



Presidenza del Consiglio dei Ministri

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Presidenza del Consiglio dei Ministri

DFP 0041098 P-

del 24/06/2019



23969785

DIRETTIVA N. 1 /2019

Alle Amministrazioni pubbliche
di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001
LORO SEDI

Oggetto: Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 - Legge 12 marzo 1999, n. 68 - Legge 23 novembre 1998, n. 407 - Legge 11 marzo 2011, n. 25.

PREMESSA	2
DISPOSIZIONI GENERALI	4
1 RUOLO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI 4	
2 MISURE DI SOSTEGNO ALLE CATEGORIE PROTETTE	4
3 RESPONSABILE DEI PROCESSI DI INSERIMENTO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ	4
SEZIONE PRIMA: LEGGE 12 MARZO 1999, N. 68. NORME PER IL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI E DELLE CATEGORIE PROTETTE DI CUI ALL'ARTICOLO 18, COMMA 2	6
4 LE CATEGORIE PROTETTE DELL'ARTICOLO 1 DELLA LEGGE 12 MARZO 1999, N. 68	6
4.1 SOGGETTI BENEFICIARI	6
4.2 QUOTA D'OBBLIGO, BASE DI COMPUTO, MOBILITÀ E COMPENSAZIONE TERRITORIALE	9
4.3 ACCESSIBILITÀ DELLE POSTAZIONI DI LAVORO	16
4.4 SANZIONI E TUTELA GIURISDIZIONALE	17
4.5 IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO DEI DISABILI	18
4.5.1 L'assunzione mediante avviamento, la chiamata nominativa e il concorso con riserva	21
4.5.2 Convenzioni ai sensi dell'articolo 11 della legge 68/1999 – Intesa C.U. del 16 novembre 2006. Svolgimento di tirocini formativi o di orientamento	24
4.6 ASSUNZIONI OBBLIGATORIE E SERVIZI DI POLIZIA E DELLA PROTEZIONE CIVILE	27
5 LE CATEGORIE PROTETTE DELL'ARTICOLO 18, COMMA 2, DELLA LEGGE 12 MARZO 1999, N. 68	28
5.1 SOGGETTI BENEFICIARI	28
5.2 QUOTA D'OBBLIGO	30
5.3 SANZIONI	31
5.4 MODALITÀ DELLE ASSUNZIONI OBBLIGATORIE	31
SEZIONE SECONDA: LEGGE 23 NOVEMBRE 1998, N. 407. NUOVE NORME IN FAVORE DELLE VITTIME DEL TERRORISMO E DELLA CRIMINALITÀ ORGANIZZATA ...	32
6 LE CATEGORIE PROTETTE DELL'ARTICOLO 1, COMMA 2, DELLA LEGGE 23 NOVEMBRE 1998, N. 407	32
6.1 SOGGETTI BENEFICIARI	32
6.2 QUOTA D'OBBLIGO	33
6.3 MODALITÀ DELLE ASSUNZIONI OBBLIGATORIE	34
6.3.1 Ministeri:	36
6.3.2 Altre Amministrazioni pubbliche	37
SEZIONE TERZA: LE CATEGORIE PROTETTE EQUIPARATE ALLE VITTIME DEL TERRORISMO E DELLA CRIMINALITÀ ORGANIZZATA DELL'ARTICOLO 1, COMMA 2, DELLA LEGGE 23 NOVEMBRE 1998, N. 407	38
7 LE VITTIME DEL DOVERE	38
7.1 MODALITÀ DELLE ASSUNZIONI OBBLIGATORIE	39
8 I CADUTI SUL LAVORO	40
9 I TESTIMONI DI GIUSTIZIA	40
CONCLUSIONI.	41



Presidenza del Consiglio dei Ministri

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Premessa

Dalla complessità delle disposizioni normative in materia di collocamento obbligatorio presso le amministrazioni pubbliche emerge, anche in ragione delle richieste che provengono dalle amministrazioni pubbliche e dalle associazioni di categoria, l'opportunità di dettare indirizzi applicativi e linee guida per una corretta ed omogenea applicazione della normativa di riferimento.

La presente direttiva, che già tiene conto degli orientamenti interpretativi definiti, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, lettera c) del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, tra il Governo, le Regioni e le Province autonome, e gli Enti locali, con Accordi del 21 dicembre 2017 e del 24 gennaio 2018, è stata oggetto di condivisione, anche in sede di apposite riunioni, con il Ministro per la famiglia e le disabilità, con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Ministero della difesa, il Ministero dell'interno, il Ministero dell'economia e delle finanze, il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, il Ministero della salute, con l'ANPAL, l'INL, l'INPS, preventivamente inviata alla Consulta nazionale per l'integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità ed alle principali associazioni di categoria. È stato, altresì, acquisito il parere favorevole della Conferenza unificata nella seduta del 20 giugno 2019.

La finalità perseguita dalle indicazioni che seguono è quella di rendere più efficaci gli strumenti approntati dalla legge per i beneficiari del collocamento obbligatorio, in coerenza con:

- l'articolo 3 della Cost. che sancisce il principio di eguaglianza per cui tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali, imponendo alla Repubblica il compito di rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese;
- l'articolo 4 della Cost., il quale sancisce il diritto al lavoro di tutti i cittadini e afferma che compito della Repubblica è quello di promuovere le condizioni che questo diritto rendono effettivo, e anche in considerazione dei principi di diritto comunitario e internazionale in materia, nonché con l'articolo 38 della Cost. che prevede per gli inabili ed i minorati il diritto all'educazione e all'avviamento professionale;
- l'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68 secondo cui occorre favorire la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato;
- la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata con legge 3 marzo 2009, n. 18, e la direttiva 2000/78/CE del Consiglio dell'unione europea del 27 novembre 2000 sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro che, all'articolo 5, così recita: *"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"*. Tale direttiva è stata attuata con decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216;
- il decreto del Presidente della Repubblica 12 ottobre 2017 che adotta il secondo programma di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità;



Presidenza del Consiglio dei Ministri

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

- la legge del 4 novembre 2010, n. 183 che, nel modificare alcuni articoli del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ha rafforzato la garanzia del principio di parità e pari opportunità e il conseguente divieto di discriminazione. In particolare, a seguito delle modifiche intervenute, l'articolo 7, comma 1, del d.lgs. 165/2001 obbliga le pubbliche amministrazioni a garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa, tra l'altro, alla disabilità nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo. Per la nozione di discriminazione si rinvia all'articolo 2 della richiamata Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità secondo cui *"per "discriminazione fondata sulla disabilità" si intende qualsivoglia distinzione, esclusione o restrizione sulla base della disabilità che abbia lo scopo o l'effetto di pregiudicare o annullare il riconoscimento, il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile o in qualsiasi altro campo. Essa include ogni forma di discriminazione, compreso il rifiuto di un accomodamento ragionevole"*;
- il comma 2 dell'articolo 57 del d.lgs. 165/2001 secondo cui le pubbliche amministrazioni sono chiamate ad adottare tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale o psichica, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

Con la presente direttiva si affrontano, altresì, le tematiche che scaturiscono dall'estensione dei benefici della legge 23 novembre 1998, n. 407, recante *"Nuove norme in favore delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata"*, ad altre categorie di beneficiari, quali le vittime del dovere e di coloro che siano morti per fatto di lavoro, ovvero siano deceduti a causa dell'aggravarsi delle mutilazioni o infermità che hanno dato luogo a trattamento di rendita da infortunio sul lavoro.

Per favorire un approfondimento sistematico di tutta la materia, si ritiene utile suddividere la trattazione nelle seguenti tre diverse Sezioni, all'interno delle quali si vanno a trattare le specificità e le modalità di assunzioni obbligatorie consentite:

- Sezione prima: Legge 12 marzo 1999, n. 68. Norme per il diritto al lavoro dei disabili e congiunti superstiti di cui all'articolo 18, comma 2;
- Sezione seconda: Legge 23 novembre 1998, n. 407. Nuove norme in favore delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata;
- Sezione terza: Le categorie protette equiparate alle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata dell'articolo 1, comma 2, della legge 23 novembre 1998, n. 407.

Le predette tre Sezioni sono precedute dal richiamo di disposizioni normative di carattere trasversale nonché da necessari chiarimenti preliminari.

Si evidenzia che la legge 68/1999 si applica sia al lavoro privato, sia al lavoro pubblico. Nel contesto della presente direttiva è stato seguito il criterio di richiamare gli orientamenti interpretativi elaborati per il settore privato laddove compatibili con il settore pubblico, in assenza di una diversa e specifica disciplina per le pubbliche amministrazioni.

La presente direttiva, tuttavia, fornisce indicazioni solo per quanto riguarda il datore di lavoro pubblico e, conseguentemente, le amministrazioni pubbliche applicheranno la disciplina normativa in materia tenendo conto delle presenti linee di indirizzo.

Rimangono salve le disposizioni speciali vigenti per il personale delle istituzioni scolastiche ed educative statali e delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica nonché del



Presidenza del Consiglio dei Ministri

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

personale in regime di diritto pubblico di cui all'articolo 3 del d.lgs. 165/2001. In relazione agli indirizzi di cui alla presente direttiva si considerano superati, ove non espressamente riportati, i contenuti della Circolare del 14 novembre 2003, n. 2.

Disposizioni generali.

1 Ruolo del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Si ricorda che a seguito delle modifiche normative apportate dalla legge 183/2010 all'articolo 57, comma 01, del d.lgs. 165/2001, le amministrazioni istituiscono il "*Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*", che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Il Comitato contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi.

2 Misure di sostegno alle categorie protette

L'articolo 39-*quater* del d.lgs. 165/2001 detta una nuova disciplina in materia di "*Monitoraggio sull'applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68*".

Con nota prot. n. 7571 del 10 luglio 2018 il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'Agenzia nazionale politiche attive del lavoro hanno fornito chiarimenti per la corretta ed omogenea attuazione della predetta disciplina, richiamando le amministrazioni pubbliche destinatarie degli obblighi di cui agli articoli 3 e 18 della legge 68/1999 all'invio, ai sensi dell'articolo 39-*quater*, comma 1, d.lgs. 165/2001, del prospetto informativo di cui all'articolo 9, comma 6, della legge 68/1999.

Nella medesima nota sono stati chiariti gli effetti della mancata osservanza delle disposizioni contenute nell'articolo 39-*quater* o del mancato rispetto dei tempi concordati ai fini della copertura delle quote d'obbligo.

È in corso di adozione, anche in ragione delle nuove disposizioni sopra richiamate, il nuovo decreto interministeriale, previsto dall'articolo 9, comma 6, della citata legge 68/1999, per la definizione del modulo per l'invio del prospetto informativo, nonché per la definizione della periodicità e delle modalità di trasferimento dei dati.

In esito alla compilazione dei prospetti informativi e del modello di comunicazione, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali provvederanno ad attivare monitoraggi annuali sull'adempimento degli obblighi previsti dalla legge 68/1999.

3 Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità

L'articolo 39-*ter* del d.lgs. 165/2001, introduce la figura del responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

In base al disposto normativo, le amministrazioni pubbliche con più di 200 dipendenti, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente, hanno l'obbligo di nominare il predetto responsabile, al fine di garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità.

L'obbligo per le predette amministrazioni tiene conto dell'esigenza di garantire misure adeguate in contesti organizzativi di maggiore dimensione. Resta fermo che le amministrazioni pubbliche con meno di 200 dipendenti possono comunque procedere alla nomina del predetto responsabile.

Il responsabile dei processi di inserimento, collaborando con le strutture organizzative competenti sulle rispettive materie e ferme restando le relative attribuzioni, svolge, con poteri di impulso e verifica, le seguenti funzioni:

a) cura i rapporti con il centro per l'impiego territorialmente competente per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, nonché con i servizi territoriali per l'inserimento mirato;

b) predispone, sentito il medico competente della propria amministrazione ed eventualmente il comitato tecnico di cui alla legge 68/1999, gli accorgimenti organizzativi e propone, ove necessario, le soluzioni tecnologiche per facilitare l'integrazione al lavoro anche ai fini dei necessari accomodamenti ragionevoli. Si ricorda che, secondo l'articolo 3, comma 3-bis, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, i datori di lavoro pubblici e privati, al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli nei luoghi di lavoro, per assicurare alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. Secondo l'articolo 2 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, per "*accomodamento ragionevole*" si intendono "*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*". I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione delle richiamate misure senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente;

c) verifica l'attuazione del processo di inserimento, recependo e segnalando ai servizi competenti eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione. Il riferimento della previsione normativa ai "*servizi competenti*" richiama la necessità di segnalare le predette situazioni ai servizi per il collocamento mirato e, prima ancora, ai responsabili della gestione delle risorse umane e dell'organizzazione ovvero ai servizi che le amministrazioni individuano nell'ambito del proprio assetto organizzativo.

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

È utile che:



Presidenza del Consiglio dei Ministri

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

- le amministrazioni pubblichino sul proprio sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", il provvedimento di nomina, i recapiti telefonici e la casella di posta elettronica istituzionale del responsabile;
- per garantire la piena attuazione delle previsioni normative a tutela delle persone con disabilità, il responsabile rediga una relazione annuale sull'attività svolta anche al fine di segnalare la necessità o l'opportunità di interventi correttivi a fronte delle eventuali criticità riscontrate per facilitare l'integrazione al lavoro delle persone con disabilità.

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

Sezione prima: Legge 12 marzo 1999, n. 68. Norme per il diritto al lavoro dei disabili e delle categorie protette di cui all'articolo 18, comma 2.

4 Le categorie protette dell'articolo 1 della Legge 12 marzo 1999, n. 68

4.1 SOGGETTI BENEFICIARI

L'articolo 1 della legge 68/1999 individua le categorie protette destinatarie della relativa disciplina che i datori di lavoro pubblici hanno l'obbligo di assumere nei limiti percentuali fissati dal successivo articolo 3 e con le modalità previste dagli articoli 7, 11 e 16 della stessa legge.

Si richiama sinteticamente l'elenco dei soggetti interessati, come individuato dal predetto articolo 1, evidenziando che i requisiti richiesti dal legislatore, e accertati dagli organi competenti¹, si configurano come necessari per poter vantare il diritto soggettivo al collocamento obbligatorio nell'ambito della quota d'obbligo prevista esclusivamente per le persone con disabilità:

- a) persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile nonché alle persone nelle condizioni di cui all'articolo 1, comma 1, della legge 12 giugno 1984, n. 222² ossia gli assicurati la cui capacità di lavoro, in occupazioni confacenti alle loro attitudini, sia ridotta in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale a meno di un terzo. Rientrano in quest'ultima categoria i soggetti che percepiscono l'assegno ordinario di invalidità e ai quali, pertanto, è stata accertata dall'INPS una riduzione a meno di un terzo della capacità di lavoro, a causa di infermità o di un difetto fisico o mentale;
- b) persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento, accertata dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali in base alle disposizioni vigenti;
- c) persone non vedenti o sordomute³ di cui alle leggi 27 maggio 1970, n. 382, e successive modificazioni, e 26 maggio 1970, n. 381, e successive modificazioni. Restano ferme le norme speciali vigenti in materia, così come richiamate dall'articolo 1, comma 3, della predetta legge

¹ Vedi dPCM 13 gennaio 2000 - Atto di indirizzo e coordinamento in materia di collocamento obbligatorio dei disabili, a norma dell'articolo 1, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68. (G.U. n. 43 del 22.02.2000), in riferimento alle visite sanitarie di accertamento degli invalidi civili. Per gli invalidi del lavoro, nonché per gli invalidi di guerra e per servizio indicati dalla norma saranno sufficienti le certificazioni rilasciate rispettivamente dall'Inail e dalle Commissioni mediche.

² In base alle modifiche apportate dall'articolo 2, comma 1, d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151 che modifica l'articolo 1, comma 1, lettera a), della legge 12 marzo 1999, n. 68.

³ Si veda, altresì, la legge 20 febbraio 2006, n. 95, recante "Nuova disciplina in favore dei minorati auditivi."



Presidenza del Consiglio dei Ministri

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

68/1999 per i centralinisti telefonici non vedenti⁴, per i massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti, per i terapisti della riabilitazione non vedenti, per gli insegnanti non vedenti ed, infine, per i sordi;

- d) persone invalide di guerra (a seguito di fatto di guerra o per servizio durante la guerra), invalide civili di guerra (menomazioni o infermità causate dalla guerra) e invalide per servizio (lavoratori in servizio presso amministrazioni pubbliche che hanno riportato lesioni o infermità dipendenti da causa di servizio) con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni.

Le persone beneficiarie, come sopra individuate, che risultano disoccupate⁵ e aspirano ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, si iscrivono nell'apposito elenco tenuto dai servizi per il collocamento mirato nel cui ambito territoriale si trova la residenza dell'interessato, il quale può, comunque, iscriversi nell'elenco di altro servizio nel territorio dello Stato, previa cancellazione dall'elenco in cui era precedentemente iscritto⁶.

Il requisito dell'iscrizione nel predetto elenco, che richiede il possesso dello stato di disoccupazione - e quindi aver rilasciato la dichiarazione di disponibilità al lavoro (DID) -, è presupposto necessario ai fini del diritto al collocamento obbligatorio.

Possono ottenere l'iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio le persone in età lavorativa, che abbiano cioè compiuto i sedici anni di età e che non abbiano raggiunto l'età pensionabile prevista dall'ordinamento per il settore pubblico⁷.

Rimangono fermi i requisiti generali di accesso all'impiego pubblico di cui all'articolo 2 del decreto del Presidente della Repubblica del 9 maggio 1994, n. 487⁸, nonché quelli specifici eventualmente previsti dal bando di concorso, con le precisazioni che seguono. In particolare, l'età minima necessaria per l'accesso al pubblico impiego è fissata a 18 anni. Tale limite è da ritenere vigente e si deve escludere che sia stato abrogato. Ai sensi dell'articolo 3, comma 6, della legge 15 maggio 1997, n. 127 (secondo cui *"la partecipazione ai concorsi indetti da pubbliche amministrazioni non è soggetta a limiti di età,*

⁴ Secondo la l. 113/1985, i datori di lavoro pubblici sono tenuti ad assumere, per ogni ufficio, sede o stabilimento dotati di centralino telefonico, un privo della vista iscritto all'albo professionale. In caso di più di un posto di lavoro, il 51 per cento dei posti è riservato ai centralinisti telefonici privi della vista. Si rinvia al D.M. 10 gennaio 2000 in materia di individuazione di qualifiche equipollenti a quella del centralinista telefonico non vedente, ai fini dell'applicazione della legge 29 marzo 1985, n. 113, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 45, comma 12, della L. 17 maggio 1999, n. 144.

⁵ Si ricorda che lo stato di disoccupazione, in base all'articolo 19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, è la condizione dei soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro di cui all'articolo 13 del medesimo d.lgs. 151/2015, 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. Le informazioni in merito alla dichiarazione di disponibilità al lavoro (DID) si rinvia al seguente link: <https://www.anpal.gov.it/cittadini/servizi/dichiarazione-di-disponibilita-al-lavoro>. Il recente decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, all'articolo 4, comma 15-*quater*, dispone che per le finalità di cui al medesimo decreto e ad ogni altro fine, si considerano in stato di disoccupazione anche i lavoratori il cui reddito da lavoro dipendente o autonomo corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

⁶ La previsione è contenuta nell'articolo 8 della legge 68/1999, così come modificato dall'articolo 7, comma 1, lett. a), d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151, a decorrere dal 24 settembre 2015, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 43, comma 1 del medesimo d.lgs. 151/2015.

⁷ L'articolo 1 del decreto del Presidente della Repubblica 10 ottobre 2000, n. 333 *"Regolamento di esecuzione della L. 12 marzo 1999, n. 68, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili"* dispone che *"Possono ottenere l'iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio le persone disabili, di cui all'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, che abbiano compiuto i quindici anni di età e che non abbiano raggiunto l'età pensionabile prevista dall'ordinamento, rispettivamente per il settore pubblico e per il settore privato"*. Si ritiene che l'età minima necessaria per l'iscrizione negli elenchi del collocamento sia da intendersi pari a sedici anni, atteso che, per effetto dell'articolo 1, comma 622, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, l'età per l'accesso al lavoro è elevata da quindici a sedici anni.

⁸ Decreto del Presidente della Repubblica del 9 maggio 1994, n. 487 *"Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi"*.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

salvo deroghe dettate da regolamenti delle singole amministrazioni connesse alla natura del servizio o ad oggettive necessità dell'amministrazione"), il limite di età abolito è da intendere solo come il limite massimo, non anche come il limite minimo.⁹

Per quanto concerne l'età massima, infatti, pur restando confermato quanto detto ai fini dell'iscrizione nell'elenco, occorre puntualizzare che si considerano superate le limitazioni poste dal citato DPR 487/1994 sul limite massimo, che erano state riprese dall'abrogata legge del 2 aprile 1968, n. 482 e poi disapplicate a seguito del citato articolo 3, comma 6, della legge 15 maggio 1997, n. 127. Dunque, il limite massimo di età per l'assunzione coincide, per queste categorie, con il limite ordinamentale previsto dai rispettivi settori.

Sempre in tema di requisiti generali si ricorda la necessità di avere assolto l'obbligo scolastico e con riferimento alla cittadinanza la disciplina dell'articolo 38 d.lgs. n. 165 del 2001.

Si sottolinea che, alla data di scadenza del bando, l'iscrizione nell'elenco dei centri per l'impiego e, conseguentemente, lo stato di disoccupazione è presupposto necessario, per il riconoscimento del titolo alla riserva di posti, nei limiti della complessiva quota d'obbligo, calcolata in senso più favorevole alle categorie protette all'atto dell'emanazione del bando o dell'assunzione effettiva, ove non siano state avviate altre procedure di copertura della quota, e fino ad un massimo del cinquanta per cento dei posti messi a concorso¹⁰ computando anche le altre riserve previste dalla legge¹¹.

Si ricorda poi che l'articolo 16, comma 2, della legge 68/1999 prevede che i disabili che abbiano conseguito l'idoneità nei concorsi pubblici possono essere assunti, ai fini dell'adempimento dell'obbligo di cui all'articolo 3, anche oltre il limite dei posti ad essi riservati nel concorso.

Detto comma persegue l'obiettivo di garantire il necessario adempimento da parte delle pubbliche amministrazioni dell'obbligo imposto dall'articolo 3. Le ipotesi che possono verificarsi, all'atto della definizione della graduatoria finale, sono le seguenti:

1. non vi sono sufficienti disabili, collocati in posizione utile, che possano coprire la quota di riserva in quanto iscritti negli appositi elenchi alla data di scadenza del bando. In tal caso ferma restando l'assunzione dei vincitori secondo il merito, al fine di coprire la quota d'obbligo l'amministrazione può ricorrere all'assunzione degli idonei prescindendo dal loro stato di iscrizione alla data di scadenza del bando;
2. all'atto dell'assunzione o nell'arco di vigenza della graduatoria vi siano ulteriori scoperture della quota d'obbligo¹².

⁹ V. Consiglio di Stato, sez. VI, sent. 8 giugno 2010, n. 3642 (conferma T.A.R. Lazio - Roma, sez. I-bis, n. 9864 del 2009) in cui si precisa che l'articolo 2 del d.P.R. n. 3/1957 fissa l'età minima di 18 anni non già per il solo accesso ai pubblici impieghi, ma a monte per la partecipazione ai relativi concorsi, in quanto dispone che "i requisiti prescritti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nel bando di concorso per la presentazione della domanda di ammissione". Analogamente l'articolo 2 del d.P.R. n. 487/1994 fissa i requisiti per l'accesso ai pubblici impieghi civili nelle amministrazioni dello Stato, e indica l'età minima di 18 anni. È dunque previsto il limite minimo di età di 18 anni non solo per l'accesso ai pubblici impieghi nello Stato, ma anche per la partecipazione al concorso, dovendo tale requisito essere posseduto alla data di scadenza del termine di presentazione della domanda di partecipazione al concorso.

V. anche Corte cost., 30 dicembre 1997, n. 466, secondo cui l'età minima deve essere posseduta alla data di scadenza del termine per la presentazione della domanda di partecipazione al concorso.

¹⁰ L'articolo 7, comma 2, della legge 68/1999, prevede che nelle procedure concorsuali "i lavoratori disabili iscritti nell'elenco di cui all'articolo 8, comma 2, della presente legge hanno diritto alla riserva dei posti nei limiti della complessiva quota d'obbligo e fino al cinquanta per cento dei posti messi a concorso". Dal testo della norma si deduce che lo stato di disoccupazione ("disabili iscritti nell'elenco") è presupposto per avvalersi del diritto alla riserva dei posti. Si ricorda che nei pubblici concorsi la riserva dei posti può essere prevista solo dalle pubbliche amministrazioni che non hanno coperto la quota d'obbligo dell'articolo 3 della legge 68/1999 e nei limiti di completamento della stessa, fermo restando che, nella singola procedura di reclutamento, la riserva non può essere superiore al cinquanta per cento dei posti messi a concorso.

¹¹ Consiglio di Stato sez. VI, 12/04/2013, n.1992 "(...) il Collegio deve rilevare che dal combinato disposto degli artt. 7, comma 2, 8, comma 2 e 16, comma 2 della citata l. n. 68 del 1999 discende che il requisito della disoccupazione, che trova il suo presupposto nell'iscrizione negli appositi elenchi, deve sussistere al momento della presentazione della domanda e può non sussistere al momento dell'assunzione (...)"

¹² Tribunale Roma sez. lav., 12/07/2018 - "Il principio secondo cui, in sede di nuove assunzioni (che nel caso della Pubblica Amministrazione avvengono necessariamente attraverso una procedura concorsuale), debba comunque rispettarsi la quota di riserva prevista dall'articolo 3 della"



Presidenza del Consiglio dei Ministri

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

In entrambe le ipotesi, per rispondere alla *ratio* della norma, l'amministrazione potrà assumere i predetti soggetti anche senza rispettare l'ordine della graduatoria di merito del concorso e rispettando tale graduatoria con riferimento alle categorie protette.

4.2 QUOTA D'OBBLIGO, BASE DI COMPUTO, MOBILITÀ E COMPENSAZIONE TERRITORIALE

Al fine di garantire l'inserimento delle persone disabili nel mondo del lavoro, l'articolo 3 della legge 68/1999 prevede l'obbligo per i datori di lavoro pubblici di avere alle loro dipendenze un certo numero di lavoratori appartenenti alla categoria.

Come già detto, una quota di assunzioni obbligatorie è altresì prevista dalla legge a favore dei soggetti (congiunti, superstiti di caduti o di invalidi) di cui all'articolo 18, comma 2.

La disciplina della quota d'obbligo disposta dalla legge 68/1999 realizza un intervento sulle aliquote fissate dalla previgente normativa¹³, che prevedeva criteri e modalità diverse di assunzioni obbligatorie dei soggetti appartenenti alle categorie protette. La vecchia disciplina, tra l'altro, non definiva criteri puntuali di distribuzione del collocamento obbligatorio sul territorio nazionale, a discapito di un'omogenea applicazione geografica dei benefici contemplati dalla normativa.

Al fine di assicurare l'effettività del collocamento obbligatorio con la definizione di livelli standard ed omogenei di reclutamento nonché di garantire la funzionalità delle amministrazioni, la legge 68/1999 è intervenuta fissando un sistema di quote dedicate al reclutamento delle categorie protette che si fonda sul carattere dimensionale della struttura datoriale.

In particolare, in base all'articolo 3 della legge 68/1999, i datori di lavoro sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie sopra richiamate nella seguente misura:

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

L'obbligo del rispetto della quota si applica a prescindere dalla necessità di procedere a nuove assunzioni.

È bene ricordare che, secondo il comma 4 del predetto articolo 3, per i servizi di polizia e della protezione civile, il collocamento dei disabili è previsto nei soli servizi amministrativi (v. paragrafo 4.5).

In base all'articolo 5, comma 8, della legge 68/1999, gli obblighi di cui agli artt. 3 e 18 della medesima legge 68/1999 devono essere rispettati a livello nazionale. Inoltre, secondo quanto precisato dall'articolo 2, comma 1, del DPR 333/2000, per i datori di lavoro pubblici l'obbligo di assunzione ai sensi dell'articolo 3 della legge 68/1999 prende a riferimento, quale base di computo, il personale complessivamente occupato dall'amministrazione. La quota d'obbligo si ripartisce, ove possibile in modo omogeneo, nell'ambito delle singole aree o categorie e, pertanto, le dotazioni organiche, definite in relazione al fabbisogno ed alle esigenze organizzative, ne devono tenere adeguatamente conto. L'obbligo di copertura si configura, in ogni caso, come vincolo cogente, nel rispetto del regime del collocamento obbligatorio.

Dunque, rispetto alle amministrazioni pubbliche che hanno un'articolazione sul territorio, la quota deve essere computata a livello nazionale facendo sempre riferimento al totale dei dipendenti in

L. n. 68/1999 non è che una conseguenza necessaria dell'obbligo di avere alle proprie dipendenze una determinata percentuale di lavoratori disabili. È evidente quindi che allorché la base di calcolo di detta percentuale si amplia, per effetto di nuove assunzioni, si amplierà proporzionalmente anche il numero dei dipendenti disabili che l'amministrazione datrice di lavoro deve avere alle proprie dipendenze.

¹³ Articolo 12 della legge 2 aprile 1968, n. 482 recante "Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private".



Presidenza del Consiglio dei Ministri

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

servizio presso l'Amministrazione complessivamente intesa, ferma restando la ripartizione per aree o categorie.

Secondo quanto disposto dall'articolo 7, comma 6, del d.l. 101/2013 (l. 125/2013), le amministrazioni pubbliche procedono, esclusivamente nel caso in cui si trovino in situazioni di soprannumerarietà rispetto alla dotazione organica complessivamente considerata, a rideterminare il numero delle assunzioni obbligatorie delle categorie protette sulla base delle quote e dei criteri di computo previsti dalla normativa vigente, tenendo conto, in questa circostanza, della dotazione organica e non dei presenti in servizio, che nella fattispecie sono maggiori, al fine di evitare un costante incremento delle posizioni soprannumerarie. All'esito della rideterminazione del numero delle assunzioni di cui sopra, ciascuna amministrazione è obbligata ad assumere a tempo indeterminato un numero di lavoratori pari alla differenza fra il numero come rideterminato sulla base della dotazione organica e quello allo stato esistente di categorie protette in servizio. La disposizione introdotta deroga, infatti, ai divieti di nuove assunzioni previsti dalla legislazione vigente, anche nel caso in cui l'amministrazione interessata sia in situazione di soprannumerarietà.

Così come chiarito dalla circolare n. 5 del 21 novembre 2013 del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, per effetto dell'articolo 7, comma 6, del d.l. 101/2013 (legge 125/2013) le assunzioni delle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo, non sono da computare nel budget assunzionale e vanno garantite sia in presenza di posti vacanti, sia in caso di soprannumerarietà, nel limite della quota calcolata sulla base di computo di cui all'articolo 4 della legge 68/1999.

In considerazione del fatto che non si può procedere alla compensazione interregionale, di cui meglio si dirà più avanti, tali datori di lavoro devono garantire un'omogeneità geografica delle assunzioni obbligatorie a livello nazionale, affinché la quota complessiva delle relative assunzioni sia il più possibile distribuita in modo omogeneo tra le regioni e le province.

Si ricorda che, ai sensi dell'articolo 9, comma 6, della l. 68/1999, i datori di lavoro pubblici sono tenuti ad inviare in via telematica agli uffici competenti un prospetto informativo¹⁴ dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva di cui all'articolo 3, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili. Si rimanda, a tal proposito, alla Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 22 gennaio 2010, n. 2 in tema di "Assunzioni obbligatorie. Prospetto informativo di cui al novellato articolo 9, comma 6, della legge 12 marzo 1999, n. 68. Indicazioni operative", nonché alla richiamata nota DFP prot. n. 7571 del 10 luglio 2018.

Inoltre, l'articolo 4 della legge 68/1999, che detta, tra l'altro, disposizioni sui criteri di computo della quota di riserva, e l'articolo 3 del dPR 333/2000, sulle modalità di computo della quota di riserva e sulle esclusioni, individuano i lavoratori che non costituiscono base di computo (categorie escluse) per la determinazione della quota di riserva e, tra questi, quelli che sono computabili nella quota d'obbligo. L'articolo 4, comma 1, della legge 68/1999 prevede che, agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, sono da considerare nella base di computo, di norma, tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato.

I lavoratori esclusi dalla base di calcolo per la determinazione del numero di soggetti disabili da assumere sono: i lavoratori occupati ai sensi della medesima legge 68/1999 (quindi tanto le persone con disabilità quanto le categorie dell'articolo 18, comma 2, nei limiti della percentuale prevista dalla legge), quelli con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi, i soci di cooperative di

¹⁴ Decreto MLPS 22 novembre 1999 - "Disciplina della trasmissione dei prospetti informativi da parte dei datori di lavoro soggetti alla disciplina in materia di assunzioni obbligatorie di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68" e decreto MLPS 2 novembre 2010 con oggetto "Disposizioni riguardanti il prospetto informativo disabili".



Presidenza del Consiglio dei Ministri

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

produzione e lavoro, nonché i dirigenti, i lavoratori assunti con contratto di inserimento (per il settore di lavoro pubblico il riferimento è al contratto di formazione e lavoro), i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore, i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività, i soggetti impegnati in lavori socialmente utili assunti ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, i lavoratori a domicilio, i lavoratori che aderiscono al programma di emersione, ai sensi dell'articolo 1, comma 4-bis, della legge 18 ottobre 2001, n. 383, e successive modificazioni. Restano salve le ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore.

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale si applicano le norme contenute nell'articolo 18, comma 9, della legge 20 maggio 1970, n. 300, come sostituito dall'articolo 1 della legge 11 maggio 1990, n. 108, e pertanto i dipendenti in regime di part-time sono computati per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore (articolo 4, comma 1, della legge 68/1999).

I dipendenti a tempo determinato sono computati ai fini della determinazione della quota di riserva se titolari di contratto a termine di durata superiore a sei mesi. La fissazione di un termine minimo di durata del contratto di lavoro evidenzia la necessità di computare l'aliquota d'obbligo sul personale stabile dell'amministrazione. Il riferimento al personale stabile come base di computo dell'aliquota assume rilievo ai fini delle modalità di copertura della quota d'obbligo che, in base ad un criterio di ragionevole corrispondenza, deve necessariamente essere assolta con assunzioni a tempo indeterminato¹⁵. Ciò è del resto in linea con le finalità del collocamento obbligatorio, come inserimento stabile dei soggetti disabili nel mondo del lavoro, e con l'obbligo permanente delle amministrazioni di avere alle proprie dipendenze soggetti appartenenti alla categoria tutelata. In considerazione di ciò si determinerebbe, peraltro, una violazione dell'articolo 36 del d.lgs. 165/2001 che individua, quale presupposto necessario per la stipula di rapporti di lavoro con contratto a termine, la temporaneità o l'eccezionalità dell'esigenza.

La possibilità di assumere personale con disabilità a tempo determinato, in ogni caso, non è del tutto esclusa dalla legge 68/1999, fermo restando che ai fini dell'adempimento dell'obbligo occupazionale la durata del contratto non può essere inferiore ai sei mesi. In particolare, l'articolo 11 prevede che i datori di lavoro possano stipulare convenzioni con i Centri per l'impiego che abbiano ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali previsti dalla legge e che possono tra l'altro prevedere l'assunzione con contratto di lavoro a termine dei soggetti disabili. Nella fattispecie il ricorso al tempo determinato appare giustificato dalla procedura prevista per la stipula della convenzione che, richiamando la competenza del Centro per l'impiego, assicura la tutela e garanzia della persona con disabilità come contraente debole del rapporto di lavoro, nel rispetto dell'obiettivo primario della convenzione che rimane quello dell'inserimento lavorativo e del conseguimento dell'occupazione stabile¹⁶.

In ogni caso, per effetto dell'articolo 36, comma 2, del d.lgs. 165/2001, nonché dell'articolo 7, comma 6, del d.l. 101/2013, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 24 del decreto legislativo 15 giugno

¹⁵ Cassazione civile sez. lav. 16 agosto 2004, n. 15951 "In relazione alla disciplina delle assunzioni obbligatorie di personale protetto, dettata dalla l. 2 aprile 1968 n. 482, applicabile "ratione temporis" ai fatti di causa, non è ammissibile l'utilizzazione di contratti di lavoro a termine per coprire la quota d'obbligo, che va computata sul personale stabile dell'impresa, sicché tale quota deve essere necessariamente coperta con assunzioni a tempo indeterminato."

¹⁶ Cassazione civile sez. lav. 31 maggio 2010, n. 13285 "In caso di assunzione con contratto a tempo determinato di un disabile psichico sulla base di specifica previsione della convenzione stipulata tra l'impresa che assume e la p.a. ai sensi dell'articolo 11 l. 12 marzo 1999 n. 68, non è richiesta l'indicazione nel contratto di lavoro delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che giustificano l'apposizione del termine."



Presidenza del Consiglio dei Ministri

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

2015, n. 81, nei limiti della quota d'obbligo, per cui coloro che sono stati assunti come persone con disabilità con contratto di lavoro a tempo determinato, usufruiscono del diritto di precedenza qualora abbiano prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, in caso di assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine, purché il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

Qualora l'assunzione a tempo determinato della persona con disabilità sia stata effettuata prescindendo dalla disabilità si usufruisce comunque del diritto di precedenza, nei termini sopra descritti, per l'assunzione a tempo indeterminato con possibilità di computo nella quota d'obbligo.

Resta fermo, quanto chiarito dall'articolo 1 dell'Accordo, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, lettera c) del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, tra il Governo, le Regioni e le Province autonome, e gli Enti locali, concernente "*Problematiche interpretative in materia della legge 12 marzo 1999, n. 68 recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"*" - Repertorio atti n. 184/CU - del 21 dicembre 2017 ovvero nel caso di lavoratori a tempo determinato, con oneri su fondi esterni, con contratto di lavoro di durata superiore a 6 mesi, di contemplarli nella base di computo per assunzioni a tempo indeterminato, ove rientranti nella consistenza della dotazione organica dell'ente.

Sempre in virtù del principio di corrispondenza tra base di computo e tipologia delle assunzioni, secondo cui i criteri per definire la base di computo soccorrono per la definizione della riserva e delle modalità di copertura della stessa, dall'esclusione della dirigenza dalla base di calcolo deriva che il collocamento obbligatorio delle categorie protette, previsto dalle vigenti disposizioni normative, non possa riguardare i posti di qualifica dirigenziale.

A ciò si aggiunga che, secondo la giurisprudenza costituzionale, l'articolo 38, comma 3, Cost. consente un regime di favore nei confronti delle persone con disabilità, derogando al principio di uguaglianza e buon andamento degli uffici pubblici previsti dagli artt. 3 e 97 della Costituzione, solo per favorire l'accesso delle persone con disabilità agli uffici pubblici. Nel bilanciare gli interessi in gioco, la Costituzione consente la prevalenza del principio di solidarietà su quelli di uguaglianza e merito per quanto riguarda il diritto al lavoro, ma non anche per la progressione in carriera delle persone con disabilità già occupate¹⁷.

Relativamente, poi, al personale dipendente in regime di part-time, si richiama l'articolo 9 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 che, nel definire i criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale, prevede che, ai fini della applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro - e quindi ragionevolmente anche ai fini della individuazione della regolare copertura della quota di riserva -, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

Nel computo le frazioni percentuali superiori allo 0,50 sono arrotondate per eccesso (ad esempio per un lavoratore che ha un orario pari al 45,52% dell'intero si conteggia 46%, se l'orario di lavoro è pari a 54,23% si conteggia 54%). Quando occorre ricondurre il valore delle quote ad unità a tempo pieno, si

¹⁷ Corte Costituzionale, 11 maggio 2006, n. 190: "*La legge ordinaria che, oltre a favorire l'accesso dei disabili al lavoro, ne agevola la carriera, produce una irragionevole compressione dei principi dell'uguaglianza e del merito, a danno dell'efficienza e del buon andamento della pubblica amministrazione. Inoltre, l'equilibrio tra i due interessi pubblici - quello che riguarda l'uguaglianza e il buon andamento degli uffici pubblici e quello che attiene alla tutela dei disabili - è stabilito dall'art. 38 Cost., che consente di derogare al primo solo per favorire l'accesso dei disabili agli uffici pubblici, non la loro progressione. Va pertanto dichiarata l'illegittimità costituzionale - per violazione degli artt. 3, 38 e 97 Cost. - dell'art. 8-bis, D.L. n. 136 del 2004, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 186 del 2004, secondo cui le riserve di posti previste dalla legge n. 68 del 1999 si applicano alle procedure concorsuali relative al reclutamento dei dirigenti scolastici, incluse quelle per il conferimento degli incarichi di presidenza annuali". Il principio generale si ritiene applicabile con riferimento al personale di ogni categoria protetta.*



Presidenza del Consiglio dei Ministri

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

precisa che l'arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello normale si effettua sul resto delle frazioni di orario, che residua dalla somma degli orari a tempo parziale ricondotta ad unità intere di orario a tempo pieno. (Es.: si sommano tutte le percentuali di part-time. Ove il valore della somma sia pari a 357/100 le unità intere da computare sono 3+1 (arrotondamento per eccesso di 57)=4, laddove la somma sia di 340/100 le unità da computare sarebbero 3 (senza arrotondamento)).

Altresì, per ragioni di omogeneità tra i criteri di computo e quelli necessari per verificare il rispetto della quota d'obbligo, si ritiene ammissibile l'assunzione di categorie protette in regime di part-time nonché il conteggio della percentuale di prestazione lavorativa ai fini della copertura della predetta quota, secondo le modalità specificate dal citato articolo 9 del d.lgs. 81/2015¹⁸. La circolare n. 41 del 26/6/2000 del MLPS stabilisce che per quanto riguarda il computo dei lavoratori disabili occupati part-time a copertura della quota di riserva dovrà considerarsi singolarmente l'orario prestato da ciascun lavoratore rapportato al normale orario a tempo pieno con arrotondamento ad unità qualora l'orario prestato sia superiore al 50% dell'orario ordinario. Ai sensi dell'articolo 3, comma 5, del DPR 333/2000 i datori di lavoro pubblici o privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, che assumono un lavoratore disabile, con invalidità superiore al 50 per cento o ascrivibile alla quinta categoria, in base alla tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 1997, n. 246, con contratto a tempo parziale, possono computare il lavoratore medesimo come unità, a prescindere dall'orario di lavoro svolto. Ciò appare una deroga all'articolo 9 del d.lgs. 81/2015 in favore degli enti di piccole dimensioni.

Si ricorda, altresì, che ai sensi dell'articolo 3, comma 101, della legge 24 dicembre 2007, n. 244 "Per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni. In caso di assunzione di personale a tempo pieno è data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti assunti a tempo parziale che ne abbiano fatto richiesta."

La trasformazione a tempo pieno del rapporto per le categorie protette è fuori dai limiti assunzionali se è correlata alla disponibilità della quota d'obbligo.

Si passano ora in rassegna i lavoratori che sono esclusi dalla base di calcolo e che sono computabili nella quota d'obbligo, anche se non assunti tramite collocamento obbligatorio.

Essi sono i:

- a) lavoratori assunti al di fuori delle procedure di collocamento obbligatorio dei disabili che, in costanza di rapporto di lavoro, divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia, con riduzione della capacità lavorativa in misura pari o superiore al 60 per cento (invalidi civili), a meno che l'inabilità non sia stata determinata da violazione, da parte del datore di lavoro delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro (articolo 4, comma 4, legge 68/1999 e articolo 3, comma 2, DPR 333/2000). Si veda l'articolo 2 dell'Accordo, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, lettera c) del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, tra il Governo, le Regioni e le Province autonome, e gli Enti locali concernente "Problematiche interpretative in materia della legge 12 marzo 1999, n. 68 recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" - Repertorio atti n. 184/CU - del 21 dicembre 2017. Rientrano in tale categoria anche i militari giudicati non idonei al servizio con riduzione della capacità lavorativa in misura pari o superiore al 60 per cento accertata dalla competente

¹⁸ Cassazione civile sez. lav. 29 novembre 1990, n. 11474 "Con riguardo al rapporto di lavoro degli invalidi ed assimilati assunti ai sensi della l. 2 aprile 1968 n. 482 (disciplina generale delle assunzioni obbligatorie) l'iniziale impiego a tempo parziale, anziché a tempo pieno, del prestatore d'opera invalido o assimilato assunto a seguito di collocamento obbligatorio costituisce legittima esplicazione dell'esercizio dell'autonomia negoziale delle parti, non essendo vietata la limitazione convenzionale dell'orario di lavoro e non essendo al riguardo stabilita, dalla disciplina protettiva di cui alla citata legge, alcuna particolare regolamentazione dei rapporti di lavoro instaurati in forza di essa."



Presidenza del Consiglio dei Ministri

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

- Commissione di cui all'articolo 6 del decreto del Presidente della Repubblica 29 ottobre 2001 n. 461¹⁹;
- b) lavoratori assunti al di fuori delle procedure di collocamento obbligatorio relativo ai disabili che, successivamente all'assunzione, divengono invalidi per infortunio sul lavoro o malattia professionale (invalidi del lavoro) con un grado di invalidità superiore al 33 per cento (articolo 3, comma 4, dPR 333/2000);
 - c) i lavoratori, già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, nel caso in cui abbiano una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, o con disabilità intellettiva e psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dagli organi competenti (articolo 4, comma 3-bis, legge 68/1999²⁰). Si veda l'articolo 2 dell'Accordo, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, lettera c) del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, tra il Governo, le Regioni e le Province autonome, e gli Enti locali concernente "Problematiche interpretative in materia della legge 12 marzo 1999, n. 68 recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" - Repertorio atti n. 184/CU - del 21 dicembre 2017.

Relativamente all'istituto della mobilità del personale si ricorda che la circolare n. 5 del 21 novembre 2013 del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione con oggetto "*Indirizzi volti a favorire il superamento del precariato. Reclutamento speciale per il personale in possesso dei requisiti normativi. Proroghe dei contratti. Articolo 4 del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, recante "Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni" e articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*" ha chiarito che gli adempimenti previsti dall'articolo 34-bis del d.lgs. 165/2001 sono esclusi con riferimento alle procedure e alle assunzioni delle categorie protette. Lo stesso può ritenersi con riferimento agli adempimenti di mobilità di cui all'articolo 30, comma 2-bis, del d.lgs. 165/2001 in caso di avvio di procedure di reclutamento per la copertura della quota d'obbligo.

Inoltre, si ricorda che l'articolo 21 della legge 5 febbraio 1992, n. 104²¹ dispone che i soggetti con disabilità con un grado di invalidità superiore ai due terzi o con minorazioni iscritte alle categorie prima, seconda e terza della tabella A annessa alla legge 10 agosto 1950, n. 648, assunti presso gli enti pubblici come vincitori di concorso o ad altro titolo, hanno diritto di scelta prioritaria tra le sedi disponibili. La previsione normativa disciplina la mobilità del personale con disabilità all'interno della stessa amministrazione, prevedendo che le persone con disabilità, come sopra individuate, hanno la precedenza in sede di trasferimento a domanda.

Altresì, relativamente alla quota d'obbligo riservata alle persone con disabilità ed alla tipologia di soggetti da farvi rientrare, si ricorda che la legge 25 marzo 2011, n. 25²², all'articolo unico prevede, tra l'altro, che le quote di riserva e le assunzioni obbligatorie di cui al suddetto articolo 3 della legge 68/1999 debbano essere destinate esclusivamente a beneficio dei lavoratori disabili, senza possibilità

¹⁹ Recante "Regolamento recante semplificazione dei procedimenti per il riconoscimento della dipendenza dalle infermità da causa di servizio, per la concessione della pensione privilegiata ordinaria e dell'equo indennizzo, nonché per il funzionamento e la composizione del comitato per le pensioni privilegiate ordinarie".

²⁰ Comma inserito dall'articolo 4, comma 1, d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151, a decorrere dal 24 settembre 2015, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 43, comma 1 del medesimo d.lgs. 151/2015 e, successivamente, così modificato dall'articolo 5, comma 1, lett. a), d.lgs. 24 settembre 2016, n. 185, a decorrere dall'8 ottobre 2016, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 6, comma 1 del medesimo d.lgs. 185/2016.

²¹ La legge reca la "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate".

²² La legge 25 marzo 2011, n. 25, recante "Interpretazione autentica del comma 2 dell'articolo 1 della legge 23 novembre 1998, n. 407, in materia di applicazione delle disposizioni concernenti le assunzioni obbligatorie e le quote di riserva in favore dei disabili".



Presidenza del Consiglio dei Ministri

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

di computo nella predetta quota di assunzioni obbligatorie riferite ad altre categorie protette, non rientranti tra i disabili.

Inoltre, sulle assunzioni in esame, si fa rinvio a quanto già chiarito da questo Dipartimento con nota circolare del 22 febbraio 2011, n. 11786 e, da ultimo, con la richiamata circolare n. 5 del 2013, relativamente agli effetti della copertura della quota d'obbligo sul regime assunzionale dell'amministrazione precedente. In particolare, in caso di disciplina limitativa delle assunzioni, non rientrano nelle predette limitazioni le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette, nel solo limite della copertura della quota d'obbligo. Va da sé che le cessazioni di personale appartenente alle categorie protette non vanno computate ai fini della determinazione delle risorse utili per le nuove assunzioni. In sostanza le dinamiche inerenti a questa categoria di soggetti vanno neutralizzate tanto in uscita quanto in entrata.

Le predette assunzioni vanno effettuate anche in deroga ai divieti di nuove assunzioni previsti dalla legislazione vigente, ferme restando le disposizioni speciali limitative che scaturiscono da criticità della situazione economico-finanziaria in cui versa l'amministrazione.

Si ricorda che l'articolo 22, comma 5, lettera b) della legge 12 novembre 2011, n. 183 dispone che, al fine di facilitare l'inserimento dei lavoratori disabili mediante il telelavoro, gli obblighi di cui al comma 1 dell'articolo 3 della legge 68/1999, in tema di assunzioni obbligatorie e quote di riserva, possono essere adempiuti anche utilizzando la modalità del telelavoro.

Relativamente alle quote d'obbligo, va infine richiamato l'articolo 5, commi 8, 8-bis, 8-ter e 8-quater, della legge 68/1999 che prevedono il meccanismo della compensazione. La disciplina è stata oggetto di recente modifica normativa: l'articolo 9 del decreto-legge 138/2011, convertito con modificazioni dalla legge 148/2011, ha sostituito il previgente comma 8 ed ha anche aggiunto i successivi commi 8-bis, 8-ter e 8-quater. Relativamente al settore pubblico, il comma 8-ter della previsione normativa, così come sostituito dall'articolo 5, comma 1, lett. c), d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151, dispone che *"I datori di lavoro pubblici possono assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima regione. I datori di lavoro pubblici che si avvalgono di tale facoltà trasmettono in via telematica a ciascuno degli uffici competenti, il prospetto di cui all'articolo 9, comma 6."* Dunque, differentemente dai datori di lavoro privati, i datori di lavoro pubblici possono effettuare la compensazione limitatamente al territorio regionale.

Ciò detto, si precisa che anche in base alla formulazione dell'articolo 5, comma 8-ter, della legge 68/1999, l'istituto della compensazione regionale si configura come ipotesi eccezionale rispetto al principio generale dell'omogenea distribuzione della quota sul territorio nazionale.

In base alla normativa richiamata e secondo quanto precisato, si evidenzia che la compensazione territoriale su base interregionale si potrebbe, invece, giustificare nel solo caso in cui la disomogeneità di assunzioni obbligatorie tra regioni sia la conseguenza della fase transitoria che ha segnato il passaggio dalla legge 2 aprile 1968, n. 482 alla legge 68/1999. Si ricorda, infatti, che l'articolo 18, comma 1, della legge 68/1999 prevede che *"I soggetti già assunti ai sensi delle norme sul collocamento obbligatorio sono mantenuti in servizio anche se superano il numero di unità da occupare in base alle aliquote stabilite dalla presente legge e sono computati ai fini dell'adempimento dell'obbligo stabilito dalla stessa."*

Solo per questa fattispecie è ammessa, in via eccezionale, la compensazione interregionale.

Nella suddetta ipotesi, le amministrazioni interessate dovranno, in ogni caso, poter dimostrare che la situazione di anomalia nella distribuzione delle assunzioni obbligatorie sul territorio nazionale dipende dalla richiamata circostanza ed altresì di aver posto in essere ogni opportuna iniziativa, tra cui la mobilità volontaria, volta a sanare la disomogeneità rilevata.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Il decreto legislativo del 7 marzo 2005, n. 82 *"Codice dell'amministrazione digitale"* all'articolo 54 stabilisce qual è il contenuto dei siti delle pubbliche amministrazioni. Tra le altre informazioni che i siti delle pubbliche amministrazioni devono necessariamente contenere vi sono i seguenti dati pubblici: l'organigramma, l'articolazione degli uffici, le attribuzioni e l'organizzazione di ciascun ufficio anche di livello dirigenziale non generale e i bandi di concorso.

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

In particolare, le amministrazioni dovranno indicare:

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

Si ricorda, infatti, che il rispetto degli obblighi di trasparenza è di grande rilevanza in materia di collocamento obbligatorio a garanzia dell'effettività della tutela del diritto al lavoro delle categorie protette e secondo la cultura del bilancio sociale.

4.3 ACCESSIBILITÀ DELLE POSTAZIONI DI LAVORO

Come noto, la legge 9 gennaio 2004, n. 4, *"Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici"*, aggiornata dal decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 106 *"Attuazione della direttiva (UE) 2016/2102 relativa all'accessibilità dei siti web e delle applicazioni mobili degli enti pubblici"*, introduce disposizioni per favorire e semplificare l'accesso degli utenti e, in particolare, delle persone con disabilità agli strumenti informatici.

L'articolo 1 della suddetta legge afferma, infatti:

[...] 1. *La Repubblica riconosce e tutela il diritto di ogni persona ad accedere a tutte le fonti di informazione e ai relativi servizi, ivi compresi quelli che si articolano attraverso gli strumenti informatici e telematici.*

2. *È tutelato e garantito, in particolare, il diritto di accesso ai servizi informatici e telematici della pubblica amministrazione e ai servizi di pubblica utilità da parte delle persone con disabilità, in ottemperanza al principio di uguaglianza ai sensi dell'articolo 3 della Costituzione. [...]*

Si fa riferimento, inoltre, alla Convenzione delle nazioni Unite, art. 27 *"Lavoro e occupazione"*, comma 1 lettera 1) e alla legge del 7 agosto 2015, n.124 per quanto riguarda gli *"accomodamenti ragionevoli"*, da mettere in atto in un'ottica di garanzia all'inclusione delle persone con disabilità. Per quanto riguarda l'accomodamento relativo all'accessibilità digitale, l'obbligo previsto dall'art. 4, comma 4, della legge 4/2004 recita: *"[...] I datori di lavoro pubblici e privati pongono a disposizione del dipendente disabile la*



strumentazione hardware e software e la tecnologia assistiva adeguata alla specifica disabilità, anche in caso di telelavoro, in relazione alle mansioni effettivamente svolte [...]”.

Le tecnologie assistive, ovvero i dispositivi e il relativo *software* che rendono accessibili e usabili i comuni strumenti informatici di lavoro, consentono la rimozione e la riduzione delle barriere digitali, che le persone con disabilità possono incontrare nell'uso di strumenti informatici e possono essere proposte dal Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, di cui al paragrafo 3 della presente direttiva, laddove presente. A mero titolo di esempio, un elenco di dispositivi tecnologici che devono essere messi a disposizione del lavoratore ricomprendono quelli elencati nell'allegato 5, in particolare alla Classe 22 "Ausili per comunicazione e informazione", del decreto del Presidente del consiglio dei Ministri 12 gennaio 2017.

Sulla base di tale classificazione, le amministrazioni possono procedere allo svolgimento di autonome procedure di acquisto, laddove i prodotti assistivi non siano disponibili nell'ambito degli strumenti messi a disposizione dalle centrali di acquisto pubbliche.

4.4 SANZIONI E TUTELA GIURISDIZIONALE

Il datore di lavoro è tenuto a presentare la richiesta di avviamento di lavoratori disabili all'ufficio provinciale entro 60 giorni dal momento in cui sorge l'obbligo di assunzione (articolo 9, comma 1, legge 68/1999). La richiesta di avviamento al lavoro si intende presentata anche attraverso l'invio agli uffici competenti dei prospetti informativi di cui al successivo comma 6 dello stesso articolo 9. Ai fini dell'assolvimento degli obblighi di legge, i datori di lavoro pubblici - come previsto dall'articolo 7, comma 2, della legge 68/1999 e ribadito dall'articolo 39 del d.lgs. 165/2001 - possono altresì stipulare con i competenti uffici provinciali "*convenzioni aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali*".

Al fine di garantire l'effettività della copertura delle quote d'obbligo, la legge 68/1999 prevede specifiche sanzioni in caso di inadempimento del datore di lavoro privato e pubblico. In particolare, per le imprese private e gli enti pubblici economici è prevista la sanzione amministrativa per il mancato invio in via telematica agli uffici competenti del prospetto informativo di cui al citato articolo 9, comma 6, della predetta legge.

Per quanto riguarda, invece, le misure sanzionatorie delle amministrazioni pubbliche, l'articolo 15, comma 3, della legge 68/1999 prevede che ai responsabili del procedimento, ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241, che compiano inadempienze, riferite non solo alla fattispecie dell'invio del prospetto informativo, ma relative a tutte le disposizioni della medesima legge 68/1999, si applichino le sanzioni penali, amministrative e disciplinari previste dalle norme sul pubblico impiego. Emerge, quindi, che l'ambito sanzionatorio è di ampio spettro e può ricomprendere anche la mancata verifica della presenza dell'autodichiarazione del datore di lavoro che partecipa alle gare di appalto (articolo 17 della legge).

Nella disciplina del settore pubblico non si riscontrano sanzioni tipiche previste per le inadempienze in argomento. Il tutto, perciò va ricondotto alla disciplina generale della responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile richiamata dall'articolo 55, comma 2, del d.lgs. 165/2001.

Tuttavia, in base al comma 4 dell'articolo 15, legge 68/1999²³, trascorsi sessanta giorni dalla data in cui insorge l'obbligo di assumere soggetti appartenenti alle categorie protette, per ogni giorno lavorativo durante il quale risulti non coperta, per cause imputabili al datore di lavoro, la quota dell'obbligo di cui all'articolo 3, il datore di lavoro stesso è tenuto al versamento, a titolo di sanzione

²³ Comma così modificato dall'articolo 5, comma 1, lett. b), n. 1, d.lgs. 24 settembre 2016, n. 185.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

amministrativa, al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili dell'articolo 14, di una somma pari a cinque volte la misura del contributo esonerativo di cui all'articolo 5, comma 3-bis, della richiamata legge, al giorno per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato nella medesima giornata.

Si aggiunge che l'articolo 9, comma 8, della legge 68/1999 prevede che *"qualora l'azienda rifiuti l'assunzione del lavoratore invalido (...), la Direzione provinciale del lavoro redige un verbale che trasmette agli uffici competenti ed all'autorità giudiziaria"*.

L'invio all'autorità giudiziaria, che assume significato solo con riferimento alle pubbliche amministrazioni, può costituire presupposto, oltre che per le sanzioni amministrative, anche per la fattispecie dell'abuso e dell'omissione di atti d'ufficio ex artt. 323 e 328 c.p., laddove ricorrano tutti gli elementi necessari richiesti per la configurazione dei reati citati. Si ha quindi il caso della responsabilità penale, ove ne sussistano i presupposti.

Relativamente alla procedura, l'articolo 8 del DPR 333/2000, che dispone in materia di sistema sanzionatorio, prevede che l'attività ispettiva in materia di assunzioni obbligatorie e l'irrogazione delle sanzioni siano esercitate dagli ispettorati territoriali del lavoro, anche su segnalazione del servizio preposto al collocamento.

I servizi per il collocamento, ai fini dell'accertamento e dell'eventuale irrogazione delle sanzioni, trasmettono gli atti al servizio ispettivo della direzione provinciale territorialmente competente, attivando la procedura prevista dalla legge 24 novembre 1981, n. 689, recante *"Modifiche al sistema penale"*.

Occorre poi evidenziare che ogni ufficio pubblico territoriale è obbligato a trasmettere il prospetto informativo di competenza relativo alla provincia. La responsabilità dell'adempimento dovrebbe essere in capo al Direttore del personale della sede centrale, salvo che questi non abbia delegato i dirigenti degli uffici periferici per i prescritti adempimenti.

Ai fini del rafforzamento del sistema di verifica degli adempimenti sul collocamento obbligatorio, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, anche in considerazione dei dati risultanti dal prospetto informativo di cui all'articolo 9, comma 6, della legge 1999, n. 68, monitorano, mediante verifiche a campione, il rispetto degli obblighi dell'articolo 3 della legge 68/1999 da parte delle pubbliche amministrazioni, ferme restando le previsioni contenute nell'articolo 39-*quater* del d.lgs. 165/2001.

Inoltre, sulla tutela e l'azionabilità delle posizioni giuridiche soggettive riconosciute dalla legge 68/1999, appare necessario richiamare l'attenzione sull'azione a tutela giurisdizionale dei diritti avverso gli atti e i comportamenti di discriminazione a causa, tra l'altro, della condizione di *handicap* prevista dall'articolo 4 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, di attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro. Il richiamato articolo 4 prevede che i giudizi civili avverso gli atti e i comportamenti discriminatori a causa degli handicap sono regolati dall'articolo 28 del decreto legislativo 1° settembre 2011, n. 150 e che in caso di accertamento di atti o comportamenti discriminatori, come definiti dall'articolo 2 del predetto decreto, si applica, altresì, l'articolo 44, comma 11, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero), che introduce un procedimento giudiziario celere e privo di formalismi.

4.5 IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO DEI DISABILI

L'articolo 7 della legge 68/1999 definisce le modalità delle assunzioni obbligatorie per i datori di lavoro pubblici e privati. I datori di lavoro pubblici effettuano le assunzioni dei soggetti con disabilità in conformità a quanto previsto dall'articolo 35, comma 2, del d.lgs. 165/2001, salva l'applicazione



Presidenza del Consiglio dei Ministri

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

delle disposizioni di cui all'articolo 11 della stessa legge 68/1999. L'articolo 16 della legge 68/1999 disciplina poi l'assunzione dei predetti soggetti mediante concorso pubblico.

L'ordinamento prevede, quindi, tre diverse modalità di assunzione dei soggetti con disabilità:

1. la chiamata numerica (mediante avviamento) per le categorie e i profili per cui è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo in base all'articolo 35, comma 2, del d.lgs. 165/2001;
2. il concorso (con riserva di posti) per le altre qualifiche secondo l'articolo 16 della legge 68/1999;
3. le convenzioni ai sensi dell'articolo 11 della medesima legge 68/1999.

Così come chiarito dalla richiamata circolare n. 5 del 21 novembre 2013, per effetto dell'articolo 7, comma 6, del d.l. 101/2013 (legge 125/2013) le assunzioni delle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo, non sono da computare nel budget assunzionale e vanno garantite sia in presenza di posti vacanti, sia in caso di soprannumerarietà, nel limite della quota calcolata sulla base di computo di cui all'articolo 4 della legge 68/1999.

I criteri di computo della quota di riserva rimangono quelli indicati dall'articolo 4 della legge 12 marzo 1999, n. 68, fermo restando che, secondo quanto disposto dal richiamato articolo 7, comma 6, del d.l. 101/2013 (l. 125/2013), le amministrazioni pubbliche procedono a rideterminare il numero delle assunzioni obbligatorie delle categorie protette sulla base delle quote e dei criteri di computo previsti dalla normativa vigente, tenendo conto, ove necessario, della dotazione organica come rideterminata secondo la legislazione vigente. All'esito della rideterminazione del numero delle assunzioni di cui sopra, ciascuna amministrazione è obbligata ad assumere a tempo indeterminato un numero di lavoratori pari alla differenza fra il numero come rideterminato e quello allo stato esistente. La disposizione introdotta deroga ai divieti di nuove assunzioni previsti dalla legislazione vigente, anche nel caso in cui l'amministrazione interessata sia in situazione di soprannumerarietà.

I lavoratori delle categorie protette di cui all'articolo 1 della citata legge 68/1999, assunti a tempo determinato nel rispetto dell'articolo 7, comma 2, della medesima legge, possono essere assunti a tempo indeterminato, con diritto di precedenza, nel rispetto della quota d'obbligo, quando, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa amministrazione abbiano prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, purché l'assunzione a tempo indeterminato sia effettuata dalla stessa amministrazione entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. Il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Le disposizioni sulle categorie protette trovano diretta applicazione per tutte le amministrazioni pubbliche tenuto conto dell'articolo 117, comma secondo, lettere l) ed m), della Costituzione.

In base a quanto detto, ne deriva che le amministrazioni non possono addurre, come giustificazione alla mancata copertura della quota d'obbligo, l'assenza di posti in pianta organica; le stesse amministrazioni devono adottare le misure utili alla copertura della quota d'obbligo ricorrendo in maniera complementare e fattiva alle modalità assunzionali sopra esplicitate, mediante programmazione del fabbisogno e tenuto conto dei vincoli temporali previsti dalla legge.

Ai fini della copertura della quota d'obbligo, le amministrazioni sono obbligate a ricorrere anche ai concorsi con riserva, all'utilizzo delle graduatorie di idonei, nonché alle convenzioni che si prestano maggiormente per realizzare il collocamento mirato di queste categorie di beneficiari.

È fondamentale, per un uso corretto, trasparente ed imparziale delle forme di reclutamento prescritte, che le amministrazioni individuino secondo il proprio fabbisogno del personale i posti da coprire con la quota d'obbligo dettagliandoli, ove possibile, nelle varie aree o categorie e posizioni economiche. In



Presidenza del Consiglio dei Ministri

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

base alla disciplina normativa vigente, il piano triennale dei fabbisogni, come strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione, è adottato annualmente. Si rinvia, con riferimento ai riflessi della materia sul piano dei fabbisogni delle amministrazioni, ai contenuti nel D.M. 8 maggio 2018 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018. Come meglio evidenziato nel paragrafo 4.4 si ricordano le sanzioni e i profili di responsabilità connessi con il mancato adempimento degli obblighi previsti dalla legge 68/1999. Resta fermo, per le qualifiche per cui è richiesto il titolo di studio della scuola dell'obbligo, di reclutare tramite avviamento e tramite convenzione, e per le altre qualifiche di utilizzare il concorso pubblico con riserva di posti ed in via residuale la convenzione come meglio si va a dire. Può accadere che gli strumenti dell'avviamento abbiano esaurito le disponibilità di posti nelle qualifiche basse ed il concorso con riserva non consenta, seppure temporaneamente, di sopperire alle necessità di copertura di quota.

Il datore di lavoro pubblico non può, però, avvalersi della disposizione che prevede la facoltà di un esonero parziale attraverso il versamento di un contributo esonerativo al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili.

Perciò si ritiene che compatibilmente con le esigenze datoriali e quelle di una distribuzione della quota sulle aree, lo strumento a cui ricorrere sia quello della convenzione anche per i posti per i quali è previsto un titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo. In tale ultima circostanza il ricorso alla convenzione deve essere concepito in via residuale, ovvero una volta che sia stato accertato che non sia possibile comprimere la quota d'obbligo ricorrendo all'utilizzo di graduatorie concorsuali, e la convenzione deve essere strutturata secondo criteri concorsuali della più ampia selettività in ragione delle abilità e delle competenze, nonché del titolo di studio richiesto.

Si richiamano, al riguardo, alcuni principi basilari espressi nella sentenza della Cassazione civile sez. lav., 16/06/2016, n. 12441: *"In altri termini il legislatore, consapevole della necessità di conciliare la tutela della disabilità con il principio dell'accesso al pubblico impiego mediante concorso, ha voluto restringere al massimo le ipotesi in cui la regola della selezione pubblica potrebbe costituire ostacolo alla necessaria copertura delle quote ed ha, quindi, sostanzialmente voluto affermare con l'articolo 16 (della l.68/1999), nel testo applicabile alla fattispecie ratione temporis, che queste ultime possono rimanere non attribuite solo qualora non ci siano né riservisti in senso stretto, né altri disabili idonei ma non vincitori."*

Nel rinviare ai paragrafi successivi per maggiori dettagli sui concorsi e sulle convenzioni, si ribadisce che l'articolo 16, comma 2, della legge 68/1999 prevede che i disabili che abbiano conseguito le idoneità nei concorsi pubblici possono essere assunti, ai fini dell'adempimento dell'obbligo di cui all'articolo 3 della stessa legge, anche oltre il limite dei posti ad essi riservati nel concorso.

In materia di quota d'obbligo, come già detto, la legge 25 marzo 2011, n. 25, recante "Interpretazione autentica del comma 2 dell'articolo 1 della legge 23 novembre 1998, n. 407, in materia di applicazione delle disposizioni concernenti le assunzioni obbligatorie e le quote di riserva in favore dei disabili", all'articolo unico, prevede che le quote di riserva e le assunzioni obbligatorie di cui al suddetto articolo 3 della legge 68/1999 debbano essere destinate esclusivamente a beneficio dei lavoratori disabili, senza possibilità di computo nella predetta quota di assunzioni obbligatorie riferite ad altre categorie protette, non rientranti tra i disabili.

Rimane, altresì, confermato quanto già detto circa il fatto che il regime assunzionale vincolato o il blocco delle assunzioni in via sanzionatoria, non incide sul collocamento obbligatorio la cui efficacia deve essere in ogni caso garantita.