

AVVIAMENTO OBBLIGATORIO

1.

L. 12 marzo 1999, n. 68. Norme per il diritto al lavoro dei disabili (Suppl. ord. alla *Gazzetta Ufficiale* Serie gen. - n. 68 del 23 marzo 1999) ⁽¹⁾.

⁽¹⁾ A norma dell'art. 7, comma 2, del D.L.vo 14 settembre 2015, n. 151, ogni riferimento all'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, contenuto in questa legge, si intende effettuato al comitato tecnico di cui all'articolo 8, comma 1 bis, della legge n. 68 del 1999.

CAPO I

DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI

1. Collocamento dei disabili. – 1. La presente legge ha come finalità la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato. Essa si applica:

a) alle persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di *handicap* intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile in conformità alla tabella indicativa delle percentuali di invalidità per minorazioni e malattie invalidanti approvata, ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 23 novembre 1988, n. 509, dal Ministero della sanità sulla base della classificazione internazionale delle menomazioni elaborate dalla Organizzazione mondiale della sanità, nonché alle persone nelle condizioni di cui all'articolo 1, comma 1, della legge 12 giugno 1984, n. 222 ⁽¹⁾;

b) alle persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento, accertata dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (Inail) in base alle disposizioni vigenti;

c) alle persone non vedenti o sordomute, di cui alle leggi 27 maggio 1970, n. 382, e successive modificazioni, e 26 maggio 1970, n. 381, e successive modificazioni;

d) alle persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni.

2. Agli effetti della presente legge si intendono per non vedenti coloro che sono colpiti da cecità assoluta o hanno un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi, con eventuale correzione. Si intendono per sordomuti coloro che sono colpiti da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata.

3. Restano ferme le norme per i centralinisti telefonici non vedenti di cui alle leggi 14 luglio 1957, n. 594, e successive modificazioni, 28 luglio 1960, n. 778, 5 marzo 1965, n. 155, 11 aprile 1967, n. 231, 3 giugno 1971, n. 397, e 29 marzo 1985, n. 113, le norme per i massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti di cui alle leggi 21 luglio 1961, n. 686, e 19 maggio 1971, n. 403, le norme per i terapisti della riabilitazione non vedenti di cui alla legge 11 gennaio 1994, n. 29, e le norme per gli insegnanti non vedenti di cui all'articolo 61 della legge 20 maggio 1982, n. 270. Per l'assunzione obbligatoria dei sordomuti restano altresì ferme le disposizioni di cui agli articoli 6 e 7 della legge 13 marzo 1958, n. 308.

4. L'accertamento delle condizioni di disabilità di cui al presente articolo, che danno diritto di accedere al sistema per l'inserimento lavorativo dei disabili, è effettuato dalle commissioni di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, secondo i criteri indicati nell'atto di indirizzo e coordinamento emanato dal Presidente del Consiglio dei ministri entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1. Con il medesimo atto vengono stabiliti i criteri e le modalità per l'effettuazione delle visite sanitarie di controllo della permanenza dello stato invalidante ⁽²⁾.

5. In considerazione dei criteri adottati, ai sensi del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, per la valutazione e la verifica della residua capacità lavorativa derivante da infortunio sul lavoro e malattia professionale, ai fini dell'accertamento delle condizioni di disabilità è ritenuta sufficiente la presentazione di certificazione rilasciata dall'Inail.

6. Per i soggetti di cui al comma 1, lettera d), l'accertamento delle condizioni di disabilità che danno diritto di accedere al sistema per l'inserimento lavorativo dei disabili continua ad essere effettuato ai sensi delle disposizioni del testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni.

7. I datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti a garantire la conservazione del posto di lavoro a quei soggetti che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia professionale eventuali disabilità.

⁽¹⁾ Le parole: «, nonché alle persone nelle condizioni di cui all'articolo 1, comma 1, della legge 12 giugno 1984, n. 222» sono state aggiunte dall'art. 2 del D.L.vo 14 settembre 2015, n. 151.

⁽²⁾ L'atto di indirizzo e coordinamento previsto da questo comma è stato emanato con D.P.C.M. 13 gennaio 2000. Per l'accertamento delle condizioni di disabilità si veda il D.M. 13 gennaio 2000 (G.U. Serie gen. - n. 43 del 22 febbraio 2000).

◆◆◆ COMMENTO

La legge 12 marzo 1999, n. 68 è il frutto di un lungo *iter* volto a modificare radicalmente la disciplina delle assunzioni obbligatorie, nell'intento di promuovere l'inserimento e l'integrazione nel mondo del lavoro delle persone disabili attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato.

Il recente decreto legislativo n. 151 del 14 settembre 2015, in tema di disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure in materia di lavoro - nel quadro delle modifiche del c.d. Jobs Act -, è intervenuto sulla L. 68/1999 dando incarico al Ministero del lavoro di emanare, entro il 23 marzo 2016, uno o più decreti finalizzati a costituire un collocamento mirato, effettivo e credibile per le persone con disabilità.

In base alle linee programmatiche indicate all'art. 1 del D.Lgs. 151/2015, i provvedimenti dovranno puntare:

- alla promozione di una rete integrata tra servizi sociali, sanitari ed educativi presenti sul territorio e l'INAIL finalizzata a prendere in carico i lavoratori con disabilità al fine di agevolare l'inserimento lavorativo;
- alla promozione di accordi territoriali tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, cooperative sociali e associazioni dei familiari disabili e del terzo settore, al fine di favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità;
- alla progettazione di forme di inserimento lavorativo che tengano conto delle barriere nonché definizione di linee di indirizzo per i servizi competenti finalizzate a favorire l'inserimento lavorativo in ottica bio-psico-sociale;
- all'analisi dei posti di lavoro da assegnare al personale disabile anche in ragione degli adattamenti che il datore di lavoro è tenuto a porre in essere;
- all'istituzione di un soggetto responsabile del inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro, con compiti di predisposizione di progetti personalizzati per le persone con disabilità e di risoluzione dei problemi legati alle condizioni di lavoro anche in accordo con l'Inail;
- alla individuazione di buone pratiche relative all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità;

L'ambito soggettivo d'applicazione della legge n. 68/99, in base a quanto previsto dall'art. 1 della presente norma, riguarda quattro categorie di disabili:

1) gli invalidi civili (persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali ed i portatori di handicap intellettivo, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%) nonché i precettori di una pensione di invalidità (art. 1, comma 1, L. 12 giugno 1984, n. 222, con decorrenza dal 24 settembre 2015);

2) gli invalidi del lavoro che abbiano un grado d'invalidità superiore al 33% (per tale valutazione fa fede la certificazione dell'INAIL);

3) i non vedenti, e cioè i soggetti colpiti da cecità assoluta, ovvero che hanno un residuo visivo non superiore ad 1/10 ad entrambi gli occhi con eventuale correzione (secondo quanto disposto dalla legge n. 382/1970 e successive modificazioni); i sordomuti, e cioè i soggetti affetti da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata, secondo quanto disposto dalla legge n. 381/1970 e successive modificazioni;

4) le persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria, secondo le tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensione di guerra.

Non figurano, tra i soggetti tutelati dalla nuova normativa, gli orfani, a vario titolo considerati, i coniugi superstiti dei deceduti nella causa di guerra, di lavoro o di servizio ed i profughi, per i quali l'art. 18 della legge n. 68/99 (cfr. infra) introduce una disposizione a carattere transitorio.

La normativa in esame dispone che l'accertamento delle condizioni di disabilità viene effettuato dalle Commissioni Mediche di cui all'art. 4 della legge n. 104/92, secondo i criteri indicati nell'atto d'indirizzo e coordinamento emanato dal Presidente del Consiglio dei Ministri in data 19 novembre 1999. La disposizione pone in rilievo la distinzione di competenze delle commissioni di cui sopra, deputate alla diagnosi medica volta ad individuare la capacità globale del soggetto, rispetto alle competenze del Comitato Tecnico istituito presso le nuove Commissioni Provinciali, ai sensi del D.Lgs. n. 469/97, che invece hanno il compito di delineare il percorso d'inserimento lavorativo e di predisporre un sistema di controlli sanitari, da demandare poi alle Commissioni Mediche (Grandi, Pera, *Commentario breve alle leggi sul lavoro 2001*, Padova).

Al riguardo si osserva che l'art. 20 del decreto legge 1° luglio 2009, n. 78, convertito con modificazioni nella legge 3 agosto 2009, n. 102, ha introdotto importanti innovazioni nel processo di riconoscimento dei benefici in materia di invalidità civile, cecità civile, sordità civile, handicap e disabilità, con l'obiettivo di realizzare la gestione coordinata delle fasi amministrative e sanitarie finalizzata ad una generale contrazione dei tempi di attraversamento del processo di erogazione delle prestazioni (sul punto, la Circolare INPS n. 131 del 28 dicembre 2009, illustra il flusso organizzativo e procedurale di attuazione dei principi contenuti nel disposto normativo del suddetto articolo 20, oggetto della determinazione commissariale n. 189 del 20 ottobre 2009 su "Il nuovo processo dell'Invalidità Civile alla luce dell'art. 20 del D.L. n.78/2009 convertito nella Legge 102 del 3 agosto 2009. Gli aspetti organizzativi e procedurali del nuovo sistema").

Con l'abrogazione della legge n. 482/68 è venuta meno la competenza del Collegio Medico di cui all'art. 20 della stessa legge in merito all'accertamento che la natura ed il grado dell'invalidità non siano di pregiudizio alla salute o all'incolumità dei compagni di lavoro o alla sicurezza degli impianti.

Abrogato l'art. 20 della legge n. 482/68 si pone il problema del coordinamento delle discipline previste dall'art. 1, comma 4 (accertamento delle condizioni di disabilità per accedere al sistema di inserimento lavorativo) e art. 10, comma 3, della legge 68/99 (accertamento della compatibilità delle mansioni, su richiesta del disabile, ovvero delle condizioni di salute, su richiesta del datore di lavoro, nel caso di aggravamento delle condizioni di salute del disabile o di significative variazioni nell'organizzazione del lavoro) e gli artt. 16 e 17 del D.Lgs. 626/94. Si vedano ora le nuove disposizioni introdotte dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

Infatti, successivamente all'assunzione, gli accertamenti sanitari possono essere disposti in presenza di quattro diverse fattispecie: due di queste (aggravamento delle condizioni di salute del disabile e significativi cambiamenti dell'organizzazione del lavoro) sono previste dall'art. n. 10, comma 3 della legge n. 68/99; altre due dal D.Lgs. n. 81/2008 (verifica periodica dello stato di salute dei lavoratori ed idoneità alle mansioni specifiche nonché visite mediche operate a richiesta dei lavoratori in merito ai rischi professionali). Ciò fa sì che coesistano di tre diversi organi accertatori (il medico competente, l'organo di vigilanza dell'A.S.L., la Commissione Medica presso l'A.S.L.).

L'ultimo capoverso dell'art. 1 della legge in esame impone ai datori di lavoro pubblici e privati l'obbligo di garantire la conservazione del posto di lavoro ai quei lavoratori che, pur non appartenendo, al momento dell'assunzione ad alcuna delle categorie protette, lo divengono successivamente a causa di infortunio sul lavoro o malattia professionale nell'espletamento delle mansioni a loro affidate.

La norma deve essere letta in combinato con le disposizioni contenute nel quarto comma dell'art. 4 e lettera b) del primo comma dell'art. 1: infortunio o malattia non rappresentano un giustificato motivo di risoluzione del rapporto di lavoro qualora il lavoratore divenuto inabile possa essere adibito a mansioni equivalenti, ovvero - in deroga al principio dell'equivalenza delle mansioni ex art. 2103 c.c. - anche a mansioni inferiori con mantenimento del trattamento economico (al riguardo si veda ora la disposizione introdotta dall'art. 42, comma 1, del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81).

Solo nell'ipotesi d'oggettiva impossibilità di individuare una mansione equivalente o inferiore, nell'ambito dell'organizzazione aziendale, da affidare al lavoratore disabile, la legge ritiene possibile la risoluzione del rapporto di lavoro (Tosato, *Il lavoro dei disabili*, Milano, 2000).

Malgrado il settimo comma dell'art. 1, nello statuire il diritto alla conservazione del posto di lavoro, non indichi il grado d'invalidità che consenta di acquisire tale diritto, in forza di quanto disposto dalla lettera b), primo comma, dello stesso articolo 1, deve ritenersi che il diritto alla conservazione del posto si acquisisca qualora il grado d'invalidità sia superiore al 33%; la circolare del Ministero del Lavoro n. 41 del 26 giugno 2000 ha confermato tale assunto.

2. Collocamento mirato. - 1. Per collocamento mirato dei disabili si intende quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione.

◆◆◆ COMMENTO

L'articolo in commento ribadisce che la finalità della legge è quella di consentire un inserimento proficuo del disabile nel posto di lavoro, che tenga conto delle caratteristiche del suo *status* e, in particolare, delle residue capacità lavorative.

La norma definisce i principi informativi del collocamento mirato, nonché gli strumenti attraverso cui esso deve essere attuato: da un lato, l'analisi dei posti di lavoro e la predisposizione di forme di sostegno; dall'altro, azioni positive e interventi di soluzione dei problemi connessi con gli ambienti, nonché di valorizzazione delle relazioni interpersonali sui luoghi di lavoro.

Tali principi, in linea con quanto stabilito all'art. 1 del D. Lgs. n. 151 del 14 settembre 2015, verranno tradotti in prescrizioni concrete all'esito della pubblicazione di uno o più provvedimenti da parte del Ministero del lavoro, da emanarsi entro il 23 settembre 2016, sulla base del contenuto programmatico esposto all'interno del medesimo articolo.

3. Assunzioni obbligatorie. Quote di riserva ⁽¹⁾. - 1. I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 nella seguente misura:

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

[2. Per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti l'obbligo di cui al comma 1 si applica solo in caso di nuove assunzioni] ⁽²⁾.

3. Per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative [e l'obbligo di cui al comma 1 insorge solo in caso di nuova assunzione] ⁽³⁾.

4. Per i servizi di polizia, della protezione civile [e della difesa nazionale] ⁽⁴⁾, il collocamento dei disabili è previsto nei soli servizi amministrativi.

5. Gli obblighi di assunzione di cui al presente articolo sono sospesi nei confronti delle imprese che versano in una delle situazioni previste dagli articoli 1 e 3 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, ovvero dall'articolo 1 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863; gli obblighi sono sospesi per la durata dei programmi contenuti nella relativa richiesta di intervento, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e per il singolo ambito provinciale. Gli obblighi sono sospesi inoltre per la durata della procedura di mobilità disciplinata dagli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, e, nel caso in cui la procedura si concluda con almeno cinque licenziamenti, per il periodo in cui permane il diritto di precedenza all'assunzione previsto dall'articolo 8, comma 1, della stessa legge.

6. Agli enti pubblici economici si applica la disciplina prevista per i datori di lavoro privati.

7. Nella quota di riserva sono computati i lavoratori che vengono assunti ai sensi della legge 21 luglio 1961, n. 686, e successive modificazioni, nonché della legge 29 marzo 1985, n. 113, e della legge 11 gennaio 1994, n. 29.

(¹) Ai sensi dell'art. 8 bis del D.L. 28 maggio 2004, n. 136, convertito, con modificazioni, nella L. 27 luglio 2004, n. 186, «le riserve di posti previste dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, si applicano alle procedure concorsuali previste dall'articolo 29 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ivi incluse quelle per il conferimento degli incarichi di presidenza, di durata annuale, negli istituti e nelle scuole di istruzione secondaria, nei licei artistici e negli istituti d'arte».

(²) A norma dell'art. 3, comma 1, del D.L. 14 settembre 2015, n. 151, questo comma è abrogato con effetto dal 1° gennaio 2017.

(³) A norma dell'art. 3, comma 2, del D.L. 14 settembre 2015, n. 151, le parole fra parentesi quadrate sono state soppresse con effetto dal 1° gennaio 2017.

(⁴) Le parole tra parentesi quadrate sono state abrogate dall'art. 2268, comma 1, del D.L. 15 marzo 2010, n. 66, a decorrere dal 9 ottobre 2010.

◆◆◆ COMMENTO

L'articolo 3, comma 1, della legge in commento individua i soggetti obbligati ad assumere i soggetti disabili, da un verso ampliando l'area dei destinatari rispetto a quanto previsto dalla legge n. 482/68 dall'altro diminuendo la percentuale dell'obbligo. Infatti, per i datori di lavoro pubblici e privati che impieghino complessivamente più di 50 dipendenti il numero dei disabili collocabili scende dal 15% (prevista dalla legge 482/68) al 7% della forza lavoro occupata; è sancito l'obbligo di assumere due lavoratori per le realtà lavorative da 36 a 50 unità per la prima volta vengono interessate le realtà aziendali che occupano da 15 a 35 lavoratori, in capo alle quali è sancito l'onere di assumere almeno un disabile.

Il D.Lgs. 151/2015 ha abrogato, con effetto dal 1 gennaio 2017, il precedente comma 2 dell'articolo in commento laddove era previsto che l'assunzione di un lavoratore disabile, nelle aziende che raggiungono un organico da 15 a 35 unità, scattasse solo nel caso di una nuova assunzione.

Pertanto, in base alle nuove disposizioni, l'obbligo di assunzione insorgerà in automatico al raggiungimento di 15 lavoratori dipendenti.

Analoga disposizione viene ora applicata anche ai partiti politici, alle organizzazioni sindacali e associazioni senza scopo di lucro; con riferimento a tali soggetti, si ricorda che la quota di riserva deve essere computata esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative.

In forza della normativa transitoria prevista dall'art. 18, comma 2, legge 68/99, i datori di lavoro privati e pubblici che occupino più di 50 dipendenti devono mantenere una quota di riserva, pari a un punto percentuale, di lavoratori assunti che, pur non disabili e quindi non rientranti più nella tutela di cui alla nuova legge 68/99, il legislatore ritiene comunque meritevoli di tutela (orfani e coniugi superstiti di deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, nonché i coniugi e i figli dei soggetti riconosciuti grandi invalidi per cause di guerra, di servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati).

Con la dizione «*datori di lavoro pubblici e privati*» la legge dimostra di seguire l'interpretazione della vecchia normativa data dalla giurisprudenza (Cass., Sez. Unite, 25 marzo 1988, n. 2569, in *Foro it.* 1988, I, 2579), secondo la quale anche i datori di lavoro non imprenditori rientravano tra i soggetti destinatari della disciplina sulle assunzioni obbligatorie.

Per datori di lavoro pubblici si intendono le varie articolazioni in cui si suddivide l'amministrazione pubblica: amministrazione statale centrale, organismi statali periferici, amministrazioni pubbliche autonome, enti pubblici, economici e non, aziende municipalizzate (Tosato, *op. cit.*).

Con sentenza n. 4110 del 22 febbraio 2007 le Sezioni Unite della Corte di Cassazione hanno affermato che qualora nell'impiego pubblico privatizzato ricorrano le condizioni previste dall'art. 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68 in materia di previsione delle quote di riserva relative alle assunzioni obbligatorie, la conseguente graduatoria che viene formata in presenza dei requisiti di legge vincola in modo assoluto il datore di lavoro ad individuare gli aventi diritto all'assegnazione dei posti «riservati».

Il quarto comma dell'articolo in esame estende, infine, l'obbligo dell'assunzione dei disabili anche ai servizi di polizia e di protezione civile, limitando, peraltro, tali assunzioni ai soli servizi amministrativi.

Il comma V dell'articolo in commento prevede tre ipotesi in presenza delle quali è sospeso l'obbligo di assumere disabili:

1) Per tutta la durata dei programmi di ristrutturazione, riorganizzazione, conversione o crisi aziendale accertata dal C.P.E., indicati nella richiesta di intervento di cassa integrazione guadagni straordinari, proporzionalmente all'attività lavorativa effettivamente sospesa ed in relazione all'ambito territoriale per cui la CIGS è richiesta, con riferimento anche alle imprese soggette a procedure concorsuali ovvero che stipulino i contratti di solidarietà c.d. «interni».

2) Per tutta la durata della procedura di mobilità di cui all'articolo 4 legge n. 223/91 e di licenziamento collettivo per la riduzione di personale di cui all'articolo 24 della stessa legge;

3) Per tutto il periodo in cui permane il diritto di precedenza nell'assunzione, previsto dall'articolo 8 della legge 223/91 ma unicamente nel caso in cui la procedura di mobilità o di licenziamento collettivo si concluda con almeno cinque licenziamenti.

Una considerazione critica: l'apertura di una procedura di mobilità e la sua conclusione che si concretizza in una effettiva riduzione del personale rappresentano, nell'ambito dell'impresa, il segnale di una effettiva crisi esistente, anche se la procedura si conclude con l'utilizzazione di strumenti alternativi al licenziamento, quali ad esempio esodi incentivati, trasformazioni dei rapporti di lavoro da *full-time* a *part-time*, outplacement, demansionamenti, ecc. (che sono comunque strumenti sempre preferibili alla risoluzione del rapporto di lavoro). Pertanto, limitando la sospensione degli obblighi occupazionali alla sola ipotesi in cui la procedura di mobilità o di licenziamento collettivo si concluda con almeno cinque licenziamenti appare riduttiva e potrebbe indurre il datore di lavoro a procedere con licenziamenti (invece che adottare altri ammortizzatori sociali), pur di vedersi sospendere l'obbligo di assunzione di personale disabile.

L'ultimo comma dell'articolo 3, legge 68/99 stabilisce che siano computati nella quota d'obbligo i non vedenti assunti in qualità di massaggiatori e massofisioterapisti (legge n. 686/1961), in qualità di centralinisti (legge n. 113/1985) ed in qualità di terapisti della riabilitazione (legge n. 29/1994).

4. Criteri di computo della quota di riserva. – 1. Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, sono computati di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato. Ai medesimi effetti, non sono computabili: i lavoratori occupati ai sensi della presente legge, i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi, ⁽¹⁾ i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, i lavoratori assunti con contratto di inserimento, i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore, i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività, i soggetti impegnati in lavori socialmente utili assunti ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, i lavoratori a domicilio, i lavoratori che aderiscono al programma di emersione, ai sensi dell'articolo 1, comma 4 *bis*, della legge 18 ottobre 2001, n. 383, e successive modificazioni. Restano salve le ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore ⁽²⁾. Per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale si applicano le norme contenute nell'articolo 18, comma secondo, della legge 20 maggio 1970, n. 300, come sostituito dall'articolo 1 della legge 11 maggio 1990, n. 108.

2. Nel computo le frazioni percentuali superiori allo 0,50 sono considerate unità.

3. I lavoratori disabili dipendenti occupati a domicilio o con modalità di telelavoro, ai quali l'imprenditore affida una quantità di lavoro, anche mediante la predisposizione di accomodamenti ragionevoli ai sensi dell'articolo 27, paragrafo 1, lettera i), della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità adottata dall'Assemblea generale il 13 dicembre 2006, ratificata e resa esecutiva dalla legge 3 marzo 2009, n. 18 ⁽³⁾ atta a procurare loro una prestazione continuativa corrispondente all'orario normale di lavoro in conformità alla disciplina di cui all'articolo 11, secondo comma, della legge 18 dicembre 1973, n. 877, e a quella stabilita dal contratto collettivo nazionale applicato ai lavoratori dell'azienda che occupa il disabile a domicilio o attraverso il telelavoro, sono computati ai fini della copertura della quota di riserva.

3 bis. I lavoratori, già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, sono computati nella quota di riserva di cui all'articolo 3 nel caso in cui abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, o con disabilità intellettiva e psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dagli organi competenti ⁽⁴⁾.

4. I lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia non possono essere computati nella quota di riserva di cui all'articolo 3 se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60 per cento o, comunque, se sono divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro. Per i predetti lavoratori l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori. Nel caso di destinazione a mansioni inferiori essi hanno diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza. Qualora per i predetti lavoratori non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, gli stessi vengono avviati, dagli uffici competenti di cui all'articolo 6, comma 1, presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative, senza inserimento nella graduatoria di cui all'articolo 8.

5. Le disposizioni di cui all'articolo 1 del decreto del Presidente della Repubblica 25 ottobre 1981, n. 738, si applicano anche al personale militare e della protezione civile.

6. Qualora si renda necessaria, ai fini dell'inserimento mirato, una adeguata riqualificazione professionale, le regioni possono autorizzare, con oneri a proprio carico, lo svolgimento delle relative attività presso la stessa azienda che effettua l'assunzione oppure affidarne lo svolgimento, mediante convenzioni, alle associazioni nazionali di promozione, tutela e rappresentanza, di cui all'articolo 115 del decreto del Presidente della Repubblica 24 luglio 1977, n. 616, e successive modificazioni, che abbiano le adeguate competenze tecniche, risorse e disponibilità, agli istituti di formazione che di tali associazioni siano emanazione, purché in possesso dei requisiti previsti dalla legge 21 dicembre 1978, n. 845, nonché ai soggetti di cui all'articolo 18 della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Ai fini del finanziamento delle attività di riqualificazione professionale e della corrispondente assistenza economica ai mutilati ed invalidi del lavoro, l'addizionale di cui al primo comma dell'articolo 181 del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124,

detratte le spese per l'assegno di incollocabilità previsto dall'articolo 180 dello stesso testo unico, per l'assegno speciale di cui alla legge 5 maggio 1976, n. 248, e per il fondo per l'addestramento professionale dei lavoratori, di cui all'articolo 62 della legge 29 aprile 1949, n. 264, è attribuita alle regioni, secondo parametri predisposti dal Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, di seguito denominata «Conferenza unificata».

⁽¹⁾ Le parole: «i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi,» sono state inserite dall'art. 4, comma 27, lett. a), della L. 28 giugno 2012, n. 92, come modificato dall'art. 46 bis, comma 1, lett. l), del D.L. 22 giugno 2012, n. 83, convertito, con modificazioni, nella L. 7 agosto 2012, n. 134.

⁽²⁾ Il primo periodo di questo comma è stato così sostituito dagli attuali primi tre periodi, dall'art. 4, comma 27, lett. a), della L. 28 giugno 2012, n. 92.

⁽³⁾ Le parole: «anche mediante la predisposizione di accomodamenti ragionevoli ai sensi dell'articolo 27, paragrafo 1, lettera i), della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità adottata dall'Assemblea generale il 13 dicembre 2006, ratificata e resa esecutiva dalla legge 3 marzo 2009, n. 18» sono state inserite dall'art. 9, comma 5, del D.L. 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, nella L. 17 dicembre 2012, n. 221.

⁽⁴⁾ Questo comma è stato inserito dall'art. 4 del D.L. 14 settembre 2015, n. 151.

◆◆◆ COMMENTO

La legge 92 del 28 giugno 2012 (cd. Riforma Fornero) ha apportato alcune modifiche al testo del primo comma dell'articolo 4 della legge n. 68/1999, con particolare riferimento alle categorie di lavoratori subordinati che non devono essere computati ai fini della determinazione del numero di lavoratori subordinati occupati dal datore di lavoro e, conseguentemente, dei soggetti disabili che quest'ultimo è tenuto ad assumere ai sensi della legge in commento.

In particolare, i soggetti che devono essere esclusi dal computo sono:

- i lavoratori assunti nel rispetto della normativa sul collocamento obbligatorio, ivi compresi i lavoratori assunti in forza della precedente legge 482/1968 e che l'attuale normativa (art. 18, comma, cfr. infra) tiene separati (orfani, vedove, profughi, vittime del terrorismo, ecc.) (cfr. circolare Ministero del Lavoro n. 4 del 17 gennaio 2000);

- i soci lavoratori di cooperative di produzione e lavoro;

- i dirigenti (in tale caso, la legge ha riconfermato un orientamento giurisprudenziale ormai consolidato: cfr. Consiglio di Stato, sez. II, parere n. 265 del 27 marzo 1991, in *Not. giur. lav.* 1991, 258; circolare Ministero del Lavoro n. 89 del 6 giugno 1991, in *Dir. prat. lav.* 1991, 2000);

- i lavoratori assunti con contratto di inserimento;

- i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore;

- i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero, limitatamente alla durata di tale attività;

- i soggetti impegnati in lavori socialmente utili;

- i lavoratori a domicilio;

- i lavoratori che aderiscono al programma di emersione del lavoro nero;

- i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi.

Quanto ai criteri di computo, la giurisprudenza ne aveva enucleati alcuni in relazione alla precedente normativa *ex lege* n. 482/1968 in tema di computo dei lavoratori ai fini dell'obbligo assuntivo, affermando:

- che i dipendenti devono essere considerati globalmente, non rilevando, ai fini del computo, la suddivisione dell'azienda in più sedi o stabilimenti, anche se collocati in province diverse, posto che nel caso in esame non è presente un riferimento simile a quello contenuto nell'art. 35 dello Statuto dei Lavoratori (Cass. n. 688/1987; Cass. n. 42/1986; Cass. n. 6402/1985; Cass. n. 6483/1985);

- che qualora il datore di lavoro operi con dipendenti inquadrati in diversi settori di attività, anche sotto il profilo previdenziale ed assicurativo, non sia possibile effettuare un unico computo dei lavoratori dell'azienda (Pretura Salerno, 6 ottobre 1983, in *Lav. prev. oggi* 1987, 466);

- che qualora nel territorio italiano operi una società straniera con una propria sede, ai fini del computo vanno considerati unicamente i dipendenti della sede italiana e non anche quelli della società straniera (Cass., 7 febbraio 1987, n. 1324);

- che la sussistenza del requisito dimensionale deve essere verificata all'atto dell'avviamento (Trib. Milano, 15 aprile 1987, in *Lavoro* 80 1987, 713; Cass., 15 giugno 1984, n. 3584).

L'art. 4 del D. Lgs. 151/2015 consente ora di computare nella quota di riserva i lavoratori già disabili prima dell'assunzione, ma non assunti per il tramite del collocamento obbligatorio, nel caso in cui abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60% o abbiano minorazioni riferibili a quelle comprese tra la prima e sesta categoria delle tabelle annesse al testo unico della norma in materia di pensioni di guerra o con disabilità intellettiva o psichica superiore al 45%, accertata dagli organi competenti.

Il quarto comma dell'articolo 4 della legge n. 68/1999 risolve il dubbio interpretativo legato alla possibilità di computare nella quota d'obbligo i cosiddetti invalidi interni (quei lavoratori divenuti parzialmente inabili al lavoro in costanza di rapporto): la norma prevede che i lavoratori che divengano inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia non possono essere computati nella quota di riserva di cui all'articolo 3, qualora abbiano subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60%, o comunque siano divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro. La *ratio* della norma è evidente: il legislatore ha inteso escludere possibilità che a trarre vantaggio del criterio di computo siano i datori di lavoro che, eludendo o non osservando completamente gli obblighi in tema di sicurezza sul lavoro, espongono maggiormente i propri dipendenti al rischio di infortuni.

Secondo qualche autore (Capurro, *Riv. crit. dir. lav.* 1999, 463) tale regolamentazione potrebbe indurre i datori di lavoro a chiedere al proprio dipendente che abbia visto ridotte le proprie capacità lavorative in misura superiore al 33% ma inferiore al 60% di rassegnare le dimissioni, per poi riassumerlo computandolo nella quota d'obbligo.

Sorprende l'alto valore (60%) della percentuale di invalidità individuata dal legislatore per il computo dei cosiddetti invalidi interni nella quota d'obbligo, soprattutto se si considera, ai sensi dell'articolo 1, comma 1, lettera b, della legge in esame, per l'inserimento lavorativo dei disabili è sufficiente una percentuale di invalidità superiore al 33%.

Secondo parte della dottrina (Garofalo, *Disabili e lavoro, profilo soggettivo*, in *Dir. prat. lav.* 1999, 37, XXVI) il legislatore, con tale scelta, ha voluto evitare che qualche imprenditore possa essere indotto a procurare o a far procurare piccoli invalidità di lavoro ai propri dipendenti, onde coprire con invalidi interni «fatti in casa» l'intera percentuale d'obbligo.

Lo stesso comma 4 dell'articolo in esame risolve poi il problema della licenziabilità del soggetto divenuto inabile al lavoro, stabilendo che l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento, qualora il lavoratore possa essere adibito a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori: tale previsione, che rappresenta una espressa deroga al principio generale di non modificabilità *in pejus* delle mansioni, sancito dall'art. 2103 c.c., deve essere posto in correlazione con quanto stabilito nell'articolo 1, comma 7 della legge in commento (per tale aspetto si rinvia a quanto già riportato nel commento all'articolo 1, v. *supra*).

Analizzando la procedura di cui al comma 4, appare chiaro come la volontà del legislatore sia stata quella di applicare la norma con esclusivo riferimento all'ambito privatistico, in considerazione soprattutto del fatto che, qualora per i predetti lavoratori, non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori nella stessa azienda, spetta al servizio provinciale competente l'avviamento degli stessi presso un'altra azienda individuando le attività compatibili con le residue capacità lavorative di essi. Tale procedura può essere esercitata esclusivamente nei confronti dei datori di lavoro privati, considerato che i datori di lavoro pubblici sono tenuti a conformarsi ai principi generali in materia di assunzioni previsti dell'art. 35 del D.L.vo 30 marzo 2001, n. 165 (cfr. Circ. Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali n. 2 del 22 gennaio 2010).

5. Esclusioni, esoneri parziali e contributi esonerativi. – 1. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da emanare entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, sentite le Commissioni parlamentari competenti per materia, che esprimono il parere entro trenta giorni dalla data di trasmissione dello schema di decreto, e la Conferenza unificata, sono individuate le mansioni che, in relazione all'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche e dagli enti pubblici non economici, non consentono l'occupazione di lavoratori disabili o la consentono in misura ridotta. Il predetto decreto determina altresì la misura della eventuale riduzione.

2. I datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore del trasporto [pubblico] ⁽¹⁾ aereo, marittimo e terrestre non sono tenuti, per quanto concerne il personale viaggiante e navigante, all'osservanza dell'obbligo di cui all'articolo 3. Non sono inoltre tenuti all'osservanza dell'obbligo di cui all'articolo 3 i datori di lavoro del settore edile per quanto concerne il personale di cantiere e gli addetti al trasporto del settore ⁽²⁾. Indipendentemente dall'inquadramento previdenziale dei lavoratori è considerato personale di cantiere anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere ⁽³⁾. Sono altresì esentati dal predetto obbligo i datori di lavoro pubblici e privati del solo settore degli impianti a fune, in relazione al personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto. Per consentire al comparto dell'autotrasporto nazionale di evolvere verso modalità di servizio più evolute e competitive e per favorire un maggiore grado di sicurezza nella circolazione stradale di mezzi, ai sensi del comma 1 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 1997, n. 454, i datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore dell'autotrasporto non sono tenuti, per quanto concerne il personale viaggiante, all'osservanza dell'obbligo di cui all'articolo 3 ⁽⁴⁾. [Fermo restando l'obbligo del versamento del contributo di cui al comma 3 al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, per le aziende che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per cento, la procedura di esonero prevista dal presente articolo è sostituita da un'autocertificazione del datore di lavoro che attesta l'esclusione dei lavoratori interessati dalla base di computo] ⁽⁵⁾.

3. I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che, per le speciali condizioni della loro attività, non possono occupare l'intera percentuale dei disabili, possono, a domanda, essere parzialmente esonerati dall'obbligo dell'assunzione, alla condizione che versino al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili di cui all'articolo 14 un contributo esonerativo per ciascuna unità non assunta, nella misura di € 30,64 ⁽⁶⁾ per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non occupato.

3 bis. I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille possono autocertificare l'esonero dall'obbligo di cui all'articolo 3 per quanto concerne i medesimi addetti e sono tenuti a versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili di cui all'articolo 13 un contributo esonerativo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato ⁽⁷⁾.

4. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanare entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, sentita la Conferenza unificata e sentite altresì le Commissioni parlamentari competenti per materia, che esprimono il loro parere con le modalità di cui al comma 1, sono disciplinati i procedimenti relativi agli esoneri parziali dagli obblighi occupazionali, nonché i criteri e le modalità per la loro concessione, che avviene solo in presenza di adeguata motivazione.

5. In caso di omissione totale o parziale del versamento dei contributi di cui al presente articolo, la somma dovuta può essere maggiorata, a titolo di sanzione amministrativa, dal 5 per cento al 24 per cento su base annua. La riscossione è disciplinata secondo i criteri previsti al comma 7.

6. Gli importi dei contributi e della maggiorazione di cui al presente articolo sono adeguati ogni cinque anni con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentita la Conferenza unificata.

7. Le regioni, entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, determinano i criteri e le modalità relativi al pagamento, alla riscossione e al versamento, al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili di cui all'articolo 14, delle somme di cui al presente articolo.

8. Gli obblighi di cui agli articoli 3 e 18 devono essere rispettati a livello nazionale. Ai fini del rispetto degli obblighi ivi previsti, i datori di lavoro privati che occupano personale in diverse unità produttive e i datori di lavoro privati di imprese che sono parte di un gruppo ai sensi dell'articolo 31 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 possono assumere in una unità produttiva o, ferme restando le aliquote d'obbligo di ciascuna impresa, in una impresa del gruppo avente sede in Italia, un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento mirato superiore a quello prescritto, portando in via automatica le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti nelle altre unità produttive o nelle altre imprese del gruppo aventi sede in Italia⁽⁸⁾.

8 bis. I datori di lavoro privati che si avvalgono della facoltà di cui al comma 8 trasmettono in via telematica a ciascuno dei servizi competenti delle province in cui insistono le unità produttive della stessa azienda e le sedi delle diverse imprese del gruppo di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, il prospetto di cui all'articolo 9, comma 6, dal quale risulta l'adempimento dell'obbligo a livello nazionale sulla base dei dati riferiti a ciascuna unità produttiva ovvero a ciascuna impresa appartenente al gruppo.

8 ter. I datori di lavoro pubblici possono assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima regione. I datori di lavoro pubblici che si avvalgono di tale facoltà trasmettono in via telematica a ciascuno degli uffici competenti, il prospetto di cui all'articolo 9, comma 6⁽⁹⁾.

8 quater. Sono o restano abrogate tutte le norme incompatibili con le disposizioni di cui ai commi 8, 8 bis e 8 ter⁽¹⁰⁾.

8 quinquies. Al fine di evitare abusi nel ricorso all'istituto dell'esonero dagli obblighi di cui all'articolo 3 e di garantire il rispetto delle quote di riserva, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, da emanare, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro due mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono ridefiniti i procedimenti relativi agli esoneri, i criteri e le modalità per la loro concessione e sono stabilite norme volte al potenziamento delle attività di controllo⁽¹¹⁾.

⁽¹⁾ La parola: «pubblico» è stata soppressa dall'art. 78, comma 9, della L. 23 dicembre 2000, n. 388.

⁽²⁾ Questo periodo è stato inserito dall'art. 1, comma 53, della L. 24 dicembre 2007, n. 247.

⁽³⁾ Questo periodo è stato inserito dall'art. 4, comma 27, lett. b), della L. 28 giugno 2012, n. 92.

⁽⁴⁾ Questo periodo è stato aggiunto dall'art. 2 bis del D.L. 20 dicembre 1999, n. 484, convertito, con modificazioni, nella L. 18 febbraio 2000, n. 27.

⁽⁵⁾ Questo periodo, aggiunto dall'art. 6, comma 2 ter, del D.L. 13 maggio 2011, n. 70, convertito, con modificazioni, nella L. 12 luglio 2011, n. 106, è stato soppresso dall'art. 5, comma 1, lett. a), del D.L.vo 14 settembre 2015, n. 151.

⁽⁶⁾ L'importo del contributo esonerativo previsto da questo comma è convertito da lire 25.000 a euro 12,91 ed è stato adeguato ad euro 30,64, dal D.M. 21 dicembre 2007 (Gazzetta Ufficiale Serie gen. - n. 29 del 4 febbraio 2008).

⁽⁷⁾ Questo comma è stato inserito dall'art. 5, comma 1, lett. b), del D.L.vo 14 settembre 2015, n. 151.

A norma dell'art. 5, comma 1, lett. b), del predetto D.L.vo 2015/151, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono stabilite le modalità di versamento dei contributi di cui a questo comma.

⁽⁸⁾ Questo comma è stato così sostituito dall'art. 9, comma 1, lett. a), del D.L. 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, nella L. 14 settembre 2011, n. 148.

⁽⁹⁾ Questo comma, inserito dall'art. 9, comma 1, lett. b), del D.L. 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, nella L. 14 settembre 2011, n. 148, è stato così sostituito dall'art. 5, comma 1, lett. c), del D.L.vo 14 settembre 2015, n. 151.

⁽¹⁰⁾ Questo comma è stato inserito dall'art. 9, comma 1, lett. b), del D.L. 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, nella L. 14 settembre 2011, n. 148.

⁽¹¹⁾ Questo comma è stato aggiunto dall'art. 4, comma 27, lett. c), della L. 28 giugno 2012, n. 92.

◆◆◆ COMMENTO

L'articolo in commento disciplina le esclusioni, gli esoneri parziali e le compensazioni territoriali, ridisegnando completamente la materia già trattata dall'articolo 13 della legge 482/1968, dal D.P.R. n. 345/1994, dal D.P.R. n. 634/1996 e dalle circolari applicative.

Il comma 1° dell'articolo in esame contiene una norma programmatica che demanda ad un decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri l'individuazione delle mansioni e delle peculiarità delle Pubbliche Amministrazioni e degli Enti Pubblici non economici per le quali non è possibile l'occupazione di lavoratori disabili ovvero è possibile in misura ridotta secondo una percentuale che dovrà essere stabilita.

Il comma 2 dell'articolo in commento sancisce l'esclusione totale dall'obbligo di assumere disabili anche per i datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore dei trasporti, nonché nell'edilizia, limitatamente al personale di cantiere e agli addetti al trasporto del settore (come previsto dall'art. 1, comma 53, L. 247/2007; cfr. Nota Min. Lav. 29 gennaio 2008 n. 13/III/002256).

La nuova disciplina, rispetto alla previgente normativa amplia le categorie di datori di lavoro esclusi dall'obbligo assuntivo, ricomprendendo di fatto qualsiasi attività di trasporto effettuata da qualunque datore.

La legge n. 92/2012 (cd. Riforma Fornero) ha introdotto un'ulteriore precisazione con riferimento al personale di cantiere, precisando che è considerato tale anche il personale che operi direttamente nei montaggi industriali o impiantistici e delle relative opere di manutenzione svolte in cantiere.

Quanto alla specificazione per il settore degli impianti a fune, si ritiene che essa non sembra riguardare la peculiare modalità di trasporto quanto il tipo di personale esentato che, pertanto, deve essere escluso dal computo per la quota d'obbligo.

I commi dal 3° al 4° dell'articolo 5, legge n. 68/1999 prevedono, invece, la possibilità, per i datori di lavoro privati e per gli Enti Pubblici Economici (che, sussistendo speciali condizioni connesse con la loro attività, non possano occupare l'intera percentuale dei disabili), di richiedere di essere parzialmente esonerati dall'obbligo dell'assunzione, a condizione che versino al Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili un contributo esonerativo.

Con decreto del Ministero del Lavoro del 7 luglio 2000, n. 357 (pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* 4 dicembre 2000, n. 283) sono stati definiti l'ambito di applicazione, le condizioni e le modalità di concessione degli esoneri parziali di cui all'art. 5. In particolare, il D.M. n. 357/2000 ha stabilito che l'esonero parziale dell'obbligo dell'assunzione possa essere concesso, con riferimento alle speciali condizioni di attività del datore di lavoro richiedente, qualora sia accertata la presenza di almeno una delle seguenti condizioni: a) faticosità della prestazione lavorativa richiesta; b) pericolosità connessa al tipo di attività, anche derivante da condizioni ambientali nelle quali si svolge l'attività stessa; c) particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa. L'esonero è concesso per un periodo determinato, con possibilità di rinnovo, e nella misura massima del 60% della quota di riserva.

In particolare, per effetto delle novità introdotte dal D. Lgs. 151/2015, è ora previsto che i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che occupano personale impegnato in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille possono ora autocertificare l'esonero dall'obbligo per tutto il personale, corrispondendo un contributo esonerativo di euro 30,64 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.

L'ultimo comma dell'articolo in commento disciplina, infine, l'istituto della compensazione territoriale. Quando il datore di lavoro obbligato all'assunzione sia organizzato in più unità produttive, può assumere presso una unità produttiva un numero di disabili superiore a quello previsto per tale unità, portando tale eccedenza in compensazione con un minor numero di assunzioni di disabili in altre unità produttive.

Tale facoltà è limitata all'ambito territoriale regionale se il datore di lavoro è pubblico mentre, qualora il datore di lavoro sia privato, la compensazione può essere effettuata anche da unità produttive ubicate in regioni diverse.

Il nuovo comma 8 ter, come modificato dal D. Lgs. 151/2015, consente ora al datore di lavoro pubblico di effettuare la compensazione in automatico, senza necessità di richiedere motivata autorizzazione, con l'unico onere di provvedere alla trasmissione, in via telematica a ciascuno degli uffici competenti, del prospetto di cui all'articolo 9, comma 6.

CAPO II SERVIZI DEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

6. Servizi per l'inserimento lavorativo dei disabili e modifiche al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469.

1. Gli organismi individuati dalle regioni ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, di seguito denominati «uffici competenti», provvedono, in raccordo con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, secondo le specifiche competenze loro attribuite, alla programmazione, all'attuazione, alla verifica degli interventi volti a favorire l'inserimento dei soggetti di cui alla presente legge nonché all'avviamento lavorativo, alla tenuta delle liste, al rilascio delle autorizzazioni, degli esoneri e delle compensazioni territoriali, alla stipula delle convenzioni e all'attuazione del collocamento mirato. I medesimi organismi sono tenuti a comunicare, anche in via telematica, con cadenza almeno mensile, alla competente Direzione territoriale del lavoro, il mancato rispetto degli obblighi di cui all'articolo 3, nonché il ricorso agli esoneri, ai fini della attivazione degli eventuali accertamenti (¹).

2. All'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) le parole: «maggiormente rappresentative» sono sostituite dalle seguenti: «comparativamente più rappresentative»;

b) sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «Nell'ambito di tale organismo è previsto un comitato tecnico composto da funzionari ed esperti del settore sociale e medico-legale e degli organismi individuati dalle regioni ai sensi dell'articolo 4 del presente decreto, con particolare riferimento alla materia delle inabilità, con compiti relativi alla valutazione delle residue capacità lavorative, alla definizione degli strumenti e delle prestazioni atti all'inserimento e alla predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di inabilità. Agli oneri per il funzionamento del comitato tecnico si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa per il funzionamento della commissione di cui al comma 1».

(Omissis).

(¹) Questo periodo è stato aggiunto dall'art. 4, comma 27, lett. d), della L. 28 giugno 2012, n. 92.

◆◆◆ COMMENTO

La norma in esame individua come uffici competenti a gestire l'avviamento dei disabili i Centri per l'Impiego, creati dalla riforma del mercato del lavoro di cui al D.L.vo 23 dicembre 1997, n. 469 e realizzati sulla base delle indicazioni contenute nel predetto decreto legislativo, dalla legislazione regionale. L'attività dei centri per l'impiego, con riferimento all'avviamento dei lavoratori inabili, deve essere coordinata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi che operano nel territorio. Tale comitato, composto da funzionari ed esperti dei settori medico-legali e sociali, ha la funzione di esaminare e valutare le residue capacità lavorative del disabile nonché di definire gli strumenti necessari per l'inserimento dello stesso nell'azienda e per il controllo periodico delle residue capacità lavorative. Altri compiti attribuiti dalla legge al comitato sono quelli di compilazione e tenuta delle liste, rilascio delle autorizzazioni, decisioni in merito agli esoneri ed alle compensazioni territoriali, stipulazione delle convenzioni, realizzando le varie misure necessarie per il raggiungimento delle finalità proprie del collocamento mirato.

La legge n. 92/2012 ha altresì introdotto un obbligo di comunicazione almeno mensile, per via telematica, attraverso la quale gli uffici competenti devono informare la competente direzione territoriale del lavoro in merito al mancato rispetto degli obblighi di assunzione ai sensi della legge in commento ovvero in merito al ricorso agli esoneri da parte dei datori di lavoro posti sotto il loro controllo, al fine di attivare eventuali accertamenti volti a contrastare le violazioni della legge sul collocamento obbligatorio.

Il secondo comma dell'articolo in commento ha modificato l'articolo 6, comma 3, del D.L.vo 23 dicembre 1997, n. 469 in tema di collocamento, stabilendo che nell'articolazione organizzativa dell'istituendo organismo sostitutivo della Commissione Provinciale per il collocamento obbligatorio deve essere previsto un comitato tecnico con funzioni di valutazione della residua capacità lavorativa dei disabili e di controllo sulla preesistenza dell'inabilità.

Al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati e dei lavoratori disabili, l'art. 14 del D.L.vo 10 settembre 2003, n. 276 (c.d. «Legge Biagi») ha introdotto la possibilità per i Servizi per l'inserimento lavorativo dei disabili, di cui alla normativa in esame, di stipulare con le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro convenzioni quadro su base territoriale, aventi ad oggetto il conferimento di commesse di lavoro alle cooperative sociali ed ai consorzi di cui alla legge n. 381/1991. Per approfondimenti, si rimanda al commento dell'art. 14 del D.L.vo 10 settembre 2003, n. 276, in questo Codice.

CAPO III

AVVIAMENTO AL LAVORO

7. Modalità delle assunzioni obbligatorie. – 1. Ai fini dell'adempimento dell'obbligo previsto dall'articolo 3, i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici assumono i lavoratori mediante richiesta nominativa di avviamento agli uffici competenti o mediante la stipula delle convenzioni di cui all'articolo 11. La richiesta nominativa può essere preceduta dalla richiesta agli uffici competenti di effettuare la preselezione delle persone con disabilità iscritte nell'elenco di cui all'articolo 8 che aderiscono alla specifica occasione di lavoro, sulla base delle qualifiche e secondo le modalità concordate dagli uffici con il datore di lavoro ⁽¹⁾.

1 bis. Nel caso di mancata assunzione secondo le modalità di cui al comma 1 entro il termine di cui all'articolo 9, comma 1, gli uffici competenti avviano i 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 ⁽²⁾.

1 ter. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali effettua uno specifico monitoraggio degli effetti delle previsioni di cui al comma 1 in termini di occupazione delle persone con disabilità e miglioramento dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Da tale monitoraggio non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica ⁽²⁾.

2. I datori di lavoro pubblici effettuano le assunzioni in conformità a quanto previsto dall'articolo 36, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 ⁽³⁾, come modificato dall'articolo 22, comma 1, del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80, salva l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 11 della presente legge. Per le assunzioni di cui all'articolo 36, comma 1, lettera a), del predetto decreto legislativo n. 29 del 1993 ⁽³⁾, e successive modificazioni, i lavoratori disabili iscritti nell'elenco di cui all'articolo 8, comma 2, della presente legge hanno diritto alla riserva dei posti nei limiti della complessiva quota d'obbligo e fino al cinquanta per cento dei posti messi a concorso.

3. La Banca d'Italia e l'Ufficio italiano dei cambi, che esercitano le funzioni di vigilanza sul sistema creditizio e in materia valutaria, procedono alle assunzioni di cui alla presente legge mediante pubblica selezione, effettuata anche su base nazionale.

⁽¹⁾ Questo comma è stato così sostituito dall'art. 6, comma 1, lett. a), del D.L.vo 14 settembre 2015, n. 151.

⁽²⁾ Questo comma è stato inserito dall'art. 6, comma 1, lett. b), del D.L.vo 14 settembre 2015, n. 151.

⁽³⁾ Si veda ora l'art. 36 del D.L.vo 30 marzo 2001, n. 165.

◆◆◆ COMMENTO

La nuova formulazione dell'art. 7 L. 68/1999, in base alle modifiche introdotte dal D. Lgs. 151/2015, prevede il superamento della vecchia disciplina che prevedeva l'avviamento numerico del personale disabile; ora l'avviamento diviene tutto nominativo, fatti salvi accordi diversi scaturenti da convenzioni con i servizi per l'impiego stipulati ex art. 11. In pratica, potranno

essere assunti lavoratori con disabilità attraverso chiamata nominativa (ovvero l'azienda individua autonomamente la persona da inserire), ma non di effettuare l'assunzione diretta poiché potranno essere assunti solo disabili inseriti nelle apposite liste.

Si tratta senz'altro di una novità importante, poiché fino ad oggi l'assunzione di lavoratori disabili avveniva tramite chiamata nominativa solo per le aziende da 15 a 35 dipendenti (quindi, con obbligo di assumere una sola persona disabile), e chiamata numerica per l'assunzione di un lavoratore successivo al primo, per le aziende con dipendenti da 36 a 50.

Resta, comunque, in capo al servizio pubblico l'avviamento numerico qualora il datore di lavoro non abbia ottemperato nei termini indicati dall'articolo 9, comma 1; quest'ultimo potrà chiedere al servizio pubblico anche un'attività di preselezione dei possibili candidati per le qualifiche richieste.

Il secondo comma dell'articolo in commento stabilisce che i datori di lavoro pubblici devono effettuare le assunzioni, ai sensi della legge n. 68/1999, in conformità con quanto previsto dall'articolo 36, comma 2 del D.L.vo 3 febbraio 1993, n. 29, il quale stabilisce che le assunzioni obbligatorie da parte delle amministrazioni pubbliche, aziende ed enti pubblici avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere. L'ultima parte della comma 2 dell'articolo 36, D.L.vo n. 29/1993, prevede invece che le assunzioni del coniuge superstite e dei figli del personale delle Forze Armate, delle Forze dell'Ordine, del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco e del personale della Polizia Municipale, deceduto nell'espletamento del servizio, nonché delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata di cui alla legge n. 466/1980, avvengano invece per chiamata diretta nominativa.

Pertanto, per i datori di lavoro pubblici l'assunzione nominativa può avvenire unicamente in forza della stipulazione di convenzioni, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 11 della legge in commento (v. *infra*).

L'ultimo comma dell'articolo in commento prevede disposizioni particolari riservate alla Banca d'Italia ed all'Ufficio Italiano Cambi, i quali procedono a selezione pubblica da effettuarsi, ove necessario, su base nazionale.

8. Elenchi e graduatorie. – 1. Le persone di cui al comma 1 dell'articolo 1, che risultano disoccupate e aspirano ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, si iscrivono nell'apposito elenco tenuto dai servizi per il collocamento mirato nel cui ambito territoriale si trova la residenza dell'interessato, il quale può, comunque, iscriversi nell'elenco di altro servizio nel territorio dello Stato, previa cancellazione dall'elenco in cui era precedentemente iscritto. Per ogni persona, il comitato tecnico di cui al comma 1 *bis* annota in una apposita scheda le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni, nonché la natura e il grado della disabilità e analizza le caratteristiche dei posti da assegnare ai lavoratori disabili, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro ⁽¹⁾.

1 bis. Presso i servizi per il collocamento mirato opera un comitato tecnico, composto da funzionari dei servizi medesimi e da esperti del settore sociale e medico-legale, con particolare riferimento alla materia della disabilità, con compiti di valutazione delle capacità lavorative, di definizione degli strumenti e delle prestazioni atti all'inserimento e di predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di disabilità. Agli oneri per il funzionamento del comitato tecnico si provvede con le risorse finanziarie, umane e strumentali già previste a legislazione vigente. Ai componenti del comitato non spetta alcun compenso, indennità, gettone di presenza o altro emolumento comunque denominato ⁽²⁾.

2. Presso gli uffici competenti è istituito un elenco, con unica graduatoria, dei disabili che risultano disoccupati; l'elenco e la graduatoria sono pubblici e vengono formati applicando i criteri di cui al comma 4. Dagli elementi che concorrono alla formazione della graduatoria sono escluse le prestazioni a carattere risarcitorio percepite in conseguenza della perdita della capacità lavorativa.

3. Gli elenchi e le schede di cui ai commi 1 e 2 sono formati nel rispetto delle disposizioni di cui agli articoli 7 e 22 della legge 31 dicembre 1996, n. 675, e successive modificazioni ⁽³⁾.

4. Le regioni definiscono le modalità di valutazione degli elementi che concorrono alla formazione della graduatoria di cui al comma 2 sulla base dei criteri indicati dall'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'articolo 1, comma 4.

5. I lavoratori disabili, licenziati per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, mantengono la posizione in graduatoria acquisita all'atto dell'inserimento nell'azienda.

⁽¹⁾ Questo comma è stato così sostituito dall'art. 7, comma 1, lett. a), del D.L.vo 14 settembre 2015, n. 151.

⁽²⁾ Questo comma è stato inserito dall'art. 7, comma 1, lett. b), del D.L.vo 14 settembre 2015, n. 151.

⁽³⁾ Questa legge è stata abrogata a decorrere dal 1° gennaio 2004, dall'art. 183, comma 1, lett. a), del D.L.vo 30 giugno 2003, n. 196. Si veda: n. del D.L.vo 30 giugno 2003, n. 196; artt. 8 e 9 del D.L.vo 10 settembre 2003, n. 276 (Riforma Biagi).

◆◆◆ COMMENTO

L'articolo in commento, modificato al comma 1 per effetto del D. Lgs. 151/2015, stabilisce che i disabili disoccupati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 1 della legge n. 68 e che aspirino ad una occupazione conforme alle proprie capacità, debbano iscriversi nell'apposito elenco tenuto dai servizi per il collocamento mirato. L'iscrizione dovrà avvenire presso l'elenco dell'ambito territoriale in cui si trova la residenza dell'interessato, il quale può, comunque, iscriversi nell'elenco di altro servizio nel territorio italiano, previa cancellazione dal precedente.

Con l'iscrizione, il comitato tecnico, composto da funzionari dei servizi medesimi e da esperti del settore sociale medico-legale, annota le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni, la natura ed il grado di disabilità, confrontando il tutto con i posti disponibili al fine di facilitare l'incontro tra domanda ed offerta.

Rispetto al vecchio testo della L. 68/1999, le modifiche introdotte dal D. Lgs. 151/2015 conferiscono al comitato tecnico una funzione più operativa e tale da influire su quella del dirigente responsabile della struttura.

In esito alla valutazione delle caratteristiche del disabile il legislatore fa scaturire un ulteriore elenco, con unica graduatoria mediante applicazione dei criteri indicati dall'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'articolo 1, comma 4, della legge in commento. L'iscrizione è consentita anche ai lavoratori stranieri regolarmente soggiornanti, alle medesime condizioni richieste per i cittadini italiani, con l'unico onere aggiuntivo di esibire il permesso di soggiorno, come riconosciuto anche dalla Corte Costituzionale con sentenza n. 454 del 16 dicembre 1998 e dal Ministero del Lavoro con circolare n. 11/1999.

Di grande rilievo è la mancata riproposizione di una ripartizione percentuale dell'onere assuntivo tra le varie categorie di soggetti svantaggiati, che persegue lo scopo di eliminare ogni sorta di privilegio all'avviamento, superando definitivamente l'annosa problematica relativa al cosiddetto «scorrimento», istituito già previsto dall'articolo 9, comma 3, legge n. 482/1968, che in passato aveva dato origine a numeroso contenzioso, per lo più incentrato sulla legittimità delle relative delibere emanate dalla Commissione Provinciale per il collocamento obbligatorio (Albini, Crespi, Di Seri, *op. cit.*).

L'articolo in commento (comma 2°) esclude espressamente, dagli elementi utili ai fini della predisposizione della graduatoria, le prestazioni a carattere risarcitorio percepite in conseguenza della perdita della capacità lavorativa.

Le annotazioni riportate sulla scheda personale del lavoratore descritto negli elenchi, affermazione della graduatoria e la pubblicità della stessa sono tutelate dalla normativa prevista dagli articoli 7 e 22 della legge sulla privacy (legge n. 675/1996 e successive modifiche), trattandosi di dati personale e sensibili.

Più precisamente, il Presidente del Comitato Tecnico o un suo delegato devono dare comunicazione al Garante della formazione degli elenchi e delle graduatorie (articolo 7, legge 675/1996); i dati contenuti in elenchi e graduatorie possono essere trattati solo con il consenso scritto dell'interessato e previa autorizzazione del garante (articolo 22, legge n. 675/1996).

L'ultimo comma dell'articolo in commento stabilisce che il lavoratore avviato ai sensi della presente legge mantiene la posizione in graduatoria acquisita all'atto dell'inserimento nella struttura del datore di lavoro, qualora quest'ultimo abbia proceduto al licenziamento del disabile per riduzione del personale o per giustificato motivo oggettivo. Con tale scelta si è voluto non penalizzare il disabile che per motivi estranei alla propria volontà ha perso il posto di lavoro, abbreviando i tempi di attesa per un nuovo inserimento lavorativo.

9. Richieste di avviamento. – 1. I datori di lavoro devono presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione entro sessanta giorni ⁽¹⁾ dal momento in cui sono obbligati all'assunzione dei lavoratori disabili.

[2. In caso di impossibilità di avviare lavoratori con la qualifica richiesta, o con altra concordata con il datore di lavoro, gli uffici competenti avviano lavoratori di qualifiche simili, secondo l'ordine di graduatoria e previo addestramento o tirocinio da svolgere anche attraverso le modalità previste dall'articolo 12] ⁽²⁾.

3. La richiesta di avviamento al lavoro si intende presentata anche attraverso l'invio agli uffici competenti dei prospetti informativi di cui al comma 6 da parte dei datori di lavoro.

4. I disabili psichici vengono avviati su richiesta nominativa mediante le convenzioni di cui all'articolo 11. I datori di lavoro che effettuano le assunzioni ai sensi del presente comma hanno diritto alle agevolazioni di cui all'articolo 13.

[5. Gli uffici competenti possono determinare procedure e modalità di avviamento mediante chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro; la chiamata per avviso pubblico può essere definita anche per singoli ambiti territoriali e per specifici settori] ⁽²⁾.

6. I datori di lavoro pubblici e privati, soggetti alle disposizioni della presente legge sono tenuti ad inviare in via telematica agli uffici competenti un prospetto informativo dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva di cui all'articolo 3, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori di cui all'articolo 1. Se, rispetto all'ultimo prospetto inviato, non avvengono cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, il datore di lavoro non è tenuto ad inviare il prospetto. Al fine di assicurare l'unitarietà e l'omogeneità del sistema informativo lavoro, il modulo per l'invio del prospetto informativo, nonché la periodicità e le modalità di trasferimento dei dati sono definiti con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e previa intesa con la Conferenza Unificata. I prospetti sono pubblici. Gli uffici competenti, al fine di rendere effettivo il diritto di accesso ai predetti documenti amministrativi, ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241, dispongono la loro consultazione nelle proprie sedi, negli spazi disponibili aperti al pubblico. Con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, è definito il modello unico di prospetto di cui al presente comma ⁽³⁾ ⁽⁴⁾.

6 bis. Al fine di razionalizzare la raccolta sistematica dei dati disponibili sul collocamento mirato, di semplificare gli adempimenti, di rafforzare i controlli, nonché di migliorare il monitoraggio e la valutazione degli interventi di cui alla presente legge, nella Banca dati politiche attive e passive di cui all'articolo 8 del decreto legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, è istituita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una specifica sezione denominata "Banca dati del collocamento mirato" che raccoglie le informazioni concernenti i datori di lavoro pubblici e privati obbligati e i lavoratori interessati. I datori di lavoro trasmettono alla Banca dati i prospetti di cui al comma 6 e le informazioni circa gli accomodamenti ragionevoli adottati. Ai fini dell'alimentazione della Banca dati del collocamento mirato, le comunicazioni di cui all'articolo 9 bis del decreto legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, sono integrate con le informazioni relative al lavoratore disabile assunto ai sensi della presente legge. Gli uffici competenti comunicano le informazioni relative alle sospensioni di cui all'articolo 3, comma 5, agli esoneri autorizzati di cui all'articolo 5, comma 3, alle convenzioni di cui agli articoli 11, 12 e 12

bis e nonchè a quelle di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Gli uffici competenti comunicano altresì le informazioni sui soggetti iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio, le schede di cui all'articolo 8, comma 1, e gli avviamenti effettuati. L'INPS alimenta la Banca dati con le informazioni relative agli incentivi di cui il datore di lavoro beneficia ai sensi dell'articolo 13. L'INAIL alimenta la Banca dati con le informazioni relative agli interventi in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro. Le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano alimentano la Banca dati con le informazioni relative agli incentivi e alle agevolazioni in materia di collocamento delle persone con disabilità erogate sulla base di disposizioni regionali, nonchè ai sensi dell'articolo 14. Le informazioni della Banca dati del collocamento mirato sono rese disponibili alle regioni e province autonome di Trento e Bolzano e agli altri enti pubblici responsabili del collocamento mirato con riferimento al proprio ambito territoriale di competenza, nonchè all'INAIL ai fini della realizzazione dei progetti personalizzati in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro. Le informazioni sono utilizzate e scambiate, nel rispetto delle disposizioni del codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, tra le amministrazioni competenti anche per elaborazioni a fini statistici, di ricerca e di studio. A tali fini le informazioni della Banca dati del collocamento mirato possono essere integrate con quelle del Casellario dell'assistenza, di cui all'articolo 13 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, mediante l'utilizzo del codice fiscale. Successivamente all'integrazione le informazioni acquisite sono rese anonime⁽⁵⁾.

7. Ove l'inserimento richieda misure particolari, il datore di lavoro può fare richiesta di collocamento mirato agli uffici competenti, ai sensi degli articoli 5 e 17 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, nel caso in cui non sia stata stipulata una convenzione d'integrazione lavorativa di cui all'articolo 11, comma 4, della presente legge.

8. Qualora l'azienda rifiuti l'assunzione del lavoratore invalido ai sensi del presente articolo, la direzione provinciale del lavoro redige un verbale che trasmette agli uffici competenti ed all'autorità giudiziaria.

⁽¹⁾ A norma dell'art. 2, comma 12 quater, del D.L. 29 dicembre 2010, n. 225, convertito, con modificazioni, nella L. 26 febbraio 2011, n. 10, questo termine è elevato a novanta giorni per i datori di lavoro del settore minerario, con l'esclusione del personale di sottosuolo e di quello adibito alle attività di movimentazione e trasporto del minerale, al quale si applicano le disposizioni dell'articolo 5, comma 2.

⁽²⁾ Questo comma è stato abrogato dall'art. 8, comma 1, lett. a), del D.L.vo 14 settembre 2015, n. 151.

⁽³⁾ Questo periodo è stato aggiunto dall'art. 6, comma 5, della L. 23 luglio 2009, n. 99.

⁽⁴⁾ Questo comma è stato così sostituito dall'art. 40, comma 4, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, nella L. 6 agosto 2008, n. 133.

⁽⁵⁾ Questo comma è stato inserito dall'art. 8, comma 1, lett. b), del D.L.vo 14 settembre 2015, n. 151.

◆◆◆ COMMENTO

La nuova regolamentazione delle richieste di avviamento da parte dei datori di lavoro risolve delle problematiche sorte durante la vigenza della legge n. 482/1968. Infatti, il comma 3 dell'articolo in commento, equiparando l'invio dei prospetti informativi alla richiesta di avviamento di cui al comma 1, dovrebbero di fatto incentivare il datore di lavoro a presentare agli uffici competenti, oltre che i prospetti informativi obbligatori di cui al comma 6 (v. *infra*), anche le esplicite richieste di avviamento, dato che solo attraverso queste ultime la legge consente di richiedere specifiche qualifiche ed utilizzare le diverse possibilità formative ed agevolazioni previste dalla norma (Grandi, Pera, *op. cit.*).

All'obiettivo di realizzare concrete opportunità di lavoro appare tesa la disposizione del comma 2 dell'articolo in esame, dove si prevede che nell'ipotesi di impossibilità di avviare lavoratori con la qualifica richiesta o con altra concordata con il datore di lavoro, gli uffici competenti devono avviare presso il datore di lavoro richiedente personale disabile che abbia qualifiche simili, seguendo l'ordine della graduatoria e previo addestramento o tirocinio presso le Cooperative Sociali ovvero i disabili e i liberi professionisti, secondo quanto previsto nell'articolo 12 della legge in commento.

La legge detta poi disposizioni particolari per i disabili psichici prevedendo che questi siano avviati su richiesta nominativa, attraverso le convenzioni stipulate tra gli uffici competenti ed il datore di lavoro, sancendo di fatto l'impossibilità dell'avviamento d'ufficio di tale tipologia di lavoratori disabili sulla base dei prospetti informativi o delle richieste numeriche (Pasqualetto, *Quad. dir. lav. rel. ind.* 1999, 98).

La legge n. 68/1999 sostituisce alle denunce periodiche dei datori di lavoro privati e pubblici, previste dall'articolo 5, D.P.R. 18 aprile 1994, n. 345, i prospetti informativi.

Il combinato disposto del comma 6 dell'articolo in esame e del decreto del Ministro del Lavoro 22 novembre 1999 disciplinano modalità e contenuti di tali prospetti informativi. Entro il 31 gennaio di ciascun anno i datori di lavoro devono trasmettere agli uffici competenti per via telematica, anche per il tramite delle associazioni cui aderiscono, un prospetto informativo che indichi: a) il numero complessivo dei lavoratori dipendenti ed il numero dei lavoratori su cui si computa la quota di riserva; b) il numero ed i nominativi dei lavoratori computati nella quota di riserva, senza distinzioni riferite al titolo invalidante, con l'indicazione del sesso, dell'età, della qualifica di appartenenza e della data di inizio del rapporto di lavoro; c) il numero dei lavoratori computabili nella quota di riserva assunti con contratto a termine, con contratto di formazione e lavoro, con contratto di apprendistato, con contratto di fornitura di lavoro temporaneo o con contratto di reinserimento, nonchè il numero dei lavoratori occupati a domicilio o con modalità di telelavoro; d) il numero complessivo dei lavoratori dipendenti appartenenti alle categorie di cui all'articolo 18, comma 2 della legge n. 68/1999 (orfani e coniugi superstiti di coloro che siano deceduti a causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, nonchè dei coniugi e dei figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati);

e) i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili con le caratteristiche previste dall'articolo 1 della legge n. 68/1999; f) limitatamente ai datori di lavoro privati, il numero delle convenzioni in corso, stipulate ai fini dell'inserimento occupazionale dei disabili con finalità formative, anche se non dirette ad instaurare un rapporto di lavoro ed il numero delle unità lavorative coinvolte, distinte per sesso e per età; g) la fruizione di autorizzazioni concesse o richieste a titolo di esonero parziale o di gradualità degli avviamenti, limitatamente ai datori di lavoro privati, nonché di compensazione territoriale, con l'indicazione delle sedi in cui si assume, rispettivamente, in eccedenza o in riduzione, in base alla disciplina vigente, nonché la fruizione della sospensione degli obblighi occupazionali.

Per i datori di lavoro che abbiano sedi in più province della stessa regione o in regioni diverse, la normativa prevede che i prospetti informativi siano trasmessi separatamente al servizio territorialmente competente per ciascuna sede e complessivamente al servizio competente per il territorio in cui si trova la sede legale.

La nuova formulazione dell'art. 9 della L. 68/1999, in esito all'abrogazione dei commi 2 e 5 disposta dal D. Lgs. 151/2015, non prevede più la facoltà per gli uffici competenti di avviare lavoratori di qualifiche simili, qualora vi sia l'impossibilità di avviare lavoratori con la qualifica richiesta dai datori di lavoro, nonché è stata soppressa la "chiamata con avviso pubblico".

Ulteriore novità è rappresentata dalla pubblicità dei prospetti informativi inviati dai datori di lavoro pubblici e privati, che, ai sensi del comma 6 dell'articolo in commento, possono essere consultati pubblicamente in locali appositamente predisposti dagli uffici competenti presso le proprie sedi.

Viene, inoltre, istituita dal D. Lgs. 151/2015 all'interno della banca dati politiche attive e passive (di cui all'art. 8 del D.L. 76/2013) una specifica sezione denominata "banca dati del collocamento mirato" all'interno della quale dovranno finire i prospetti informativi trasmessi dai datori di lavoro, le sospensioni, gli esoneri autorizzati, le convenzioni, le informazioni sui lavoratori iscritti e le relative schede, gli incentivi ex art. 13 (forniti dall'INPS), le informazioni dell'INAIL sugli interventi per il reinserimento dei soggetti affetti da disabilità conseguente al lavoro, oltre ad altre informazioni scaturenti da fonti come il c.d. "casellario dell'assistenza".

Al fine di vedere operante la predetta novità, bisognerà attendere un decreto "concertato" tra il Ministero del lavoro ed il Ministero per la semplificazione della pubblica amministrazione, che dovrebbe vedere la luce entro il 23 marzo 2016 al termine di un iter procedimentale che coinvolge la conferenza Stato - Regioni, per definire quali saranno i dati da trasmettere e le modalità di acquisizione, sentito anche il Garante della privacy.

Il rifiuto all'assunzione del lavoratore invalido da parte del datore di lavoro è segnalato attraverso un verbale della Direzione Provinciale del Lavoro agli uffici competenti ed all'autorità giudiziaria. Tale ultimo adempimento suscita perplessità, atteso che la mancata assunzione è sanzionata soltanto attraverso una pena pecuniaria di natura meramente amministrativa (Massi, *Riforma del collocamento obbligatorio*, in *Dir. prat. lav.* 17, X).

Secondo la giurisprudenza di legittimità, la ragione giustificatrice della disposizione va ravvisata nel consentire, mediante il riferimento ad una specifica qualifica, la indicazione delle prestazioni richieste dal datore di lavoro sotto il profilo qualitativo delle capacità tecnico-professionali di cui il lavoratore avviato deve essere provvisto, secondo la formale indicazione dell'atto di avviamento, al fine di una sua collocazione nell'organizzazione aziendale, che sia utile all'impresa e che nello stesso tempo, per consentire l'espletamento delle mansioni per le quali il lavoratore è stato assunto, non si traduca in una lesione della sua professionalità e dignità (cfr. Cass., sez. lav., 22 giugno 2010 sent. n. 15058).

10. Rapporto di lavoro dei disabili obbligatoriamente assunti. – 1. Ai lavoratori assunti a norma della presente legge si applica il trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi.

2. Il datore di lavoro non può chiedere al disabile una prestazione non compatibile con le sue minorazioni.

3. Nel caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, il disabile può chiedere che venga accertata la compatibilità delle mansioni a lui affidate con il proprio stato di salute. Nelle medesime ipotesi il datore di lavoro può chiedere che vengano accertate le condizioni di salute del disabile per verificare se, a causa delle sue minorazioni, possa continuare ad essere utilizzato presso l'azienda. Qualora si riscontri una condizione di aggravamento che, sulla base dei criteri definiti dall'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'articolo 1, comma 4, sia incompatibile con la prosecuzione dell'attività lavorativa, o tale incompatibilità sia accertata con riferimento alla variazione dell'organizzazione del lavoro, il disabile ha diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro fino a che l'incompatibilità persista. Durante tale periodo il lavoratore può essere impiegato in tirocinio formativo. Gli accertamenti sono effettuati dalla commissione di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, integrata a norma dell'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'articolo 1, comma 4, della presente legge, che valuta sentito anche l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge. La richiesta di accertamento e il periodo necessario per il suo compimento non costituiscono causa di sospensione del rapporto di lavoro. Il rapporto di lavoro può essere risolto nel caso in cui, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, la predetta commissione accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda.

4. Il recesso di cui all'articolo 4, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero il licenziamento per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, esercitato nei confronti del lavoratore occupato obbligatoriamente, sono annullabili qualora, nel momento della cessazione del rapporto, il numero dei rimanenti lavoratori occupati obbligatoriamente sia inferiore alla quota di riserva prevista all'articolo 3 della presente legge.

5. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione, nel termine di dieci giorni, agli uffici competenti, al fine della sostituzione del lavoratore con altro avente diritto all'avviamento obbligatorio.

6. La direzione provinciale del lavoro, sentiti gli uffici competenti, dispone la decadenza dal diritto all'indennità di disoccupazione ordinaria e la cancellazione dalle liste di collocamento per un periodo di sei mesi del lavoratore che per due volte consecutive, senza giustificato motivo, non risponda alla convocazione ovvero rifiuti il posto di lavoro offerto corrispondente ai suoi requisiti professionali e alle disponibilità dichiarate all'atto della iscrizione o reinscrizione nelle predette liste.

◆◆◆ COMMENTO

Il primo comma dell'articolo in commento stabilisce che ai lavoratori assunti con il sistema del collocamento obbligatorio si applica il «trattamento economico e normativo previsto dalle leggi in materia di lavoro e dai contratti collettivi». Si noti che la precedente dizione, contenuta nella legge 482/1968, prevedeva ai disabili si applicasse il «normale trattamento economico e giuridico»: l'attuale testo legislativo elimina il termine «normale», parificando, sotto il profilo economico e normativo, ai lavoratori dipendenti i lavoratori avviati obbligatoriamente, con ciò rafforzando l'orientamento della Corte di Cassazione che aveva ritenuto pienamente compatibile con il sistema del collocamento obbligatorio, nell'ambito della legittima autonomia negoziale che la legge riserva, dopo l'assunzione, alle parti, la stipulazione di un contratto di lavoro a tempo parziale (cosiddetto *part-time*) (Cass., 21 ottobre 1991, n. 11137).

Maggiormente controverso è il problema relativo alla possibilità di stipulare un contratto a termine con soggetti avviati obbligatoriamente: la Suprema Corte si è pronunciata nel senso della inammissibilità dell'utilizzazione di contratti di lavoro a termine per coprire la quota d'obbligo, che deve essere computata sul personale stabile dell'impresa, poiché la stessa deve, logicamente, essere necessariamente coperta con assunzioni a tempo indeterminato (Cass., 26 settembre 1998, n. 9658; *contra* cfr. Cass., 26 ottobre 1991, n. 11440).

La giurisprudenza della Corte di Cassazione è costante nel ritenere l'ammissibilità del patto di prova in caso di assunzione mediante avviamento obbligatorio, a condizione che l'esperimento della prova sia svolto in relazione alle concrete mansioni assegnate al soggetto menomato, compatibili con lo stato dell'invalido, ed abbia riguardo alla residua capacità lavorativa del medesimo, senza potersi estendere ad una valutazione del suo rendimento rapportata a quello medio del lavoratore valido (Cass., 9 aprile 2003, n. 5541; Cass., 11 novembre 1998, n. 6069; Cass., 7 settembre 1988, n. 5078; Cass., 18 febbraio 1994, n. 1560; Cass., 12 novembre 1993, n. 11165; Cass., 4 giugno 1992, n. 6810; Cass., 21 ottobre 1991, n. 5634).

In linea con il consolidato indirizzo giurisprudenziale si era pronunciata anche la Corte Costituzionale (sentenza 18 maggio 1989, n. 255), che aveva ribadito la legittimità del patto di prova nelle assunzioni obbligatorie, determinando, tuttavia, alcune condizioni, tra cui il fatto che il recesso non deve essere determinato o influenzato da considerazioni in merito alla ridotta capacità lavorativa del disabile e che l'esperimento deve essere condotto e valutato tenendo conto della minorata condizione del lavoratore la quale costituisce il presupposto stesso dell'assunzione.

La Corte Costituzionale ha poi sancito che il controllo sulla sussistenza di tali condizioni può essere fatto sia sulla base di un'istanza dell'interessato, ma anche d'ufficio da parte del giudice. Per consentire l'esercizio di tale controllo la stessa Corte ha ritenuto che il recesso per esito negativo della prova deve essere motivato (sull'obbligo di motivazione cfr. anche Cass., 18 febbraio 1994, n. 1560; Cass., 1 aprile 1994, n. 3177).

Anche la dottrina si è espressa nel senso di ritenere pienamente ammissibile il patto di prova nell'ambito di un'assunzione con un soggetto disabile. In particolare, è stato rilevato che con l'entrata in vigore della legge n. 68/99 sono venuti meno i dubbi prima espressi in ordine all'applicabilità del patto di prova ai contratti di lavoro stipulati con soggetti avviati obbligatoriamente, sol se si consideri che l'art. 11, comma 2, della predetta legge prevede che nelle convenzioni stipulate tra i datori di lavoro e gli organismi regionali competenti le parti possano prevedere periodi di prova più ampi di quelli previsti dalla contrattazione collettiva: dal che si desume che quando il disabile sia avviato al lavoro in difetto di convenzione ovvero in base ad una convenzione che nulla dispone sul punto, il periodo di prova possa essere pattuito nei limiti temporali fissati dal contratto collettivo applicabile al rapporto ovvero, in mancanza di questo, dalla legge (Mauro Dallacasa, *Patto di prova e diritto al lavoro dei disabili*, in *Il lavoro nella giurisprudenza* 2003, 5, 411).

Sempre in tema di patto di prova, le SS.UU. della Corte di Cassazione (sentenza n. 11633 del 2 agosto 2002) hanno stabilito che anche nell'ipotesi di patto di prova stipulato con invalido assunto in base alla legge 2 aprile 1968, n. 482, il recesso dell'imprenditore è sottratto alla disciplina limitativa del licenziamento individuale contenuta nella legge 15 luglio 1966, n. 604, onde non richiede una formale comunicazione del motivo del recesso, che comunque può essere direttamente contestato dal lavoratore in sede giudiziale, allegando fatti (fra i quali l'elusione della legge protettiva degli invalidi) dimostranti l'illiceità del motivo e perciò l'invalidità dell'atto negoziale unilaterale.

Il comma 3 dell'articolo in commento disciplina l'ipotesi di aggravamento delle condizioni di salute del disabile o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro: in tali casi il lavoratore avviato obbligatoriamente e il datore di lavoro possono chiedere, rispettivamente, il primo, che venga accertata la compatibilità delle mansioni con il proprio stato di salute e, il secondo, che vengano accertate le condizioni di salute del disabile per verificare se, a causa delle sue minorazioni, possa continuare ad essere utilizzato presso l'azienda. La norma prevede il diritto del disabile alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro qualora si riscontri una condizione di aggravamento che sia incompatibile con la prosecuzione dell'attività lavorativa ovvero che tale incompatibilità sia accertata con riferimento alla valutazione dell'organizzazione del lavoro.

Tale disposto rappresenta un'ipotesi di sospensione legale del rapporto di lavoro per sopravvenuta impossibilità temporanea ad adempiere la prestazione dedotta in contratto, che in qualche modo sembra derogare ai principi generali dell'ordinamento in tema di contratti (Albini, Crespi, Di Seri, *op. cit.*).

La legge prevede espressamente che la sospensione *de qua* non include il periodo intercorrente tra la richiesta di accertamento e l'effettuazione dello stesso l'accertamento sanitario in merito alle mutate condizioni di salute del disabile è demandato alla Commissione Medica di cui all'articolo 4 della legge n. 124/1992 la quale deve sentire il parere del Comitato Tecnico. Ai sensi di quanto disposto dal comma 2 dell'art. 7, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 ogni riferimento all'organismo di cui all'art. 6, comma 3, D.Lgs. 23 dicembre 1997, n. 469 contenuto nel presente provvedimento, si intende effettuato al comitato tecnico di cui all'art. 8, comma 1-bis della presente legge.

Il diritto alla sospensione del rapporto di lavoro deve essere mantenuto sino a che persista l'incompatibilità ovvero sino la Commissione Medica accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda, dopo che siano stati attuati i possibili adattamenti all'organizzazione del lavoro.

Sebbene la richiesta di accertamento sanitario possa essere avanzata sia dal disabile che dal datore di lavoro appare evidente come sia quest'ultimo il soggetto maggiormente interessato a tale accertamento.

La previsione del licenziamento, come *extrema ratio* nel caso di definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda ricalca l'orientamento delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (Cass., sez. un., 7 agosto 1998, n. 7755) il quale stabiliva che il giustificato motivo di licenziamento poteva essere escluso dalla possibilità di assegnare al soggetto inabile altra attività riconducibile alle mansioni già assegnate o a mansioni equivalenti ovvero, addirittura, a mansioni inferiori, purché tale attività fosse utilizzabile all'interno della struttura imprenditoriale.

In altre parole, la norma in esame pone un vero e proprio obbligo per l'imprenditore di adibizione dei lavoratori disabili che non possono più svolgere l'attività assegnatagli, a mansioni diverse, anche inferiori, operando anche degli appositi adattamenti organizzativi, senza tuttavia che ciò possa comportare aggravii organizzativi o finanziari di rilievo, ostando a ciò l'articolo 41 della costituzione (Tosato, *op. cit.*).

La Corte di Cassazione ha ritenuto ammissibile il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dell'invalide assunto per mezzo del collocamento obbligatorio, ritenendo il trasferimento soggetto alla normale disciplina generale prevista dall'articolo 2103 c.c. in tema di trasferimenti, con il limite del divieto di assegnazione dell'invalide a mansioni incompatibili con la sua nomomazione (Cass., 6 aprile 1992, n. 4178).

Il quarto comma dell'articolo in esame risolve in maniera restrittiva il dibattito dottrinario e giurisprudenziale relativo alle conseguenze, per il datore di lavoro, che, a seguito di licenziamento collettivo ovvero licenziamento per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, si trovi ad avere una quota di riserva inferiore a quella prevista dall'articolo 3 della legge n. 68/1999, prevedendo l'annullabilità del recesso esercitato nei confronti del lavoratore occupato obbligatoriamente in altri termini il legislatore riconosce la legittimità dell'inclusione anche dei disabili tra il personale da licenziare, purché al ridimensionamento dell'organico consegua una riduzione dei lavoratori avviati obbligatoriamente ma nel rispetto dei valori indicati nell'articolo 3 della legge in commento, secondo quello che era già il consolidato orientamento della giurisprudenza (Corte cost., 17 marzo 1995, n. 86; Cass., 19 aprile 1990, n. 3216; Cass., 20 aprile 1990, n. 3283).

L'equiparazione del lavoratore invalide agli altri lavoratori comporta che lo stesso può essere licenziato per giusta causa o giustificato motivo (Corte cost., 17 marzo 1995, n. 86; Cass., 17 gennaio 1983, n. 387).

La valutazione della sussistenza di una giusta causa di recesso nei confronti di un lavoratore invalide deve, peraltro, essere effettuata tenendo in debito conto le condizioni di salute del dipendente, considerando in particolare lo stato di buona fede o - quantomeno - di colpa non grave dello stesso (Cass., 17 dicembre 1997, n. 12773; Cass., 4 aprile 1989, n. 1626).

L'orientamento prevalente della giurisprudenza ritiene applicabile anche ai lavoratori avviati obbligatoriamente l'istituto del licenziamento per superamento del periodo di comporta, a condizione che il datore di lavoro abbia adempiuto all'obbligo di destinare il lavoratore disabile ad attività compatibili con le sue condizioni psicofisiche (Cass., 12 marzo 1996, n. 2013; Cass., 15 dicembre 1994, n. 10769).

Infine, in assenza di espressi divieti in tal senso, si ritengono ammissibili sia le dimissioni del lavoratore disabile sia la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. In tali fattispecie, tuttavia (così come nel caso del licenziamento per giusta causa del lavoratore inabile), si ricorda che ai sensi di quanto previsto dall'ultimo comma dell'articolo della legge in esame, il lavoratore disabile perde la posizione in graduatoria acquisita all'atto dell'inserimento nell'azienda.

In caso di licenziamento, occorre dare comunicazione della risoluzione del rapporto di lavoro intercorrente con un soggetto appartenente alle categorie protette, entro dieci giorni, ai servizi competenti, per la sostituzione con un altro lavoratore avente diritto all'avviamento obbligatorio (art. 10, comma 5, legge n. 68/1999). In mancanza, decorsi i sessanta giorni di legge, sarà imputabile al datore di lavoro la «scopertura» eventualmente venutasi a creare, con conseguente irrogazione a suo carico della sanzione amministrativa, prevista dalla legge, di euro 57,17 al giorno per ciascuna «scopertura» (art. 15, legge n. 68/1999).

Quanto al rifiuto dell'assunzione, l'orientamento prevalente della giurisprudenza è concorde nel ritenere legittimo il rifiuto di assumere un lavoratore disabile da parte del datore di lavoro, quando quest'ultimo, per inserire l'invalide, sia costretto a modificare l'assetto organizzativo aziendale (Cass., 26 settembre 2002, n. 13960; Cass., 9 novembre 1995, n. 11681; Cass., 15 febbraio 1992, n. 1847; Cass., 10 marzo 1992, n. 2897; Cass., 26 febbraio 1990, n. 1460).

L'ultimo comma dell'articolo in commento conferisce alla Direzione Provinciale del Lavoro, sentito il parere del Comitato Tecnico, la facoltà di disporre la decadenza dal diritto all'indennità di disoccupazione ordinaria e la cancellazione dalle liste di collocamento per un periodo di sei mesi del lavoratore disabile che per due volte consecutive, senza giustificato motivo, non risponda alla convocazione ovvero rifiuti il posto di lavoro offerto, qualora questo corrisponda ai suoi requisiti professionali ed alle disponibilità dichiarate all'atto dell'iscrizione o reinscrizione nelle liste di cui al precedente articolo 8, della legge in commento.

CAPO IV
CONVENZIONI E INCENTIVI

11. Convenzioni e convenzioni di integrazione lavorativa. – 1. Al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei disabili, gli uffici competenti, sentito l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge, possono stipulare con il datore di lavoro convenzioni aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali di cui alla presente legge.

2. Nella convenzione sono stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare. Tra le modalità che possono essere convenute vi sono anche la facoltà della scelta nominativa, lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento, l'assunzione con contratto di lavoro a termine, lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo, purché l'esito negativo della prova, qualora sia riferibile alla menomazione da cui è affetto il soggetto, non costituisca motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.

3. La convenzione può essere stipulata anche con datori di lavoro che non sono obbligati alle assunzioni ai sensi della presente legge.

4. Gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro convenzioni di integrazione lavorativa per l'avviamento di disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.

5. Gli uffici competenti promuovono ed attuano ogni iniziativa utile a favorire l'inserimento lavorativo dei disabili anche attraverso convenzioni con le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e con i consorzi di cui all'articolo 8 della stessa legge, nonché con le organizzazioni di volontariato iscritte nei registri regionali di cui all'articolo 6 della legge 11 agosto 1991, n. 266, e comunque con gli organismi di cui agli articoli 17 e 18 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ovvero con altri soggetti pubblici e privati idonei a contribuire alla realizzazione degli obiettivi della presente legge.

6. L'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge, può proporre l'adozione di deroghe ai limiti di età e di durata dei contratti di formazione-lavoro e di apprendistato, per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui al comma 3 ed al primo periodo del comma 6 dell'articolo 16 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451. Tali deroghe devono essere giustificate da specifici progetti di inserimento mirato.

7. Oltre a quanto previsto al comma 2, le convenzioni di integrazione lavorativa devono:

- a) indicare dettagliatamente le mansioni attribuite al lavoratore disabile e le modalità del loro svolgimento;
- b) prevedere le forme di sostegno, di consulenza e di tutoraggio da parte degli appositi servizi regionali o dei centri di orientamento professionale e degli organismi di cui all'articolo 18 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, al fine di favorire l'adattamento al lavoro del disabile;
- c) prevedere verifiche periodiche sull'andamento del percorso formativo inerente la convenzione di integrazione lavorativa, da parte degli enti pubblici incaricati delle attività di sorveglianza e controllo.

◆◆◆ COMMENTO

Le convenzioni, disciplinate dalla norma in esame, si pongono quale realizzazione del concetto di collocamento mirato, di cui al precedente articolo 2, collocandosi nella scia del meccanismo di inserimento lavorativo graduale e programmato, disciplinato dagli articoli 5 e 17 della legge n. 56/1987. La convenzione rappresenta il contemperamento degli interessi da un lato dei datori di lavoro pubblici e privati e, dall'altro, degli enti incaricati di inserire i lavoratori disabili nel mondo del lavoro, realizzando attraverso la gradualità degli avviamenti l'adempimento dell'obbligo occupazionale.

Gli uffici competenti, sentita la Commissione per le Politiche del Lavoro possono stipulare con il datore di lavoro sia pubblici (cfr. art. 7, comma 2, legge n. 68/1999) sia privati diverse tipologie di convenzioni, al fine di ottimizzare l'inserimento del lavoratore inabile nell'organizzazione aziendale: facoltà di scelta nominativa, gradualità nell'adempimento degli obblighi di assunzione, tirocinio con finalità formative o di orientamento professionale, contratti di lavoro a termine, deroghe al limite contrattuale del patto di prova (ma non a quello legale di sei mesi, cfr. Grandi, Pera, *op. cit.*). Con riferimento alle assunzioni a tempo determinato di un disabile psichico sulla base di specifica previsione della convenzione stipulata tra l'impresa e la P.A., ai sensi dell'art. 11, non è richiesta, secondo la giurisprudenza di legittimità (Cass., sez. lav., 31 maggio 2010 n. 13825) l'indicazione nel contratto di lavoro delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che giustificano l'apposizione del termine.

La legge prevede che anche i datori di lavoro non obbligati all'assunzione di disabili, in quanto occupino meno di quindici dipendenti, sono ammessi alla sottoscrizione di convenzioni con gli uffici competenti.

Tale estensione all'istituto delle convenzioni trova la sua ragione nel fatto che, tali categorie di datori di lavoro, in previsione di un incremento occupazionale tale da superare il limite numerico di dipendenti oltre il quale scatta l'obbligo di assunzione di uno o più lavoratori inabili, possono essere agevolati nella pianificazione, grazie alla convenzione, dell'inserimento lavorativo del disabile che sia appropriato al soggetto ed alle esigenze dell'azienda (Tosato, *Il lavoro dei disabili, cit.*).

Per i disabili con particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo gli uffici competenti possono stipulare apposite convenzioni cosiddette «di integrazione lavorativa» le cui peculiarità sono rappresentate dal rafforzamento delle forme di sostegno all'inserimento mirato da percorsi formativi maggiormente corposi, da verifiche periodiche prestabilite

da parte degli Enti Pubblici incaricati delle attività di sorveglianza e controllo e soprattutto per il carattere vincolante di alcune statuizioni (commi 4 e 7 dell'articolo in commento).

Secondo quanto previsto dal comma 5° dell'articolo in esame, altre convenzioni possono essere sottoscritte dagli uffici competenti con una serie di soggetti che normalmente operano nell'ambito della formazione e dell'inserimento dei soggetti disabili e non nel mondo del lavoro (Cooperative Sociali, Consorzi di Cooperative, Organizzazioni di Volontariato, Centri di Formazione pubblici e privati).

Con il Provv. 16 novembre 2006 n. 992/CU (pubblicato nella *Gazz. Uff.* 7 dicembre 2006, n. 285) la Commissione Unificata ha emanato un'intesa con la normativa regionale in materia di diritto al lavoro dei disabili in attuazione dell'articolo 11 della L. 12 marzo 1999, n. 68, dell'articolo 39 del D.L.vo 30 marzo 2001, n. 165, e dell'articolo 8, comma 6, della L. 5 giugno 2003, n. 131, finalizzata a regolamentare le assunzioni dei lavoratori disabili presso le amministrazioni pubbliche, con particolare riferimento ai tirocini realizzati, al fine di favorire l'inserimento lavorativo di persone disabili.

Ai sensi di quanto disposto dal comma 2 dell'art. 7, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 ogni riferimento all'organismo di cui all'art. 6, comma 3, D.Lgs. 23 dicembre 1997, n. 469 contenuto nel presente provvedimento, si intende effettuato al comitato tecnico di cui all'art. 8, comma 1-bis della presente legge.

12. (1) Convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative. – 1. Ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 9, 11 e 12 *bis*, gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di cui all'articolo 3, le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e successive modificazioni, le imprese sociali di cui al decreto legislativo 24 marzo 2006, n. 155, i disabili liberi professionisti, anche se operanti con ditta individuale, nonché con i datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo di assunzione previsto dalla presente legge, di seguito denominati soggetti ospitanti, apposite convenzioni finalizzate all'inserimento temporaneo dei disabili appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 presso i soggetti ospitanti, ai quali i datori di lavoro si impegnano ad affidare commesse di lavoro. Tali convenzioni, non ripetibili per lo stesso soggetto, salvo diversa valutazione del comitato tecnico di cui al comma 3 dell'articolo 6 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge, non possono riguardare più di un lavoratore disabile, se il datore di lavoro occupa meno di 50 dipendenti, ovvero più del 30 per cento dei lavoratori disabili da assumere ai sensi dell'articolo 3, se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti.

2. La convenzione è subordinata alla sussistenza dei seguenti requisiti:

a) contestuale assunzione a tempo indeterminato del disabile da parte del datore di lavoro;

b) computabilità ai fini dell'adempiimento dell'obbligo di cui all'articolo 3 attraverso l'assunzione di cui alla lettera a);

c) impiego del disabile presso i soggetti ospitanti di cui al comma 1 con oneri retributivi, previdenziali e assistenziali a carico di questi ultimi, per tutta la durata della convenzione, che non può eccedere i dodici mesi, prorogabili di ulteriori dodici mesi da parte degli uffici competenti;

d) indicazione nella convenzione dei seguenti elementi:

1) l'ammontare delle commesse che il datore di lavoro si impegna ad affidare ai soggetti ospitanti; tale ammontare non deve essere inferiore a quello che consente ai soggetti ospitanti di applicare la parte normativa e retributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro, ivi compresi gli oneri previdenziali e assistenziali, e di svolgere le funzioni finalizzate all'inserimento lavorativo dei disabili;

2) i nominativi dei soggetti da inserire ai sensi del comma 1;

3) la descrizione del piano personalizzato di inserimento lavorativo.

3. Alle convenzioni di cui al presente articolo si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni dell'articolo 11, comma 7.

4. Gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di cui all'articolo 3 e con le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e successive modificazioni, apposite convenzioni finalizzate all'inserimento lavorativo temporaneo dei detenuti disabili.

(1) Questo articolo è stato così sostituito dall'art. 1, comma 37, lett. a), della L. 24 dicembre 2007, n. 247.

◆◆◆ COMMENTO

La circolare n. 4/2000 del Ministero del Lavoro ha definito le convenzioni di cui all'articolo in commento «come una atipica forma di distacco del lavoratore disabile», costituendo una novità nell'ambito dell'utilizzo del lavoratore da parte di un soggetto terzo rispetto al datore di lavoro effettivo.

I soggetti con cui gli uffici competenti possono stipulare questo tipo di convenzione sono i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di assunzione obbligatoria, le Cooperative Sociali che svolgono attività diverse - agricole, industriali, commerciali o di servizi - finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate e i disabili liberi professionisti, anche se operanti con ditte individuali.

Ferma restando la titolarità del rapporto di lavoro in capo al datore di lavoro privato, che formalmente assume il soggetto disabile, sono i soggetti presso cui avviene il distacco a sopportare gli oneri retributivi, previdenziali ed assistenziali relativi al lavoratore distaccato nonché ad esercitare il potere di effettivo e disciplinare connaturato alla natura del rapporto di lavoro instaurato.

Alle convenzioni di cui al presente articolo si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni relative alle convenzioni di «integrazione lavorativa», disciplinate dai commi 4 e 7 del precedente articolo 11.

Sul punto si veda anche il commento all'art. 14 del D.L.vo 10 settembre 2003, n. 276, in questo Codice.

L'ultimo comma prevede la possibilità che tra gli stessi soggetti siano stipulate convenzioni finalizzate all'inserimento temporaneo di lavoratori disabili in stato di detenzione.

Ai sensi di quanto disposto dal comma 2 dell'art. 7, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 ogni riferimento all'organismo di cui all'art. 6, comma 3, D.Lgs. 23 dicembre 1997, n. 469 contenuto nel presente provvedimento, si intende effettuato al comitato tecnico di cui all'art. 8, comma 1-bis della presente legge.

12 bis. (1) Convenzioni di inserimento lavorativo. – 1. Ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 9, 11 e 12 gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati tenuti all'obbligo di assunzione di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a), di seguito denominati soggetti conferenti, e i soggetti di cui al comma 4 del presente articolo, di seguito denominati soggetti destinatari, apposite convenzioni finalizzate all'assunzione da parte dei soggetti destinatari medesimi di persone disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, ai quali i soggetti conferenti si impegnano ad affidare commesse di lavoro. Sono fatte salve le convenzioni in essere ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

2. La stipula della convenzione è ammessa esclusivamente a copertura dell'aliquota d'obbligo e, in ogni caso, nei limiti del 10 per cento della quota di riserva di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a), con arrotondamento all'unità più vicina.

3. Requisiti per la stipula della convenzione sono:

a) individuazione delle persone disabili da inserire con tale tipologia di convenzione, previo loro consenso, effettuata dagli uffici competenti, sentito l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge, e definizione di un piano personalizzato di inserimento lavorativo;

b) durata non inferiore a tre anni;

c) determinazione del valore della commessa di lavoro non inferiore alla copertura, per ciascuna annualità e per ogni unità di personale assunta, dei costi derivanti dall'applicazione della parte normativa e retributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché dei costi previsti nel piano personalizzato di inserimento lavorativo. È consentito il conferimento di più commesse di lavoro;

d) conferimento della commessa di lavoro e contestuale assunzione delle persone disabili da parte del soggetto destinatario.

4. Possono stipulare le convenzioni di cui al comma 1 le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettere a) e b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e successive modificazioni, e loro consorzi; le imprese sociali di cui all'articolo 2, comma 2, lettere a) e b), del decreto legislativo 24 marzo 2006, n. 155; i datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo di assunzione di cui all'articolo 3, comma 1. Tali soggetti devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

a) non avere in corso procedure concorsuali;

b) essere in regola con gli adempimenti di cui al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni;

c) essere dotati di locali idonei;

d) non avere proceduto nei dodici mesi precedenti l'avviamento lavorativo del disabile a risoluzioni del rapporto di lavoro, escluse quelle per giusta causa e giustificato motivo soggettivo;

e) avere nell'organico almeno un lavoratore dipendente che possa svolgere le funzioni di tutor.

5. Alla scadenza della convenzione, salvo il ricorso ad altri istituti previsti dalla presente legge, il datore di lavoro committente, previa valutazione degli uffici competenti, può:

a) rinnovare la convenzione una sola volta per un periodo non inferiore a due anni;

b) assumere il lavoratore disabile dedotto in convenzione con contratto a tempo indeterminato mediante chiamata nominativa, [anche in deroga a quanto previsto dall'articolo 7, comma 1, lettera c)]⁽²⁾; in tal caso il datore di lavoro potrà accedere al Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili, di cui all'articolo 13, comma 4, nei limiti delle disponibilità ivi previste, [con diritto di prelazione nell'assegnazione delle risorse]⁽³⁾.

6. La verifica degli adempimenti degli obblighi assunti in convenzione viene effettuata dai servizi incaricati delle attività di sorveglianza e controllo e irrogazione di sanzioni amministrative in caso di inadempimento.

7. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanarsi entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentita la Conferenza unificata, saranno definiti modalità e criteri di attuazione di quanto previsto nel presente articolo.

(1) Questo articolo è stato inserito dall'art. 1, comma 37, lett. b), della L. 24 dicembre 2007, n. 247.

(2) Le parole fra parentesi quadrate sono state soppresse dall'art. 9, comma 1, lett. a), del D.L.vo 14 settembre 2015, n. 151.

(3) Le parole fra parentesi quadrate sono state soppresse dall'art. 9, comma 1, lett. b), del D.L.vo 14 settembre 2015, n. 151.

◆◆◆ COMMENTO

L'articolo è stato inserito dalla legge finanziaria 2008: le convenzioni di «inserimento lavorativo» sono finalizzate all'assunzione di persone disabili con particolari difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario da parte di cooperative sociali e loro consorzi, imprese sociali e datori di lavoro non soggetti all'obbligo, ai quali i datori di lavoro privati soggetti all'obbligo si impegnano ad affidare commesse di lavoro.

Ai sensi di quanto disposto dal comma 2 dell'art. 7, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 ogni riferimento all'organismo di cui all'art. 6, comma 3, D.Lgs. 23 dicembre 1997, n. 469 contenuto nel presente provvedimento, si intende effettuato al comitato tecnico di cui all'art. 8, comma 1-bis della presente legge.

13. (1) Incentivi alle assunzioni. – 1. Nel rispetto dell'articolo 33 del Regolamento UE n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014, ai datori di lavoro è concesso a domanda un incentivo per un periodo di trentasei mesi:

a) nella misura del 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni;

b) nella misura del 35 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate nella lettera a) (2) (3).

1 bis. L'incentivo di cui al comma 1 è altresì concesso, nella misura del 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, per un periodo di 60 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato o di assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a dodici mesi e per tutta la durata del contratto (2) (3).

1 ter. L'incentivo di cui ai commi 1 e 1 bis è corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili. La domanda per la fruizione dell'incentivo è trasmessa, attraverso apposita procedura telematica, all'INPS, che provvede, entro cinque giorni, a fornire una specifica comunicazione telematica in ordine alla sussistenza di una effettiva disponibilità di risorse per l'accesso all'incentivo. A seguito della comunicazione, in favore del richiedente opera una riserva di somme pari all'ammontare previsto dell'incentivo spettante e al richiedente è assegnato un termine perentorio di sette giorni per provvedere alla stipula del contratto di lavoro che dà titolo all'incentivo. Entro il termine perentorio dei successivi sette giorni lavorativi, il richiedente ha l'onere di comunicare all'INPS, attraverso l'utilizzo della predetta procedura telematica, l'avvenuta stipula del contratto che dà titolo all'incentivo. In caso di mancato rispetto dei termini perentori di cui al terzo e quarto periodo, il richiedente decade dalla riserva di somme operata in suo favore, che vengono conseguentemente rimesse a disposizione di ulteriori potenziali beneficiari. L'incentivo di cui al presente articolo è riconosciuto dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande cui abbia fatto seguito l'effettiva stipula del contratto che dà titolo all'incentivo e, in caso di insufficienza delle risorse a disposizione determinate ai sensi del decreto di cui al comma 5, valutata anche su base pluriennale con riferimento alla durata dell'incentivo, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito internet istituzionale. L'INPS provvede al monitoraggio delle minori entrate valutate con riferimento alla durata dell'incentivo, inviando relazioni trimestrali al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. L'INPS provvede all'attuazione del presente comma con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente (2).

[2. Possono essere ammesse ai contributi di cui al comma 1 le assunzioni a tempo indeterminato. Le assunzioni devono essere realizzate nell'anno antecedente all'emanazione del provvedimento di riparto di cui al comma 4. La concessione del contributo è subordinata alla verifica, da parte degli uffici competenti, della permanenza del rapporto di lavoro o, qualora previsto, dell'esperimento del periodo di prova con esito positivo] (4).

3. Gli incentivi di cui al comma 1 sono estesi anche ai datori di lavoro privati che, pur non essendo soggetti agli obblighi della presente legge, procedono all'assunzione di lavoratori disabili e ne fanno domanda con le modalità di cui al comma 1 ter (2).

4. Per le finalità di cui al presente articolo è istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, per il cui finanziamento è autorizzata la spesa di lire 40 miliardi per l'anno 1999 e seguenti, euro 37 milioni per l'anno 2007 ed euro 42 milioni a decorrere dall'anno 2008 [annualmente ripartito fra le regioni e le province autonome proporzionalmente alle richieste presentate e ritenute ammissibili secondo le modalità e i criteri definiti nel decreto di cui al comma 5] (6). A valere sulle risorse del Fondo di cui al primo periodo e nei limiti del 5 per cento delle risorse complessive, possono essere finanziate sperimentazioni di inclusione lavorativa delle persone con disabilità da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (7). Le risorse sono attribuite per il tramite delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano sulla base di linee guida adottate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali (7).

5. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è definito l'ammontare delle risorse del Fondo di cui al comma 4 che vengono trasferite all'INPS a decorrere dal 2016 e rese disponibili per la corresponsione dell'incentivo al datore di lavoro di cui ai commi 1 e 1 bis. Con il medesimo decreto è stabilito l'ammontare delle risorse attribuite al Ministero del lavoro e delle politiche sociali per le finalità di cui al secondo periodo del comma 4. Il decreto di cui al presente comma è aggiornato annualmente al fine di attribuire le risorse che affluiscono al Fondo di cui al comma 4 per il versamento dei contributi di cui all'articolo 5, comma 3 bis (8).

6. Agli oneri derivanti dal presente articolo si provvede mediante corrispondente utilizzo dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 29 quater del decreto legge 31 dicembre 1996, n. 669, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 feb-

braio 1997, n. 30, e successive modifiche ed integrazioni. Le somme non impegnate nell'esercizio di competenza possono esserlo in quelli successivi.

7. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

[8. Le regioni e le province autonome disciplinano, nel rispetto delle disposizioni introdotte con il decreto di cui al comma 5, i procedimenti per la concessione dei contributi di cui al comma 1] ⁽⁹⁾.

[9. Le regioni e le province autonome, tenuto conto di quanto previsto all'articolo 10 del regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione, del 5 dicembre 2002, comunicano annualmente, con relazione, al Ministero del lavoro e della previdenza sociale un resoconto delle assunzioni finanziate con le risorse del Fondo di cui al comma 4 e sulla durata della permanenza nel posto di lavoro] ⁽⁹⁾.

10. Il Governo, ogni due anni, procede ad una verifica degli effetti delle disposizioni del presente articolo e ad una valutazione dell'adeguatezza delle risorse finanziarie ivi previste.

⁽¹⁾ Questo articolo è stato così sostituito dall'art. 1, comma 37, lett. c), dalla L. 24 dicembre 2007, n. 247.

⁽²⁾ Il precedente comma 1 è stato così sostituito dagli attuali commi da 1 a 1 ter, dall'art. 10, comma 1, lett. a), del D.L.vo 14 settembre 2015, n. 151.

⁽³⁾ A norma dell'art. 10, comma 2, del D.L.vo 14 settembre 2015, n. 151, l'incentivo previsto dai commi 1 e 1 bis, si applica alle assunzioni effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2016.

⁽⁴⁾ Questo comma è stato abrogato dall'art. 10, comma 1, lett. b), del D.L.vo 14 settembre 2015, n. 151.

⁽⁵⁾ Le parole: «hanno proceduto all'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disabili con le modalità di cui al comma 2» sono state così sostituite dalle attuali: «procedono all'assunzione di lavoratori disabili e ne fanno domanda con le modalità di cui al comma 1 ter» dall'art. 10, comma 1, lett. c), del D.L.vo 14 settembre 2015, n. 151.

⁽⁶⁾ Le parole fra parentesi quadrate sono state soppresse dall'art. 10, comma 1, lett. d), del D.L.vo 14 settembre 2015, n. 151.

⁽⁷⁾ Questo periodo è stato aggiunto dall'art. 10, comma 1, lett. e), del D.L.vo 14 settembre 2015, n. 151.

⁽⁸⁾ Questo comma è stato così sostituito dall'art. 10, comma 1, lett. f), del D.L.vo 14 settembre 2015, n. 151.

⁽⁹⁾ Questo comma è stato abrogato dall'art. 10, comma 1, lett. g), del D.L.vo 14 settembre 2015, n. 151.

◆◆◆ COMMENTO

L'articolo 13 della L. 68/1999 viene riscritto, sulla base delle novità introdotte dall'art. 10 del D. Lgs. 151/2015, prevedendo che - a partire dal 1 gennaio 2016 - non saranno più le Regioni ad erogare ai datori di lavoro gli incentivi ma direttamente l'INPS mediante il sistema del conguaglio contributivo attivabile con una procedura telematica che sarà predisposta dall'istituto previdenziale.

L'incentivo avrà le seguenti caratteristiche:

- la durata complessiva sarà di 36 mesi, previa istanza da parte dell'azienda interessata;
- la misura sarà pari al 70% della retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali se l'assunzione a tempo indeterminato riguarda un soggetto con un handicap fisico superiore al 79% o con minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria inserite nella tabella allegata al testo unico sulle pensioni di guerra;
- la misura scende al 35% qualora la riduzione della capacità lavorativa sia tra il 67% ed il 79% o le minorazioni riferita alla tabella di cui sopra siano comprese tra la quarta e la sesta categoria;
- la misura risulta essere del 70% nel caso in cui venga assunto un disabile intellettivo o psichico con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%: in questa ipotesi l'agevolazione viene riconosciuta per 60 mesi. Se l'assunzione avviene con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi, il beneficio viene riconosciuto per tutta la durata del contratto.

14. Fondo regionale per l'occupazione dei disabili. - 1. Le regioni istituiscono il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, di seguito denominato «Fondo», da destinare al finanziamento dei programmi regionali di inserimento lavorativo e dei relativi servizi.

2. Le modalità di funzionamento e gli organi amministrativi del Fondo sono determinati con legge regionale, in modo tale che sia assicurata una rappresentanza paritetica dei lavoratori, dei datori di lavoro e dei disabili.

3. Al Fondo sono destinati gli importi derivanti dalla irrogazione delle sanzioni amministrative previste dalla presente legge ed i contributi versati dai datori di lavoro ai sensi della presente legge non versati al Fondo di cui all'articolo 13 ⁽¹⁾, nonché il contributo di fondazioni, enti di natura privata e soggetti comunque interessati.

4. Il Fondo eroga:

- a) contributi agli enti indicati nella presente legge, che svolgano attività rivolta al sostegno e all'integrazione lavorativa dei disabili;
- b) contributi per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento, incluso l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa della persona con disabilità, nonché per istituire il responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro ⁽²⁾;
- c) ogni altra provvidenza in attuazione delle finalità della presente legge.

⁽¹⁾ Le parole: «non versati al Fondo di cui all'articolo 13» sono state inserite dall'art. 11, comma 1, lett. a), del D.L.vo 14 settembre 2015, n. 151.

⁽²⁾ Questa lettera è stata così sostituita dall'art. 11, comma 1, lett. b), del D.L.vo 14 settembre 2015, n. 151.

◆◆◆ COMMENTO

La nuova formulazione dell'art. 14 L. 68/1999, all'esito delle modifiche introdotte dall'art. 11 del D. Lgs. 151/2015, prevede ora che al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili confluiscono gli importi di tutte le sanzioni amministrative previste dalla legge ed i contributi dovuti dai datori di lavoro ad eccezione di quelli che scaturiscono dai conferimenti di cui all'articolo 13 L. 68/1999.

Inoltre, viene ora previsto che il Fondo regionale erogherà contributi per il rimborso forfettario parziale delle spese necessarie per l'adozione di adeguamenti "ragionevoli" delle postazioni di lavoro occupate da portatori di handicap con riduzione della capacità lavorative superiore al 50%, incluso l'approntamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa della persona con disabilità, nonché per istituire il responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro.

CAPO V

SANZIONI E DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

15. Sanzioni. – 1. Le imprese private e gli enti pubblici economici che non adempiano agli obblighi di cui all'articolo 9, comma 6, sono soggetti alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma di € 635,11 ⁽¹⁾ per ritardato invio del prospetto, maggiorata di € 30,76 ⁽¹⁾ per ogni giorno di ulteriore ritardo ⁽²⁾.

2. Le sanzioni amministrative previste dalla presente legge sono disposte dalle direzioni provinciali del lavoro e i relativi introiti sono destinati al Fondo di cui all'articolo 14.

3. Ai responsabili, ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241, di inadempienze di pubbliche amministrazioni alle disposizioni della presente legge si applicano le sanzioni penali, amministrative e disciplinari previste dalle norme sul pubblico impiego.

4. Trascorsi sessanta giorni dalla data in cui insorge l'obbligo di assumere soggetti appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1, per ogni giorno lavorativo durante il quale risulta non coperta, per cause imputabili al datore di lavoro, la quota dell'obbligo di cui all'articolo 3, il datore di lavoro stesso è tenuto al versamento, a titolo di sanzione amministrativa, al Fondo di cui all'articolo 14, di una somma pari ad € 62,77 ⁽³⁾ al giorno per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato nella medesima giornata ⁽²⁾.

5. Le somme di cui ai commi 1 e 4 sono adeguate ogni cinque anni con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

⁽¹⁾ *A norma dell'art. 1, comma 1, del D.M. 15 dicembre 2010 (G.U. Serie gen. - n. 1 del 3 gennaio 2011), gli importi rispettivamente di euro: «578,43» e di euro: «30,76» sono stati così rispettivamente aumentati ad euro: «635,11» e ad euro: «30,76».*

⁽²⁾ *L'art. 116, comma 12, della L. 23 dicembre 2000, n. 388, ha poi disposto che, salve le sanzioni penali, sono abolite tutte le sanzioni amministrative relative a violazioni di norme sul collocamento di carattere formale (nonché relative a violazioni in materia di previdenza e assistenza obbligatorie consistenti nell'omissione totale o parziale del versamento dei contributi o premi o dalle quali comunque derivi l'omissione suddetta).*

⁽³⁾ *A norma dell'art. 1, comma 2, del D.M. 15 dicembre 2010 (G.U. Serie gen. - n. 1 del 3 gennaio 2011), l'importo della sanzione amministrativa prevista da questo comma di euro: «57,17» è stata così aumentata ad euro: «62,77».*

◆◆◆ COMMENTO

L'articolo in commento introduce la nuova disciplina sanzionatoria per la violazione delle norme in materia di assunzione obbligatoria dei disabili. Le sanzioni rientrano nel novero degli illeciti amministrativi e sono unicamente di tipo economico, avendo in tal modo il legislatore abolito le sanzioni penali previste nel precedente legge n. 482/1968 (art. 23), nell'ottica del generale processo di depenalizzazione degli illeciti.

Il ritardo nella presentazione del prospetto informativo relativo al personale in forza (cfr. art. 9, comma 6, della legge n. 68/99) è punito con una sanzione progressiva, che aumenta con il perpetuarsi del comportamento renitente.

Il comma 4 della norma in esame stabilisce che allorché siano trascorsi sessanta giorni dal momento in cui sorge l'obbligo di assunzione ed il datore di lavoro non intenda ottemperare, quest'ultimo sarà sanzionato con una somma pari a € 57,17 al giorno per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato nella medesima giornata.

Il Ministero del *Welfare* ha chiarito che con riferimento alla prospettata possibilità che si verifichino, in capo al datore di lavoro, entrambi gli estremi della fattispecie del mancato invio del prospetto informativo e della mancata copertura dell'aliquota d'obbligo, si ritiene che tali fattispecie abbiano una loro autonomia e quindi possano concorrere l'una con l'altra (Ministero del Lavoro - Prot. n. 843 del 16 giugno 2003).

L'articolo in esame distingue i soggetti passibili di sanzioni in due categorie: le imprese private e gli Enti Pubblici Economici da un lato e i responsabili dipendenti dalle Pubbliche Amministrazioni dall'altra. Tale distinzione appare opportuna in considerazione della diversa natura politica dei soggetti sanzionabili infatti, mentre la sanzione comminata alle imprese private ed agli Enti Pubblici Economici ricade direttamente sul patrimonio di questi, una norma sanzionatoria comminata genericamente alle Pubbliche Amministrazioni sarebbe stata sopportata, a ben vedere, dalla collettività, anziché dal diretto responsabile dell'illecito. Pertanto le disposizioni contenute nell'articolo in esame non si applicano ai responsabili di inadempienze di Pubbliche Amministrazioni, i quali verranno sanzionati secondo le normative penali, amministrative e disciplinari previste dalle norme sul Pubblico Impiego.

Le pesanti sanzioni comminate ai soggetti inadempienti confluiscono nel Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili, che in tal modo acquisisce risorse finanziarie per le finalità cui è preposto.

Per approfondimenti in tema di sistema sanzionatorio nell'avviamento obbligatorio cfr. Danilo Papa, *Avviamento dei disabili al lavoro: regime sanzionatorio*, in *Dir. prat. lav.* 2003, 28, 1891; Pierluigi Rausei, *Il sistema sanzionatorio nel collocamento obbligatorio*, in *Insero di Dir. prat. lav.* 2003, 9, III.

16. Concorsi presso le pubbliche amministrazioni. – 1. Ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 3, comma 4, e 5, comma 1, i disabili possono partecipare a tutti i concorsi per il pubblico impiego, da qualsiasi amministrazione pubblica siano banditi. A tal fine i bandi di concorso prevedono speciali modalità di svolgimento delle prove di esame per consentire ai soggetti suddetti di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri.

2. I disabili che abbiano conseguito le idoneità nei concorsi pubblici possono essere assunti, ai fini dell'adempimento dell'obbligo di cui all'articolo 3, anche [se non versino in stato di disoccupazione e] ⁽¹⁾ oltre il limite dei posti ad essi riservati nel concorso.

3. Salvi i requisiti di idoneità specifica per singole funzioni, sono abrogate le norme che richiedono il requisito della sana e robusta costituzione fisica nei bandi di concorso per il pubblico impiego.

⁽¹⁾ *Le parole tra parentesi quadrate sono state soppresse dall'art. 25, comma 9 bis, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, nella L. 11 agosto 2014, n. 114.*

◆◆◆ COMMENTO

L'articolo in commento stabilisce la possibilità per i disabili di partecipare a tutti i concorsi per il Pubblico Impiego, abrogando tutte le norme che richiedevano il requisito della sana e robusta costituzione fisica in tali concorsi.

Per agevolare la partecipazione dei soggetti disabili ai concorsi pubblici, la norma in esame stabilisce che i bandi dovranno prevedere speciali modalità di svolgimento delle prove in esame: in tal senso, tale disposizione deve essere correlata con quanto disposto dall'articolo 20 della legge n. 104/1992 in tema di assistenza integrazione sociale e diritti delle persone handicappate.

In parziale deroga a quanto disposto dall'articolo 3 della legge in commento, i disabili che risultino vincitori di concorso pubblico potranno essere assunti anche se non versino in stato di disoccupazione e anche se venga superato il limite dei posti ad essi riservati nel concorso.

17. Obbligo di certificazione. – 1. Le imprese, sia pubbliche sia private, qualora partecipino a bandi per appalti pubblici o intrattengano rapporti convenzionali o di concessione con pubbliche amministrazioni, sono tenute a presentare preventivamente alle stesse la dichiarazione del legale rappresentante che attesti di essere in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili, [nonché apposita certificazione rilasciata dagli uffici competenti dalla quale risulti l'ottemperanza alle norme della presente legge.] ⁽¹⁾ pena l'esclusione.

⁽¹⁾ *Le parole tra parentesi quadrate sono state soppresse dall'art. 40, comma 5, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, nella L. 6 agosto 2008, n. 133.*

18. Disposizioni transitorie e finali. – 1. I soggetti già assunti ai sensi delle norme sul collocamento obbligatorio sono mantenuti in servizio anche se superano il numero di unità da occupare in base alle aliquote stabilite dalla presente legge e sono computati ai fini dell'adempimento dell'obbligo stabilito dalla stessa.

2. In attesa di una disciplina organica del diritto al lavoro degli orfani e dei coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, nonché dei coniugi e dei figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati, il cui *status* è riconosciuto ai sensi della legge 26 dicembre 1981, n. 763, è attribuita in favore di tali soggetti una quota di riserva, sul numero di dipendenti dei datori di lavoro pubblici e privati che occupano più di cinquanta dipendenti, pari a un punto percentuale e determinata secondo la disciplina di cui all'articolo 3, commi 3, 4 e 6, e all'articolo 4, commi 1, 2 e 3, della presente legge. La predetta quota è pari ad un'unità per i datori di lavoro, pubblici e privati, che occupano da cinquantuno a centocinquanta dipendenti. Le assunzioni sono effettuate con le modalità di cui all'articolo 7, comma 1. Il regolamento di cui all'articolo 20 stabilisce le relative norme di attuazione ⁽¹⁾.

3. Per un periodo di ventiquattro mesi a decorrere dalla data di cui all'articolo 23, comma 1 ⁽²⁾, gli invalidi del lavoro ed i soggetti di cui all'articolo 4, comma 5, che alla medesima data risultino iscritti nelle liste di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482, e successive modificazioni, sono avviati al lavoro dagli uffici competenti senza necessità di inserimento nella graduatoria di cui all'articolo 8, comma 2. Ai medesimi soggetti si applicano le disposizioni dell'articolo 4, comma 6.

⁽¹⁾ *L'art. 2 del D.L. 25 ottobre 2002, n. 236, conv., con modif., in L. 27 dicembre 2002, n. 284, ha così disposto:*

«2. (Disciplina transitoria in materia di collocamento obbligatorio). 1. *Fino all'entrata in vigore di una disciplina organica del diritto al lavoro dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2, della legge 12 marzo 1999, n. 68, e comunque in via transitoria fino al 31 dicembre 2003, i datori di lavoro pubblici e privati computano nelle quote obbligatorie di riserva di cui alla citata legge tutti i lavoratori già occupati in base alla previgente normativa in materia di collocamento obbligatorio e mantenuti in servizio per effetto delle disposizioni di cui alla citata legge n. 68 del 1999. L'articolo 11, comma 2, del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 ottobre 2000, n. 333, è abrogato.*»

(²) Termine prorogato di 18 mesi dall'art. 19, comma 1, della L. 28 dicembre 2001, n. 448, poi di ulteriori 12 mesi dall'art. 34, comma 24, della L. 27 dicembre 2002, n. 289 ed inoltre, ancora, differito al 31 dicembre 2004 dall'art. 23 quinquies, D.L. 24 dicembre 2003, n. 355, convertito, con modificazioni, nella L. 27 febbraio 2004, n. 47.

◆◆◆ COMMENTO

L'articolo in commento si prepone un fine di tutela di quei soggetti assunti, a vario titolo, in adempimento della normativa sul collocamento obbligatorio (invalidi, orfani, congiunti superstiti, profughi, cechi, ecc.), stabilendo che essi non possano essere licenziati e che debbano continuare ad essere occupati presso la stessa azienda, alle medesime condizioni, computandoli nella quota di riserva ai fini dell'adempimento dell'obbligo assuntivo.

Il secondo comma dell'articolo in commento, mira, invece, a tutelare quei lavoratori, assunti ai sensi della previgente legge n. 482/1968 quali categorie protette, che la nuova legge n. 68/1999 non ritiene più tali (orfani e coniugi superstiti dei deceduti per cause di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tale causa, nonché i coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro, e profughi italiani rimpatriati). Si prevede che i datori di lavoro pubblici e privati che occupano più di cinquanta dipendenti sono tenuti ad assumere le predette categorie nella misura aggiuntiva dell'1%, mentre i datori di lavoro con organico ricompreso tra le cinquantuno e le centocinquanta unità, sono obbligati all'assunzione di un lavoratore appartenente alle categorie «non più protette».

19. Regioni a statuto speciale e province autonome. – 1. Sono fatte salve le competenze legislative nelle materie di cui alla presente legge delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano.

20. (¹) Regolamento di esecuzione. – 1. Entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, sono emanate, sentita la Conferenza unificata, norme di esecuzione, aventi carattere generale, cui le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano si conformano, nell'ambito delle rispettive competenze, ai fini dell'attuazione delle disposizioni della presente legge.

(¹) La Corte costituzionale, con sentenza n. 84 del 30 marzo 2001, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale di questo articolo, limitatamente all'inciso «e le province autonome di Trento e di Bolzano».

21. Relazioni al Parlamento. – 1. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale ogni due anni, entro il 30 giugno, presenta al Parlamento una relazione sullo stato di attuazione della presente legge, sulla base dei dati che le regioni annualmente, entro il mese di marzo, sono tenute ad inviare al Ministro stesso.

22. Abrogazioni. – (Omissis).

23. Entrata in vigore. – 1. Le disposizioni di cui agli articoli 1, comma 4, 5, commi 1, 4 e 7, 6, 9, comma 6, secondo periodo, 13, comma 8, 18, comma 3, e 20 entrano in vigore il giorno successivo a quello di pubblicazione della presente legge nella *Gazzetta Ufficiale*.

2. Le restanti disposizioni della presente legge entrano in vigore dopo trecento giorni dalla data della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*.