eventualmente per stipulare una convenzione di inserimento lavorativo, che preveda lo svolgimento del necessario tirocinio formativo. Qualora il datore di lavoro non si presenti senza motivazione o comunque entro trenta giorni dalla data di convocazione, il servizio procede all'avviamento tenendo conto delle informazioni in suo possesso, desunte dalla richiesta di avviamento e dal prospetto informativo. Qualora l'avviamento non sia possibile, per causa a lui non imputabile, il datore di lavoro *“può”* presentare domanda di esonero parziale¹⁴⁰.

I **datori di lavoro pubblici**, entro il suddetto termine di sessanta giorni, adempiono all'obbligo di assunzione trasmettendo ai servizi competenti la richiesta di avviamento a selezione, per i profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo ed indicando procedure concorsuali per le qualifiche superiori, nelle quali i lavoratori appartenenti alle categorie protette hanno diritto alla riserva di un numero di posti pari alla complessiva quota d'obbligo, fino al limite del 50% dei posti messi a concorso o, in alternativa, trasmettendo ai servizi competenti una proposta di convenzione¹⁴¹.

La facoltà di richiesta nominativa da parte delle pubbliche amministrazioni, quindi, di regola non è consentita, con due sole eccezioni. La prima riguarda le vittime del terrorismo e della criminalità organizzata o del dovere, che indipendentemente dallo stato di disoccupazione, possono essere assunti per chiamata diretta nominativa nei ruoli delle pubbliche amministrazioni fino al quinto livello retributivo e nei ruoli dei Ministeri anche fino all'ottavo livello retributivo, nel limite del 10% dei posti vacanti per i livelli dal sesto all'ottavo¹⁴². La seconda eccezione riguarda le

¹³⁹ art. 9, 4º comma, [L. n. 68/1999](#).

¹⁴⁰ art. 7, commi 6, 7 e 8, [D.P.R. n. 333/2000](#). E' legittimo il rifiuto di un disabile con qualifica non corrispondente, anche se "simile" (fattispecie relativa ad un manovale inviato al posto di un muratore). Quest'ultima non va intesa in astratto, ma in concreto, come specificazione delle capacità di natura tecnico-professionale richieste per la collocazione del disabile all'interno della struttura produttiva (Cass. n. 15058/2010).

¹⁴¹ art. 7 [L. n. 68/1999](#) ed art. 7 [D.P.R. n. 333/2000](#).

¹⁴² art. 1, 2º comma, [L. n. 407/1998](#) e successive modificazioni.

convenzioni stipulate ai sensi dell'art. 11 della [L. n. 68/1999](#), le quali comunque devono essere improntate a criteri di trasparenza delle procedure di selezione dei soggetti segnalati dai servizi competenti¹⁴³. In ogni caso, si ritiene che le convenzioni stipulate dai datori di lavoro pubblici non possano comunque estendere la facoltà di richiesta nominativa oltre l'ambito dei profili per i quali è prevista dalla legge la possibilità di avviamento a selezione, venendosi altrimenti a scontrare con la necessità del pubblico concorso per l'accesso ai profili superiori della pubblica amministrazione. Un chiarimento in proposito viene dalle linee guida approvate dalla conferenza unificata Stato-Regioni ed autonomie locali (si veda oltre).

In caso di inottemperanza, trascorsi 60 giorni dalla data in cui sorge l'obbligo di assunzione, il datore di lavoro è soggetto ad una sanzione amministrativa di **62,77 euro**, per ciascun lavoratore disabile non occupato, per cause imputabili allo stesso datore di lavoro, e per ogni giorno lavorativo di "scopertura" della quota d'obbligo (importo periodicamente aggiornato dal Ministero del Lavoro, a norma dell'art. 15, 5°comma, [L. n. 68/1999](#), da ultimo con il D.M. 15/12/2010).

Le sanzioni pagate affluiscono al Fondo per i disabili gestito dalle Regioni, circostanza che ha comportato la individuazione di diversi "codici tributo" specifici per ciascuna Regione¹⁴⁴.

Trattandosi di un'omissione materialmente sanabile, provvedendo sia pure in ritardo a presentare la richiesta di avviamento, anche in questo caso si ritiene applicabile l'istituto della diffida da parte dell'ispettore ai sensi dell'art. 13 del [D.Lgs. n. 124/2004](#), con conseguente riduzione della sanzione amministrativa ad un quarto, in caso di ottemperanza da parte del datore di lavoro¹⁴⁵.

Si sottolinea che questa sanzione, a differenza di quella prevista per il mancato invio del prospetto informativo, si rivolge indistintamente a tutti i datori di lavoro soggetti agli obblighi in materia di collocamento obbligatorio, imprenditori e non imprenditori, pubblici e privati.

Si dovrebbe applicare, secondo l'art. 8 del DPR n. 333/2000, anche alla mancata osservanza dello specifico obbligo, posto a carico dei datori di lavoro con oltre 50 dipendenti dall'art. 18 della [L. n. 68/1999](#), di riservare una quota pari all'1% delle assunzioni a favore dei familiari delle vittime di guerra, di servizio o del lavoro e dei profughi rimpatriati, anche se tale previsione, non contenuta nella legge, appare francamente in contrasto con i principi di stretta legalità e divieto di analogia vigenti in materia di sanzioni amministrative¹⁴⁶.

La norma sanziona esclusivamente le omissioni dovute a "cause imputabili al datore di lavoro" e pertanto devono ritenersi giustificate e non

¹⁴³ art. 7, 4° comma, [D.P.R. n. 333/2000](#).

¹⁴⁴ art. 14 [L. n. 68/1999](#).

¹⁴⁵ Circ. Min. Lavoro n. 24/2004.

¹⁴⁶ art. 1 [L. n. 689/1981](#).

sanzionabili quelle “scoperture” dovute a circostanze ascrivibili allo stesso lavoratore disabile – quali la malattia o la mancata presentazione o l’indecisione sulla convenienza dell’assunzione – ovvero a ritardi burocratici dei servizi competenti.

Per le richieste numeriche, di conseguenza, non vi è dubbio che il datore di lavoro adempia ai propri obblighi semplicemente presentando entro i termini la richiesta di avviamento – che si intende presentata anche con il prospetto informativo – mentre non risponde degli eventuali successivi ritardi burocratici nel concreto avviamento del disabile da parte dei servizi competenti¹⁴⁷.

Per la quota che è possibile coprire con richiesta nominativa, invece, si è posto il problema se l’eventuale “scopertura” possa ritenersi comunque imputabile al datore di lavoro, che non abbia proceduto alla assunzione nominativa, pur avendo presentato regolarmente il prospetto informativo.

L’assunzione nominativa, però, rappresenta una facoltà e non un obbligo per il datore di lavoro, che pertanto può anche non esercitarla, senza incorrere in alcuna sanzione, purché alla mancata assunzione sopperisca la tempestiva presentazione del prospetto informativo, che come si è visto vale anche come richiesta di avviamento, cui dovrà fare seguito l’avviamento numerico da parte servizi competenti, avendo cura di avviare lavoratori con mansioni il più possibile adatte all’attività esercitata dal datore di lavoro.

Pertanto, solamente il rifiuto o l’ostacolo all’assunzione obbligatoria del lavoratore avviato dai servizi competenti, potrà comportare l’irrogazione delle sanzioni amministrative al datore di lavoro, che abbia tempestivamente presentato il prospetto informativo e non la semplice “scopertura”¹⁴⁸.

In un’ottica collaborativa, inoltre, pare opportuno che i servizi competenti facciano presente all’impresa interessata che il termine concesso è scaduto (o sta per scadere) e che di conseguenza si procederà all’avviamento numerico secondo le graduatorie, anche in ottemperanza all’obbligo di comunicazione dell’avvio del procedimento previsto dall’art. 7 della L. n. 241/1990.

Per quanto riguarda la **nozione di giorno lavorativo**, da utilizzare per calcolare l’importo della sanzione amministrativa, in attesa di auspicabili chiarimenti ministeriali, fra le possibili interpretazioni quella che fa riferimento all’orario di lavoro previsto dal contratto collettivo applicato in azienda comporterebbe, ad avviso di chi scrive, un’ingiustificata disparità di trattamento fra orari articolati su sei giorni ed orari articolati invece su cinque giorni settimana e lascerebbe comunque irrisolto il problema delle

¹⁴⁷ art. 9, 3° comma, [L. n. 68/1999](#).

¹⁴⁸(Min. Lavoro, parere 18/03/2003, prot. n. 325, peraltro in sintonia con la dottrina: PERA, Giust. Civ., 99, II, 323 e la giurisprudenza: “il certificato rilasciato dall’ufficio del collocamento obbligatorio attesta solo il rispetto da parte dell’impresa dell’obbligo di presentare il prospetto informativo di cui all’articolo 9, comma 6, della legge in parola.” (C.Stat. n. 1806/2002).

aziende dove coesistono diversi orari di lavoro. Più praticabile appare quindi la soluzione di considerare lavorativi tutti i giorni di calendario non festivi, indipendentemente dall'orario effettivamente praticato in azienda, ovvero quella più favorevole al trasgressore, di considerare comunque lavorativi solo cinque giorni alla settimana, salvi i festivi infrasettimanali (adottata ad esempio dalla Regione Emilia-Romagna, con la delibera di Giunta n. 1872 del 31/10/2000, per il calcolo del contributo esonerativo previsto dall'art. 5 della [L. n. 68/1999](#)).

L'irrogazione della sanzione compete alla Direzione Provinciale del Lavoro della provincia o delle province in cui risultino la singole scoperture¹⁴⁹. Perciò la legge impone ai servizi competenti di comunicare mensilmente alla Direzione territoriale del lavoro le inadempienze riscontrate, per l'attivazione dei conseguenti accertamenti¹⁵⁰.

Compensazione territoriale, sospensione temporanea,esonero parziale

L'obbligo di riserva a favore dei disabili e delle altre categorie protette deve essere rispettato a livello nazionale, facendo riferimento all'intero personale complessivamente occupato su tutto il territorio italiano, a prescindere dal numero dei dipendenti impiegati in ciascuna unità locale, anche qualora esso fosse molto esiguo. Sarà l'azienda a scegliere le unità locali dove intende procedere alle assunzioni obbligatorie, a seguito della semplificazione procedurale introdotta con decretazione d'urgenza a decorrere dal 13 agosto 2011¹⁵¹.

La **compensazione territoriale**, quindi, opera automaticamente sia per i datori di lavoro privati, sia per quelli pubblici (per questi ultimi a decorrere dal 24 settembre 2015¹⁵², che non devono far altro che darne comunicazione ai servizi competenti, attraverso il prospetto informativo annuale, indicando le assunzioni obbligatorie effettuate in ciascuna provincia, le eccedenze e le carenze portate in compensazione ed il numero delle "scoperture" residue a livello nazionale. Per i datori di lavoro pubblici, però, essa è limitata solo in ambito regionale (art. 5, comma 8-ter).

Analogamente, anche i gruppi societari possono effettuare un numero di assunzioni obbligatorie superiore a quello prescritto in alcune delle società controllate o collegate e portare in compensazione le eccedenze con le carenze riscontrate in altre società del medesimo gruppo, dandone comunicazione ai servizi competenti mediante la presentazione in via telematica di un unico

¹⁴⁹ Interpello Min. Lavoro, 20/03/2009, n. 29.

¹⁵⁰ art. 6 [L. n. 68/1999](#), come modificato dalla [L. n. 92/2012](#), c.d. "Riforma Fornero"

¹⁵¹ art. 5, comma 8 e segg., [L. n. 68/1999](#) Come modificato dall'art. 9 della L. n. 148/2011, recependo peraltro l'orientamento già espresso dal Ministero del lavoro, con l'interpello 10/07/2009 n. 57.

¹⁵² A seguito delle modifiche introdotte dall'art. 5, lett. c), del D.Lgs. n. 151/2015 ("Decreto semplificazioni").

prospetto informativo da parte della capogruppo, da cui risulti l'adempimento dell'obbligo ovvero il numero delle "scoperture" residue nell'intero gruppo nel suo complesso. In tal caso occorre inserire nell'apposito campo il codice fiscale dell'altra impresa del gruppo, dove verranno incrementate o ridotte le assunzioni obbligatorie in compensazione e, per assicurare la completezza delle informazioni, tutte le imprese coinvolte dovranno comunque presentare il prospetto informativo, anche se non singolarmente interessate da alcuna variazione rilevante dell'organico¹⁵³.

La nozione di gruppo di società controllate e collegate, anche a questi fini, è data dall'art. 2359 c.c., che definisce controllate le società soggette ad un'influenza dominante da parte di un'altra società, che dispone della maggioranza dei voti nell'assemblea ordinaria o di un numero di voti determinante o in virtù di particolari vincoli contrattuali; sono collegate le società su cui un'altra società esercita un'influenza notevole. Per i gruppi di società multinazionali, naturalmente, la compensazione opera solamente fra le società aventi sede in Italia.

Abolita la necessità dell'autorizzazione ministeriale, a seguito delle semplificazioni procedurali introdotte dal 13 agosto 2011, di conseguenza devono ritenersi superati i criteri ed i limiti previsti per il suo rilascio dal D.M. 24 aprile 2007, attuativo dell'abrogato art. 5 del [D.P.R. n. 333/2000](#), in particolare per la compensazione territoriale tra province del centro-nord e province del centro-sud¹⁵⁴.

La **sospensione temporanea** degli obblighi in materia di collocamento obbligatorio è concessa dai servizi competenti alle imprese che stiano attraversando un periodo di crisi aziendale ed occupazionale e più precisamente quando versi in stato di fallimento, liquidazione coatta amministrativa o amministrazione straordinaria senza prosecuzione dell'attività ovvero stia facendo ricorso alla C.I.G.S., anche in deroga¹⁵⁵ o a contratti di solidarietà difensivi o alla procedura di mobilità. In quest'ultimo caso, qualora la procedura di mobilità si concluda con il licenziamento dei lavoratori in esubero, la sospensione si protrae fino a quando perdura il loro diritto di precedenza nelle assunzioni da parte della stessa azienda¹⁵⁶ attualmente ridotto da dodici a sei mesi dall'ultimo dei licenziamenti effettuati a conclusione della procedura di mobilità¹⁵⁷.

Qualora l'istanza di sospensione per CIGS o mobilità riguardi imprese con unità produttive ubicate in più province, essa va inviata al servizio competente per la provincia dove è ubicata la sede legale, che provvede ad istruire la pratica e darne comunicazione ai servizi competenti delle altre

¹⁵³ Min. Lavoro, 14/12/2011, prot. n. 7966.

¹⁵⁴ Min. Lavoro, circ. n. 27/2011.

¹⁵⁵ Interpello n. 10/2012.

¹⁵⁶ art. 3, 5° comma, [L. n. 68/1999](#).

¹⁵⁷ art. 6, 4°comma, [D.Lgs. n. 297/2002](#).

province interessate¹⁵⁸.

In attesa dell'emanazione del provvedimento che ammette l'impresa a fruire degli ammortizzatori sociali, i servizi competenti, valutata la situazione aziendale, può autorizzare la sospensione in via transitoria, con provvedimento valido per un periodo non superiore a tre mesi, rinnovabile una sola volta.

La sospensione dell'obbligo di riserva cessa con il venir meno della situazione che l'ha originata, cui consegue il ripristino dell'obbligo di presentare ai servizi competenti la richiesta di avviamento, anche mediante l'invio di un nuovo prospetto informativo, entro i successivi sessanta giorni.

Nelle ipotesi di C.I.G.S. o di contratti di solidarietà difensivi, la norma precisa espressamente che la sospensione opera solo nell'ambito della provincia interessata ed in proporzione all'effettiva riduzione dell'attività aziendale. Nessuna limitazione del genere, invece, è espressamente prevista per le altre ipotesi di sospensione degli obblighi occupazionali e pertanto deve ritenersi che il fallimento e le altre procedure concorsuali ed il ricorso alla procedura di mobilità comportino la totale sospensione dell'obbligo di riserva su tutto il territorio nazionale¹⁵⁹.

La norma trascura completamente altre analoghe situazioni di oggettiva difficoltà aziendale, che tuttavia non integrano i presupposti del fallimento o dell'intervento della cassa integrazione guadagni straordinaria o dell'accesso alla procedura di mobilità, come ad esempio quando i licenziamenti siano meno di cinque o l'impresa non sia soggetta all'obbligo di contribuzione per la C.I.G.S. o la crisi si sia conclusa utilizzando altri strumenti, quali trasferimenti, incentivi alle dimissioni, trasformazioni di alcuni rapporti di lavoro a tempo parziale, demansionamenti, ecc... con il rischio che la rigidità della legge possa indurre le aziende ad adottare soluzioni altrettanto rigide in sede di trattativa sindacale per la gestione degli esuberi (trattativa oggi affidata alla mediazione delle Regioni, a seguito del decentramento di funzioni attuato dall'art. 3 del [D.Lgs. n. 469/1997](#)).

In proposito, il Ministero del Lavoro ha riconosciuto la sospensione dell'obbligo di riserva a favore degli istituti di credito, che pur essendo sottratti alla disciplina della cassa integrazione guadagni straordinaria, versino in condizioni di crisi e riconversione aziendale, tali da fare ricorso agli analoghi *fondi di solidarietà* di settore, istituiti con D.M. 28/04/1997, a norma dell'art. 2, comma 28, della [L. n. 662/1996¹⁶⁰](#) e con D.M. 157/2000, per gli istituti di credito cooperativo¹⁶¹.

Analogamente, il Ministero ha riconosciuto la sospensione dell'obbligo di riserva anche per i datori di lavoro che sottoscrivono accordi di "prepensionamento" con incentivo all'esodo ai sensi dell'art. 4 della [L. n.](#)

¹⁵⁸ art. 4 [D.P.R. n. 333/2000](#), come modificato dall'art. 18, comma 3, [D.L. n. 5/2012](#).

¹⁵⁹ Min. Lavoro, circolare n. 2/2010; interpello n. 30/2011; Cass. n. 10731/2011.

¹⁶⁰ Min. Lavoro, interpello 12/09/2008, n. 8).

¹⁶¹ Min. lavoro, interpello n. 44/2008.

[92/2012](#), considerato che il ricorso a tali procedure presuppone evidentemente una situazione di crisi aziendale, che ha determinato eccedenze di personale, da gestire con tale strumento, che rende temporaneamente impossibile adempiere all'obbligo di effettuare ulteriori assunzioni, in proporzione al numero di esuberi previsti e nei limiti dello stesso ambito provinciale¹⁶².

Più in generale, con la circolare n. 2/2010, inoltre, il Ministero del Lavoro “*rimette ai servizi competenti l'opportunità di individuare strumenti compatibili*” per fronteggiare ulteriori situazioni di difficoltà occupazionale, che pur non essendo contemplate dalla norma come cause di sospensione dell'obbligo di riserva, ugualmente rendono inesigibile un immediato assolvimento dell'obbligo, come nelle ipotesi di intervento della cassa integrazione guadagli ordinaria, auspicando anche un raccordo a livello territoriale con i servizi ispettivi delle Direzioni Provinciali del Lavoro, per evitare l'irrogazione di sanzioni in simili ipotesi di “scopertura”, che non possono ritenersi imputabili al datore di lavoro. Ad avviso di chi scrive, lo strumento più idoneo e compatibile con la normativa non può che essere il differimento dell'obbligo mediante la stipula di una convenzione ai sensi dell'art. 11, della [L. n. 68/1999](#).

L'**esonero parziale** dall'obbligo di assunzione può essere chiesto dai datori di lavoro privati e dagli enti pubblici economici, che occupano più di 35 dipendenti, (quindi tenuti ad effettuare più di un'assunzione obbligatoria), in ragione della particolarità, faticosità o pericolosità dell'attività lavorativa svolta, tale da risultare difficilmente compatibile con la residua capacità lavorativa di un disabile¹⁶³.

Qualora si tratti di lavorazioni che comportano un tasso di rischio INAIL superiore al 60%, i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici possono essere esonerati dall'obbligo di riserva relativamente agli addetti a tali lavorazioni con una semplice autocertificazione, resa contestualmente alla presentazione del prospetto informativo, compilando la casella appositamente predisposta, forse impropriamente, tra le ‘esclusioni’ e versando autonomamente il contributo dovuto al fondo per il diritto al lavoro dei disabili¹⁶⁴.

In tutti gli altri casi, la domanda di esonero va presentata al servizio competente per il luogo in cui si trova la sede legale, che qualora l'azienda sia articolata in diverse province, provvederà ad inoltrarla ai vari servizi competenti a rilasciare l'autorizzazione per le altre dipendenze. Il termine del procedimento è di 120 giorni, eventualmente prorogabile per motivate esigenze istruttorie fino a 150 giorni, previa comunicazione all'interessato, ma senza l'automatismo del silenzio-assenso, a differenza di quanto è

¹⁶² circolare n. 22/2014.

¹⁶³ art. 5 [L. n. 68/1999](#); D.M. 357/2000; Min. Lavoro 23/04/01 prot. 638/M96.

¹⁶⁴ art. 5, comma 3-ter, [L. n. 68/1999](#) come modificato dall'art. 5 , D.Lgs. n. 151/2015; Min. Lavoro, prot. 16522 del 12/12/2013.

previsto invece per la richiesta di compensazione territoriale.

La presentazione della domanda diesonero parziale autorizza la temporanea sospensione degli obblighi nella stessa misura in cui se ne chiede l'esonero¹⁶⁵ con conseguente possibilità di ottenere anche il certificato di regolarità richiesto ai fini della partecipazione alle gare di appalti pubblici, a norma dell'art. 17 della [L. n. 68/1999](#), nel quale sarà annotata anche la presentazione della domanda diesonero ed il versamento del contributo, che a questi fini dev'essere versato contestualmente alla domanda¹⁶⁶.

In caso di rigetto dell'istanza diesonero parziale, il datore di lavoro ha sessanta giorni di tempo per adempiere all'obbligo di assunzione ed alla presentazione del prospetto, così come avviene al termine di una sospensione temporanea degli obblighi in materia di collocamento obbligatorio¹⁶⁷.

Di norma l'esonero è comunque oneroso e parziale. Difatti comporta l'obbligo di pagare un contributo sostitutivo, fin dalla data di presentazione della domanda diesonero, pari a 30,64 euro al giorno per ciascun disabile non occupato¹⁶⁸ e di regola non può superare la misura massima del sessanta per cento della quota d'obbligo, con la sola eccezione delle aziende operanti nei settori della sicurezza e vigilanza o del trasporto privato, per le quali l'esonero può arrivare fino all'ottanta per cento della quota d'obbligo e delle lavorazioni ad alto rischio, per le quali come si è detto l'esonero è totale ed automatico.

Si osserva in proposito che la previgente disciplina stabiliva percentuali diesonero parziale calibrate e differenziate per i vari settori, mentre oggi è prevista soltanto una percentuale massima, lasciando quindi ai singoli servizi provinciali il compito di modulare e 'contrattare', caso per caso, la concreta portata dell'esonero parziale, con qualche rischio di assistere a comportamenti disomogenei da parte dei diversi uffici e disparità di trattamento fra aziende dello stesso settore.

In caso di omesso o inesatto versamento del contributo dovuto, il servizio competente diffida il datore di lavoro ad adempiere entro un congruo termine e, in mancanza, ne dà comunicazione alla Direzione Provinciale del Lavoro che provvede all'irrogazione della sanzione amministrativa prevista dalla legge, consistente nella maggiorazione del contributo dovuto su base annua dal 5% al 24%¹⁶⁹. Oltre alla decadenza dall'esonero parziale, che non potrà essere nuovamente concesso prima del decorso di almeno dodici mesi dal verificarsi della decadenza¹⁷⁰.

Viene da chiedersi se, in questo caso, abbia senso procedere alla diffida

¹⁶⁵ art. 5, 2° comma, D.M. n. 357/2000.

¹⁶⁶ art. 2, 4° comma, D.M. n. 357/2000.

¹⁶⁷ art. 5, 2° comma, D.M. n. 357/2000.

¹⁶⁸ L'importo originario di 12,91 euro, è stato aggiornato con D.M. 21/12/2007 (G.U. 04/02/2008), come previsto dall'art. 5, 6° comma, della L. n. 68/1999.

¹⁶⁹ art. 5, 5° comma [L. n. 68/1999](#).

¹⁷⁰ art. 2, 6° comma, D.M. n. 357/2000.

ex art. 13 del [D.Lgs. n. 124/2004](#), per quanto la violazione appaia astrattamente sanabile con il versamento, sia pure tardivo, della somma dovuta¹⁷¹, in considerazione del fatto che è già stata impartita ed ignorata la precedente analoga diffida da parte del servizio competente per il collocamento obbligatorio. Ad avviso di chi scrive, però, salvi futuri più autorevoli chiarimenti ministeriali, la lettera della norma non consente di stabilire un'equivalenza fra la diffida da parte di altri enti e quella da parte del personale ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro, che di conseguenza pare ugualmente tenuto a notificare una seconda formale diffida ad adempiere, con conseguente ammissione al pagamento della sanzione in misura minima, in caso di ottemperanza.

Si rammenta, infine, che il Ministero del Lavoro ha ribadito l'incompatibilità tra la presentazione della domanda di esonero parziale ed un'eventuale richiesta di compensazione territoriale a favore della stessa provincia, in quanto fondate su presupposti diametralmente opposti: l'uno prende atto di una particolare difficoltà di inserimento dei lavoratori disabili, l'altro vuole agevolare l'assunzione dei disabili nelle unità produttive che meglio possono impiegarli¹⁷².

La "Riforma Fornero" ha previsto l'emanazione di un nuovo regolamento ministeriale per disciplinare il procedimento di esonero parziale ed oneroso dall'obbligo di riserva, al fine di prevenire abusi, che avrebbe dovuto essere adottato entro due mesi dall'entrata in vigore della [L. n. 92/2012](#) (quindi entro il 18 settembre 2012)¹⁷³. Inoltre ha espressamente previsto l'obbligo di comunicare mensilmente alla Direzione territoriale del lavoro le autorizzazioni all'esonero rilasciate, per l'attivazione degli eventuali accertamenti di competenza¹⁷⁴.

Le convenzioni con i servizi competenti per il collocamento obbligatorio

A norma dell'art. 11 della [L. n. 68/1999](#), tutti i datori di lavoro, privati e pubblici, possono stipulare convenzioni con i servizi competenti, per concordare tempi e modalità di assolvimento dell'obbligo di riserva a favore dei disabili, con la possibilità di fruire di diverse agevolazioni:

- l'assolvimento dell'obbligo di riserva in maniera graduale e programmata;
- l'ampliamento della facoltà di richiesta nominativa e del periodo di prova;
- l'assunzione con contratto di lavoro a termine;
- la possibilità di coprire la quota d'obbligo mediante tirocini formativi o

¹⁷¹ Circolare M.L.P.S. n. 24/2004.

¹⁷² Circolari n. 41/2000 e 27/2011.

¹⁷³ Art. 4, comma 27, L. n. 92/2012.

¹⁷⁴ art. 6 [L. n. 68/1999](#), come modificato dalla [L. n. 92/2012](#), c.d. "Riforma Fornero".

contratto di apprendistato anche oltre gli ordinari limiti di età (la stessa facoltà è prevista per il contratto di formazione e lavoro, abrogato per i datori di lavoro privati dall'art. 86 del [D.Lgs. n. 276/2003](#)).

Il dettato normativo limita espressamente la possibilità di stipulare convenzioni alle sole assunzioni di lavoratori disabili, in senso stretto, escludendo quindi le altre categorie protette di lavoratori, che pur avendo diritto al collocamento obbligatorio, non sono affetti da disabilità¹⁷⁵.

Le convenzioni di inserimento temporaneo

L'art. 12 della [L. n. 68/1999](#)¹⁷⁶, consente di adempiere all'obbligo di riserva a favore dei disabili anche mediante convenzioni di inserimento temporaneo, con finalità formative, che comportano l'assunzione a tempo indeterminato ed il contestuale distacco del lavoratore disabile presso cooperative sociali¹⁷⁷, imprese sociali, disabili liberi professionisti o altri datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo, con oneri retributivi e contributivi a carico del soggetto ospitante, al quale il datore di lavoro si impegna a conferire commesse di lavoro di importo non inferiore a quanto stabilito nella convenzione e comunque sufficiente a coprire i costi diretti ed indiretti derivanti dall'assunzione ed i costi del programma personalizzato di inserimento lavorativo, che deve essere anch'esso ben descritto nella convenzione.

Esse sono utilizzabili per una sola persona o fino al limite del 30 % della quota d'obbligo, se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti. Non possono avere durata superiore a 12 mesi, eventualmente prorogabili per altri 12, decorsi i quali non sono ripetibili per la stessa persona, salvo diversa valutazione del comitato tecnico.

Analoghe convenzioni possono essere stipulate per l'inserimento

¹⁷⁵ Come conferma il Ministero del lavoro, con la risposta ad interpello del 03/10/2008, n. 47.

¹⁷⁶ Come sostituito dall'art. 1, comma 37, della L. n. 247/2007 (Protocollo Welfare).

¹⁷⁷ Com'è noto, le cooperative sociali possono svolgere attività socio-sanitaria ed educativa ("tipo A") oppure finalizzata all'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati ("tipo B"). Le cooperative sociali di tipo B, per fruire delle speciali agevolazioni fiscali e contributive loro proprie, devono avere in forza una percentuale di lavoratori svantaggiati non inferiore al 30% dei soci (artt. 4, comma 3 e art. 5, L. n. 381/1991). Qualora vi siano delle fisiologiche fluttuazioni di organico, tale parametro va riferito alla media occupazionale nell'arco di un anno o del diverso periodo di riferimento previsto dalla normativa regionale, ad esempio in Emilia-Romagna e Lazio, dove si fa riferimento ad un periodo di sei mesi (Min. Lavoro, interpello 03/03/2008 n. 4). Qualora, come spesso avviene, la cooperativa sociale abbia un oggetto sociale misto, la percentuale di lavoratori svantaggiati va calcolata in rapporto al solo personale impiegato nell'attività di inserimento lavorativo (di "tipo B"), escludendo invece il personale impiegato nell'attività socio-sanitaria ed educativa (di "tipo A"), come individuato dal distinte inquadramento previdenziale presso l'I.N.P.S..

temporaneo dei detenuti disabili.

Le convenzioni di inserimento lavorativo

L'art. 12-bis della [L. n. 68/1999](#)¹⁷⁸, consente di adempiere all'obbligo di riserva a favore dei disabili, anche mediante convenzioni di inserimento lavorativo, che comportano l'assunzione del lavoratore disabile direttamente da parte di cooperative sociali, imprese sociali, disabili liberi professionisti, datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo (in possesso di particolari requisiti di idoneità e regolarità), ai quali il soggetto obbligato si impegna a conferire commesse di lavoro di importo non inferiore agli oneri retributivi e contributivi derivante dall'assunzione.

Esse sono utilizzabili per una sola persona o entro il limite del 10 % della quota d'obbligo, solo per lavoratori disabili con particolari difficoltà d'inserimento, individuati con il loro consenso dai servizi competenti. Non possono avere durata inferiore a 3 anni, prorogabili una sola volta, per un ulteriore periodo di durata non inferiore a 2 anni, decorsi i quali il lavoratore può essere assunto con richiesta nominativa (art. 12-bis).

Le convenzioni-quadro previste dalla riforma del mercato del lavoro

L'art. 14 del [D.Lgs. n. 276/2003](#) (Riforma del mercato del lavoro), abrogato solo temporaneamente dal 1 gennaio al 25 giugno 2008¹⁷⁹, amplia notevolmente la possibilità di assolvere l'obbligo di riserva a favore dei disabili mediante commesse di lavoro alle cooperative sociali, nell'ambito di speciali convenzioni-quadro stipulate dai servizi competenti, con le parti sociali e le associazioni di categoria delle cooperative sociali e loro consorzi¹⁸⁰.

Tali convenzioni-quadro, previa convalida da parte della Regione, sentita la commissione tripartita di concertazione di cui al [D.Lgs. n. 469/1997](#), devono stabilire:

- i criteri di individuazione dei soggetti svantaggiati, da inserire al lavoro in cooperativa, a cura dei servizi per il collocamento obbligatorio;
- il coefficiente di calcolo del valore delle commesse, ai fini della copertura della quota d'obbligo, correlato al numero di lavoratori disabili o svantaggiati inseriti al lavoro nella cooperativa sociale ed al costo del lavoro desunto dai contratti collettivi di categoria delle cooperative sociali

¹⁷⁸ Come sostituito dall'art. 1, comma 37, della L. n. 247/2007 (Protocollo Welfare).

¹⁷⁹ Abrogato dall'art. 1, comma 38, della L. n. 247/2007 (Protocollo Welfare), è stato ripristinato dall'art. 39, comma 10, lett. m) e comma 11, del D.L. n. 112/2008, convertito in L. n. 133/2008.

¹⁸⁰ art. 14 [D.Lgs. n. 276/2003](#).

- i limiti massimi di copertura della quota d'obbligo realizzabili con questo strumento (limiti comunque non applicabili alle imprese che occupano da 15 a 35 dipendenti, tenuti ad assumere solo disabile). Il numero delle coperture computabili ai fini dell'assolvimento dell'obbligo, quindi risulterà dal valore delle commesse conferite, diviso per il coefficiente stabilito dalla convenzione, fino al limite massimo ivi previsto. Sarà compito della Commissione provinciale del lavoro verificare la congruità del coefficiente di calcolo, in relazione ai lavoratori inseriti nella cooperativa sociale.

Il nuovo istituto, dunque, consente di superare parecchi limiti previsti per le "vecchie" convenzioni *ex articolo 12 della L. n. 68/1999*, in particolare quelli della temporaneità e della assunzione diretta del disabile, ma rimane comunque subordinato al rispetto di determinati limiti massimi ed alla contestuale copertura da parte del datore di lavoro della restante quota d'obbligo.

Nelle prime esperienze applicative, avviate in una decina di province (Belluno, Bergamo, Bologna, Catania, Como, Genova, Lecco, Milano, Padova e Treviso), le nuove convenzioni-quadro prevedono la possibilità di avvalersi di questo strumento per assolvere l'obbligo di riserva, mediante commesse di lavoro alle cooperative sociali in luogo delle assunzioni obbligatorie, in luogo di un numero di assunzioni obbligatorie compreso da un minimo di una (di regola sempre consentita) fino ad massimo variabile fra il 20% ed il 30% della quota d'obbligo.

Il coefficiente di calcolo del valore delle commesse, ai fini della copertura della quota d'obbligo, viene determinato in rapporto al ricavato fatturato dalla cooperativa, al netto dell'IVA e degli altri costi di produzione, diversi dal costo del lavoratore disabile, diviso per il costo annuo di un lavoratore disabile, secondo il contratto collettivo applicato dalla cooperativa. Fra i costi di produzione, opportunamente, in alcune convenzioni vengono espressamente considerati anche i costi relativi all'affiancamento del lavoratore disabile ed all'eventuale adeguamento della sua postazione di lavoro (es. Belluno, Catania, Treviso).

Per quanto riguarda i criteri di individuazione dei soggetti svantaggiati, da inserire al lavoro in cooperativa, a cura dei servizi per il collocamento obbligatorio, talvolta essi non sono rigidamente prefissati dalla convenzione-quadro, che lascia un certo margine di manovra ai Servizi competenti, secondo gli ordinari criteri di priorità in graduatoria, ma perseguendo comunque la finalità di favorire l'inserimento lavorativo dei disabili con particolari difficoltà di integrazione (es. Bologna, Genova).

Altre convenzioni, invece, individuano dettagliatamente l'ordine di priorità da seguire in relazione alla situazione di particolare criticità in cui versa la persona disabile: dalla disabilità psico-intellettiva, passando per le invalidità fisiche più gravi, fino all'età avanzata ed alla disoccupazione di lunga durata (es. Bergamo).

Altre ancora precisano espressamente che non potranno essere presi in considerazione i disabili già occupati dalla cooperativa prima della stipula della convenzione, ma soltanto quelli inseriti successivamente a cura dei Servizi competenti (es. Belluno, Padova).

Naturalmente, per poter esprimere un giudizio definitivo sul nuovo istituto, occorre attendere i primi risultati concreti in termini di effettiva ricaduta sul piano occupazionale. Nel frattempo, comunque, le prime e sia pur limitate esperienze applicative costituiscono senza dubbio un'importante punto di riferimento per una sua futura più ampia diffusione.

Occorre segnalare, peraltro, che tratta di misure introdotte in via sperimentale per un periodo di diciotto mesi, decorsi i quali, il Ministro del Lavoro avrebbe dovuto riferirne in Parlamento per valutarne l'ulteriore vigenza (art. 86, 12° comma).

Le agevolazioni economiche per l'assunzione dei disabili

Dal 1 gennaio 2016¹⁸¹, l'assunzione di lavoratori disabili a tempo indeterminato o per almeno 12 mesi, se si tratta di invalidi psichici, fruisce di un incentivo economico rapportato alla retribuzione linda imponibile a fini previdenziali, pari al:

- 70% della retribuzione, per invalidità psichica superiore al 45%, fino a 60 mesi;
- 70% della retribuzione, per invalidità superiori al 80% o alla 3^a categoria, fino a 36 mesi;
- 35% della retribuzione, per invalidità dal 67 al 79% o dalla 4^a alla 6^a categoria, fino a 36 mesi;

L'incentivo è prenotato mediante domanda telematica all'INPS, che comunica entro i successivi 5 giorni la disponibilità di risorse, le quali vengono riservate a disposizione del richiedente, che può fruirne effettuando l'assunzione entro il termine perentorio di ulteriori 7 giorni¹⁸².

La fruizione avviene mediante conguaglio mensile con i contributi dovuti all'INPS, cessa al momento della risoluzione del rapporto di lavoro in caso e spetta anche a chi assuma lavoratori disabili senza esservi tenuto¹⁸³.

Il dettato normativo limita espressamente la possibilità di fruire delle agevolazioni alle sole assunzioni di lavoratori disabili, in senso stretto, escludendo quindi le altre categorie protette di lavoratori, che pur avendo diritto al collocamento obbligatorio, non sono affetti da disabilità¹⁸⁴.

¹⁸¹ A seguito delle modifiche introdotte a partire dal 1 gennaio 2016 dall'art. 10 del [D.Lgs. n. 151/2015](#).

¹⁸² art. 13, [L. n. 68/1999](#) come modificato dall'art. 10 del [D.Lgs. n. 151/2015](#) (Decreto semplificazioni).

¹⁸³ art. 13, 3^o comma, [L. n. 68/1999](#).

¹⁸⁴ Come conferma il Ministero del lavoro, con la risposta ad interpelllo del 03/10/2008, n. 47.

Le agevolazioni per l'assunzione dei disabili possono cumularsi altri incentivi, ad esempio previsti per la tipologia contrattuale adottata, ma entro il limite complessivo del 100% del costo salariale dell'assunzione obbligatoria, come ritenuto dal Ministero del lavoro, in applicazione dell'art. 5 del Regolamento (CE) n. 2204/2002¹⁸⁵.

Le Regioni, attraverso il fondo regionale per l'occupazione dei disabili, finanziano le spese di adeguamento delle postazioni di lavoro con l'adozione degli accomodamenti ragionevoli richiesti in favore dei lavoratori con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%¹⁸⁶, comprese:

- la rimozione delle barriere architettoniche;
- l'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo;
- l'apprestamento di tecnologie di telelavoro;

Finanziano inoltre le attività formative necessarie ad una riqualificazione dei lavoratori disabili, utile ai fini dell'inserimento mirato, sia presso la stessa azienda che li assume, sia presso associazioni di rilievo nazionale o regionale, con competenze e risorse adeguate, o presso centri di formazione di loro emanazione, in possesso dei requisiti di legge¹⁸⁷.

Linee guida per le pubbliche amministrazioni

Come si è visto, in linea di principio la legge pone alle amministrazioni pubbliche gli stessi obblighi previsti per i datori di lavoro privati. Rimangono, tuttavia, alcune differenze non di poco conto, ad alcune delle quali si è già fatto riferimento, che è utile ricapitolare in maniera organica.

Nell'ambito delle amministrazioni pubbliche, anche le assunzioni obbligatorie vengono effettuate *"previa verifica della sussistenza delle condizioni di avviamento previste dall'ordinamento vigente in materia di pubblico impiego"*¹⁸⁸, senza eccezione neppure per le vittime del terrorismo, della criminalità e del dovere e dei loro familiari¹⁸⁹ e pertanto non senza la preventiva determinazione della *pianta organica*, né fuori dalla *programmazione triennale del fabbisogno* di personale¹⁹⁰, né prima di verificare l'impossibilità di ricollocare il *personale in disponibilità* proveniente da altre amministrazioni pubbliche ed avente diritto al collocamento obbligatorio¹⁹¹.

Devono però ritenersi comunque escluse dal **blocco delle assunzioni**, come definitivamente chiarito dall'art. 7 del [D.L. n. 101/2013](#), a norma del

¹⁸⁵ Interpello 22/12/2009, n. 82.

¹⁸⁶ art. 14, comma 4, lett. b, [L. n. 68/1999](#) come modificato dall'art. 11 del [D.Lgs. n. 151/2015](#) ("Decreto semplificazioni")

¹⁸⁷ art. 4, comma 6, [L. n. 68/1999](#).

¹⁸⁸ art. 7, 2º comma, [D.P.R. n. 333/2000](#).

¹⁸⁹ art. 1, [L. n. 25/2011](#).

¹⁹⁰ Deliberata a norma dell'art. 39 della L. n. 449/1997.

¹⁹¹ Art. 34, 6º comma, D.Lgs. n. 165/2001 (Testo unico sul pubblico impiego).

quale “*le amministrazioni pubbliche sono tenute 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*” ed assumere gli aventi diritto fino ad assolvere alla quota d’obbligo anche “*in deroga ai divieti di nuove assunzioni previsti dalla legislazione vigente ed anche nel caso in cui l’amministrazione interessata sia in situazione di soprannumerarietà*”¹⁹².

Al fine di assicurare la corretta ed uniforme applicazione della legge, le amministrazioni pubbliche soggette all’obbligo di riserva a favore delle categorie protette sono tenute a **comunicare al Dipartimento della funzione pubblica**, con cadenza semestrale e comunque entro il 31 dicembre di ogni anno, l’elenco del personale disabile collocato nel proprio organico, nonché il numero delle assunzioni obbligatorie effettuate nell’anno e quelle previste nell’ambito della programmazione triennale¹⁹³. Il Dipartimento per la funzione pubblica e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, per quanto di rispettiva competenza, monitorano l’adempimento dell’obbligo¹⁹⁴.

L’accesso nel pubblico impiego delle categorie protette avviene di regola mediante **pubblici concorsi** volti all’accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l’accesso dall’esterno¹⁹⁵ in occasione dei quali deve essere assicurata una riserva a favore delle categorie protette pari alla complessiva quota d’obbligo “scoperta”, fino al limite della metà dei posti a concorso¹⁹⁶. I disabili che abbiano conseguito l’idoneità nei concorsi pubblici possono essere assunti, ai fini dell’adempimento dell’obbligo di riserva, anche se non versino in stato di disoccupazione ed oltre il limite dei posti ad essi riservati nel concorso¹⁹⁷. L’iscrizione negli elenchi degli aventi diritto al collocamento obbligatorio è condizione necessaria per la stipula del contratto, ma può avvenire anche dopo lo svolgimento del concorso e l’individuazione dei vincitori¹⁹⁸.

Soltanto per i profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell’obbligo, le pubbliche amministrazioni assolvono all’obbligo di riserva a favore delle categorie protette effettuando nel termine di legge di sessanta giorni la richiesta di **avviamento a selezione** da parte dei servizi competenti, secondo l’ordine di graduatoria, di un numero di candidati pari ai posti da coprire, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere¹⁹⁹.

¹⁹² come confermato anche dall’art. 3, comma 6, [D.L. n. 90/2014](#), convertito in [L. n. 114/2014](#)

¹⁹³ art. 7 del [D.L. n. 4/2006](#), convertito in [L. n. 80/2006](#).

¹⁹⁴ art. 7, [D.L. n. 101/2013](#).

¹⁹⁵ art. 35, 1° comma, lett. a), [D.Lgs. n. 165/2001](#).

¹⁹⁶ art. 7, 2° comma, [L. n. 68/1999](#).

¹⁹⁷ art. 16, 2° comma, [L. n. 68/1999](#).

¹⁹⁸ Min. Lavoro, interpello n. 50 del 28 dicembre 2011.

¹⁹⁹ art. 35, 1° e 2° comma, [D.Lgs. n. 165/2001](#).

I criteri uniformi che concorrono alla formazione delle graduatorie, a questi fini, sono quelli indicati nella tabella allegata al [D.P.R. n. 246/1997](#), anche se le Regioni su proposta del comitato tecnico possono individuare ulteriori elementi di valutazione²⁰⁰.

Le prove selettive devono svolgersi nei quarantacinque giorni successivi all'avviamento a selezione e l'esito deve essere comunicato ai servizi competenti nei cinque giorni successivi. Pertanto è prevista la sospensione temporanea dell'iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio per un periodo complessivo di cinquanta giorni, decorsi i quali, il disabile può essere nuovamente avviato anche se la precedente selezione non è terminata (l'art. 4, 3° comma, [D.P.R. n. 246/1997](#) fa riferimento alla Direzione Provinciale del Lavoro, ma le funzioni in materia di collocamento sono state successivamente decentrate alle Province a norma dell'art.6, 3° comma, [D.Lgs. n. 469/1997](#)).

In ogni caso dev'essere assicurato il rispetto degli ordinari principi in materia di procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni sanciti dall'art. 35, 3° e 5° comma, [D.Lgs. n. 165/2001](#):

- a) adeguata pubblicità della selezione, nonché modalità di svolgimento che ne garantiscano l'effettiva imparzialità, economicità e celerità di espletamento, ove opportuno ricorrendo anche a forme di preselezione con l'ausilio di sistemi automatizzati;
- b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
- d) decentramento delle procedure di reclutamento;
- e) composizione delle commissioni con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.
- f) svolgimento di norma a livello regionale, salvo espressa deroga da parte del Presidente del Consiglio dei Ministri, per ragioni tecnico-amministrative o di economicità
- g) Possibilità per gli uffici aventi sede regionale, compartimentale o provinciale, di bandire concorsi unici circoscrizionali per l'accesso alle varie professionalità.

In alternativa, l'obbligo di riserva può essere assolto presentando nei termini di legge una proposta di **convenzione con i servizi competenti**, ai sensi dell'articolo 11 della [L. n. 68/1999](#), mediante le quali “*le amministrazioni*

²⁰⁰ art. 9, 5° comma, [D.P.R. n. 333/2000](#).

pubbliche promuovono o propongono programmi di assunzioni a favore dei portatori di handicap...sulla base delle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e dal Ministero del lavoro”²⁰¹.

Al riguardo, le ‘*Linee guida per le assunzioni dei disabili presso le pubbliche amministrazioni*’ approvate dalla Conferenza unificata Stato-Regioni ed Autonomie locali il 16 novembre 2006 e pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale il 07/12/2006, stabiliscono che ogni anno, entro il 28 febbraio, le pubbliche amministrazioni devono individuare una percentuale delle assunzioni obbligatorie da effettuare, compresa fra il 30% e l’ 80% (art. 2), da coprire mediante specifici *tirocini finalizzati all’assunzione* (art. 5), di durata non superiore a 24 mesi (art. 6), concordati nell’ambito di apposite convenzioni con i servizi competenti.

Le linee guida precisano che la selezione deve essere preceduta da un avviso pubblico, al quale deve essere data adeguata pubblicità, anche a mezzo stampa e che requisito di partecipazione è l’iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio in data antecedente alla pubblicazione dell’avviso pubblico, nello stesso ambito territoriale individuato dalla convenzione (art. 3). Le graduatorie per l’ammissione al tirocinio sono predisposte sulla base del punteggio risultante dalla graduatoria di iscrizione al collocamento obbligatorio (art. 4).

Al termine del tirocinio finalizzato all’assunzione, effettuata la verifica della permanenza dello stato invalidante e della compatibilità delle mansioni, di cui all’art. 8 del D.P.C.M. 13/01/2000, gli idonei sono inquadrati nell’area e nel profilo professionale per il quale si è svolto il tirocinio (art. 5).

Durante il periodo di validità della convenzione, i servizi competenti non procedono ad avviamenti obbligatori d’ufficio per le unità lavorative dedotte in convenzione. Qualora, tuttavia, riscontrino eventuali inadempienze, dopo un atto formale di diffida, decorso trenta giorni, la convenzione si intende risolta (art. 6).

Si precisa, inoltre, molto opportunamente, che la quota residua può essere coperta anche mediante “*procedure concorsuali riservate*” (art. 2).

Le linee guida consentono anche di prevedere l’inserimento con richiesta nominativa dei tirocinanti affetti da invalidità da lavoro o invalidità civile non inferiore al 67% o alla 1^a categoria o comunque affetti da handicap intellettuivo-psichico, entro il limite del 40% dei posti disponibili²⁰².

La richiesta nominativa, inoltre, è ammessa nel caso delle vittime del dovere e della criminalità e dei loro stretti congiunti – coniuge e figli o fratelli conviventi a carico unici superstiti – e dal 1 gennaio 2008 anche per il coniuge ed i figli superstiti delle vittime del lavoro, i quali possono essere assunti per

²⁰¹ art. 39 del [D.Lgs. n. 165/2001](#)

²⁰² In via transitoria, inoltre, l’intesa raggiunta in seno alla Conferenza unificata consente l’assunzione in deroga dei disabili che abbiano già svolto un periodo di tirocinio o comunque attività lavorativa per un periodo di almeno due anni alla data di entrata in vigore dell’intesa.

chiamata diretta nominativa nei ruoli delle pubbliche amministrazioni fino al quinto livello retributivo e nei ruoli dei Ministeri anche fino all'ottavo livello retributivo, nel limite del 10% dei posti vacanti per i livelli dal sesto all'ottavo²⁰³.

Al di fuori di queste ipotesi, “*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 L. n. 68 del 1999*”, che comunque, dice la norma, “*sono improntate a criteri di trasparenza delle procedure di selezione dei soggetti segnalati dai servizi competenti*”²⁰⁴.

Anche nell’ambito delle convenzioni stipulate con i servizi competenti, tuttavia, l’introduzione della richiesta nominativa risulta comunque problematica ed il riferimento alla “*selezione dei soggetti segnalati*” induce a ritenere che presumibilmente essa non possa essere estesa oltre l’ambito in cui è previsto l’avviamento a selezione numerica da parte dei servizi competenti, venendo a scontrarsi altrimenti con il principio dell’accesso mediante concorso pubblico ai profili superiori dei ruoli delle pubbliche amministrazioni. Sul punto, comunque, sarebbe certamente auspicabile una esplicita presa di posizione da parte del Dipartimento per la Funzione Pubblica.

L’assunzione obbligatoria part-time è possibile anche nell’ambito della Pubblica Amministrazione ed ha il pregio di estendere l’inclusione sociale ad un maggior numero di persone disabili, ma deve essere concordata con i servizi competenti, affinché non risulti insostenibile per l’organizzazione degli uffici o lesiva della legittima aspettativa di un’assunzione a tempo pieno da parte degli interessati, come opportunamente chiarito dal Dipartimento per la funzione pubblica²⁰⁵.

Per quanto riguarda la categoria particolare dei **centralinisti non vedenti**, esiste una norma specifica – l’articolo 6, 4° comma, della L. n. 113/1985 – la quale prevede che i datori di lavoro pubblici provvedono all’assunzione mediante concorso riservato ai soli non vedenti o con richiesta numerica ai competenti servizi provinciali (che hanno ereditato le competenze dei vecchi uffici provinciali del lavoro, cui fa riferimento la norma).

Naturalmente in occasione dei **concorsi pubblici** devono predisporre gli ausili necessari a favore dei candidati non vedenti²⁰⁶ o sordomuti²⁰⁷. Nei concorsi per l’assunzione nei ruoli del personale docente della scuola materna, elementare, secondaria ed artistica, inoltre, agli insegnanti non vedenti deve essere assicurato il diritto di precedenza assoluta nella scelta

²⁰³ art. 1, 2° comma, L. n. 407/1998 e successive modificazioni; art. 35, 2° comma, D.Lgs. n. 165/2001.

²⁰⁴ art. 7, 4° comma, D.P.R. n. 333/2000.

²⁰⁵ Dipartimento per la Funzione Pubblica, parere n. 5/2010.

²⁰⁶ art. 7, 3° comma, L. n. 113/1985.

²⁰⁷ art. 6 e 7 L. n. 308/1958.

della sede di destinazione²⁰⁸.

Si segnala inoltre l'operatività della **compensazione automatica**, per i datori di lavoro pubblici, fra le diverse sedi situate nello stesso ambito regionale²⁰⁹.

Un'altra particolarità si rinvie nello speciale **regime di gradualità** tuttora operante per le aziende ex pubbliche “privatizzate”, come ad esempio le Poste s.p.a. o talune banche, in virtù del quale, al fine di contemperare l'assolvimento degli obblighi in materia di collocamento con il mantenimento degli equilibri economici e gestionali, con apposita autorizzazione ministeriale può essere consentita la copertura graduale della quota d'obbligo, dilazionata nel tempo, in misura comunque non inferiore al 12% delle nuove assunzioni effettuate successivamente alla trasformazione della loro natura giuridica da pubblica a privata²¹⁰.

Anche in tema di **sanzioni in caso di inottemperanza**, si segnalano alcuni scostamenti fra la disciplina prevista per le pubbliche amministrazioni e quella prevista in via generale per tutti gli altri datori di lavoro. Come si è visto, infatti, non si applica alle pubbliche amministrazioni la sanzione amministrativa di 516 euro, più 25 euro per ogni giorno di ulteriore ritardo, in caso di mancato invio del prospetto informativo entro il 31 gennaio²¹¹.

Ai responsabili del procedimento individuati ai sensi della L. n. 241/1990, però, per le inadempienze alle norme della [L. n. 68/1999](#) si applicano le sanzioni penali, disciplinari ed amministrative previste dalle norme sul pubblico impiego²¹². Si è, insomma, voluto responsabilizzare il dirigente o chi per lui, all'interno dell'ente pubblico, ha la responsabilità di provvedere alle assunzioni obbligatorie: inerzie ingiustificate non dovrebbero essere più tollerate.

C'è, poi, da sottolineare come la dizione legislativa risulti molto ampia: l'uso dell'espressione *“inadempienze alle disposizioni della presente legge”* genera responsabilità per il dirigente pubblico anche oltre le ipotesi canoniche della mancata presentazione del prospetto informativo o del mancato assolvimento dell'obbligo di riserva per causa imputabile al datore di lavoro.

Così ad esempio, nel caso di **appalti pubblici**, è previsto l'obbligo per il responsabile del procedimento di richiedere alle imprese partecipanti la Le imprese, sia la dichiarazione del legale rappresentante che attesti di essere in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili²¹³.

²⁰⁸ art. 61 [L. n. 270/1982](#).

²⁰⁹ art. 5, 4° comma, [D.P.R. n. 333/2000](#).

²¹⁰ (art. 4, comma 11-bis, [L. n. 236/1993](#); D.M. Lavoro 15/05/2000).

²¹¹ art. 15, 1° comma, [L. n. 68/1999](#).

²¹² art. 15, 3° comma, [L. n. 68/1999](#).

²¹³ art. 17 [L. n. 68/1999](#), come modificato dall'art. 40, 5° comma, del D.L. n. 112/2008, convertito in L. n. 133/2008.

Sotto questo profilo e non altri può spiegarsi, allora, il disposto dell'art. 9, comma 8, della [L. n. 68/1999](#), che ha suscitato alcune perplessità tra gli operatori: si afferma infatti che il rifiuto di un'assunzione comporta un rapporto all'autorità giudiziaria. Ciò risulta incomprensibile se riferito alle sanzioni amministrative previste per le imprese e gli enti pubblici economici, mentre l'unica residua area di rilevanza penale pare rinvenibile soltanto nel caso in cui la violazione della normativa sul collocamento obbligatorio dei disabili comporti per il responsabile di un ufficio pubblico la commissione di reati quali, ad esempio, l'abuso d'ufficio o l'omissione di atti d'ufficio, puniti ai sensi degli art. 323 e 328 del codice penale²¹⁴.

Tuttavia deve sottolinearsi come non ogni semplice omissione o irregolarità integri necessariamente una precisa responsabilità penale, ma solo quelle che effettivamente integrino gli estremi di un preciso reato, quali l'abuso d'ufficio commesso intenzionalmente, con il dolo specifico di voler procurare *“a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero di arrecare un danno ingiusto”* (art. 323 c.p.) ovvero la dolosa omissione di atti d'ufficio da compiersi *“senza indugio...per ragioni di giustizia, sicurezza, ordine pubblico, igiene e sanità”* ovvero *“entro trenta giorni dalla richiesta scritta di chi vi abbia interesse”* (art. 328 c.p.).

Quest'ultimo reato, peraltro, presuppone uno specifico atto di diffida ad adempire da parte del personale ispettivo e soltanto la perdurante inosservanza, nonostante la diffida impartita, ne configura la condizione di punibilità²¹⁵.

²¹⁴ Min. Lavoro, 25/07/01, prot. n. 1345.

²¹⁵ Min. Lavoro, 25/07/2001, prot. n. 1345.

LA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

La costituzione del rapporto di lavoro

Premesso che l'atto di avviamento da parte dei servizi competenti per il collocamento obbligatorio non comporta l'automatica costituzione *ex lege* del rapporto di lavoro, secondo il reiterato insegnamento della giurisprudenza, il datore di lavoro deve procedere alla formale assunzione del lavoratore appartenente alle categorie protette effettuando gli stessi adempimenti previsti dalla legge in via generale per l'assunzione di qualsiasi altro lavoratore (lettera di assunzione, comunicazione antecedente al Centro per l'impiego, ecc...).

L'avviamento, dunque, richiede la collaborazione del datore di lavoro, che pertanto potrebbe anche paralizzare l'azione amministrativa, opponendo il proprio rifiuto di procedere all'assunzione obbligatoria del lavoratore avviato dai servizi competenti. In tal caso, però, oltre ad incorrere nella sanzione amministrativa prevista dalla legge per ogni giorno di ritardo, risponde dei danni causati al lavoratore, consistenti nella mancata retribuzione che questi avrebbe percepito se il rapporto di lavoro fosse stato tempestivamente instaurato, fino al successivo avviamento obbligatorio, anche se non effettivamente ottemperato da parte del nuovo obbligato, giacché con tale atto viene a cessare l'obbligo del primo e subentra la responsabilità del secondo datore di lavoro²¹⁶. Per tale ragione la somma dovuta può ridursi per concorso colposo del danneggiato, che per negligenza, abbia trascurato di reiscriversi nelle liste di collocamento obbligatorio²¹⁷.

Il rifiuto da parte del datore di lavoro di procedere all'assunzione obbligatoria, però, può ritenersi giustificato qualora la disabilità renda impossibile impiegare il lavoratore in alcuna mansione o settore dell'azienda, anche accessorio o collaterale, senza pregiudizio per sé, per gli altri lavoratori e per gli impianti²¹⁸, così come in caso di inerzia dello stesso lavoratore, che senza addurre alcuna valida giustificazione, non si presenti o non sappia decidere se accettare l'assunzione, entro la data solitamente indicata nell'atto di avviamento o comunque oltre ogni ragionevole attesa, potendosi ravvisare in tale comportamento un'implicita rinuncia.

E' stato ritenuto legittimo anche il rifiuto di assumere un lavoratore disabile che non possieda la qualifica necessaria per essere inserito nel

²¹⁶ Cass. n. 13718/2009

²¹⁷ Cass. n. 8997/2003

²¹⁸ Cass. 10/12/2008 n. 29009

contesto produttivo o abbia una qualifica solo “simile” a quella richiesta²¹⁹, ma manchi del necessario addestramento e non abbia svolto il periodo di tirocinio previsto dall’art. 9, 2° comma, della [L. n. 68/1999](#)²²⁰.

Un altro motivo di rifiuto giustificato, secondo la giurisprudenza della Suprema Corte, può essere costituito dalla pendenza del giudizio di impugnazione di un precedente licenziamento dello stesso lavoratore, conclusosi con la reintegrazione del lavoratore disabile nel suo posto di lavoro ai sensi dell’art. 18 della L. n. 300/1970, in considerazione dell’immediata esecutività ed efficacia retroattiva della reintegra, da cui deriverebbe altrimenti l’inammissibile coesistenza di due atti di avviamento relativi allo stesso lavoratore²²¹.

Viene da domandarsi, però, quale sarebbe stata la conclusione della Corte in caso di reiezione del ricorso del lavoratore e se lo stesso principio possa giustificare anche nell’ipotesi in cui l’azienda abbia in corso un giudizio di impugnazione di un precedente licenziamento, intimato ad un altro lavoratore appartenente alle categorie protette, a seguito del quale si sia determinata la “scopertura” (che la reintegra cancellerebbe).

Si ritiene legittimo, infine, anche il rifiuto di riassumere un lavoratore precedentemente già licenziato per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, motivazioni che presuppongono inadempienze tali da costituire un definitivo ostacolo alla ricostituzione del vincolo di fiducia essenziale al rapporto di lavoro. Al contrario, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, che non implica una valutazione negativa sulla persona del lavoratore, non può essere opposto come motivo di rifiuto di un successivo eventuale avviamento del medesimo lavoratore, mentre rimane controverso il caso del licenziamento per mancato superamento del periodo di prova, senza necessità di motivazione, che non consentendo di accettare con sufficiente certezza le concrete ragioni del recesso, più volte è stato ritenuto non idoneo a giustificare il successivo rifiuto di un ulteriore avviamento dello stesso lavoratore presso la stessa azienda²²².

Il **rifiuto da parte del lavoratore disabile** di un’offerta di lavoro corrispondente ai suoi requisiti professionali, che come si è visto può essere anche implicitamente manifestato con la mancata presentazione all’azienda entro un ragionevole lasso di tempo, se ingiustificato e reiterato per almeno due volte consecutive, comporta la cancellazione dalle liste del collocamento obbligatorio per sei mesi, con conseguente perdita dell’anzianità di iscrizione, salvo voler interpretare il termine cancellazione utilizzato dalla norma nel

²¹⁹ E’ legittimo il rifiuto di un disabile con qualifica non corrispondente, anche se “simile” (fattispecie relativa ad un manovale inviato al posto di un muratore). Quest’ultima non va intesa in astratto, ma in concreto, come specificazione delle capacità di natura tecnico-professionale richieste per la collocazione del disabile all’interno della struttura produttiva (Cass. n. 15058/2010).

²²⁰ Cass. n. 6017/2009.

²²¹ Cass. n. 4075/1995.

²²² Cass. n. 12134/1998.

senso più mite di una semplice sospensione, con conservazione dell’anzianità maturata²²³.

La cancellazione viene disposta con provvedimento della Direzione Provinciale del Lavoro e non da parte dei servizi provinciali competenti per il collocamento obbligatorio, il che appare un retaggio del passato, dal momento che le funzioni in materia di collocamento obbligatorio sono state ormai decentrate alle Province dall’articolo 6, 3° comma, del [D.Lgs. n. 469/1997](#). Oltretutto rende necessario il coinvolgimento di ben quattro uffici, con un notevole aggravio dell’iter burocratico: il Servizio provinciale che certifica il rifiuto; la Direzione Provinciale del Lavoro che dispone la cancellazione; l’I.N.P.S. che sospende l’erogazione del sussidio eventualmente goduto ed il Centro per l’impiego che annota la perdita dello stato di disoccupazione.

In proposito si evidenziano due criticità. La prima riguarda l’ipotesi di avviamento mediante la cosiddetta “asta pubblica”, prevista dal 5° comma dell’articolo 9, la quale non consente di certificare il rifiuto, mancando un preciso invito personale da parte dei servizi competenti. La seconda riguarda la possibilità che il lavoratore disabile cancellato dalle liste, nel frattempo, riceva una richiesta nominativa di assunzione: il buon senso in questo caso imporrebbe di reiscriverlo, per non fargli perdere un’occasione di lavoro ed anche per non frustrare lo stesso scopo “educativo” dal provvedimento di cancellazione, che mira appunto ad esortare gli iscritti al collocamento obbligatorio a collaborare in prima persona al proprio inserimento lavorativo.

Il **patto di prova**, come si è accennato, è ritenuto compatibile con l’assunzione obbligatoria, ma l’esercizio del diritto di recesso senza preavviso e senza motivazione consentito durante tale periodo è stato circondato da particolari cautele da parte della giurisprudenza più attenta alla necessità di contemplarlo con l’esigenza di salvaguardare anche lo spirito della normativa sul collocamento obbligatorio. La prova, allora, dev’essere innanzitutto limitata alla residua capacità lavorativa dell’invalido, senza poter operare paragoni fra il suo rendimento e quello del lavoratore medio²²⁴ e di conseguenza deve avere ad oggetto mansioni compatibili con lo stato invalidante del lavoratore²²⁵. In secondo luogo, sebbene il recesso per mancato superamento del periodo di prova non richieda per la sua validità una contestuale motivazione, ugualmente il datore di lavoro è tenuto a spiegarne le ragioni, serie ed obiettive, qualora il lavoratore disabile ne faccia successivamente richiesta, anche prima del giudizio²²⁶ allo scopo di consentire un vaglio in particolare sulla adeguatezza delle mansioni assegnate e sulla inidoneità dimostrata dal lavoratore a svolgere tali

²²³ art. 10, 6° comma, [L.n. 68/1999](#).

²²⁴ Cass. n. 1764/1979.

²²⁵ Cass. n. 5541/2003.

²²⁶ Cass. n. 3689/1998.

mansioni o altre reperibili nell'organizzazione aziendale²²⁷ incommodo invece sul lavoratore l'onere di fornire la prova contraria degli eventuali motivi illeciti del licenziamento o della possibilità di reperire in azienda altre mansioni maggiormente confacenti²²⁸ con conseguente nullità, accertabile anche d'ufficio dal giudice, del recesso che risulti determinato o comunque influenzato dalla condizione di svantaggio cui la legge collega l'obbligo di assunzione²²⁹.

In linea di principio, l'obbligo di riserva può essere soddisfatto con qualsiasi tipologia di assunzione, purché ne sussistano gli ordinari requisiti. Sono quindi ammissibili le assunzioni con contratto a contenuto formativo come il **contratto di apprendistato o di formazione e lavoro** (quest'ultimo ormai teoricamente utilizzabile solo dalle pubbliche amministrazioni per effetto dell'art. 86 del [D.lgs. n. 276/2003](#)). Anzi, nell'ambito delle convenzioni previste dall'art. 11 della [L. n. 68/1999](#), le assunzioni a contenuto formativo possono essere estese anche oltre gli ordinari limiti di età.

Sono altresì ammissibili le assunzioni con contratto a **tempo determinato**, purché ne sussistano effettivamente le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, riportate in forma scritta sul contratto a termine, e purché siano rispettati divieti di legge e i limiti numerici posti dalla contrattazione collettiva, secondo le regole generali poste dal D.lgs. n. 368/2001. Anzi tale possibilità è espressamente contemplata nell'ambito delle convenzioni ex articolo 11 della [L. n. 68/1999](#).

Al riguardo, però, il Ministero ha precisato che, salvo convenzioni con i servizi competenti (sulle quali si veda oltre), i lavoratori disabili assunti con contratto a tempo determinato, sono computabili ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di riserva solo se la durata del loro contratto è almeno pari a 9 mesi, argomentando sulla base dell'art. 4 della [L. n. 68/1999](#) che se i lavoratori occupati con contratti a tempo determinato di durata non superiore a sei mesi non sono computabili tra i dipendenti, *a fortiori* devono ritenersi non computabili nella quota di riserva²³⁰.

Sono ammissibili anche le assunzioni con contratto a **tempo parziale**, come conferma il parere espresso dal Ministero del Lavoro in data 24 gennaio 2005, che anzi ne riconosce la computabilità nella quota d'obbligo come unità intere, purché l'orario pattuito sia superiore al 50%. Del resto, lo stesso Regolamento consente analoga possibilità ai datori di lavoro con un organico compreso tra i quindici ed i trentacinque dipendenti, tenuti ad assumere un disabile con richiesta nominativa, in caso di nuove assunzioni, che possono assolvere il loro obbligo assumendo a tempo parziale un disabile con un'invalidità superiore al 50% o alla quinta categoria della tabella allegata

²²⁷ Cass. n. 13726/2000.

²²⁸ Cass. n. 9705/2000.

²²⁹ Cass. n. 5541/2003; Cass. 21965/2010..

²³⁰ Min. Lavoro, interpello 31/07/2009 n. 66.

al [DPR n. 246/1997](#)²³¹.

Naturalmente, l'assunzione a tempo parziale non può essere imposta unilateralmente dal datore di lavoro, sia pure per apprezzabili esigenze aziendali, ma richiede il consenso del lavoratore²³², che come di regola, deve risultare da atto scritto a fini di prova²³³.

Una tipologia di assunzione particolarmente indicata, per un lavoratore con serie difficoltà di deambulazione, può essere quella del **lavoro a domicilio**, anche con modalità di tele-lavoro, che tuttavia la legge consente di computare ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di riserva solo a condizione che l'imprenditore conferisca in via continuativa una quantità di lavoro corrispondente al normale orario a tempo pieno, nel rispetto degli oneri previsti dall'art. 11 della [L. n. 877/1973](#), per quanto una simile limitazione appaia in contrasto con la tendenza a favorire, anche per i lavoratori disabili, il ricorso al tele-lavoro ed al lavoro part-time²³⁴. Restano ferme, naturalmente, le garanzie previste dalla contrattazione collettiva a favore di tutti i tele-lavoratori, in tema di volontarietà, reversibilità, parità di orario e pari-opportunità di carriera²³⁵.

Si rammenta, però, che qualsiasi tipologia di assunzione richiede sempre il consenso di entrambe le parti, con le difficoltà che ciò può comportare in caso di disaccordo, tenuto conto dell'obbligatorietà dell'assunzione per l'azienda e delle conseguenze in caso di rifiuto ingiustificato da parte del lavoratore.

Da ultimo, è appena il caso di puntualizzare che non sono computabili ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di riserva i lavoratori autonomi **parasubordinati**, "ingaggiati" ad esempio con contratto di collaborazione a progetto o di collaborazione occasionale o di associazione in partecipazione, in quanto la norma espressamente prevede l'obbligo per i datori di lavoro di riservare una percentuale delle assunzioni *"alle loro dipendenze"*²³⁶.

Lo svolgimento del rapporto di lavoro

Ai lavoratori assunti a norma del collocamento obbligatorio, in linea di principio, si applica lo stesso trattamento economico e normativo previsto dalla legge e dai contratti collettivi per tutti gli altri lavoratori, salve le specifiche tutele e particolarità espressamente previste dalla legge a loro favore²³⁷.

La prima fondamentale tutela consiste nel diritto del lavoratore

²³¹ art. 3, 5° comma, [D.P.R. n. 333/2000](#).

²³² Cass., sez. lavoro, 22/11/2001 n. 14823.

²³³ art. 2, D.Lgs. n. 61/2000.

²³⁴ art. 4, 3° comma, [L. n. 68/1999](#).

²³⁵ es. Confcommercio 20.06.1997.

²³⁶ art. 3 [L. n. 68/1999](#).

²³⁷ art. 10 [L. n. 68/1999](#).

disabile ad essere adibito a **mansioni compatibili** con la sua condizione²³⁸.

Ciò comporta naturalmente una limitazione alla possibilità del datore di lavoro di esercitare il proprio *ius variandi*, in quanto lo spostamento ad altre mansioni equivalenti è possibile solo se anche le nuove mansioni risultino compatibili con le minorazioni del lavoratore. Questa è l'unica limitazione e qualora sia assicurata la compatibilità delle nuove mansioni, anche un lavoratore disabile può essere spostato ad altre mansioni equivalenti o trasferito ad altro luogo di lavoro per comprovate ragioni, come qualsiasi altro lavoratore, a norma dell'art. 2103 del codice civile, né la norma impone di dimostrare l'inevitabilità del trasferimento o l'impossibilità di continuare ad utilizzare il lavoratore nella sede di provenienza, ma soltanto di dare conto delle ragioni oggettive e non discriminatorie che hanno portato alla decisione²³⁹.

Analoghe cautele vanno tenute nel caso di mutamento di reparto, anche a parità di mansioni, in quanto l'ambiente di lavoro deve comunque risultare compatibile con la condizione di salute del lavoratore obbligatoriamente assunto. In proposito si rammenta che il mutamento di reparto può essere legittimato anche da situazioni comportamentali, a meno che non sia determinato da un comprovato intento discriminatorio o di *mobbing*²⁴⁰.

Qualora il lavoratore risulti affetto da un **handicap in situazione di gravità**, ai sensi dell'art. 33 della [L. n. 104/1992](#), ove possibile, ha diritto ad essere assegnato alla **sede di lavoro più vicina** al proprio domicilio e comunque non può essere trasferito senza il suo consenso. La stessa garanzia è riconosciuta anche al genitore o familiare che assista con continuità un disabile, suo parente o affine entro il terzo grado.

Il diritto di non essere trasferito senza esplicito consenso ad altra sede è incondizionato, nel senso che non è soggetto a verifica di compatibilità con le esigenze organizzative e produttive dell'impresa²⁴¹, ma non assoluto, secondo la giurisprudenza più autorevole, che dando un'interpretazione della norma orientata al temperamento dei valori costituzionali coinvolti, ha ritenuto che esso non subisca limitazioni in caso di mobilità connessa ad ordinarie esigenze tecnico-produttive, ma receda a fronte di una effettiva e rigorosamente accertata soppressione del posto di lavoro²⁴².

Ai lavoratori affetti da grave handicap o che debbano assistere un familiare stretto in tale condizione, è riconosciuto inoltre il diritto ad usufruire di **tre giorni di permesso retribuito** al mese²⁴³, da fruire necessariamente ad ore per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, a

²³⁸ art. 10, 2° comma, [L. n. 68/1999](#).

²³⁹ Cass. n. 4178/1992.

²⁴⁰ Cass. 5 febbraio 2010, n. 2615.

²⁴¹ Min. Lavoro, circ. n. 28/1993.

²⁴² Cass. S.U. n. 16102/2009.

²⁴³ Art. 33, commi 2, 3 e 6, della L. n. 104/1992.

seguito della “Riforma Brunetta”²⁴⁴. La legge non prevede un obbligo di preavviso minimo, ma deve ritenersi conforme al generale dovere di correttezza reciproca, la richiesta del datore di lavoro di consentirne una certa programmazione, tenendo conto anche delle esigenze aziendali, salvo esigenze indifferibili ed imprevedibili²⁴⁵.

Il lavoratore con disabilità grave che già beneficia dei permessi a titolo personale, può cumulare anche gli ulteriori giorni di permesso spettanti per assistere altri familiari stretti in situazione di disabilità grave²⁴⁶.

Un lavoratore con disabilità grave che fruisce dei permessi a titolo personale può inoltre essere assistito da un familiare, che a sua volta usufruirà dei permessi per l’assistenza ai disabili, ma precisa l’I.N.P.S., i giorni di permesso dei due soggetti interessati devono essere fruiti nelle stesse giornate, considerato che l’assenza dal lavoro è giustificata dalla necessità di dover assistere il soggetto in situazioni di gravità, assistenza che non necessita durante le giornate in cui quest’ultimo è al lavoro. Tale condizione di considera soddisfatta anche in caso di assenza dal lavoro per malattia, ferie, permesso non retribuito o ad altro titolo del lavoratore disabile²⁴⁷.

I familiari che possono fruire del beneficio sono i parenti o affini entro il 2° grado ovvero fino al 3° qualora siano impossibilitati i genitori ed il coniuge, perché deceduti, mancanti, affetti da patologie invalidanti o ultrasessantacinquenni, a condizione che il disabile non sia ricoverato a tempo pieno²⁴⁸ – salve eventuali interruzioni del ricovero dovute alla documentata necessità di sottoporsi a visite mediche o terapie da effettuarsi all'esterno della struttura, con l'assistenza del familiare²⁴⁹.

I permessi spettano anche a chi risiede in un comune diverso dall’assistito, purché documenti il viaggio, qualora la distanza sia superiore a 150 km²⁵⁰. Dal 24 novembre 2010, infatti, non sono più oggetto di valutazione i caratteri della continuità ed esclusività dell’assistenza prestata al familiare disabile, fermo restando che il lavoratore decade dal diritto qualora il datore di lavoro o l’INPS ne accertino l’abuso²⁵¹.

Sempre dal 24 novembre 2010, il beneficio è stato ristretto ad un solo familiare per ciascuna persona disabile da assistere ovvero ad entrambi i

²⁴⁴ Art. 71, 4° comma, D.L. n. 112/2008, convertito in L. n. 133/2008.

²⁴⁵ Min. lavoro, interpello 06/07/2010 n. 41 (in generale) ed interpello n. 1/2012 (riferito al caso rimorchiatori, tenuti ad assicurare con continuità la salvaguardia della vita e della sicurezza in mare).

²⁴⁶ circ. INPS n. 53/2008 e n. 128/2003, p. 6; DFP prot. n. 44247/2012.

²⁴⁷ circ. n. 128/2003, punto 6.

²⁴⁸ Art. 33, 7° comma, L. n. 104/1992, come modificato dall’art. 24 della L. n. 183/2010.

²⁴⁹ Min. Lavoro, interpello 20/02/2009 n. 13.

²⁵⁰ art. 33, comma 3-bis, [L. n. 104/1992](#), mod. art. 6 del [D.Lgs. n. 119/2011](#).

²⁵¹ art. 33, comma 7-bis, L. n. 104/1992, introdotto dall’art. 24 della L. n. 183/2010; circolare I.N.P.S. n. 155/2010.

genitori alternandosi fra loro²⁵². Se però uno stesso lavoratore deve assistere più familiari disabili, può cumulare le giornate di permesso spettanti per ciascuno di essi, purché si tratti di parenti o affini entro il secondo grado e l'assistenza non possa essere prestata dal coniuge, perché mancante, deceduto o invalido²⁵³ a meno che, secondo precedenti indicazioni ministeriali, le condizioni degli assistiti siano compatibili con una contemporanea assistenza congiunta²⁵⁴.

Neppure a mesi alterni è quindi possibile la fruizione dei permessi da parte di più aventi diritto, come ha chiarito il Ministero del Lavoro, secondo cui il referente unico, che assume il ruolo e la responsabilità di porsi quale punto di riferimento della gestione dell'intervento assistenziale, curandone il coordinamento e la costante verifica della rispondenza ai bisogni dell'assistito, è l'unico a potere beneficiare dei permessi, per tutti i mesi di assistenza, con esclusione di altri soggetti, anche alla luce del precedente parere del Consiglio di Stato n. 5078/2008 ed in considerazione del fatto che laddove la legge ha voluto derogare a tale principio, lo ha previsto espressamente, come nel caso dei genitori, ai quali è riconosciuto il diritto di alternarsi nella fruizione dei permessi²⁵⁵.

I permessi spettano anche ai genitori affidatari, ma non a tutori ed amministratori di sostegno²⁵⁶. Spettano anche durante i periodi di cassa integrazione guadagni, seppur riproporzionati all'effettiva riduzione della prestazione lavorativa, così come accade in materia di part-time verticale²⁵⁷ ed anche se il disabile nello stesso periodo svolge un'attività lavorativa, purché abbia un effettivo bisogno di assistenza²⁵⁸.

Il beneficio spetta indipendentemente dall'eventuale fruizione di ferie, che non determina una riduzione dei giorni di permesso in proporzione ai giorni lavorati nel mese, poiché la differente funzione dei due istituti, voltì l'uno a consentire il recupero delle energie psico-fisiche e l'altro ad assicurare la necessaria assistenza al familiare disabile, li rende non "interscambiabili"²⁵⁹. Per la stessa ragione, il numero dei permessi non va riproporzionato alle giornate effettivamente lavorate nel mese, neppure qualora il beneficiario abbia fruito nello stesso mese di assenze retribuite o meno ad altro titolo, ad esempio per attività sindacale, maternità, malattia, ecc..²⁶⁰

Viceversa, nella diversa ipotesi in cui il dipendente ne faccia richiesta per la prima volta nel corso del mese (ad esempio il giorno 19), è corretto

²⁵² art. 42, comma 2, D.Lgs. n. 151/2001, modificato dall'art. 4, D.Lgs. n. 119/2011..

²⁵³ art. 33, comma 3, [L. n. 104/1992](#), modificato dall'art. 6 del [D.Lgs. n. 119/2011](#).

²⁵⁴ Min. Lavoro 28/08/2006, prot. 25/I/3003; D.F.P. 30/10/1995, n. 20

²⁵⁵ Min. Lavoro, interpello n. 24/2011.

²⁵⁶ Min. lavoro, 15/05/2009 n. 41.

²⁵⁷Min. Lavoro, interpello 06/07/2010 n. 30 (in senso contrario, circolare I.N.P.S. n. 64/2001).

²⁵⁸ Messaggio INPS, 18/11/2009 n. 26411.

²⁵⁹ Min. Lavoro, interpello n. 21/2011.

²⁶⁰ Min. Lavoro, interpello n. 24/2012.

ridurre il numero dei giorni mensili di permesso spettanti, in base ai criteri indicati con la circolare I.N.P.S. n. 128/2003, secondo cui viene concesso un giorno di permesso ogni dieci giorni e, per periodi inferiori a dieci giorni, non si ha diritto a nessun permesso²⁶¹.

I genitori di un figlio affetto da grave handicap, inoltre, hanno diritto al prolungamento del periodo di **astensione facoltativa dal lavoro fino ai tre anni di età**²⁶², anche se ricoverato a tempo pieno, qualora la presenza del genitore sia richiesta dalla struttura sanitaria²⁶³. In alternativa, possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino²⁶⁴. Tali disposizioni si applicano anche ai lavoratori affidatari di minori affetti da grave handicap²⁶⁵.

Al coniuge o in subordine ad un genitore, quindi ad un figlio convivente ed infine ad un fratello o una sorella convivente, in caso di mancanza, decesso o invalidità dei precedenti aventi diritto (l'età avanzata non è di per sé sufficiente)²⁶⁶, è riconosciuta la possibilità di fruire di un **congedo straordinario** per prestare assistenza al proprio familiare, della durata massima di due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa, retribuito con indennità a carico dell'I.N.P.S. e coperto da contribuzione figurativa²⁶⁷ entro un limite massimo originariamente fissato in 43.579,06 euro all'anno e periodicamente aggiornato dall'I.N.P.S., comprensivo dell'indennità corrisposta e della contribuzione figurativa²⁶⁸ senza maturazione di ferie, tredicesima e TFR.

L'INPS, con la circolare n.159 del 23.11.2013, recependo l'indirizzo giurisprudenziale espresso dalla Corte Costituzionale con sentenza n. 203 del 3 luglio 2013, ha riconosciuto il congedo straordinario previsto dall'art. 42, comma 5, del [D.Lgs. n. 151/2001](#) anche ai parenti o affini entro il terzo grado conviventi con il disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o patologie invalidanti dei precedenti aventi diritto individuati dalla norma.

Salvi i genitori, per tutti gli altri aventi diritto è richiesto il requisito della convivenza, dimostrabile con una dichiarazione sostitutiva di atto notorio, fermi restando gli ordinari controlli da parte dell'ufficio sulla veridicità delle dichiarazioni rese e sulla permanenza del requisito²⁶⁹.

Il congedo spetta anche se l'assistito è ricoverato a tempo pieno, qualora la presenza del familiare sia richiesta dalla struttura sanitaria. Chi

²⁶¹ Min. Lavoro, interpello n. 24/2012.

²⁶² art. 34, [D.Lgs. n. 151/2001](#).

²⁶³ art. 33, commi 1 e 4, [D.Lgs. n. 151/2001](#), mod. art. 3, [D.Lgs. n. 119/2011](#).

²⁶⁴ art. 33, 2° comma, [L. n. 104/1992](#).

²⁶⁵ art. 33, 7° comma, [L. n. 104/1992](#).

²⁶⁶ Min. Lavoro, interpello 21/12/2012 n. 43.

²⁶⁷ [L. n. 388/2000](#).

²⁶⁸ I.N.P.S., 15/01/2007, n. 14.

²⁶⁹ Dip. Fun. Pub., circ. n. 1/2012.

ne fruisce per non oltre sei mesi, matura i tre giorni mensili di permesso previsti dalla [L. n. 104/1992](#) e può fruirne al rientro, senza contribuzione figurativa²⁷⁰.

Secondo il Dipartimento della Funzione Pubblica, il periodo di congedo deve essere riconosciuto ai fini dell'anzianità di servizio valevole per il raggiungimento del diritto a pensione e la sua misura, ma non ai fini della progressione economica, considerato che, al contrario, il congedo previsto dall'art. 4, comma 2, della [L. n. 53/2000](#), non è computabile nell'anzianità di servizio, "*né ai fini previdenziali*", che quindi devono considerarsi distinti dall'anzianità di servizio ai fini della carriera lavorativa²⁷¹.

L'importo dell'indennità è riproporzionato in caso di rapporto di lavoro part-time orizzontale o verticale²⁷². La fruizione del congedo straordinario, a differenza dei permessi giornalieri, è incompatibile con la sospensione totale dell'attività lavorativa per CIG, ma può essere compatibile con una sospensione parziale dell'attività lavorativa, riproporzionando la relativa indennità economica²⁷³. Data la sua natura assistenziale e non retributiva, inoltre, non è incompatibile con la contemporanea percezione dell'assegno ordinario di invalidità ex [L. n. 222/1984](#)²⁷⁴. Il diritto all'indennità economica connessa alla fruizione del beneficio si prescrive nel termine di un anno a norma dell'art. 2963 c.c.²⁷⁵.

Ai lavoratori che presentino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, spettano inoltre fino a trenta giorni all'anno di **congedi per cure**, anche frazionati, con diritto al trattamento economico di malattia, ma non computabili nel periodo di comporto. A tal fine occorre presentare solamente la prescrizione medica del S.S.N., attestante la necessità della terapia in relazione all'infermità invalidante di cui soffre l'interessato nonché, al termine del trattamento, la documentazione idonea ad attestare l'avvenuta sottoposizione alle cure, anche con certificazioni cumulative²⁷⁶. Per quanto il trattamento economico spettante sia calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia, esso non è corrisposto dall'INPS, ma rimane comunque a carico del datore di lavoro²⁷⁷.

In caso di aggravamento delle condizioni di salute del lavoratore o di significative variazioni dell'organizzazione aziendale, sia il lavoratore disabile, sia il datore di lavoro possono chiedere una **verifica della compatibilità** delle mansioni svolte, da parte della Commissione medica di cui alla [L. n. 104/1992](#).

Per i lavoratori assunti con le procedure del collocamento obbligatorio dei disabili, quindi, non è sufficiente il solo giudizio di inidoneità alla

²⁷⁰ art. 42, commi 5 e ss., [D.Lgs. n. 151/2001](#), mod, art. 4, [D.Lgs. n. 119/2011](#).

²⁷¹ D.F.P. prot. n. 2285/2012.

²⁷² D.F.P. prot. n. 36667/2012.

²⁷³ Min. Lavoro, interpello 12/10/2009 n. 70.

²⁷⁴ I.N.P.S. Messaggio 13 settembre 2013 n. 14206.

²⁷⁵ I.N.P.S. circolare n. 159/2013.

²⁷⁶ aart. 7, [D.Lgs. n. 119/2011](#); Min. Lavoro, interpello n. 10/2013.

²⁷⁷ Min. Lavoro, interpello n. 13/2010.

mansione rilasciato dal medico competente, nominato dal datore di lavoro ai sensi del Testo unico in materia di sicurezza sul lavoro²⁷⁸.

La richiesta di accertamento sanitario ed il periodo necessario per il suo compimento non costituiscono causa di sospensione del rapporto di lavoro. Il rapporto di lavoro, infatti, può essere risolto solo qualora la predetta commissione accerti la definitiva impossibilità, pur attuando tutti i possibili accorgimenti e adattamenti, di reinserire il lavoratore disabile in qualsiasi mansione, all'interno dell'organizzazione aziendale²⁷⁹.

Il rifiuto di sottoporsi alla visita di controllo, tuttavia, rappresenta una grave inadempienza degli elementari doveri di buona fede e reciproca collaborazione e può costituire giustificato motivo di licenziamento²⁸⁰.

Le tutele previste per la generalità dei lavoratori disabili, naturalmente, devono ritenersi applicabili anche ai centralinisti non vedenti collocati secondo la disciplina speciale di cui alla [L. n. 113/1985](#), qualora vengano successivamente dichiarati non più idonei allo svolgimento di quelle mansioni²⁸¹.

La cessazione del rapporto di lavoro

La particolare tutela che la legge assicura ai lavoratori appartenenti alle categorie protette si riscontra anche nelle vicende conclusive del rapporto di lavoro.

La risoluzione può avvenire per **scadenza del termine** pattuito all'atto dell'assunzione con contratto a tempo determinato, che come si è visto è validamente utilizzabile anche ai fini delle assunzioni obbligatorie, purché ne ricorrono gli ordinari presupposti, vale a dire purché sia giustificato da ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, che devono essere riportate in forma scritta sul contratto, e purché ne siano rispettati i limiti, anche numerici, posti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Alla scadenza del termine, come sempre, la proroga è ammessa una sola volta, fino ad una durata complessiva di tre anni, mentre il rinnovo è possibile solamente dopo un intervallo di dieci giorni oppure venti giorni se la durata del precedente contratto era superiore a sei mesi²⁸².

Il rapporto può risolversi anche a seguito di **dimissioni del lavoratore disabile**, salve le ordinarie cautele in materia di convalida dell'efficacia delle dimissioni presentate durante il primo anno di matrimonio o dall'inizio della gravidanza al compimento del primo anno di età del figlio. Come si è visto, tuttavia, se le dimissioni non giustificate e se non si tratta del primo episodio

²⁷⁸ art. 2, lett. h), art. 18, lett. a), art. 41, 6° comma, del D.Lgs. n. 81/2008.

²⁷⁹ art. 10, 3° comma, [L. n. 68/1999](#).

²⁸⁰ Cass. 11/07/2009 n. 209.

²⁸¹ Min. Lavoro, interpello 12/10/2009 n. 74.

²⁸² Come prevede il D.Lgs. n. 368/2001.

del genere, potrebbero comportare la cancellazione del lavoratore dalle liste del collocamento obbligatorio, per un periodo di sei mesi, per reiterato rifiuto di una congrua offerta di lavoro²⁸³.

Il licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per inidoneità, in linea di principio non è escluso, in quanto la legge impone di assumere soggetti ipoteticamente meno produttivi, ma non anche di mantenere in servizio chi si sia dimostrato del tutto incapace di un sia pur minimo inserimento nella realtà aziendale²⁸⁴. Come si è già accennato, tuttavia, esso è condizionato all'accertamento della definitiva impossibilità di trovare al lavoratore una collocazione confacente all'interno dell'organizzazione dell'azienda, compatibile con le sua residua capacità lavorativa, pur attuando gli accorgimenti ed adattamenti possibili ed ragionevolmente esigibili²⁸⁵. Tale accertamento deve essere confermato da un organismo imparziale, la Commissione medica di cui alla [L. n. 104/1992](#), dopo aver sentito il Comitato tecnico costituito in seno alla Commissione provinciale per le politiche del lavoro²⁸⁶. Certo non è difficile immaginare che tanti imprenditori preferiscano incentivare economicamente le dimissioni del lavoratore, piuttosto che sottostare ad una procedura tanto lunga, complessa e dall'esito incerto.

In ogni caso, non possono essere conteggiate ai fini del superamento del periodo di comporto le giornate di malattia collegate alla disabilità del lavoratore collocato d'obbligo, tantomeno se derivanti dalla adibizione a mansioni non compatibili con il suo stato invalidante²⁸⁷.

In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, dovuto ad una situazione di crisi o ristrutturazione aziendale, come nel caso di licenziamento collettivo per riduzione del personale ai sensi della L. n. 223/1991, il lavoratore disabile ha diritto a reiscriversi negli elenchi del collocamento obbligatorio mantenendo la posizione già acquisita all'atto dell'avviamento in quella azienda. Il licenziamento, tuttavia, è annullabile qualora, al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, non risulti rispettata la quota d'obbligo in relazione ai lavoratori rimanenti in organico²⁸⁸.

Si tratta evidentemente di una disposizione speciale, volta ad evitare che la riduzione di personale diventi l'occasione per "disfarsi" dei lavoratori avviati dai servizi del collocato obbligatorio, che però introduce un ulteriore criterio legale di scelta dei lavoratori da licenziare, sia pure sussidiario, che nella sua estrema rigidità potrebbe anche portare a conseguenze paradossali. Che fare, ad esempio, se non dovesse essere rispettata la quota di riserva nel

²⁸³ art. 10, 6° comma, [L. n. 68/1999](#).

²⁸⁴ Cass. 05/11/1985 n. 5688.

²⁸⁵ art. 3 [D.Lgs. n. 216/2003](#), in attuazione dell'art. 5 della direttiva europea n. 2000/78/CE

²⁸⁶ art. 10, 3° comma, [L. n. 68/1999](#); Cass. 8450/2014.

²⁸⁷ Cass. n. 17720/2011.

²⁸⁸ art. 10, 4° comma, [L. n. 68/1999](#).

caso della chiusura di un intero reparto con tutto il personale addetto, compresi gli eventuali disabili? “Riciclarli” in altri reparti caratterizzati da una diversa professionalità potrebbe risultare non facile e si profila il rischio che l'imprenditore possa sentirsi spinto a licenziare un numero di lavoratori validi superiore a quello strettamente necessario, per ripristinare la proporzione di legge. In ogni caso, la norma ha carattere eccezionale e riguarda i soli lavoratori collocati d'obbligo e non può estendersi anche altri lavoratori comunque invalidi, ma non assunti obbligatoriamente²⁸⁹.

Si rammenta infine che anche la **disabilità sopravvenuta** dopo l'assunzione di per sé non costituisce un giustificato motivo di licenziamento, neppure se la menomazione sia incompatibile con le mansioni svolte, in quanto il lavoratore divenuto disabile ha comunque diritto ad essere adibito ad altre mansioni confacenti con la sua condizione, ove possibile equivalenti a quelle precedenti o in mancanza anche a mansioni inferiori, purché vi acconsenta e conservando comunque la precedente retribuzione se più favorevole²⁹⁰. Solo qualora si dimostri che non sono disponibili altre mansioni confacenti o qualora l'interessato non acconsenta a svolgere le mansioni inferiori eventualmente disponibili, il licenziamento può avere corso ed il lavoratore viene avviato dai Servizi competenti direttamente presso un'altra azienda, in attività compatibili con le sue residue capacità lavorative, senza necessità di essere inserito nelle graduatorie del collocamento obbligatorio²⁹¹.

Al contrario, la giurisprudenza ha riconosciuto la piena legittimità del licenziamento intimato, anche a distanza anni, ad un dipendente pubblico che aveva ottenuto il posto di lavoro nell'ambito della quota d'obbligo a favore dei disabili, producendo falsi certificati medici, attestanti la propria invalidità²⁹².

Dal 1 marzo 2008, la comunicazione telematica al Centro per l'impiego della risoluzione del rapporto di lavoro con un dipendente computato ai fini dell'assolvimento della quota di riserva, vale ad assolvere anche l'obbligo previsto dall'art. 10, 5° comma, della [L. n. 68/1999](#), di darne comunicazione ai servizi competenti per il collocamento obbligatorio dei disabili, entro dieci giorni, ai fini della sostituzione con altro lavoratore avente diritto²⁹³.

²⁸⁹ Cass. n. 15080/2009.

²⁹⁰ Cfr. Cass., 06/03/2007, n. 5112; *ex multis* Cass. n. 23330/2012.

²⁹¹ art. 4, 4° comma, [L. n. 68/1999](#).

²⁹² Cass. n. 27877/2008.

²⁹³ Min. Lavoro, 21/12/2007, prot. 8371; art. 6, 4° comma, L. n. 99/2009.

DISABILI, LE NOVITÀ PER L'ANNO 2016

Estensione generalizzata della richiesta nominativa e somministrazione da parte delle Agenzie per il lavoro sono le principali novità su cui puntano i recenti interventi normativi per rilanciare e semplificare il collocamento mirato delle persone disabili ed il loro proficuo inserimento lavorativo, in posti dove possano essere utili ed apprezzate le loro diverse abilità.

Somministrazione da parte delle Agenzie per il lavoro

È ben noto che, di regola, i lavoratori forniti dalle Agenzie per il lavoro non vengono computati nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione delle normative di legge o di contratto collettivo, salve quelle in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Per tale ragione non sono computati neppure ai fini del calcolo della quota di assunzioni che l'utilizzatore deve riservare a favore dei disabili.

È forse meno noto, invece, che dal 25 giugno 2015 i lavoratori disabili inviati per missioni di durata non inferiore a dodici mesi parte dalle Agenzie per il lavoro autorizzate sono computabili ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di riserva e quindi della copertura della quota d'obbligo (art. 34, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015).

Questa chiara scelta legislativa, di puntare con determinazione anche sui servizi per l'impiego privati, oltre che sui tradizionali servizi pubblici per il collocamento mirato dei disabili, oggettivamente apre la strada a nuove possibilità. Per i lavoratori disabili significa potersi avvalere di più soggetti, pubblici e privati, per riuscire ad inserirsi proficuamente nel mondo del lavoro e magari poter essere assunti a tempo indeterminato dalle Agenzie per il lavoro, anche se inviati in missioni a tempo determinato presso gli utilizzatori.

Per le agenzie autorizzate è l'occasione di mettere in campo le loro risorse e competenze in materia di selezione del personale e quegli strumenti di particolare flessibilità che la legge offre loro, per favorire l'inserimento lavorativo delle categorie più svantaggiate, in un segmento del mercato del lavoro che forse più di tutti necessita dei loro servizi professionali.

Ai datori di lavoro obbligati consente di coprire la quota di riserva avvalendosi della collaborazione professionale di questi intermediari qualificati, di conoscere attraverso la loro consulenza le agevolazioni e gli incentivi offerti a chi assume lavoratori disabili, di lasciare che siano loro ad occuparsi di tutte le procedure burocratiche e di sperimentare il buon esito

dell'inserimento lavorativo prima di assumere la persona disabile alle proprie dipendenze, esercitando poi a ragion veduta la facoltà di richiesta nominativa.

Anche in questo campo, insomma, la somministrazione di lavoro potrà svolgere efficacemente la sua duplice funzione di flessibilità nei confronti dell'utilizzatore, ma anche di strumento avanzato di collocamento dei lavoratori, attraverso il quale le agenzie autorizzate non solo possono favorire l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, ma anche offrire un'occasione concreta di inserimento lavorativo in azienda, come "anticamera" di una successiva possibile assunzione.

Estensione della richiesta nominativa ed assunzione diretta dei disabili

A seguito delle semplificazioni introdotte dall'art. 6 del D.Lgs. n. 151/2015, a decorrere dal 24 settembre 2015, tutti i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici assolvono all'obbligo di riservare una quota delle assunzioni ai lavoratori disabili presentando ai servizi competenti una richiesta di avviamento nominativa (art. 7; Legge n. 68/1999). La richiesta nominativa può essere preceduta dalla richiesta di avvalersi dei servizi per l'impiego per effettuare una preselezione degli aventi diritto sulla base delle qualifiche richieste e secondo le modalità concordate con il datore di lavoro, funzione che offre agli uffici l'occasione di mettere in campo tutta la loro competenza ed esperienza per rendere davvero, in modo attivo, un effettivo "servizio per l'impiego".

Vengono quindi superate le previgenti disposizioni normative che imponevano di assumere obbligatoriamente almeno il 40% di lavoratori disabili individuati mediante avviamento numerico in ordine di graduatoria da parte dei servizi competenti: oggi l'avviamento numerico è previsto solo come reazione di fronte all'inerzia del datore di lavoro tenuto all'assunzione.

Difatti, solo in caso di mancata assunzione con richiesta nominativa entro il termine di 60 giorni, i servizi competenti procedono all'avviamento numerico dei lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra specificamente concordata con il datore di lavoro sulla base delle qualifiche disponibili. Gli uffici possono procedere anche previa chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro (art. 7, Legge n. 68/1999). In ogni caso, non potranno essere avviati con questa modalità i disabili psichici, che possono essere avviati solo su richiesta nominativa, previa stipula di una convenzione con i servizi competenti (art. 9, comma 4, L. n. 68/1999).

In mancanza di lavoratori con la qualifica richiesta o con altra qualifica concordata con il datore di lavoro, gli uffici avviano lavoratori con qualifica simile, anche previo tirocinio formativo, che può essere svolto in regime di convenzione con lo stesso datore di lavoro o altri soggetti ospitanti, come le

cooperative e le imprese sociali. A tal fine viene convocato il datore di lavoro, per valutare la disponibilità di lavoratori con mansioni simili o possibili soluzioni alternative, quali lo svolgimento di un tirocinio formativo. Qualora questi non si presenti senza motivazione o comunque entro trenta giorni dalla data di convocazione, il servizio procede all'avviamento tenendo conto delle informazioni in suo possesso, desunte dalla richiesta di avviamento e dal prospetto informativo. Solo qualora l'avviamento non sia oggettivamente possibile, per causa a lui non imputabile, il datore di lavoro potrà presentare domanda diesonero parziale (art. 7, commi 6, 7 e 8, D.P.R. n. 333/2000).

Per le amministrazioni pubbliche, naturalmente, la facoltà di richiesta nominativa non è consentita, dovendo procedere ad assumere gli impiegati attraverso pubbliche selezioni, con due sole eccezioni. La prima riguarda le vittime del terrorismo, della criminalità organizzata o del dovere, che possono essere assunte per chiamata diretta nominativa nei ruoli delle pubbliche amministrazioni fino al quinto livello retributivo e nei ruoli dei Ministeri anche fino all'ottavo livello retributivo, nel limite del 10% dei posti vacanti per i livelli dal sesto all'ottavo (art. 1, comma 2, Legge n. 407/1998); la seconda eccezione è consentita ad opera delle convenzioni stipulate con i servizi competenti (art. 11, Legge n. 68/1999); ma si tratta di eccezioni solo apparenti, poiché il novero dei beneficiari è predeterminato dalla legge o dai servizi competenti e comunque le procedure di selezione dei soggetti segnalati devono essere improntate a criteri di trasparenza (art. 7, comma 4, D.P.R. n. 333/2000). In ogni caso, si ritiene che le convenzioni stipulate dai datori di lavoro pubblici non possano comunque estendere la facoltà di richiesta nominativa oltre l'ambito dei profili più bassi, per i quali è prevista dalla legge la possibilità di avviamento a selezione, venendosi altrimenti a scontrare con l'obbligo del concorso per l'accesso ai profili superiori della pubblica amministrazione, come chiarito anche dalle linee guida approvate dalla conferenza unificata Stato-Regioni ed autonomie locali il 16 novembre 2006.

Per completezza, si ricorda che l'ordinario termine di sessanta giorni è elevato a novanta giorni per i datori di lavoro del settore minerario, comunque esentati dall'obbligo di riserva in rapporto al personale di sottosuolo ed adibito alle attività di movimentazione e trasporto del minerale (art. 2, comma 12-quater, D.L. n. 225/2010, convertito in L. n. 10/2011).

Improntata ad un'ancora maggiore semplificazione è l'introduzione della possibilità di procedere finalmente anche all'assunzione diretta dei lavoratori disabili, che anche senza passare attraverso le procedure gestite dai servizi competenti, saranno computabili ai fini della copertura della quota d'obbligo purché portatori di un'invalidità non inferiore al 60% (anziché all'ordinario 46%) o alla 6a categoria del testo unico delle pensioni di guerra (anziché alla ordinaria 8a) mentre se si tratta di un'invalidità intellettuale e psichica è sufficiente l'ordinario 46% (art. 4, comma 3-bis, Legge n. 68/1999, introdotto dall'art. 4 del D.Lgs. n. 151/2015).

Rimane ancora una disparità fra l'assunzione diretta e l'assunzione attraverso i servizi competenti, nelle diverse soglie di computabilità, sintomo forse di una residua diffidenza nei confronti dei datori di lavoro, che fa paventare il rischio di dimissioni concordate e seguite dall'immediata richiesta nominativa di assunzione dello stesso lavoratore, attraverso le procedure del collocamento obbligatorio, al solo scopo di rendere computabile un'invalidità compresa fra il 46% ed il 59% o fra la 7a ed 8a categoria.

Linee guida uniformi, certezza dell'obbligo ed altre semplificazioni

Di grande utilità per la certezza del diritto e l'efficacia dell'azione dei servizi competenti per l'inserimento lavorativo dei disabili risulteranno anche altre semplificazioni procedurali e chiarimenti normativi introdotti dal D.Lgs. n. 151/2015, prima fra tutte la prefigurata definizione di linee guida uniformi da parte della Conferenza Stato-Regioni, per la valutazione della disabilità e dei posti di lavoro disponibili, con riferimento alle barriere ed alle facilitazioni esistenti ed agli accomodamenti ragionevoli richiesti al datore di lavoro, per l'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro, nonché per la promozione di una rete integrata di tutti i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi e delle associazioni presenti sul territorio a vario titolo interessati a favorire l'inserimento sociale e lavorativo delle persone con disabilità (art. 1, D.Lgs. n. 151/2015).

In secondo luogo, si segnala la facilitazione introdotta per le persone riconosciute invalide dall'INPS e percepiscono l'assegno di invalidità previsto dalla Legge n. 222/1984, per infermità o difetti fisici o mentali che comportano una riduzione permanente della capacità lavorativa a meno di un terzo, in occupazioni confacenti alle proprie attitudini, i quali oggi hanno diritto al collocamento obbligatorio, senza necessità di ulteriori accertamenti.

Da gennaio 2017, inoltre, sarà più semplice individuare i datori di lavoro soggetti all'obbligo di riserva, senza se e senza ma, poiché vengono abrogate le disposizioni, risultate di non facile ed uniforme applicazione, che rinviavano l'insorgenza dell'obbligo per i datori di lavoro privati che occupavano da 15 a 35 dipendenti e per le associazioni senza scopo di lucro, fino ad eventuali successive "nuove assunzioni" (art. 3, commi 2 e 3, Legge n. 68/1999, abrogati dall'art. 3, D.Lgs. n. 151/2015).

Viene chiarita anche la possibilità di ottenere rapidamente l'esonero per le lavorazioni pericolose, che comportano un tasso di rischio INAIL superiore al 60%, con una semplice autocertificazione, fermo restando il pagamento del contributo dovuto al fondo per il diritto al lavoro dei disabili (art. 5, comma 3-ter, Legge n. 68/1999, introdotto dall'art. 5, D.Lgs. n. 151/2015) ed estesa anche ai datori di lavoro pubblici l'automaticità della compensazione territoriale, sia pure limitata al solo ambito regionale (art. 5,

comma 8-ter, Legge n. 68/1999, come modificato dall'art. 5, lett. c), del D.Lgs. n. 151/2015).

Viene semplificata la disciplina delle agevolazioni economiche per l'assunzione dei disabili, oggi prenotabili in via telematica attraverso il sito dell'INPS e fruibili mediante il semplice conguaglio mensile con i contributi dovuti, dell'importo prestabilito per legge e non più rimesso anno per anno alle determinazioni regionali, pari al 70% della retribuzione per le invalidità più gravi o al 35% per invalidità "minori".

Viene introdotta una disciplina di particolare riguardo per i disabili intellettivi e psichici. Essi vengono avviati solo su richiesta nominativa, nell'ambito di convenzioni stipulate con i servizi competenti, ma possono essere assunti direttamente, al di fuori delle procedure gestite dai servizi competenti, già con un'invalidità superiore al 45%, mentre di regola occorre il 60% e la loro assunzione dà sempre diritto agli incentivi economici previsti per l'assunzione dei disabili nella misura massima, anche se assunti con contratto a termine, purché di durata non inferiore a 12 mesi.

Vengono semplificate, infine, le procedure di assunzione dei centralinisti non vedenti da parte dei datori di lavoro privati dotati di un centralino con operatore con almeno cinque linee e dei datori di lavoro pubblici, indipendentemente dal numero delle linee in entrata, abrogando l'albo separato in cui essi dovevano essere iscritti fino ad ora e prevedendo la loro iscrizione nei normali elenchi tenuti dai servizi competenti per il collocamento mirato dei disabili, che ne verificano il diploma, per continuare a fruire del collocamento speciale ex L. n. 113/1985 (art. 12 e 13, D.Lgs. n. 151/2015)

Le novità introdotte sono quindi molte ed importanti. Dalla loro piena attuazione, da parte dei servizi pubblici, delle agenzie private e naturalmente dei datori di lavoro obbligati, dipenderà la riuscita dell'ampia operazione di semplificazione e rilancio dell'inserimento lavorativo mirato dei disabili, così fortemente voluta dal legislatore.

FONTI PRINCIPALI CITATE NEL TESTO

Disciplina del collocamento obbligatorio in generale

Legge	12/03/1999	n. 68	Art. 14
D.P.R.	10/10/2000	n. 333	
D.P.C.M.	13/01/2000		
Legge	10/09/2003	n. 276	art.14
D.L.	10/01/2006	n. 4	art. 7
Legge	24/12/2007	n. 244	art. 3, c. 123
Legge	24/12/2007	n. 247	art. 1, c. 37,53
Legge	23/07/2009	n. 99	art. 6
Legge	28/06/2012	n. 92	art. 4, c. 27
D.Lgs.	15/06/2015	n. 81	artt. 1-13
D.Lgs.	14/09/2015	n. 151	
Conf.Unif.	16/11/2006	rep. n. 992	G.U. 01/12/2006 n. 285
Min.Lavoro	D.M.	22/11/1999	
Min.Lavoro	circolare	17/01/2000	n. 4
Min.Lavoro	circolare	24/03/2000	n. 17
Min.Lavoro	D.M.	15/05/2000	
Min.Lavoro	circolare	26/06/2000	n. 41
Min.Lavoro	D.M.	07/07/2000	n. 357
Min.Lavoro	circolare	10/07/2001	n. 66
Min.Lavoro	circolare	06/08/2001	n. 77
Min.Lavoro	nota	09/10/2002	prot. 1549
Min.Lavoro	parere	18/03/2003	prot. 325
Min.Lavoro	circolare	28/03/2003	n. 10
Min.Lavoro	parere	24/01/2005	prot. 77
Min.Lavoro	parere	21/02/2005	prot. 257
Min.Lavoro	D.M.	12/12/2005	
Min.Lavoro	D.M.	24/04/2007	
Min.Lavoro	lett.circ.	16/12/2008	prot. 8831
Min.Lavoro	circolare	16/12/2008	n. 2
Min.Lavoro	circolare	22/01/2010	n. 2
Min.Lavoro	circolare	24/10/2011	n. 27

Vittime del terrorismo, della criminalità organizzata e del dovere

Legge	13/08/1980	n. 466	
Legge	23/11/1998	n. 407	(art. 1, 2° comma)
Legge	20/10/1990	n. 302	
D.P.R.	09/05/1994	n. 487	
Legge	23/12/2000	n. 388	(art. 82, 1° comma)
Legge	11/03/2011	n. 25	
Legge	03/08/2010	n. 126	(art. 5, 7° comma)
Dip.F.P.	14/11/2003	circ. n. 2	

Centralinisti non vedenti

Legge	29/03/1985,	n. 113	
Legge	17/05/1999,	n. 144	(art. 45, 12° comma)
Min.Lavoro	D.M.	10/01/2000	
Min.Lavoro	lett.circ.	28/05/2001	
Min.Lavoro	D.M.	24/07/2006	
Min. Lavoro	nota	23/11/2015	prot. 20115

Masso-fisio-terapisti non vedenti

Legge	21/07/1961	n. 686	
Legge	19/05/1971	n. 403	
Legge	11/01/1994	n. 29	

Insegnanti non vedenti

Legge	20.05.1982	n. 270	(art. 61)
-------	------------	--------	-----------

RASSEGNA DELLE RISPOSTE AD INTERPELLO DA PARTE DEL MINISTERO DEL LAVORO IN MATERIA DI COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO DEI DISABILI

Categorie protette

[Interpello 20/03/2009 n. 23](#)

- formazione delle graduatorie alla data del 31 dicembre
- centralinisti non vedenti

[Interpello 12/07/2009 n. 74](#)

Insorgenza dell'obbligo

[Interpello 09/08/2011 n. 30](#)

- trasferimenti d'azienda, cessioni, fusioni, conferma in servizio degli apprendisti
- trasformazione da società cooperativa a società per azioni

[Interpello 01/08/2012 n. 23](#)

Computo dell'organico

[Interpello 08/08/2008 n. 31](#)

- enti senza fini di lucro
- comuni privi di personale con qualifica dirigenziale
- personale viaggiante di imprese non esercenti attività di trasporto
- personale viaggiante di imprese di raccolta rifiuti
- personale viaggiante di imprese di ristorazione sui treni
- computo dei ricercatori e tecnologi ed iscrizioni successive ai concorsi pubblici
- esclusione degli autosoccorritori del servizio '118'
- non escluse mansioni di semplice custodia e prevenzione antincendio

[Interpello 20/03/2009 n. 24](#)

[Interpello 10/07/2009 n. 57](#)

[Interpello 24/05/2010 n. 1](#)

[Interpello 02/04/2010 n. 10](#)

[Interpello 28/12/2011 n. 50](#)

[Interpello 01/08/2012 n. 20](#)

[Interpello 14/06/2013 n. 19](#)

Copertura della quota d'obbligo

[Interpello 03/03/2008 n. 6](#)

- eccedenza altre categorie protette
- disabilità sopravvenuta
- non computabile l'assunzione obbligatoria a termine inferiore a 9 mesi
- disabilità sopravvenuta

[Interpello 11/09/2008 n. 40](#)

[Interpello 31/07/2009 n. 66](#)

[Interpello 24/05/2010 n. 17](#) -

Permessi per l'assistenza ai disabili

[Interpello 03/10/2008 n. 46](#)

[Interpello 20/02/2009 n. 13](#)

[Interpello 15/05/2009 n. 41](#)

[Interpello 12/10/2009 n. 70](#)

[Interpello 06/07/2010 n. 30](#)

[interpello 06/07/2010 n. 31](#)

[Interpello 17/06/2011 n. 21](#)

[Interpello 27/01/2012 n. 1](#)

[Interpello 01/08/2012 n. 24](#)

[Interpello 08/03/2013 n. 10](#)

- permessi riproporzionati durante la CIG
- permessi per visite o terapie all'esterno della struttura di ricovero
- genitori affidatari, tutori e amministratori di sostegno
- congedo straordinario e CIG
- assistenza ad un disabile che lavora
- senza obbligo di preavviso, ma con correttezza nella programmazione
- permessi in aggiunta alle ferie
- programmazione per contemperare esigenze aziendali e sicurezza del mare
- permessi in aggiunta ad altri motivi di assenza, uno ogni dieci giorni
- retribuzione congedi per cure

Sanzioni

[Interpello 20/03/2009 n. 26](#)

[Interpello 31/07/2009 n. 65](#)

- invio di un prospetto informativo lacunoso
- variazioni d'organico rilevanti

Convenzioni, agevolazioni, deroghe

[Interpello 03/10/2008 n. 47](#)

- convenzioni non ammesse per le altre categorie protette
- sospensione per crisi del settore bancario
- sospensione per crisi istituti credito cooperativo
- agevolazioni per assunzioni con contratto d'inserimento
- agevolazioni per convenzioni antecedenti al 01/01/2008
- sospensione per C.I.G.S. in deroga

[Interpello 12/09/2008 n. 8](#)

[Interpello 15/05/2009 n. 44](#)

[Interpello 22/12/2009 n. 80](#)

[Interpello 22/12/2009 n. 82](#)

[Interpello 10/04/2012 n. 10](#)