

# LE GUIDE DI ANFFAS NAZIONALE

Ed. settembre 2025



S. A.   
Sportello  
Accoglienza e  
Informazione  
**Anffas**



## INCLUSIONE LAVORATIVA

Pubblicazione realizzata da:

**Anffas Nazionale**

Via Latina, 20 - 00179 Roma (RM)

Tel. 06/3611524 - 06/3212391

nazionale@anffas.net - [www.anffas.net](http://www.anffas.net)

Contenuti a cura di:

**Avv. Alessia Maria Gatto**

**Avv. Corinne Ceraolo Spurio**

**Avv. Mariapaola Giardina**

Centro Studi Giuridici e Sociale Anffas Nazionale

Supervisione a cura di:

**Roberto Speziale**, Presidente Nazionale Anffas

Grafica a cura di:

**Miriam Prete** - Ufficio Comunicazione Anffas Nazionale

Edizione del mese di settembre 2025

La presente guida è disponibile in formato digitale  
sul sito di Anffas Nazionale

# INDICE

## CAPITOLO I - L'INCLUSIONE LAVORATIVA NELLA NORMATIVA NAZIONALE E INTERNAZIONALE \_\_\_\_\_ 1

1.1 Il diritto al lavoro delle persone con disabilità: quadro generale	1
1.2 La Legge n. 68/99 e il D.lgs. n. 151/2015	5
1.3 Beneficiari del sistema di collocamento mirato e modalità di accesso	6
1.4 Composizione della commissione della condizione di disabilità ai fini della l.n. 68/99	8
1.5 Elaborazione del certificato che attesta la "disabilità" con diagnosi funzionale e relazione conclusiva	8
1.6 Invio del verbale al cittadino	10
1.7 Visite sanitarie di controllo	10

## CAPITOLO II - ISCRIZIONE ALLE LISTE DEL COLLOCAMENTO MIRATO E QUOTE DI RISERVA \_\_\_\_\_ 12

2.1 Requisiti e modalità di iscrizione	12
2.2 Il patto di servizio personalizzato	15
2.3 Le Agenzie di Mediazione Lavoro e le novità del DL n. 48/2023	16
2.4 Quote di riserva per i datori di lavoro e prospetto informativo	16
2.5 Criteri per il computo della quota di riserva e lavoratori esclusi dal computo	18
2.6 La compensazione territoriale per datori di lavoro pubblici e privati	19
2.7 Esonero parziale dall'assunzione di lavoratori con disabilità	20
2.8 Esonero per gli addetti impiegati in lavorazioni pericolose	21
2.9 Sospensione dell'obbligo di assunzione	21

## CAPITOLO III - AVVIAMENTO PRESSO I DATORI DI LAVORO E CONVENZIONI \_\_\_\_\_ 24

3.1 Modalità di assunzioni da parte dei datori di lavoro privati o enti pubblici economici. Assunzioni nominative	24
3.2 Punti di forza e punti di debolezza della novità delle richieste nominative	24
3.3 Convenzioni di programma	25
3.4 Convenzioni c.d. di integrazione lavorativa	26
3.5 Convenzioni quadro ai sensi dell'art. 14 del DL n. 276/2003 per il conferimento di commesse di lavoro	26
3.6 Convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative	27
3.7 Convenzioni di inserimento lavorativo	27

3.8 Modalità di assunzioni da parte dei datori di lavoro privati o enti pubblici economici. Avviamenti numerici _____	28
3.9 Rifiuto di assumere il lavoratore in caso di avviamento numerico _____	29

#### **CAPITOLO IV - INCENTIVI PER I DATORI DI LAVORO \_\_\_\_\_ 32**

4.1 Incentivi alle assunzioni sotto-forma di contributi sulla retribuzione _____	32
4.2 Incentivi sotto-forma di contributi per l'adattamento del posto di lavoro _____	33
4.3 Incentivi per l'assunzione dei beneficiari dell'assegno di inclusione per i datori di lavoro e per gli Enti del Terzo Settore _____	34

#### **CAPITOLO V - ASSUNZIONE TRAMITE CONCORSI PUBBLICI \_\_\_\_\_ 38**

5.1 Obbligo di assunzione per i datori di lavoro pubblico _____	38
5.2 Quota riservata nei posti di lavoro presso le Pubbliche Amministrazioni _____	39
5.3 Riserva per gli idonei _____	39

#### **CAPITOLO VI - COMPATIBILITÀ TRA MISURE DI PROTEZIONE GIURIDICA O ALTRI BENEFICI E ISCRIZIONE AL COLLOCAMENTO MIRATO E SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ LAVORATIVA \_\_\_\_\_ 40**

6.1 Persone con disabilità beneficiarie di misure di protezione giuridica _____	40
6.2 Persone con disabilità riconosciuta inferiore o pari 100% con o senza indennità di accompagnamento _____	40
6.3 Persone con disabilità titolari di pensione ai superstiti _____	41

# CAPITOLO I - L'INCLUSIONE LAVORATIVA NELLA NORMATIVA NAZIONALE E INTERNAZIONALE

## 1.1 Il diritto al lavoro delle persone con disabilità: quadro generale

L'Italia ha incominciato a rivolgere l'attenzione sul tema dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità con la Legge n. 482/68, recante *“Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private”*, la quale aveva introdotto l'obbligo per i datori di lavoro pubblici, con un certo numero di dipendenti, di assumere un numero proporzionale di lavoratori con disabilità che fossero inseriti in liste speciali di collocamento tenute dall'allora Direzione Provinciale del Lavoro.

Tale legge è stata successivamente abrogata dalla Legge n. 68/99, tutt'ora vigente, recante *“norme per il diritto al lavoro dei disabili”*.

Nel corso degli anni, tuttavia, sono intervenuti alcuni atti, di natura sovranazionale, che hanno rafforzato e riaffermato il diritto all'inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

Di tali atti l'Italia ha dovuto tener conto a tutti i livelli e anche sul piano legislativo, dovendo perseguire l'obiettivo del pieno adeguamento ad essi.

In ambito europeo, in particolare, le persone con disabilità hanno ricevuto una tutela specifica per effetto dell'emanazione della [Direttiva per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro](#) (2000/78/CE) la quale ha introdotto, in ambito lavorativo, il divieto di discriminazione in base alla **disabilità**, oltre che in base alla religione, all'età e all'orientamento sessuale e l'obbligo, per i datori di lavoro, di adottare *“soluzioni ragionevoli”*.

Tale Direttiva, infatti, oltre a definire la discriminazione in ambito lavorativo sotto una triplice forma (diretta, indiretta e molestie), all'art. 5, ha previsto che *«per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili, sono previste soluzioni ragionevoli. Ciò significa che il datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato. Tale soluzione non è sproporzionata allorché l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili”*.

Ma fino al 2013 l'Italia non aveva completamente recepito la Direttiva n. 2000/78/CE nell'ordinamento interno, vista la mancata introduzione dell'espresso obbligo di adottare le soluzioni ragionevoli per i datori di lavoro.

Per tale ragione, dopo aver ricevuto una condanna da parte della Corte di Giustizia Europea, con il «decreto lavoro» (DL n. 76/2013), si è provveduto a colmare tale lacuna, introducendo l'espresso obbligo per i datori di adottare soluzioni ragionevoli in favore dei lavoratori con disabilità, rinviando, per la definizione di accomodamento ragionevole<sup>1</sup>, alla Convenzione Onu sui Diritti delle Persone con Disabilità (CRPD).

Infatti, nel frattempo, con la Legge n. 18/2009, l'Italia aveva anche recepito la Convenzione Onu sui Diritti delle Persone con Disabilità, la quale ha introdotto il paradigma di approccio alla disabilità basato sui diritti umani e sul modello bio-psico-sociale<sup>2</sup>, e impegnato ciascuno Stato ad adottare (sia a livello centrale che attraverso le amministrazioni e istituzioni che operano ai vari livelli) specifici sostegni, strategie, azioni o interventi conformi alle prescrizioni della Convenzione.

La CRPD riafferma e rafforza il godimento dei diritti umani da parte delle persone con disabilità, e, per quanto riguarda gli aspetti strettamente legati al diritto al lavoro, richiede, innanzitutto, di agire sul fronte della **sensibilizzazione della collettività** al fine di promuovere il riconoscimento delle capacità, dei meriti e delle attitudini delle persone con disabilità, del loro contributo nell'ambiente lavorativo e sul mercato del lavoro onde **superare qualunque preconcetto che vada in direzione opposta**.

Al lavoro, poi, è dedicato, in particolare, l'art. 27 che riafferma il **diritto al lavoro** delle persone con disabilità **su base di eguaglianza con gli altri** e il diritto a mantenersi attraverso un lavoro liberamente scelto o accettato in un mercato del lavoro e in un ambiente lavorativo aperto, che favorisca l'inclusione e l'accessibilità alle persone con disabilità.

Anche sul lavoro, come in tutti gli altri contesti di vita, la CRPD vieta **la discriminazione fondata sulla disabilità** (disparità nelle condizioni di reclutamento, nell'assunzione e impiego, nella continuità dell'impiego, nell'avanzamento di carriera, etc.) e chiede che siano garantite alle persone con disabilità **condizioni lavorative eque e favorevoli** (condizioni di lavoro sicure e salubri, protezione da molestie, etc.), **pari opportunità nello svolgimento del lavoro autonomo**, opportunità di inserimento sia nel **settore pubblico che privato e, ove occorra, "accomodamenti ragionevoli" atti a garantire pari opportunità nei luoghi di lavoro**.

Il tutto anche attraverso l'accesso a programmi specifici di orientamento tecnico e professionale, ai servizi per l'impiego, alla formazione professionale e continua, promuovendo l'acquisizione di **esperienze lavorative nel mercato del lavoro**.

---

<sup>1</sup> Ossia "le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali." (cfr. art.2 CRPD)

<sup>2</sup> Il modello bio-psico-sociale di approccio alla disabilità introdotto da ICF non incentra più la valutazione della persona con disabilità sulla diagnosi e sulla "malattia" ma sul suo specifico funzionamento tenendo anche conto dei fattori ambientali che incidono sulla sua maggiore o minore inclusione e partecipazione sociale. In tale ottica è quindi l'interazione negativa tra la persona e l'ambiente (che presenta delle barriere ambientali, sociali, etc.) che determina la condizione di disabilità.

Rispetto all'applicazione della CRPD, da ultimo nel 2016, è intervenuto il Comitato Onu (organo che ha il compito di verificare e vigilare sullo stato di attuazione della Convenzione da parte degli Stati), esprimendo preoccupazione in relazione al godimento effettivo del diritto al lavoro da parte delle persone con disabilità, riscontrando un alto **tasso di disoccupazione tra le persone con disabilità**, in particolare tra le **donne** con disabilità, e **l'inadeguatezza delle misure per promuovere la loro inclusione nel mercato aperto del lavoro**.

Il Comitato, infatti, ha raccomandato all'Italia di ispirarsi all'art. 27 della Convenzione nell'applicazione dell'Obiettivo di Sviluppo Sostenibile n. 8, punto 8.5<sup>3</sup>, per garantire il conseguimento di un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso a tutti, comprese le persone con disabilità, e pari retribuzione a parità di mansione.

Il percorso dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità ha poi visto, recentemente, l'emanazione delle "*Linee guida sul collocamento mirato*", adottate con [DM 11 marzo 2022, n. 43](#).

Tale documento punta a fornire un quadro di riferimento unitario a livello nazionale rispetto a principi, interventi e metodologie di attuazione, puntando a migliorare l'efficienza e l'organicità del sistema di inclusione lavorativa italiano.

Le Linee guida costituiscono, quindi, un atto di indirizzo volto a promuovere (pur non sostituendosi alle legislazioni regionali) un migliore e maggiore coordinamento sul piano istituzionale del sistema di collocamento mirato nelle diverse regioni, nel rispetto dei principi sanciti dalla CRPD e della Strategia europea per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030 e una sempre maggiore responsabilizzazione degli attori coinvolti in tale processo.

Le Linee guida, infatti, contengono indicazioni e metodi finalizzati a:

- favorire, su tutto il territorio nazionale, la **presenza e la fruibilità di servizi, strumenti e risorse adeguati**, secondo i principi delle pari opportunità e non discriminazione, a beneficio dei cittadini con disabilità e delle imprese interessate dalla norma del collocamento mirato;
- sostenere la **standardizzazione** dei processi di attuazione delle norme su tutto il territorio nazionale, da parte dei servizi competenti, per **ridurre i divari territoriali** che penalizzano vaste aree del Paese;
- orientare le azioni del sistema nella prospettiva di un **miglioramento continuo dell'efficacia delle prestazioni**, favorito da attività di monitoraggio e da una condivisione delle pratiche valide tra le diverse realtà locali. A tal fine è previsto,

---

<sup>3</sup> L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'Onu. Essa ingloba 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile - [Sustainable Development Goals, SDGs](#) - in un grande programma d'azione per un totale di 169 'target' o traguardi. L'avvio ufficiale degli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile ha coinciso con l'inizio del 2016, guidando il mondo sulla strada da percorrere nell'arco dei prossimi 15 anni: i Paesi, infatti, si sono impegnati a raggiungerli entro il 2030.

infatti, un **monitoraggio annuale** da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali (in collaborazione con ANPAL) dell'attuazione delle stesse Linee guida, con il coinvolgimento delle amministrazioni regionali competenti, nonché l'istituzione di una **piattaforma dedicata alla raccolta delle buone prassi**, che andrà a comporre un repertorio ragionato delle pratiche espresse dai territori<sup>4</sup>.

I beneficiari dei diversi processi di accompagnamento al lavoro delle linee guida sono:

- i **giovani con disabilità** che non rientrano ancora tra i beneficiari della normativa (in quanto non ancora in età da lavoro o perché ancora nel sistema dell'istruzione) allo scopo di garantire nei tempi opportuni un efficace trasferimento della presa in carico verso il sistema dell'integrazione lavorativa, anche considerando l'introduzione di una figura di tutoraggio per facilitare ed accompagnare l'inclusione e il cambiamento per le diverse dimensioni del progetto personalizzato;
- le **persone che accedono per la prima volta alle liste del collocamento obbligatorio** oppure che sono iscritte da non oltre 24 mesi. Per tale motivo, entro 18 mesi dall'adozione delle linee guida, occorre eseguire una ricognizione sugli iscritti per verificare le permanenze nelle liste del collocamento obbligatorio per le persone iscritte da più di 24 mesi, identificando le cause prevalenti della loro perdurante condizione di disoccupazione e il numero di offerte di lavoro presentate loro nel medesimo periodo;
- i **disoccupati da oltre 24 mesi** e le persone che rientrano al lavoro, dopo dimissioni/licenziamenti o lunghi periodi di malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale o riabilitazione.

Le Linee guida indicano le tipologie di interventi che ciascun attore coinvolto nel processo di inclusione lavorativa, in ottica di rete, deve porre in essere, a partire dalle regioni e dal Ministero del Lavoro fino ad arrivare ai servizi per il collocamento mirato e ai comitati tecnici.

In tale processo si è inteso definire in modo più puntuale i livelli essenziali di servizio dei centri per l'impiego a partire da quanto già previsto dalla delibera ANPAL del 23 maggio 2018, n. 19, di approvazione del documento *"Servizi per le politiche attive del lavoro. Linee guida per gli operatori dei Centri per l'impiego (Profilazione qualitativa)"*.

Tuttavia, malgrado il quadro normativo vigente, nonché la recente adozione delle suddette Linee guida, **il diritto al lavoro delle persone con disabilità non è ancora pienamente garantito.**

---

<sup>4</sup> I risultati di tale monitoraggio saranno integrati nel prossimo rapporto biennale sull'attuazione delle misure della l.n. 68/99.

L'art. 21 della l.n. 68/99 prevede che il Ministro del Lavoro, ogni due anni, entro il 30 giugno, presenti al Parlamento una relazione sullo stato di attuazione della legge, sulla base dei dati che le regioni annualmente, entro il mese di marzo, sono tenute ad inviare al Ministro stesso e, quindi, l'ultimo rapporto, che risale al 2021 ed è riferito all'anno 2019, ha consentito di verificare, in parte, anche le novità introdotte dal Jobs Act.

Tale rapporto mostra un trend crescente di iscritti, ma, come confermato dall'ISTAT nell'audizione presso il Comitato Tecnico Scientifico dell'Osservatorio Nazionale sulla condizione delle persone con Disabilità (OND) del 24 marzo 2021, riferendosi a tale ultima relazione al Parlamento<sup>5</sup>, ancora *“resta rilevante lo svantaggio, nel mercato del lavoro, delle persone con disabilità. Infatti, nel 2019, considerando la popolazione tra i 15 e i 64 anni, risulta occupato solo il 32,2% di coloro che soffrono di limitazioni gravi contro il 59,8% delle persone senza limitazioni”*.

## 1.2 La Legge n. 68/99 e il D.lgs. n. 151/2015

Con la Legge n. 68/99 si è inteso favorire l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, migliorando al contempo la qualità del sistema di avviamento al lavoro.

Essa, infatti, come indicato all'art. 1, 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”*.

L'art. 2 della Legge n. 68/99 definisce il collocamento mirato delle persone con disabilità come l'insieme degli strumenti tecnici e di supporto *“che permettono di **valutare adeguatamente le persone con disabilità nella loro capacità lavorativa e di inserirle nel posto più adatto**, attraverso l'analisi dei posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzione dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione”*.

Rispetto agli obblighi già contenuti nella previgente l.n. 482/68, quindi, si è ritenuto di **valorizzare maggiormente le caratteristiche del lavoratore con disabilità** facendo sì che questi sia avviato ad una attività lavorativa **compatibile con le proprie attitudini e inclinazioni**.

Vi è da dire che l'originario impianto della Legge n. 68/99 è mutato anche a seguito dell'emanazione del decreto legislativo n. 151/2015 (che ha dato attuazione alla delega contenuta nella legge 183/2014, c.d. jobs act) con la finalità di rivedere la disciplina relativa all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità e al collocamento mirato

---

<sup>5</sup> IX Relazione sullo stato di attuazione della Legge 12 marzo 1999, n. 68 *“Norme per il diritto al lavoro dei disabili”*, consultabile, unitamente alle precedenti, a questo link: <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/disabilita-e-non-autosufficienza/focus-on/norme-sul-collocamento-al-lavoro-delle-persone-disabili/Pagine/Relazioni-al-Parlamento.aspx>

*“al fine di favorirne l'inclusione sociale l'inserimento e l'integrazione nel mercato del lavoro, avendo cura di valorizzare le competenze delle persone”.*

Il DL n. 151/2015, in particolare, ha inteso semplificare e rafforzare il sistema di collocamento mirato, ad esempio, ampliando la platea dei beneficiari e sopprimendo la previsione secondo cui l'obbligo di assunzione per i datori di lavoro con 15-35 lavoratori scatta solo in caso di nuove assunzioni rendendo cogente tale obbligo anche ove non si verifichi tale specifica ipotesi.

### **1.3 Beneficiari del sistema di collocamento mirato e modalità di accesso**

La Legge n. 68/99, si rivolge alle persone in età lavorativa che, ai sensi dell'art. 1 del DPR n. 333/2000, abbiano compiuto i quindici anni d'età e non abbiano raggiunto l'età pensionabile.

L'art. 1, comma 1, lettera a), individua tra i primi beneficiari della disciplina sul collocamento mirato le persone in età lavorativa che abbiano ottenuto il riconoscimento **dell'invalidità civile in percentuale superiore al 45%**<sup>6</sup>.

Fra gli **altri beneficiari** elencati dall'art. 1 della l.n. 68/99, oltre alle persone con invalidità civile superiore 45%, sono indicate anche:

- **le persone la cui capacità di lavoro** in occupazioni confacente alle proprie attitudini sia ridotta in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale a **meno di un terzo** (l.n. 222/84)
- **le persone invalide del lavoro** con un grado di invalidità superiore al 33%, accertata dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL)
- **le persone non vedenti**, ossia coloro che siano ciechi assoluti o ciechi parziali con un residuo visivo non superiore ad un decimo in entrambi gli occhi con eventuale correzione
- **le persone sorde** dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata
- **le 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.

---

<sup>6</sup> Entro la primavera del 2024 il Governo, ai sensi della l.n. 227/2021, dovrà adottare uno o più decreti legislativi per la revisione e il riordino delle disposizioni vigenti in materia di disabilità. È previsto che essi introdurranno una nuova definizione della condizione di disabilità nonché un accertamento unitario della condizione di disabilità e di revisione dei suoi processi valutativi di base. Il tutto, quindi, si ripercuoterà anche sull'attuale modalità di accertamento della condizione utile ai fini del collocamento mirato. Nel modello attuale, le Commissioni ASL per l'accertamento dell'invalidità civile quantificano la percentuale d'invalidità solo per il minore che ha compiuto i quindici anni d'età, ai soli fini dell'iscrizione al collocamento mirato e tenendo dell'obbligo scolastico minimo dei 10 anni, introdotto successivamente nella normativa scolastica.

Per accedere al sistema per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità occorre attivare l'iter volto ad ottenere *“l'accertamento della condizione di disabilità”* che si differenzia, per caratteristiche e finalità, da quello relativo all'invalidità civile, condizioni visive e sordità e da quello sullo stato di handicap ai sensi della l.n. 104/92. Anche se tali accertamenti possono essere richiesti nello stesso momento e svolgersi nel medesimo giorno, infatti, per ciascuno di essi viene rilasciato uno specifico verbale.

La persona che **non abbia mai provveduto a richiedere l'accertamento dell'invalidità civile** deve rivolgersi ad un medico abilitato dall'INPS perché provveda a compilare telematicamente il certificato medico introduttivo, avendo cura di barrare le caselle relative alla richiesta di accertamento ai fini dell'invalidità civile e disabilità e rilasciando l'attestato di trasmissione<sup>7</sup>.

L'interessato poi dovrà, tramite un patronato, una associazione di categoria o personalmente tramite il sito INPS, presentare la domanda amministrativa.

In occasione dell'invio del certificato medico e della successiva domanda amministrativa, ove non richiesto in precedenza, è pure possibile richiedere anche l'accertamento dello stato di handicap.

Ove, invece, la persona **abbia già in passato richiesto ed ottenuto il riconoscimento dell'invalidità civile**, con una percentuale pari o superiore al 45%, potrà procedere **presentando direttamente la domanda amministrativa e barrando solamente la casella relativa all'accertamento della disabilità ai fini della l.n. 68/99**, senza necessità di presentare alcun certificato medico. Ciò è specificato nella Circolare INPS n. 131/2009 (consultabile [qui](#)), ove viene prescritto l'utilizzo di un apposito modello (diverso a seconda che l'istante sia maggiorenne o meno o sottoposto a misure di protezione giuridica quale l'amministrazione di sostegno) sul quale è richiesto l'inserimento dei dati del verbale relativo all'accertamento dell'invalidità civile, condizioni visive o sordità di cui la persona è già in possesso.

In entrambi i casi, la valutazione ai fini dell'inserimento lavorativo della persona con disabilità può svolgersi in un'unica seduta oppure, ove occorra, come previsto dal DPCM del 13 gennaio 2000 all'art. 1 *“anche in più fasi temporali sequenziali”*.

Rispetto al passato, è oggi venuta meno la c.d. *“dichiarazione di incollocabilità”* prevista nel modello utilizzato per il riconoscimento dell'invalidità civile. Una persona con il riconoscimento del 100% di inabilità, con o senza accompagnamento, non presenta, di norma, alcuna incompatibilità con la possibilità di svolgere una attività lavorativa e ha, pertanto, diritto a ricevere una valutazione delle residue capacità lavorative e in caso di valutazione positiva di accedere ad un percorso di inserimento lavorativo mirato.

---

<sup>7</sup> Sulle modalità di presentazione del certificato e della successiva domanda amministrativa si vd. la *Guida Anffas su Invalidità civile, stato di handicap e disabilità, Disability Card*.

## 1.4 Composizione della commissione della condizione di disabilità ai fini della l.n. 68/99

L'accertamento viene svolto dalle commissioni integrate ASL/INPS<sup>8</sup> istituite ai sensi della l.n. 104/92 che, quindi, sono composte da un medico specialista in medicina legale che assume le funzioni di presidente e da due medici, di cui uno scelto prioritariamente tra gli specialisti in medicina del lavoro e sono integrate da un operatore sociale e da un esperto nei casi da esaminare.

Tali commissioni, inoltre, sono, di volta in volta, integrate da un medico in rappresentanza dell'associazione di categoria (a seconda della "patologia" che ricorre nel caso specifico ANFFAS<sup>9</sup>, AMNIC, UIC, ENS) ed è riconosciuto il diritto per l'interessato di farsi assistere da un medico di fiducia (art. 1, l.n. 295/90).

## 1.5 Elaborazione del certificato che attesta la "disabilità" con diagnosi funzionale e relazione conclusiva

L'art. 1, comma 4 della l.n. 68/99 prevede che la commissione esegua l'accertamento delle condizioni di disabilità secondo i **criteri indicati dal DPCM del 13 gennaio 2000** recante "*Atto di indirizzo e coordinamento in materia di collocamento obbligatorio dei disabili*", che specifica, al comma 2, che "*l'attività della commissione di cui all'art. 1, è finalizzata a formulare una **diagnosi funzionale** della persona disabile, volta ad individuarne la **capacità globale**<sup>10</sup> per il collocamento lavorativo della persona disabile*".

L'art. 4 del DPCM del 13 gennaio 2000 indica che, a tal fine, la Commissione Medica parta dall'elaborazione della "**scheda socio-lavorativa**" della persona con disabilità.

Tale attività è svolta in raccordo con il **Comitato Tecnico**<sup>11</sup> operante presso i servizi per il collocamento mirato, il quale è formato da tecnici esperti in materia di disabilità,

<sup>8</sup> Come già ricordato nella *Guida Anffas su Invalidità civile, stato di handicap e disabilità, Disability Card*, vi sono Regioni in cui, in virtù di apposite convenzioni stipulate con l'INPS che gestisce tutto il processo di accertamento, sono istituite le Commissioni uniche.

<sup>9</sup> Per le patologie di competenza Anffas è possibile cliccare [qui](#)

<sup>10</sup> Lo stesso DPCM del 13 gennaio 2000 chiarisce che la **capacità globale non va intesa in termini tali da porre in evidenza solamente le diversità negative della persona considerata**, ma deve essere considerata come **espressione positiva di ciò che la persona è effettivamente in grado di estrinsecare**, è globale, complessiva e, quindi, tale da non poter essere ricondotta solo alla sfera lavorativa della persona considerata. La capacità non può prescindere dal riferimento all'ambiente di vita della persona in esame, in quanto ciò che si è chiamati a valutare è il "globale" funzionamento della persona, non nel senso astratto di una "performance" teorica, ma piuttosto inteso come capacità di interagire e adattarsi alle più diverse circostanze.

<sup>11</sup> In base alla l.n. 68/99, presso 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.

grazie al quale la Commissione acquisisce le notizie utili per individuare la posizione della persona con disabilità nel suo ambiente, la sua situazione familiare, di scolarità e di lavoro. Altre notizie, inoltre, possono essere acquisite dalla Commissione anche attraverso la diagnosi funzionale e il profilo dinamico funzionale redatti per la persona con disabilità durante il periodo scolastico<sup>12</sup>.

Nel profilo socio lavorativo, ad esempio, possono comparire le informazioni sul percorso scolastico (titolo di studi, master, tirocini, etc.), sulle caratteristiche dell'ambiente di vita (barriere architettoniche, servizi di trasporto attivi e mezzi di trasporto utilizzati, etc.) e sull'eventuale percorso lavorativo, ove già intrapreso.

**La diagnosi funzionale** è definita dall'art. 5 del DPCM del 13 gennaio 2000 come la *“descrizione analitica della compromissione funzionale dello stato psico-fisico e sensoriale della persona con disabilità”*. Nel glossario del DPCM viene ulteriormente definita come *“la valutazione qualitativa e quantitativa, il più possibile oggettiva e riproducibile, di come la persona “funziona” per quanto concerne le sue condizioni fisiche, la sua autonomia, il suo ruolo sociale, le sue condizioni intellettive ed emotive.”*

La diagnosi funzionale viene elaborata valutando la documentazione medica preesistente e sui dati anamnestico-clinici.

Il DPCM del 13 gennaio 2000 prevede la compilazione da parte della commissione della *“scheda per la definizione delle capacità”* riportata in allegato al decreto e utile a valutare la capacità della persona di compiere determinate azioni o assumere certi comportamenti e ad individuare i contesti lavorativi maggiormente idonei in base alle sue caratteristiche. Nello specifico, sono indicate alcune voci, ed è richiesto di indicare, per ciascuna di esse, se la persona ha una capacità assente, minima, media, elevata, potenziale. Le voci sono raggruppate in otto aree (attività mentali e relazionali, informazione, postura, locomozione, movimento delle estremità/funzione degli arti, attività complesse, attività fisica associata e resistenza, fattori ambientali e situazioni lavorative).

Quindi, già in tale fase di accertamento non ci si può limitare ad individuare le limitazioni della persona, ma occorre anche rilevare il suo funzionamento, le sue capacità, anche tenendo conto di eventuali sostegni.

La Commissione di accertamento, sulla base delle risultanze derivanti dalla valutazione globale della persona con disabilità, formula, infine, la **relazione conclusiva**.

Tale relazione indica la collocabilità o meno al lavoro e contiene i suggerimenti in ordine ad eventuali **forme di sostegno** e **strumenti tecnici** necessari per l'inserimento o il mantenimento lavorativo del lavoratore con disabilità attraverso il sistema del collocamento mirato.

---

<sup>12</sup> Che saranno gradualmente sostituite dal profilo di funzionamento.

Secondo le nuove Linee guida sul collocamento mirato, emanate con il DM dell'11 marzo 2022, la Commissione di accertamento della disabilità ai fini lavorativi, oltre agli strumenti già in uso, utilizza anche la “**Scheda del profilo di funzionamento della persona con disabilità**” allegata alle predette Linee guida, che già in parte riprende quanto si indicava nella relazione conclusiva (suggerimenti in ordine ad eventuali forme di sostegno e strumenti tecnici necessari), ma analizza anche le attività di accompagnamento da parte dei servizi all'interno di un progetto personalizzato.

Con le Linee guida si introduce, quindi, un importante ulteriore tassello nel sistema del collocamento mirato. Diversamente da quanto accaduto fino ad oggi, l'Ufficio del Collocamento mirato, ricevuta l'iscrizione del lavoratore e le informazioni sopra dette, dovrà attivare percorsi di progressivo avvicinamento ad un contesto lavorativo intervenendo anche nel merito di eventuali modifiche dell'organizzazione di tale contesto, onde accogliere il lavoratore con disabilità in maniera del tutto inclusiva.

## **1.6 Invio del verbale al cittadino**

Analogamente a quanto avviene nel caso dell'invalidità civile e dell'accertamento ai sensi della l.n. 104/92, gli atti della visita sono trasferiti al Centro Medico Legale dell'INPS affinché provveda alla approvazione o meno del verbale ai sensi dell'art 20, comma 1 della l.n. 102/2009 da parte delle Commissioni di secondo grado.

Il verbale sanitario approvato contenente il giudizio definitivo espresso dall'INPS sull'accertamento della disabilità viene, quindi, inviato al destinatario in duplice copia, una delle quali con omissis per permetterne l'esibizione da parte dell'interessato senza diffondere i c.d. “dati particolari”.

Oltre a contenere i dati anagrafici, l'anamnesi, la diagnosi, le informazioni sugli eventuali accertamenti integrativi disposti dalla commissione o sulla documentazione integrativa richiesta sono indicate la “diagnosi funzionale” e la “valutazione medico legale” ove è precisato se sussiste o meno lo stato invalidante utile ai fini del collocamento mirato. Unitamente alle informazioni sopra elencate, viene inviata anche la scheda socio-lavorativa, nonché la relazione conclusiva.

Come avviene per l'invalidità civile e l'accertamento ai sensi della l.n. 104/92, anche in tal caso la commissione stabilisce se sia necessario, dopo un certo lasso di tempo e in previsione di possibili modificazioni nel tempo, procedere con una revisione e quindi con un nuovo accertamento.

## **1.7 Visite sanitarie di controllo**

L'art. 8, comma 1, del DPCM del 13 gennaio 2000 attribuisce al Comitato Tecnico il ruolo di impulso per lo svolgimento da parte delle Commissioni di accertamento di eventuali **visite di controllo per la rispondenza agli obiettivi del collocamento mirato**

atte a verificare la permanenza dello stato invalidante e della misura delle capacità già accertate e la validità dei servizi di sostegno indicati nella relazione conclusiva al primo accertamento.

Tali visite di controllo sono eseguite secondo le medesime finalità e criteri applicati per il primo accertamento e si concludono con una nuova relazione conclusiva che, a seconda dell'esito del nuovo accertamento, può modificare, ove necessario, i suggerimenti sulle eventuali forme di sostegno e strumenti tecnici necessari e le eventuali ulteriori tipologie di inserimento lavorativo.

L'art. 8, comma 3, del DPCM del 13 gennaio 2000 prevede la possibilità di chiedere una visita di controllo anche per la persona interessata o per il legale rappresentante dell'azienda o dell'ente presso il quale la persona sia stata inserita.

La richiesta è presentata al Comitato Tecnico a seguito del manifestarsi di particolari difficoltà tali da pregiudicare la prosecuzione del percorso di inserimento lavorativo<sup>13</sup>.

Il Comitato Tecnico, nel caso in cui venga richiesta dalla persona con disabilità o dal datore di lavoro, in particolare seguendo le indicazioni fornite dall'INPS con messaggio n. 3989 (consultabile [qui](#)), indica alle Commissioni di accertamento della disabilità la necessità di effettuare visite di controllo con immediatezza.

---

<sup>13</sup> Per consentire al comitato tecnico di svolgere questa funzione le Province, autorizzate dall'INPS, possono accedere alla procedura telematica INVCIV2010 unicamente per la presentazione della domanda e la visualizzazione della relazione conclusiva.

## CAPITOLO II - ISCRIZIONE ALLE LISTE DEL COLLOCAMENTO MIRATO E QUOTE DI RISERVA

### 2.1 Requisiti e modalità di iscrizione

L'art. 8, comma 1, della l.n. 68/99 prevede che le persone aventi diritto ad accedere al collocamento mirato che aspirino *“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.”*

La delibera del 23 maggio 2018, n. 19 dell'ANPAL - Ministero del Lavoro, DG Lotta alla povertà e per la programmazione sociale - Regioni e Province Autonome - illustra i passaggi principali del percorso di attivazione nell'ambito del collocamento mirato.

Nel caso delle persone con disabilità sono previste le seguenti fasi:

- accoglienza e prima informazione;
- DID online e iscrizione al collocamento mirato;
- orientamento di base;
- eventuale profilazione qualitativa per persone con particolari fragilità;
- stipula del Patto di servizio personalizzato.

Come ricordato anche dalle nuove Linee guida sul collocamento mirato, l'accoglienza e la prima informazione della persona interessata, rappresentano un momento di fondamentale importanza, e nel caso di persone con disabilità, l'accoglienza è finalizzata, sotto forma di incontri, ad illustrare le caratteristiche, le opportunità e le tutele del collocamento mirato.

In tale contesto, è previsto, innanzitutto, il rilascio della DID<sup>14</sup> online - ovvero Dichiarazione di Immediata Disponibilità al lavoro, da parte della persona che può essere effettuata in modalità autonoma o assistita presso il CPI (Centro per l'impiego).

Nel primo caso l'interessato rilascia la DID online accedendo in maniera autonoma al SIU e fissando online un appuntamento presso il CPI prescelto in occasione del quale presenta la documentazione che certifica la propria condizione di disabilità e viene effettuata l'iscrizione al collocamento mirato.

---

<sup>14</sup> La tipologia di “utenti” dei Centri per l'impiego (CPI) è composta da disoccupati, lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro e a rischio disoccupazione. Sono considerati disoccupati i privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al Sistema Informativo Unitario (SIU) delle politiche del lavoro la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il Centro per l'impiego. Sulla base delle informazioni fornite in sede di registrazione sul SIU/Portale INPS viene assegnato alla persona un primissimo “profilo personale di occupabilità”, ottenuto secondo una procedura automatizzata, che ne indica la distanza dal mercato del lavoro e che ha lo scopo di valutarne il livello di occupabilità (c.d. “profilazione quantitativa”).

La DID online è, invece, effettuata in modalità assistita laddove la persona, recandosi presso il CPI, di norma quello di residenza, viene supportata da un operatore nella procedura online di rilascio della DID. In tale occasione è presentata la documentazione che certifica la propria condizione di disabilità e viene effettuata contestualmente l'iscrizione nell'apposito elenco.

Presso ciascun servizio per il collocamento mirato, infatti, è tenuto un elenco unico nel quale vengono iscritte tutte le persone con disabilità disoccupate che ne fanno richiesta. Il posizionamento in graduatoria dipende dai criteri che vengono stabiliti da ciascuna Regione. È da tale elenco che si attinge per soddisfare le quote di riserva a cui sono tenuti i datori di lavoro, in base alle loro chiamate, numeriche o nominative, per soddisfare le c.d. "quote di riserva" di cui si parlerà più avanti.

Ai fini dell'iscrizione, è richiesta, in particolare, la seguente documentazione:

1. il certificato che attesti l'invalidità che dia luogo al diritto ad essere iscritti presso le liste speciali (certificato di invalidità civile con almeno il 45% o certificato di invalidità ai sensi della l.n. 222/84 con almeno il 34%, etc.)
2. il certificato che attesti la "disabilità" emesso dalla Commissione medica di cui all'art. 4, l.n. 104/92 (ossia diagnosi funzionale e relazione conclusiva)
3. il documento di riconoscimento e codice fiscale
4. lo stato di famiglia
5. i titoli di studio e professionali.

Ordinariamente, l'iscrizione avviene nell'elenco presso i servizi del collocamento mirato nel cui ambito territoriale si trova la residenza dell'interessato.

Come indicato nelle Linee guida sul collocamento mirato, *"la ratio di tale previsione va rinvenuta nell'eventualità che la progettazione sulla persona con disabilità debba coinvolgere, oltre ai centri per l'impiego, la rete dei servizi territoriali (sociali, sanitari, etc.), tipicamente attivabili sulla base della residenza"*.

All'atto di iscrizione presso il Collocamento mirato, è predisposta la **Scheda Anagrafico Professionale** (SAP) con una scheda di orientamento di base ed effettuato un colloquio di approfondimento in cui il Comitato Tecnico del Collocamento Mirato esplora le varie dimensioni dell'orientamento della persona al lavoro e le sue attitudini in approccio bio-psico-sociale tenendo conto dell'impatto che la condizione di disabilità ha nelle varie dimensioni o aspetti considerati. In particolare, nell'ambito del colloquio, sono evidenziate le barriere e i facilitatori ambientali<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> Costituisce una barriera qualunque fattore nell'ambiente di un individuo che limita il suo funzionamento e crea o amplifica la disabilità, quale ad esempio un ostacolo fisico all'accessibilità (es. scala), ma anche un atteggiamento emarginante da parte di singole persone o gruppi, così come l'assenza di tecnologie di supporto all'inclusione sociale e comunicazione (es. un computer adeguatamente adattato). Per facilitatore ambientale si intende, al contrario, qualunque fattore nell'ambiente in grado di modificare in termini positivi il funzionamento del soggetto in una determinata attività e che contribuisca ad una migliore performance nello svolgimento dell'attività (es. prodotti e tecnologie per la comunicazione, ambiente naturale e modificazioni umane dell'ambiente, supporto e relazioni,

Tali elementi valutativi danno vita al c.d. *“profilo di occupabilità della persona”* in maniera tale da valorizzare le potenzialità della persona e su queste sviluppare azioni specifiche volte alla promozione dell’occupabilità, anche all’interno di un progetto individuale. Infatti, come raccomandato nelle Linee guida, è necessario che *“nell’individuazione delle modalità di funzionamento del comitato si faccia riferimento al modello di collaborazione tra servizi finalizzato alla progettazione personalizzata previsto dalla disciplina più recente in materia, orientata verso la costituzione di equipe multidisciplinari attivate a seconda del bisogno rilevato in sede di assesment”*.

### Stato di disoccupazione

L’art. 19 del DL n. 150/2015 definisce lo *“Stato di disoccupazione”* come la situazione dei *“lavoratori privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al portale nazionale delle politiche del lavoro di cui all’art. 13, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il Centro per l’impiego”*.

Con Circolare n. 34 del 23 dicembre 2015 (consultabile [qui](#)) il Ministero del Lavoro ha evidenziato come lo stato di disoccupazione, ai fini dell’accesso ai servizi ed alle misure di politica attiva del lavoro, rappresenti certamente un elemento che può essere considerato allo scopo di meglio mirare l’intervento o di stabilire criteri di priorità, ma non rappresenta un requisito esclusivo. In un’ottica di servizio nei confronti degli utenti, infatti, un’assistenza nella ricerca di occupazione, nonché nell’orientamento verso percorsi di riqualificazione, non può non essere prestata nei confronti coloro che la richiedano, anche se impegnati in attività lavorative non a tempo pieno, o scarsamente remunerative, o non confacenti al proprio livello professionale o semplicemente perché alla ricerca di una occupazione più confacente alle proprie aspettative. Ciò nel rispetto della Convenzione OIL n. 122/64 sulla politica d’impiego, nonché del principio di non discriminazione e di quanto previsto dall’art. 29 della Carta dei Diritti fondamentali dell’Unione europea, relativo al diritto di accesso ai servizi di collocamento, secondo cui *“ogni persona può accedere a un servizio di collocamento gratuito”*.

Il Ministero, comunque, nell’ambito dell’indicazione di cui sopra, evidenzia l’opportunità di offrire i servizi e le misure di politica attiva del lavoro prioritariamente alle persone in stato di effettiva di disoccupazione, al fine di garantire servizi più rapidi ed efficaci ai soggetti che ne hanno più bisogno. È da ricordare, ad ogni modo, che il DL n. 4/2019 ha ampliato la definizione relativa allo stato di disoccupazione includendo anche le persone con un reddito da lavoro dipendente o autonomo inferiore ad una certa soglia<sup>16</sup>.

---

attitudini individuali di amici, attitudine individuale dei professionisti sanitari, servizi, sistemi e politiche). Rif. Linee guida in materia di collocamento mirato, pag. 23

<sup>16</sup> I non occupati sono coloro che non lavorano o che ricavano da attività lavorativa un reddito annuo inferiore a 8.000 euro (lavoro subordinato o parasubordinato) o inferiore a 4.800 euro (lavoro autonomo). Per maggiori informazioni: <https://www.anpal.gov.it/did>.

## 2.2 Il patto di servizio personalizzato

Come ribadito nella Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del 23 dicembre 2015, alcune disposizioni contenute nel D.lgs. n. 150/2015 si applicano anche al collocamento delle persone con disabilità “in quanto compatibili”.

È il caso della previsione contenuta all’art. 20 che prevede la stipula del **patto di servizio personalizzato anche nel caso in cui l’iscrizione all’elenco riguardi una persona con disabilità**.

Il patto di servizio si presenta come un accordo tra il Centro per l’impiego e la persona.

Nella Circolare è specificato che *“in merito ai contenuti, pare opportuno evidenziare che nell’individuazione del profilo personale di occupabilità, della definizione degli atti di ricerca attiva e delle tempistiche, della frequenza ordinaria di contatti con il responsabile, dell’accettazione di congrue offerte di lavoro, si dovrà tener conto di quanto annotato nella scheda dal Comitato tecnico, ovvero delle capacità lavorative, delle abilità, delle competenze e delle inclinazioni, nonché della natura e del grado della disabilità”*.

Nelle Linee guida sul collocamento mirato è ribadito che, ai sensi del D.lgs. n. 150/2015, il patto di servizio è applicabile anche per l’inserimento delle persone con disabilità e deve contenere almeno i seguenti elementi (art. 20):

- a) l’individuazione di un responsabile delle attività
- b) la definizione del profilo personale di occupabilità
- c) la definizione degli atti di ricerca attiva che devono essere compiuti e la tempistica degli stessi
- d) la frequenza ordinaria di contatti con il responsabile delle attività
- e) le modalità con cui la ricerca attiva di lavoro è dimostrata al responsabile delle attività.

Al contempo, la persona richiedente deve dichiarare la disponibilità alle seguenti attività:

- a) partecipazione a iniziative e laboratori per il rafforzamento delle competenze nella ricerca attiva di lavoro quali, in via esemplificativa, la stesura del *curriculum vitae* e la preparazione per sostenere colloqui di lavoro o altre iniziative di orientamento
- b) partecipazione a iniziative di carattere formativo o di riqualificazione o altre iniziative di politica attiva o di attivazione
- c) accettazione di offerte di lavoro congrue, come definite dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali su proposta dell’ANPAL con proprio Decreto 10 aprile 2018, n. 42.

Con riferimento a quanto sopra, nelle linee guida è indicato che il patto di servizio deve contenere il percorso di attivazione *“più idoneo alle condizioni di disabilità della persona” garantendo “l’eguaglianza di opportunità e la non discriminazione come previsto dall’art. 5 della CRPD e dal D.lgs. 216/2003.”*

### **2.3 Le Agenzie di Mediazione Lavoro e le novità del DL n. 48/2023**

Sino ad oggi, un importante contributo ai fini della progettazione e la gestione di tutte le fasi che interessano l’inserimento lavorativo è stato dato dalle **Agenzie di Mediazione Lavoro**.

Tali Agenzie non si curano solo nell’incrocio tra domanda ed offerta di lavoro ma fanno partire il loro intervento a favore delle persone con disabilità molto prima del momento del vero e proprio inserimento lavorativo, curando l’orientamento, i tirocini orientativi/formativi, le azioni di supporto all’inserimento lavorativo, le azioni di sostegno all’occupazione. Tutto sempre all’interno di un progetto individualizzato che prevede azioni di valutazione in itinere con tutti i referenti (istituzionali e privati) che intervengono nella presa in carico.

L’attuale art. 6 del D.lgs. n. 276/2003 stabilisce che sono autorizzate all’attività di *“intermediazione”* in questo specifico settore (ossia *“attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro, anche in relazione all’inserimento lavorativo dei disabili e dei gruppi di lavoratori svantaggiati, comprensiva tra l’altro: della raccolta dei curricula dei potenziali lavoratori; della preselezione e costituzione di relativa banca dati; della promozione e gestione dell’incontro tra domanda e offerta di lavoro; della effettuazione, su richiesta del committente, di tutte le comunicazioni conseguenti alle assunzioni avvenute a seguito della attività di intermediazione; dell’orientamento professionale; della progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all’inserimento lavorativo”*) le associazioni senza fini di lucro che hanno per oggetto la tutela del lavoro, l’assistenza e la promozione delle attività imprenditoriali, la progettazione e l’erogazione di percorsi formativi e di alternanza, la tutela della disabilità, sotto forma, appunto, di *“Agenzie di Mediazione Lavoro”*.

Per conoscere le Agenzie di Mediazione Lavoro di Anffas presenti sul territorio nazionale e volte specificamente all’inserimento lavorativo delle persone con disabilità intellettive e disturbi del neurosviluppo è possibile consultare la sezione dedicata sul sito, a [questo](#) link.

### **2.4 Quote di riserva per i datori di lavoro e prospetto informativo**

L’art. 3 della l.n. 68/99 intitolato *“assunzioni obbligatorie. Quote di riserva”* stabilisce l’obbligo per i datori di lavoro pubblici e privati di avere alle proprie dipendenze un certo numero di lavoratori con disabilità in proporzione al numero totale dei

lavoratori che hanno alle loro dipendenze (sia a tempo indeterminato che a tempo determinato per un periodo superiore ai sei mesi). È stata abrogata la precedente previsione che configurava l'obbligo di assunzione dei lavoratori con disabilità solo in caso di nuove assunzioni e, pertanto, oggi tale obbligo sussiste a prescindere da ciò.

Propriamente occorre assumere:

- **1 lavoratore** con disabilità se si hanno da 15 a 35 dipendenti
- **2 lavoratori** con disabilità se si hanno da 36 a 50 dipendenti
- **7% dei lavoratori occupati**, se essi sono più di 50.

L'art. 9 della l.n. 68/99 prevede che i datori di lavoro devono presentare la richiesta di assunzione entro sessanta giorni dal momento in cui si sono verificate le condizioni che hanno dato luogo al configurarsi dell'obbligo.

La richiesta si intende presentata anche attraverso l'invio dei c.d. "prospetti informativi" entro il medesimo termine con riferimento alla situazione occupazionale al 31 dicembre dell'anno precedente.

I datori di lavoro soggetti alle disposizioni della l.n. 68/99, infatti, entro il 31 gennaio di ogni anno, 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, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori aventi i requisiti di cui alla l.n. 68/99. 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.

Nel caso in cui i datori di lavoro fuoriescano dall'ambito applicativo della l.n. 68/99, invece, dovranno limitarsi a comunicare tale circostanza, essendo esonerati dall'invio del prospetto informativo.

Il prospetto informativo, oltre a rappresentare la necessità del datore di lavoro di provvedere a ricoprire le quote di riserva eventualmente scoperte, individua con precisione le qualifiche e le mansioni necessarie all'interno di quella specifica organizzazione produttiva. Infatti, il Centro per l'Impiego dovrà "incrociare" il prospetto informativo del datore di lavoro con la scheda tecnica del lavoratore iscritto nelle liste speciali, affinché avvii al lavoro persone che, in base alle loro inclinazioni e capacità professionali, siano effettivamente idonee a ricoprire certi posti di lavoro.

Se l'invio del prospetto non è seguito dalla richiesta nominativa o dalla richiesta di stipula di convenzione da parte del datore di lavoro, l'avviamento è effettuato secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra concordata.

Qualora invece il prospetto sia presentato oltre i sessanta giorni dall'insorgenza dell'obbligo, non è previsto che il datore di lavoro possa procedere come sopra

indicato e, quindi, fermo restando l'applicazione delle sanzioni previste, l'avviamento è effettuato secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra concordata.

I prospetti informativi sono pubblici e possono essere liberamente consultati presso i Centri Provinciali per l'Impiego. In tale maniera, si offre anche la possibilità al lavoratore iscritto nelle liste speciali di prendere atto di quali datori di lavoro abbiano necessità di assumere, affinché possa contattarli personalmente, anche attraverso l'invio del proprio curriculum vitae, per farsi assumere in via nominativa (per le assunzioni di tipo nominativo si veda oltre).

L'art. 15 della l.n. 68/99 prevede l'applicazione di una sanzione amministrativa, i cui importi sono stati rimodulati dai DM n. 193 e n. 194 del 30 settembre 2021, in vigore dal 1° gennaio 2022.

L'omessa e la ritardata presentazione del prospetto informativo, dal 1° gennaio 2022 comportano il pagamento di una sanzione amministrativa pecuniaria di **702,43 euro**, con maggiorazione pari a **34,02 euro** per ogni giorno di ritardo. Se il datore di lavoro, a seguito di un'ispezione, ottempera all'obbligo di presentare il prospetto entro il termine breve individuato dall'ispettore stesso, la sanzione viene ridotta di un quarto.

## 2.5 Criteri per il computo della quota di riserva e lavoratori esclusi dal computo

L'art. 4 della l.n. 68/99 prevede che *“sono computati di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato”*.

Sono computati ai fini della copertura della quota di riserva i **lavoratori con disabilità 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'art. 27 della CRPD atta a procurare loro una prestazione continuativa corrispondente all'orario normale di lavoro.

Analogamente, sono computati nella quota di riserva i **lavoratori con disabilità preesistente all'instaurazione del rapporto di lavoro e riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%** anche se non assunti attraverso il sistema del collocamento mirato.

I **lavoratori con disabilità che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in** conseguenza di infortunio o malattia e che abbiano subito una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60% sono computati nelle quote di riserva a meno che non siano divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, accertato in sede giurisdizionale.

**Non contribuiscono, invece, a formare il numero complessivo dei dipendenti utili della quota alla costituzione della base di computo per le quote di riserva:**

1. I lavoratori impiegati in base all'obbligo della l.n. 68/99
2. I lavoratori assunti con contratti di formazione e lavoro, apprendistato, reinserimento, somministrazione presso l'impresa utilizzatrice, lavoro a domicilio
3. I lavoratori assunti per attività lavorativa da svolgersi esclusivamente all'estero
4. Le persone indicate dall'art. 18, comma 2, l.n. 68/99, ossia gli orfani e i coniugi superstiti di coloro che sono deceduti per cause di lavoro, di guerra o di servizio e, inoltre, profughi nei limiti della percentuale dell'1%, ivi prevista
5. Coloro che sono impegnati in lavori socialmente utili assunti ai sensi dell'[art. 7 del D.lgs. 28 febbraio 2000, n. 81](#)
6. I lavoratori divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni per infortunio o malattia e che abbiano subito una riduzione delle capacità lavorative in misura pari o superiore al 60%, a meno che l'inabilità non sia stata determinata da violazione, da parte del datore di lavoro pubblico o privato delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, accertato in sede giudiziale
7. I dirigenti
8. I soci di cooperative e di produzione e lavoro
9. I lavoratori impiegati con contratto a tempo determinato fino a 6 mesi, calcolati sulla base delle corrispondenti giornate lavorative.

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 solo per il personale tecnico-esecutivo e per il personale che svolge funzioni amministrative e, nel caso di nuove assunzioni, si deve tener conto dell'obbligo di cui al comma 1, dell'art. 3 della l.n. 68/99.

I lavoratori assunti con contratto part-time rientrano nel computo per la base di riserva solo per le ore di lavoro.

## **2.6 La compensazione territoriale per datori di lavoro pubblici e privati**

L'art. 5 della l.n. 68/99 prevede alcune agevolazioni per i datori di lavoro e prescrive il rispetto degli obblighi di assunzione dei lavoratori con disabilità a livello nazionale.

I datori di lavoro privati che occupano personale in diverse unità produttive nonché i datori di lavoro privati di imprese che sono parte di un gruppo di imprese, tuttavia, possono assumere in una delle loro unità produttive, ferme restando le aliquote d'obbligo di ciascuna impresa, o in una impresa facente parte del gruppo avente sede in Italia, **un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento mirato superiore a quello prescritto**, portando le eccedenze a compensazione del minor numero di assunti nelle altre unità produttive o in altre imprese del gruppo.

Diversamente da quanto avveniva in passato, la compensazione è oggi automatica e attuata direttamente dalle imprese essendo venuta meno l'autorizzazione preventiva del servizio provinciale o della Direzione generale per l'impiego del Ministero del Lavoro (per le unità produttive situate in varie regioni) a seguito delle innovazioni apportate dal DL n. 138/2011.

I datori di lavoro privati che si avvalgono della compensazione territoriale sono tenuti ad inviare telematicamente il **prospetto informativo** a **ciascuno dei servizi competenti** delle province in cui insistono le unità produttive della stessa azienda e le sedi delle diverse imprese del gruppo. Dal prospetto informativo risulta l'adempimento dell'obbligo a livello nazionale sulla base dei dati riferiti a ciascuna unità produttiva e a ciascuna impresa appartenente al gruppo.

Il D.lgs. n. 151/2015 ha apportato ulteriori modifiche all'art. 5 della l.n. 68/99.

Per quanto riguarda la compensazione territoriale dei **datori di lavoro pubblici**, infatti, è prevista l'applicazione del meccanismo della compensazione automatica e viene meno, anche per questi ultimi, l'obbligo di autorizzazione preventiva, fermo restando, anche in tal caso, **l'obbligo di trasmettere il prospetto informativo**. Anche i datori di lavoro pubblici, pertanto, possono assumere in una **unità produttiva** un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compensazione del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive. In tal caso, però, le unità produttive dovranno trovarsi nella **medesima regione**.

## 2.7 Esonero parziale dall'assunzione di lavoratori con disabilità

L'art. 5, comma 3, della l.n. 68/99 prevede che i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici possono essere **parzialmente esonerati dall'assumere lavoratori con disabilità** qualora *“per le speciali condizioni della loro attività”* non possono occupare l'intera percentuale dei lavoratori con disabilità in mansioni compatibili con il tipo di invalidità e le abilità residue.

In tal caso, il datore di lavoro dovrà avanzare una apposita **domanda** che, ove accolta, autorizzerà l'esonero per un periodo di tempo, eventualmente prorogabile. Egli dovrà però versare al Fondo Regionale per l'occupazione delle persone con disabilità un **contributo esonerativo pari a 30,64 euro al giorno per ciascun lavoratore non impiegato**.

Le modalità e i criteri di rilascio dei provvedimenti di autorizzazione all'esonero sono regolati dal DM n. 357/2000 e tengono conto delle condizioni specifiche dell'attività per le quali rileva la faticosità della prestazione lavorativa, la pericolosità connaturata al tipo di attività, anche derivante da condizioni ambientali nelle quali si svolge

l'attività stessa, nonché la particolare modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

A seconda della condizione dell'attività, il limite percentuale massimo di esonero è del **60%**, elevabile all'80% per i datori di lavoro operanti nel settore della vigilanza, della sicurezza e del trasporto privato.

## 2.8 Esonero per gli addetti impiegati in lavorazioni pericolose

Il D.lgs. n. 151/2015 ha aggiunto all'art. 5 della l.n. 68/99 il comma 3-bis in base al quale i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici possono **autocertificare telematicamente l'esonero dagli obblighi di assunzione per gli addetti impegnati in lavorazioni pericolose**, ossia con un tasso di premio INAIL superiore al 60 per mille, fermo restando il versamento al Fondo nazionale istituito presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ai sensi dell'art. 13 della l.n. 68/99 di un **contributo esonerativo** pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo e per ciascun lavoratore non occupato.

Il Decreto Interministeriale del 10 marzo 2016 (consultabile [qui](#)) e ulteriori note direttoriali stabiliscono le modalità operative dell'autocertificazione e del versamento del contributo esonerativo.

Il datore di lavoro che fruisce di tale tipologia di esonero può anche avvalersi dell'esonero parziale purché esso non riguardi gli stessi addetti impiegati nelle lavorazioni pericolose e la quota non sia superiore al 60% della quota di riserva.

## 2.9 Sospensione dell'obbligo di assunzione

Gli obblighi di assunzione sono temporaneamente sospesi nei confronti delle imprese che abbiano avuto accesso per i loro dipendenti alla **Cassa Integrazione Guadagni**, abbiano attivato una procedura di mobilità, abbiano avviato una riduzione del personale con licenziamenti collettivi, siano in amministrazione controllata ovvero abbiano stipulato un contratto di solidarietà con i loro dipendenti.

Ciò è espressamente previsto dall'art. 3, comma 5, della l.n. 68/99 al fine di sostenere le imprese in difficoltà oppure incentivare l'assunzione di persone che percepiscono una indennità di disoccupazione.

La sospensione opera fin quando perdura la causa che l'ha generata.

Entro sessanta giorni dal venir meno della causa di sospensione il datore di lavoro dovrà inviare la richiesta di avviamento al servizio competente.

## Prospetto riepilogativo esonero, compensazione e sospensione dagli obblighi occupazionali

	Destinatari	Modalità	Obbligo
<b>Esonero parziale per condizioni dell'attività lavorativa (art. 5, comma 3, l.n. 68/99)</b>	Datori di lavoro privati ed enti pubblici economici	Presentazione domanda	Versamento contributo esonerativo al fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità
<b>Compensazione territoriale tra unità produttive o sedi delle imprese del gruppo (art. 5, commi 8, 8-bis e 8-ter, l.n. 68/99)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Datori di lavoro privati con imprese facenti parte di un medesimo gruppo o aventi diverse unità produttive sul territorio nazionale</li> <li>▪ Datori di lavoro pubblici con diverse unità produttive.</li> </ul>	Compensazione automatica non soggetta ad autorizzazione preventiva.	Invio prospetto informativo a ciascuno dei servizi competenti in base alla collocazione territoriale delle sedi o unità produttive
<b>Esonero per addetti impiegati in lavorazioni pericolose (art. 5, comma 3-bis, l.n. 68/99)</b>	Datori di lavoro privati ed enti pubblici economici	Invio telematico di una autocertificazione	Versamento contributo esonerativo al fondo nazionale istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali
<b>Sospensione obblighi occupazionali (art. 3, comma 5, l.n. 68/99)</b>	Imprese che hanno fatto ricorso alla cassa integrazione guadagni ordinaria, straordinaria o in deroga - ai fondi di solidarietà di settore	Sospensione automatica con invio della comunicazione e dei documenti atti a dimostrare la causa di	Invio richiesta di avviamento dei lavoratori entro 60 giorni dal venir meno della causa di sospensione

	- alla mobilità e al licenziamento collettivo - ai contratti di solidarietà - assunzione lavoratori che percepiscono indennità di disoccupazione	sospensione al servizio provinciale per il collocamento mirato competente sul territorio dove si trova la sede legale dell'impresa	
--	--	--	--

## CAPITOLO III - AVVIAMENTO PRESSO I DATORI DI LAVORO E CONVENZIONI

### 3.1 Modalità di assunzioni da parte dei datori di lavoro privati o enti pubblici economici. Assunzioni nominative

La novità assoluta prevista dal D.lgs. n. 151/2015 è quella di aver previsto che i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici (es. Aziende Sanitarie, Università, ANAS, etc.) assumono i lavoratori mediante **richiesta nominativa ai sensi dell'art. 7 della l.n. 68/99**.

Oggi è venuto meno il limite previsto in precedenza, quando si prevedeva la facoltà per i datori privati di assumere nominativamente una certa percentuale massima di lavoratori.

La richiesta nominativa può essere preceduta dalla **richiesta** da parte del datore di lavoro agli uffici competente di effettuare una **preselezione** delle persone con disabilità iscritte negli appositi elenchi, che aderiscono alla specifica occasione di lavoro sulla base delle qualifiche e secondo le modalità concordate dagli uffici con il datore di lavoro.

Nel caso di **mancata assunzione** entro sessanta giorni dal verificarsi dell'obbligo in modalità nominativa o mediante stipula di convenzioni (di cui si dirà in seguito), gli uffici competenti avranno l'obbligo di avviare i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra specificatamente concordata con il datore di lavoro, sulla base delle qualifiche disponibili.

### 3.2 Punti di forza e punti di debolezza della novità delle richieste nominative

Nell'ottica della necessaria costruzione di un percorso personalizzato di formazione, inserimento lavorativo e ristrutturazione del contesto, appare altamente coerente la possibilità di individuare, da subito, le persone con disabilità da inserire nel percorso lavorativo. Tutto ciò, però, deve avvenire attraverso la preventiva valorizzazione delle caratteristiche e dei punti di forza di ognuno.

Tale processo, ancora oggi, è da ritenersi non ancora pienamente definito, anche se già l'emanazione delle linee guida ministeriali, nelle more della revisione delle procedure di accertamento della disabilità, hanno fornito specifiche indicazioni operative (pagg. 52 e ss. delle Linee guida consultabili [qui](#)).

Le linee guida, infatti, richiamano, a tale scopo, il modello bio-psico-sociale ribadendo che nelle more della modifica normativa inerente all'accertamento della disabilità, è

molto importante effettuare una valutazione dello stato di salute della disabilità della persona orientando l'attenzione anche all'individuazione del suo funzionamento rispetto ad attività e partecipazione. Tale valutazione è volta a evidenziare le abilità della persona, e, senza limitarsi all'accertamento delle conseguenze "della menomazione" è, pertanto, il risultato del contributo interdisciplinare di tutti i soggetti coinvolti nel processo di inserimento lavorativo, a partire dalle Commissioni Mediche.

### 3.3 Convenzioni di programma

Una delle modalità di assolvimento dell'obbligo delle assunzioni da parte dei datori di lavoro è anche quella del **ricorso alle convenzioni di inserimento** previste nell'art. 11, commi 1 e 2, della Legge n. 68/1999.

Gli uffici competenti possono stipulare con il datore di lavoro convenzioni aventi ad oggetto la determinazione di un **programma** mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali della legge.

Nelle convenzioni vengono stabiliti i termini e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare. L'art. 11 elenca, a titolo esemplificativo, alcune modalità che possono essere convenute, tra cui:

- la scelta nominativa
- lo svolgimento di tirocini con finalità formative e di orientamento
- l'assunzione con contratto di lavoro a termine
- lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dai CCNL. Riguardo lo svolgimento del periodo di prova, è precisato che non può costituire valido motivo di risoluzione del rapporto di lavoro l'eventuale esito negativo del periodo di prova se riferibile alla condizione di disabilità del lavoratore.

Attraverso tali convenzioni, invece di avviare direttamente gli iscritti alle liste speciali, si attua un **graduato inserimento** della persona con disabilità nel contesto lavorativo, semmai predisponendo momenti formativi propedeutici all'ingresso del lavoratore nel mondo del lavoro e/o verificando le soluzioni organizzative adottate per tale momento come periodi di prova o contratti a tempo determinato.

La convenzione può essere stipulata anche dai datori di lavoro non soggetti all'obbligo di assunzione perché, ad esempio, aventi meno di quindici lavoratori alle proprie dipendenze.

### 3.4 Convenzioni c.d. di integrazione lavorativa

I commi 4 e 7 dell'art. 11 disciplinano una particolare tipologia di convenzione che vede come beneficiari **le persone con disabilità iscritte agli appositi elenchi che presentino particolari condizioni di difficoltà per l'inserimento nel ciclo lavorativo ordinario**. Il contenuto di tali convenzioni può essere del tutto analogo a quello previsto per le convenzioni "di programma".

In aggiunta, tali convenzioni devono anche:

- indicare le mansioni attribuite al lavoratore con disabilità e le relative modalità di svolgimento
- prevedere quali siano le forme di sostegno, consulenza o tutoraggio da parte degli appositi servizi regionali, centri di orientamento professionale o enti, istituzioni, cooperative sociali, di lavoro, di servizi, e dei centri di lavoro guidato, associazioni ed organizzazioni di volontariato che svolgono attività idonee a favorire l'inserimento e l'integrazione lavorativa di persone con disabilità iscritte agli appositi albi tenuti dalle regioni ai sensi dell'art. 18 della l.n. 104/92
- prevedere verifiche periodiche di controllo sull'andamento del percorso formativo.

Tali convenzioni si adattano molto efficacemente alle situazioni in cui si debba procedere con l'inserimento lavorativo di una persona con disabilità intellettiva e disturbi del neurosviluppo che, oltre ad avere difficoltà ricollegabili alle proprie capacità funzionali potrebbe avere anche ulteriori difficoltà (es. difficoltà nell'area delle relazioni, etc.)

Nell'ambito delle convenzioni, ad oggi, risulta fondamentale il contributo delle agenzie di mediazione al lavoro, fra cui quelle appositamente istituite dalle organizzazioni aderenti ad Anffas, le quali contribuiscono all'accompagnamento verso il mondo del lavoro delle persone con disabilità attraverso percorsi personalizzati, condivisi con la persona interessata, che contemplino anche la formazione professionale.

### 3.5 Convenzioni quadro ai sensi dell'art. 14 del DL n. 276/2003 per il conferimento di commesse di lavoro

Per raggiungere le finalità previste dalla l.n. 68/99 e favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, i servizi competenti possono stipulare apposite "convenzioni quadro" su base territoriale con le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro più rappresentative a livello nazionale, con le associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela delle cooperative che si occupano

dello svolgimento di attività finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, con i consorzi di cooperative sociali nonché con le imprese sociali. Tali convenzioni devono avere ad oggetto il conferimento di commesse di lavoro alle cooperative sociali e imprese sociali medesime da parte delle imprese associate o aderenti.

### **3.6 Convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative**

Ai sensi dell'art. 12 della Legge n. 68/99 i **datori di lavoro obbligati ad assumere persone con disabilità** possono stipulare apposite convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative.

Tali **convenzioni**, in particolare, sono **stipulate** tra i centri per l'impiego e le cooperative sociali di tipo B, le imprese sociali, i liberi professionisti con disabilità anche costituiti in ditta individuale o altri datori di lavoro privati, anche se non obbligati. Tali soggetti sono definiti "**soggetti ospitanti**".

Le convenzioni sono finalizzate all'inserimento temporaneo delle persone con disabilità presso i "soggetti ospitanti" ai quali i datori di lavoro si impegnano ad affidare commesse di lavoro. In tal modo, il lavoratore con disabilità, assunto a tempo indeterminato dal datore di lavoro obbligato, è inserito, a fini formativi, presso i soggetti ospitanti per un periodo massimo di **12 mesi**, eventualmente prorogabili per ulteriori 12 mesi su valutazione del Comitato Tecnico. Per ciascun lavoratore è indicato il piano personalizzato di inserimento lavorativo.

In contropartita, il datore di lavoro obbligato si impegna ad affidare, al soggetto ospitante, commesse di lavoro per un ammontare non inferiore a quello che consenta a quest'ultimo di applicare la parte normativa e contributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Nelle convenzioni i datori di lavoro si impegnano ad assumere il lavoratore a tempo indeterminato. Gli oneri retributivi, previdenziali e assistenziali sono interamente a carico del datore di lavoro.

### **3.7 Convenzioni di inserimento lavorativo**

Ai sensi dell'art. 12 bis della Legge n. 68 /99, i **datori di lavoro privati obbligati ad assumere persone con disabilità**, definiti "**soggetti conferenti**", possono stipulare convenzioni con i centri per l'impiego e con una cooperativa sociale di tipo B, un'impresa sociale o altro datore di lavoro privato anche non obbligato, definiti "**soggetti destinatari**", finalizzate all'assunzione da parte dei soggetti destinatari

medesimi di persone con disabilità che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.

La convenzione può essere stipulata solo dai datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti ed è ammessa a copertura di una sola parte della quota di riserva.

I soggetti destinatari devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- non avere in corso procedure concorsuali
- essere in regola con gli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro
- essere dotati di locali idonei
- non aver proceduto nei 12 mesi precedenti l'avviamento lavorativo della persona con disabilità a risoluzioni del rapporto di lavoro, escluse quelle per giusta causa e giustificato motivo soggettivo
- avere nell'organico almeno un lavoratore dipendente che possa svolgere le funzioni di tutor.

In virtù di tale convenzione il solo lavoratore con disabilità che presenti particolare caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario è assunto dai soggetti destinatari, che si impegnano, per almeno tre anni, ad averlo alle loro dipendenze a fronte dell'obbligo da parte del datore di lavoro obbligato di affidare loro commesse per un ammontare non inferiore a quello che consenta di applicare la parte normativa e contributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Alla scadenza della convenzione, salvo il ricorso ad altri istituti previsti dalla legge e previa valutazione da parte degli uffici competenti, il datore di lavoro può:

1. rinnovare la convenzione una sola volta per un periodo non inferiore ai due anni
2. assumere il lavoratore con disabilità a tempo indeterminato mediante assunzione nominativa, e in tal caso il datore di lavoro potrà accedere al *Fondo Nazionale per il diritto al lavoro dei "disabili"* nei limiti disponibili previsti.

La verifica degli adempimenti degli obblighi assunti in Convenzione viene effettuata dai servizi incaricati delle attività di sorveglianza e controllo, e nel caso di inadempimento è previsto l'irrogazione di sanzioni amministrative.

### **3.8 Modalità di assunzioni da parte dei datori di lavoro privati o enti pubblici economici. Avviamenti numerici**

In base all'art. 7, comma 1 bis, della Legge n. 68/99, nel caso in cui sia stato lo stesso datore di lavoro a richiedere l'avviamento numerico oppure sia decorso il termine senza che il datore abbia provveduto ad effettuare una chiamata nominativa, l'ufficio competente procede ad avviare i lavoratori secondo l'ordine della graduatoria in base alla qualifica richiesta e sulla base delle qualifiche disponibili. L'ufficio può anche fare

precedere l'avvio da una "chiamata con avviso pubblico" formando una graduatoria limitata ai soli aspiranti effettivamente rispondenti alla specifica occasione di lavoro.

### 3.9 Rifiuto di assumere il lavoratore in caso di avviamento numerico

Venendo al caso del rifiuto del datore di lavoro, è opportuno premettere che il diritto del lavoratore con disabilità ad essere assunto persiste quando l'avviamento è compatibile con i posti indicati dal datore di lavoro nei prospetti informativi e nelle richieste di avviamento.

In caso contrario, si configura legittimo il rifiuto del datore di lavoro di accettare l'avviamento di lavoratori **non idonei in base alla qualifica posseduta** a ricoprire le specifiche mansioni richieste. Infatti, non esiste un diritto all'assunzione del lavoratore con disabilità a prescindere dal contenuto della richiesta formulata dal datore di lavoro (Corte di Appello di Torino n. 1720 del 21/12/2004).

Tale orientamento è stato, in seguito, riaffermato da due sentenze della Corte di Cassazione con le quali la S.C. ha affermato che *"è legittimato al rifiuto dell'assunzione un datore di lavoro che si vede obbligato all'assunzione di un lavoratore disabile qualora questi sia privo di precedente addestramento o tirocinio come previsto dalla legge 68/1999"* (Sent. n. 6017/2009 e n.15058/2010).

Proprio per ovviare a tale inconveniente, è previsto, ai sensi dell'art. 7 comma 6 del DPR n. 333/2000 che il servizio convochi il datore di lavoro in assenza di lavoratori con la qualifica richiesta, ai fini dell'individuazione di possibili soluzioni alternative all'avviamento valutando anche la disponibilità di lavoratori con qualifiche simili a quella richiesta dal datore di lavoro.

In caso di esito negativo, il datore di lavoro medesimo stipula con il servizio un'apposita convenzione di inserimento lavorativo, con le modalità previste dagli artt. 11 e 12 della Legge n. 68/99 che preveda lo svolgimento di tirocinio con finalità formative per i soggetti a tal fine individuati.

Se il datore non si presenta agli incontri il servizio procede ugualmente all'avviamento sulla base delle informazioni disponibili.

## Tabella Convenzioni

	Parti della convenzione	Finalità	Durata
<b>Convenzioni di programma - art. 11, commi 1 e 2, l.n. 68/99</b>	Uffici competenti e datori di lavoro anche non obbligati all'assunzione delle persone con disabilità	Elaborazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali della legge attraverso il graduale inserimento delle persone beneficiarie delle misure	Non stabilita
<b>Convenzioni di integrazione lavorativa - art. 11, commi 4 e 7, l.n. 68/99</b>	Uffici competenti e datori di lavoro anche non obbligati all'assunzione delle persone con disabilità	Favorire l'inserimento lavorativo personalizzato di persone con disabilità iscritte agli appositi elenchi che presentino particolari condizioni di difficoltà per l'inserimento nel ciclo lavorativo ordinario	Non stabilita
<b>Convenzioni di inserimento mirato - art. 11, comma 5</b>	Uffici competenti e cooperative sociali di tipo B e loro consorzi, organizzazioni di volontariato iscritte in appositi elenchi, centri di lavoro guidato e i centri di formazione professionale previsti e ogni altro soggetto in grado di contribuire al raggiungimento delle finalità della norma	Favorire e sostenere le iniziative di soggetti pubblici e privati che contribuiscono ad attuare l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità	Non stabilita

<b>Convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative - art. 12</b>	Centri per l'impiego con datori di lavoro privati obbligati e cooperative sociali di tipo B, imprese sociali, liberi professionisti con disabilità o altro datore di lavoro privato anche non obbligato	Finalità formative	12 mesi prorogabili per ulteriori 12 mesi su valutazione del comitato tecnico
<b>Convenzioni di inserimento lavorativo - art. 12 bis</b>	Centri per l'impiego con datori di lavoro privati obbligati ad assumere e cooperative sociali di tipo B, imprese sociali o altro datore di lavoro privato anche non obbligato	Assunzione da parte dei destinatari medesimi, con contratto di durata pari almeno a tre anni, di persone con disabilità che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario	Non stabilita

## CAPITOLO IV - INCENTIVI PER I DATORI DI LAVORO

### 4.1 Incentivi alle assunzioni sotto-forma di contributi sulla retribuzione

Ai sensi dell'art. 13 della Legge n. 68/99, le Regioni e le province autonome, tramite le risorse del Fondo per il diritto al lavoro istituito presso il Ministero del Lavoro, denominato "*Fondo per il diritto al lavoro dei disabili*"<sup>17</sup>, concedono, a domanda, ai datori di lavoro privati (compresi quelli non soggetti ad obbligo) e agli enti pubblici economici (come confermato dall'INPS con Circolare n. 99/2016 consultabile [qui](#)) un **incentivo all'assunzione di lavoratori con disabilità** per un periodo di 36 mesi.

Gli incentivi possono consistere in:

- un contributo pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per ogni lavoratore con disabilità assunto a tempo indeterminato e che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o appartenga alla prima o terza categoria delle minorazioni di guerra
- un contributo pari al 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali nel caso di assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore con disabilità che abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o appartenga alla quarta e sesta categoria delle minorazioni di guerra.

Gli incentivi sono più favorevoli nel caso in cui si assuma un **lavoratore con disabilità intellettiva o psichica**. In tal caso gli incentivi possono consistere in:

- un contributo pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per 60 mesi per ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% **assunto a tempo indeterminato**
- un contributo pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per l'intera durata del contratto per ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% **assunto a tempo determinato** per non meno di 12 mesi.

Con Circolare n. 99/2016 (consultabile [qui](#)) l'INPS ha elencato anche le condizioni di spettanza dei requisiti (punto 5 della Circolare) nonché le modalità di ammissione all'incentivo.

Il datore di lavoro che intenda avvalersi degli incentivi indicati sopra deve, innanzitutto, presentare una apposita domanda telematica all'INPS che, entro cinque giorni, comunica la disponibilità delle risorse e procede con l'accantonamento delle somme. In seguito, il datore di lavoro, entro il termine di cinque giorni, dovrà

---

<sup>17</sup> Il [decreto 26 settembre 2022](#) del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali - di concerto con il Ministro per le Disabilità e il Ministro dell'Economia e delle Finanze - ha **disposto per il 2022 uno stanziamento pari complessivamente a 76.220.440 euro**.

procedere alla stipula del contratto di lavoro dandone comunicazione in modalità telematica all'INPS.

Come previsto dal comma 1 ter dell'art. 13, l'incentivo viene corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili.

## **4.2 Incentivi sotto-forma di contributi per l'adattamento del posto di lavoro**

A valere sul "*Fondo regionale per l'occupazione dei disabili*" istituito dall'art. 14 della l.n. 68/99 e alimentato dagli importi derivanti dalla irrogazione delle sanzioni amministrative previste dalla stessa legge ed dai contributi versati dai datori di lavoro nonché dal contributo di fondazioni, enti di natura privata e altri soggetti interessati, sono erogati contributi per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con disabilità con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, inclusi quelli per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o per la rimozione delle barriere architettoniche che limitano l'integrazione lavorativa della persona con disabilità.

È previsto, inoltre, un incentivo parziale anche per l'istituzione del responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro, che i Centri per l'impiego devono aver cura di promuovere.

Le Linee guida ministeriali sull'inserimento lavorativo delle persone con disabilità precisano, a tal riguardo, che il responsabile dell'inserimento lavorativo svolge una funzione di facilitazione/mediazione e interviene sia nel momento dell'ingresso della persona con disabilità nel contesto lavorativo sia nella gestione di un ambiente di lavoro volto all'inclusione nel corso della permanenza lavorativa della persona stessa.

Tale funzione serve ad accompagnare e a sostenere, da un lato, la persona con disabilità e, dall'altro, il datore di lavoro al fine di garantire condizioni di lavoro che rispettino le esigenze del lavoratore valorizzandone le capacità e le potenzialità, nonché quelle di produttività, rendendo l'inserimento e la permanenza al lavoro della persona con disabilità ottimale per entrambe le parti. Nel settore privato, in cui non è ancora regolamentata la figura del responsabile dell'inserimento lavorativo, la stessa potrebbe essere supportata da organismi interni all'azienda e incardinata in processi già esistenti, tali da rappresentare una sede di confronto e sostegno per le azioni da intraprendere, e con i quali operare in modo sinergico.

Le Linee guida, inoltre, promuovono anche il coinvolgimento degli Enti del Terzo Settore nell'istituzione di tali figure all'interno delle aziende.

È indicato che, in tutti quei contesti lavorativi di dimensioni ridotte per i quali l'individuazione delle funzioni necessarie ad un adeguato accompagnamento dell'inserimento lavorativo di persone con disabilità all'interno della realtà lavorativa

non è sostenibile economicamente, è possibile fare ricorso all'esternalizzazione di tali funzioni attraverso il coinvolgimento di associazioni di categoria o di Enti del Terzo Settore che al loro interno abbiano individuato figure professionali opportunamente formate in grado di rivestire il ruolo di responsabile dell'inserimento lavorativo e che mettano a disposizione tale servizio tramite forme consulenziali. Ciò al fine di garantire anche nelle imprese del settore privato, la stessa attenzione da parte del datore di lavoro verso la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo per le persone con disabilità che entrano o rientrano al lavoro e per quelle che già sono inserite ma per le quali è necessario mantenere una continuità di presa in carico con il centro per l'impiego.

La domanda volta ad ottenere i benefici sopra indicati deve essere presentata all'ufficio competente in base al territorio di riferimento.

### **4.3 Incentivi per l'assunzione dei beneficiari dell'Assegno di Inclusione per i datori di lavoro e per gli Enti del Terzo Settore**

Il DL n. 48/2023 ha introdotto specifici benefici per i datori di lavoro privati che assumeranno i beneficiari dell'assegno di inclusione<sup>18</sup>, con o senza disabilità, con contratto di lavoro subordinato o anche mediante contratto di apprendistato.

L'art. 10 del DL n. 48/2023 prevede, infatti, che a tali datori di lavoro sarà riconosciuto, per un periodo massimo di dodici mesi:

- l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua per le assunzioni a tempo indeterminato, pieno o parziale, o anche mediante contratto di apprendistato
- l'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) nel limite massimo di importo pari a 4.000 euro su base annua per le assunzioni a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale.

Il contributo riconosciuto ai datori di lavoro è cumulabile con il rimborso forfettario riconosciuto per l'adozione di soluzioni ragionevoli sui luoghi di lavoro nonché per l'istituzione del responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro ai sensi dell'art. 14 della l.n. 68/99.

---

<sup>18</sup> L'assegno di inclusione, dal gennaio 2024, sostituirà il reddito di cittadinanza (per maggiori approfondimenti è possibile consultare la Guida su "Invalidità civile").

Inoltre, sono previsti anche **specifici incentivi per alcune tipologie di organizzazioni**, ma solo se autorizzati all'attività di intermediazione, ossia:

- le associazioni senza fini di lucro che hanno per oggetto la tutela del lavoro, l'assistenza e la promozione delle attività imprenditoriali, la progettazione e l'erogazione di percorsi formativi e di alternanza nonché la tutela della disabilità
- gli Enti del Terzo Settore che svolgono, per statuto, le attività di interesse generale di cui all'art. 5, comma 1, lettera p) del D.lgs. n. 117/2017, ossia servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro di alcune tipologie di lavoratori, fra cui i lavoratori con disabilità
- le imprese sociali che, per statuto, svolgono le attività di impresa di interesse generale di cui all'art. 2, comma 1, lettera p) del D.lgs. n. 112/2017, ossia servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori di alcune tipologie di lavoratori, fra cui i lavoratori con disabilità.

Tutti questi enti possono beneficiare, per ogni persona con disabilità assunta a seguito dell'attività di mediazione svolta secondo quanto indicato nel patto di servizio personalizzato:

- di un contributo pari al 60% dell'intero incentivo riconosciuto al datore di lavoro che ha proceduto all'assunzione del lavoratore beneficiario dell'assegno di inclusione a tempo indeterminato, pieno o parziale (contributo che, quindi, può arrivare fino a 4.800 euro)
- di un contributo pari all'80% dell'intero incentivo riconosciuto al datore di lavoro che ha proceduto all'assunzione del lavoratore beneficiario dell'assegno di inclusione a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale (contributo che, quindi, può arrivare fino a 3.200 euro).

Ai fini del riconoscimento del contributo, il patto di servizio personalizzato, che di norma è definito con i lavoratori interessati e i servizi per il lavoro competenti, deve prevedere che tali enti assicurino, per tutto il periodo di fruizione dell'incentivo riconosciuto al datore di lavoro, la presenza di una figura professionale che svolga il ruolo di responsabile dell'inserimento lavorativo.

Infine, l'art. 28 del DL n. 48/2023 istituisce anche un apposito **fondo finalizzato al riconoscimento di un contributo in favore degli Enti del Terzo Settore**, delle organizzazioni di volontariato (ODV) e delle associazioni di promozione sociale (APS) - purché già coinvolte nel processo di migrazione nel nuovo Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (RUNTS) - delle organizzazioni non lucrative di utilità sociale per ogni persona con disabilità, di età inferiore a trentacinque anni assunta ai sensi della l.n. 68/99 con contratto di lavoro a tempo indeterminato tra il 1° agosto 2022 e il 31 dicembre 2023, per lo svolgimento di attività conformi allo statuto dell'ente.

**Tabella 1***Incentivi per assunzione lavoratori con disabilità non intellettiva*

Lavoratore	Contributo	Assunzione	Durata dell'incentivo
<b>Persona con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% - art. 13, comma 1, lett. a), l.n. 68/99</b>	70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	A tempo indeterminato	36 mesi
<b>Persona appartenente alla prima o terza categoria delle minorazioni di guerra - art. 13, comma 1, lett. a) l.n. 68/99</b>	70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	A tempo indeterminato	36 mesi
<b>Persona con riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% - art. 13, comma 1, lett. b), l.n. 68/99</b>	35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	A tempo indeterminato	36 mesi
<b>Persona appartenente alla quarta e sesta categoria delle minorazioni di guerra - art. 13, comma 1, lett. b), l.n. 68/99</b>	35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	A tempo indeterminato	36 mesi

**Tabella 2***Incentivi per assunzione lavoratori con disabilità intellettiva o psichica*

	<b>Contributo</b>	<b>Assunzione</b>	<b>Durata dell'incentivo</b>
<b>Persona con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% - art. 13, comma 1-bis, l.n. 68/99</b>	70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	A tempo indeterminato	60 mesi
<b>Persona con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% - art. 13, comma 1-bis, l.n. 68/99</b>	70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	A tempo determinato per un minimo di 12 mesi	Per tutta la durata del contratto

**Tabella 3***Altri contributi a valere sul "Fondo regionale per l'occupazione dei disabili"*

	<b>Contributo</b>	<b>Rimborso</b>
<b>Adozione di "accomodamenti ragionevoli" sul luogo di lavoro</b>	A beneficio di un lavoratore che abbia il riconoscimento uguale o superiore al 50% di invalidità	Rimborso forfetario parziale delle spese sostenute per l'adozione degli accomodamenti ragionevoli, tecnologie di telelavoro o rimozione delle barriere architettoniche

## CAPITOLO V - ASSUNZIONE TRAMITE CONCORSI PUBBLICI

### 5.1 Obbligo di assunzione per i datori di lavoro pubblico

È opportuno premettere che, con riferimento alla pubblica amministrazione è stata emanata la Direttiva n. 1/2019 recante *“chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette”* (consultabile [qui](#)).

Tale documento è stato emanato al fine di uniformare e rendere maggiormente efficaci gli strumenti approntati dalla legge a favore delle persone beneficiarie del collocamento obbligatorio.

**I datori di lavoro pubblico, infatti, analogamente a quelli appartenenti al settore privato, sono obbligati, ai sensi dell’art. 3 della l.n. 68/99, ad avere alle proprie dipendenze un certo numero di lavoratori con disabilità (fra quelle appartenenti alle categorie individuate dall’art. 1, comma 1 della l.n. 68/99) in proporzione al numero totale dei lavoratori impiegati (sia a tempo indeterminato che a tempo determinato per un periodo superiore ai sei mesi). L’obbligo del rispetto della quota si applica a prescindere dalla necessità di procedere a nuove assunzioni.**

Propriamente occorre assumere:

- **1 lavoratore** con disabilità se si hanno da 15 a 35 dipendenti
- **2 lavoratori** con disabilità se si hanno da 36 a 50 dipendenti
- **7% dei lavoratori occupati**, se essi sono più di 50.

Le pubbliche amministrazioni possono procedere alle assunzioni mediante pubblico concorso. In base all’art 16, comma 1, della l.n. 68/99 le persone con disabilità *“possono partecipare a tutti i concorsi per il pubblico impiego, da qualsiasi amministrazione pubblica siano banditi”*.

Devono, inoltre, essere previste speciali modalità **di svolgimento delle prove di esame** per consentire alle persone con disabilità di **concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri**. Per esempio, i bandi possono prevedere tempi più lunghi per lo svolgimento delle prove scritte oppure la presenza di interpreti LIS durante l’espletamento delle prove.

L’art. 20 della l.n. 104/92, intitolato *“Prove d’esame nei concorsi pubblici e per l’abilitazione alle professioni”*, riconosce alle persone con disabilità il **diritto a utilizzare nel corso delle prove d’esame gli ausili (sostituiti in alcune pubbliche amministrazioni dall’ausilio dei tutor) o disporre dei tempi aggiuntivi eventualmente necessari** in relazione alla specifica condizione di disabilità. Tale necessità deve essere **manifestata in occasione della presentazione della domanda di partecipazione al concorso**. Inoltre, ove ricorra una eventuale prova preselettiva, è riconosciuta alle sole persone con un riconoscimento di invalidità civile pari o

superiore all'80% la possibilità di essere **esonerata dallo svolgimento delle prove preselettive**.

È da precisare che le diverse modalità di espletamento non comportano però la somministrazione di prove, in quanto ad oggetto, diverse da tutti gli altri concorrenti, né tanto meno semplificate.

Salvi i requisiti di idoneità specifica per singole funzioni, infine, sono state abrogate tutte le norme che richiedevano il requisito della sana e robusta costituzione.

Non è necessario, nel solo caso in cui la persona con disabilità debba partecipare ad un concorso, che questa sia iscritta agli elenchi relativi del collocamento mirato. L'iscrizione, tuttavia, sarà obbligatoria all'atto della stipula dell'eventuale contratto di lavoro con la pubblica amministrazione (si veda l'interpello del Ministero del Lavoro n. 50/2011).

## **5.2 Quota riservata nei posti di lavoro presso le Pubbliche Amministrazioni**

Ai sensi dell'art. 7, comma 2 della l.n. 68/99, nelle procedure concorsuali volte ad assumere lavoratori nelle Pubbliche Amministrazioni, devono essere garantiti dei posti riservati nei limiti della complessiva quota d'obbligo di riserva (indicata nel precedente paragrafo) e fino al **50%** dei posti messi a concorso.

## **5.3 Riserva per gli idonei**

La riserva interviene quando il concorrente con disabilità, pur risultando idoneo, non si sia, però, piazzato nelle posizioni di graduatoria utili alla vincita del concorso. Ma è pur sempre necessario che, anche con particolari modalità esecutive delle prove, si appuri l'idoneità del concorrente.

Infatti, le procedure selettive poste in essere dalle Pubbliche Amministrazioni devono, comunque, garantire l'accertamento della specifica professionalità che è richiesta per un determinato posto di lavoro.

**N.B.** Concorrenti con disabilità risultati idonei possono essere assunti anche se non versano in stato di disoccupazione e oltre il limite dei posti ad essi riservati nel concorso ai fini dell'adempimento dell'obbligo di copertura delle quote di riserva.

## CAPITOLO VI - COMPATIBILITÀ TRA MISURE DI PROTEZIONE GIURIDICA O ALTRI BENEFICI E ISCRIZIONE AL COLLOCAMENTO MIRATO E SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ LAVORATIVA

### 6.1 Persone con disabilità beneficiarie di misure di protezione giuridica

Alla persona beneficiaria di una misura di protezione giuridica quale l'amministrazione di sostegno o l'interdizione non è preclusa l'iscrizione alle liste del collocamento mirato o lo svolgimento di un'attività lavorativa.

Il tutto deve sempre basarsi sull'apposito giudizio condotto dalla commissione che non deve soffermarsi sugli aspetti relativi alla presenza o meno di tali misure, ma sulla valutazione degli aspetti sanitari utili a valutare la sussistenza di una capacità lavorativa residua.

Pertanto, impedire alla persona interdetta o beneficiaria di amministrazione di sostegno di svolgere un'attività compatibile con la sua disabilità, significherebbe limitarla ingiustamente nella sua vita di relazione e nella sua capacità di produrre reddito, stravolgendo, quindi, il significato di protezione che è proprio dell'interdizione (si veda Tribunale di Ivrea, Sezione Lavoro, sentenza 14 giugno 2007, n. 68). Per un approfondimento sulle misure di protezione giuridica è possibile consultare la *Guida sugli Strumenti di protezione giuridica*.

### 6.2 Persone con disabilità riconosciuta inferiore o pari 100% con o senza indennità di accompagnamento

Tutte le persone con disabilità, anche quelle con invalidità civile riconosciuta al 100% ed anche in presenza di diritto all'accompagnamento, possono essere avviate ad un lavoro confacente con le loro specifiche caratteristiche, abilità e competenze risultanti dalla scheda lavorativa redatta dal comitato tecnico operante presso del centro provinciale per l'impiego, territorialmente competente.

L'art. 1, comma 3, l.n. 508/1988 prevede che **l'indennità di accompagnamento non è incompatibile** con lo svolgimento di un'attività lavorativa. Per esempio, una persona totalmente impossibilitata a deambulare potrebbe anche essere capace di lavorare proficuamente.

Per quanto concerne i limiti reddituali, pertanto, si precisa che:

#### 1. Per le persone con invalidità civile al 100% e con diritto all'indennità di accompagnamento

- la percezione dell'indennità di accompagnamento, essendo scollegata dal reddito, non viene mai meno;

- non si perde il diritto alla pensione di invalidità totale fino ad un reddito personale di importo pari ad 17.920,00 euro annui (per il 2023) in cui può rientrare anche il reddito da lavoro;
- non si perde il diritto alla maggiorazione della pensione di invalidità purché sia rispettato il limite reddituale di 9.102,34 euro in caso di pensionato solo, a cui si aggiunge il limite di 15.644,85 euro se il pensionato è coniugato (per il 2023).

## **2. Per le persone con invalidità civile del 100% senza diritto di accompagnamento**

- non si perde il diritto alla pensione di invalidità totale fino ad un reddito personale di importo pari ad 17.920,00 euro annui (in cui può rientrare anche il reddito da lavoro);
- non si perde il diritto alla maggiorazione della pensione di invalidità purché sia rispettato il limite reddituale di 9.102,34 euro in caso di pensionato solo, a cui si aggiunge il limite di 15.644,85 euro se il pensionato è coniugato (per il 2023).

## **3. Per le persone con una percentuale di invalidità civile compresa tra il 74% ed il 99%**

- il diritto alla pensione di invalidità viene mantenuto se il reddito totale annuo lordo non supera 5.391,88 euro (per il 2023).

### **6.3 Persone con disabilità titolari di pensione ai superstiti**

Le persone titolari di pensione “di reversibilità”, in quanto inabili al lavoro, non corrono il rischio di perderla nel caso in cui inizino a lavorare, se tale attività ha fini terapeutici e di inclusione sociale (accertata dal centro medico-legale dell’INPS) ed un orario non superiore a 25 ore settimanali.

L’attività lavorativa, per far sì che non si perda il beneficio della pensione ai superstiti, deve essere svolta presso laboratori protetti, cooperative sociali o datori di lavoro che assumono persone con disabilità con convenzione di integrazione lavorativa, con contratti di formazione e lavoro, con contratti di apprendistato o con le agevolazioni previste per le assunzioni di disoccupati di lunga durata.

Già la Cassazione, Sezione Lavoro, aveva ritenuto nella Sentenza n. 12765/2004 che l’essere considerato inabile al lavoro, anche ai fini della percezione della pensione ai superstiti, non precludesse, in assoluto, lo svolgimento di alcune attività, attraverso le quali, però, non poter ritrarre un reddito “apprezzabile”.

Oggi i limiti di reddito sono i seguenti:

**1. Per le persone con invalidità civile riconosciuta al 100% e con diritto di accompagnamento**

- non si perde il diritto, ove esistente, della pensione di reversibilità se si presta un'attività lavorativa non superiore alle 25 ore settimanali, presso cooperative sociali o presso datori di lavoro che assumono con convenzioni, per cui vi è una retribuzione inferiore al trattamento minimo incrementato del 30% che può ritenersi con finalità terapeutica.

**2. Per le persone con invalidità civile riconosciuta al 100% senza diritto di accompagnamento**

- non si perde il diritto, ove esistente, della pensione di reversibilità se si presta un'attività lavorativa non superiore alle 25 ore settimanali, presso cooperative sociali o datori di lavoro che assumono con convenzioni, per cui vi è una retribuzione inferiore al trattamento minimo incrementato del 30% che può ritenersi con finalità terapeutica.

## **Per scaricare questi contenuti**

Inquadra il QR-CODE con il tuo smartphone  
e scarica la versione online



