

LAVORATORI DISABILI E COLLOCAMENTO MIRATO

di Raffaele MANCUSO*

Sommario: 1. Premessa. 2. Il collocamento obbligatorio dei disabili.

1. Premessa

Nella Costituzione italiana il lavoro viene annoverato tra i principi fondamentali: all'art. 1, che identifica nel lavoro il fondamento della Repubblica; all'art. 2, attraverso il quale "La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità..."; all'art. 3, co 1, "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni sociali e personali" e co. 2, che conferisce alla Repubblica l'incombenza di rimuovere gli ostacoli

di ordine economico e sociale che impediscono l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica economica e sociale del Paese; all'art. 4, co. 1 e 2 che asseriscono rispettivamente "la Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendono effettivo questo diritto" e che è dovere di ogni cittadino "di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società".

Il titolo III della Costituzione statuisce la disciplina del rapporto di lavoro, con particolare riguardo al lavoro subordinato agli articoli: art. 35, co. 1, sulla tutela del lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni; art. 36, sul diritto del lavoratore ad una retribuzione

* Dottore di ricerca in Giurisprudenza.

equa e sufficiente; art. 37, sulla tutela delle donne lavoratrici, sul limite minimo di età per il lavoro salariato e sulla tutela del lavoro dei minori; art. 38, sul diritto al lavoro del cittadino inabile al lavoro,¹ al mantenimento e all'assistenza sociale e sul diritto dei lavoratori a che siano preveduti ed assicurati mezzi sufficienti alle loro necessità di vita in caso di infortuni, malattie, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria; art. 39, sulla libertà di organizzazione e all'art. 40 sul diritto di sciopero.

Al fine di promuovere l'integrazione sociale dei disabili la legge favorisce l'inserimento nel mondo del lavoro, *in primis* assicurando loro la conservazione del posto di lavoro già occupato ed in secondo luogo favorendo la creazione di ulteriori occasioni di lavoro, attraverso misure di sostegno al loro collocamento mirato, imponendo l'assunzione di una certa quota di disabili da parte delle aziende di certe dimensioni.²

Le principali fonti normative in materia si rinvencono nella legge 12 marzo 1999, n. 68³, *così come modificata dal*

decreto legislativo n. 151/2015 sul collocamento mirato, sul diritto al lavoro dei disabili.

La Riforma Biagi ha proposto obiettivi di inclusione lavorativa da attuarsi anche per quelle persone che rientrano nella categoria dei "lavoratori svantaggiati"⁴ attraverso politiche attive e di *workfare*. La riforma va a rivedere tutta quella attività di erogazione di servizi di collocamento, ricerca e selezione, orientamento e formazione, somministrazione, di cui le agenzie divengono protagoniste sulla base di apposite autorizzazioni, affiancandosi ai servizi pubblici. Il d.lgs. n. 276/2003 prevede, inoltre, misure specifiche per favorire l'inserimento professionale dei lavoratori svantaggiati.

Più di recente l'articolo 1 della legge n. 183/2014 (cd. Jobs Act) ha delegato, tra l'altro, il Governo ad adottare decreti legislativi finalizzati: **1)** al riordino della normativa sui **servizi per il lavoro e le politiche attive**; **2)** alla razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti per l'inserimento lavorativo dei disabili e degli altri soggetti aventi

¹ G. PERA, voce Disabili (diritto al lavoro dei), in Enc. Giur. Treccani, vol. XII, 2001, p. 1.

² In Italia, come nella maggior parte dei Paesi Europei, le politiche del lavoro sono volte alla organizzazione di servizi per l'impiego sempre più rivolti all'utente (lavoratore o azienda) con standard di qualità che mirano ad essere sempre più elevati. L'obiettivo di prevenire la disoccupazione è ormai un obiettivo primario, tanto che l'Unione Europea ha inserito nel Trattato di Amsterdam un titolo dedicato (Titolo VIII). Una delle caratteristiche che accompagnano le riforme per il lavoro è il decentramento e la promozione di politiche locali per rispondere più adeguatamente ai bisogni reali.

La legge 68/1999 e la riforma del collocamento obbligatorio si inseriscono nel contesto di una riforma generale del collocamento, caratterizzata principalmente dal passaggio di molte competenze dallo Stato (Ministero del Lavoro) alle Regioni ed alle Province.

³ Il Collocamento mirato mira in modo particolare ad attuare una forma di collocamento mirato e non solo di collocamento obbligatorio. Per collocamento

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

⁴ In questa categoria non rientrano solo le persone disabili ma tutti coloro che sono indicati nel Regolamento CE n. 2204 del 2002. Il Decreto legislativo n. 276/03, infatti, alla lettera k) definisce come "lavoratore svantaggiato" "qualsiasi persona appartenente a una categoria che abbia difficoltà ad entrare, senza assistenza, nel mercato del lavoro ai sensi dell'articolo 2, lettera f), del regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione del 12 dicembre 2002 relativo alla applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato CE agli aiuti di Stato a favore della occupazione, nonché ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 8 novembre 1991, n. 381".

diritto al collocamento obbligatorio; **3)** alla valorizzazione del sistema informativo per la gestione del mercato del lavoro e il monitoraggio delle prestazioni erogate; **4)** ad introdurre semplificazioni e razionalizzazioni delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese; **5)** alla revisione del regime delle sanzioni in materia di lavoro; **6)** all'introduzione di modalità semplificate per garantire data certa nonché l'autenticità delle dimissioni dei lavoratori o della risoluzione consensuale del rapporto.

L'articolo 24 del d.lgs. n. 151/2015 introduce la possibilità del lavoratore di cedere ad altro lavoratore e conseguentemente ricevere i riposi e le ferie da loro maturati.⁵ Tale possibilità è consentita a condizione che:

- la cessione risulti a titolo gratuito;
- i lavoratori (cedente e ricevente)

siano dipendenti del medesimo datore di lavoro;

- le ferie o i permessi siano utilizzati per l'assistenza di figli minori che richiedano cure costanti in ragione delle loro particolari condizioni di salute.

L'articolo 26⁶ modifica la disciplina

⁵ Fermi restando i diritti di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro

⁶ Art. 26 - Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale (in vigore dal 8 ottobre 2016) 1. Al di fuori delle ipotesi di cui all'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali at-

delle dimissioni volontarie e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, sostituendo la procedura definita dalla legge n. 92/2012, nello specifico la disposizione prevede che le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro siano esperite in via esclusiva e a pena di loro inefficacia:

- con modalità telematiche;
- su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del Lavoro;
- trasmessi al datore di lavoro e alla

DTL di competenza con le modalità individuate con decreto ministeriale da emanarsi entro 90 giorni dall'entrata in vigore del decreto in parola.

La norma prevede la possibilità per lo stesso di effettuare l'invio anche per il tramite di:

- patronati;
- organizzazioni sindacali (OO.SS);
- enti bilaterali;
- commissioni di certificazione.

All'art. 10 della norma in commento

traverso il sito www.lavoro.gov.it e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente con le modalità individuate con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui al comma 3. 2. Entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo di cui al comma 1 il lavoratore ha la facoltà di revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità. 3. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da emanare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono stabiliti i dati di identificazione del rapporto di lavoro da cui si intende recedere o che si intende risolvere, i dati di identificazione del datore di lavoro e del lavoratore, le modalità di trasmissione nonché gli standard tecnici atti a definire la data certa di trasmissione. 4. La trasmissione dei moduli di cui al comma 1 può avvenire anche per il tramite dei patronati, delle organizzazioni sindacali, dei consulenti del lavoro, delle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro nonché degli enti bilaterali e delle commissioni di certificazione di cui agli articoli 2, comma 1, lettera h), e articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. 5. Salvo che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che alteri i moduli di cui al comma 1 è punito con la sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000.

viene modificato l'art. 13 della legge n. 68/1999, cambiato il sistema degli incentivi per i datori di lavoro che assumono persone con disabilità.

Le aziende potranno usufruire per un periodo di 36 mesi, questo limite non era previsto dalla normativa precedente, di un contributo pari al 70% della retribuzione mensile lorda per ogni lavoratore disabile assunto con contratto a tempo indeterminato che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o con minorazioni ascritte dalla I alla III categoria di cui alle tabelle annesse al d.P.R. n. 915/1978.

È prevista una specifica misura per favorire l'assunzione delle persone con disabilità intellettuale e psichica, con contributo del 70% della retribuzione lorda che durerà 60 mesi per ogni lavoratore che venga assunto a tempo indeterminato o a tempo determinato per un periodo non inferiore ai dodici mesi, che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.

Per ogni lavoratore disabile assunto a tempo indeterminato, con una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% ed il 79% o con le minorazioni ascritte dalla IV alla VI categoria di cui alle tabelle annesse al d.P.R. n. 915/1978, l'incentivo viene elevato al 35%.

La gestione e la erogazione dell'incentivo viene fatta direttamente dall'Inps ai datori di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili, sulla base dell'ordine cronologico della presentazione delle domande, sulla base delle risorse disponibili.

2. Il collocamento obbligatorio dei disabili

L'art. 3 cost., co. 1 statuisce che: *"Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali avanti alla legge senza distinzioni di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali"*.

La parte finale del co. 2 dell'art. 3 dispone che: *"è compito della Repubblica 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"*.

La legge n. 68/1999 - modificata dal decreto legislativo del 14 settembre 2015 n. 151, in vigore dal 24 settembre - assegna la funzione di provvedere all'inserimento professionale dei lavoratori disabili⁷ ai Servizi provinciali individuati dalle singole Regioni a norma dell'articolo 4 del d.lgs. n. 469/1997, le quali ne tracciano anche l'ambito di competenza, corrispondente con il territorio provinciale.

La legge n. 104 del 1992, che detta i principi dell'ordinamento in materia di diritti, integrazione sociale e assistenza delle persone disabili, riconosce, tra i mezzi che ne favoriscono l'inserimento e l'integrazione sociale, quelle misure atte a favorire la piena integrazione nel mondo del lavoro, in forma individuale o associata e la tu-

⁷ F. LIMENA, *Il collocamento mirato dei soggetti disabili*, in *Diritto del lavoro*, Commentario diretto da F. CARINCI, *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, (a cura di) C CESTER, vol. II, seconda ed., Utet, Torino, p. 236.

tela del posto di lavoro anche attraverso incentivi diversificati.⁸

Il diritto al lavoro delle persone disabili è disciplinato dalla legge n. 68 del 12 marzo 1999⁹ (pubblicata in G.U. n. 68 del 23 marzo 1999 - Suppl. Ord. n. 57), *così come modificata dal d.lgs. n. 151/2015*, in vigore dal 24 settembre 2015, che ha riformato il collocamento al lavoro delle persone disabili, riconoscendo un diritto e non una semplice forma di tutela.¹⁰

Gli articoli da 1 a 13 del citato decreto hanno introdotto numerose novità. L'art. 2 del d.lgs. n. 151/2015 ha modificato la lettera a) dell'art. 1 della legge 68/1999 statuendo che la disciplina relativa al collocamento obbligatorio si applica, oltre che alle persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali ed ai portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dalle competenti commissioni, anche alle persone che si trovano nelle condizioni di cui all'articolo 1, comma 1,

della legge 12 giugno 1984, n. 222.¹¹

L'art. 7 del d.lgs. n. 151/2015 apporta modifiche alle modalità di iscrizione dei portatori di handicap nell'elenco dei servizi per il collocamento mirato. Il lavoratore disabile, quindi, deve chiedere l'iscrizione in appositi elenchi tenuti dai Servizi competenti, che vengono ordinati secondo una graduatoria, composta sulla base dei criteri definiti dalle singole Regioni, nel rispetto dell'atto di indirizzo e coordinamento della Presidenza del Consiglio. Il soggetto è tenuto ad iscriversi presso quello sul quale insiste il luogo di residenza ma, al contempo, gli si consente di emigrare, previa cancellazione, presso un altro servizio presente sul territorio italiano.

Da queste graduatorie del collocamento obbligatorio attingono le aziende per effettuare le loro richieste nominative di assunzione obbligatoria dei disabili ed i Servizi competenti per provvedere agli avviamenti numerici secondo l'ordine della graduatoria e secondo le indicazioni del Comitato tecnico¹², appositamente costituito in seno alla Commissione provinciale di

⁸ Una serie di agevolazioni per quanto riguarda la fase successiva all'instaurazione del rapporto di lavoro è prevista invece dalla legge n. 104 del 1992, all'art. 33, in particolare agevolazioni lavorative per il lavoratore disabile (e per i familiari dello stesso) al quale sia stato riconosciuto un handicap in situazione di gravità.

⁹ La legge 68/1999 e la riforma del collocamento obbligatorio si inseriscono nel contesto di una riforma generale del collocamento, caratterizzata principalmente dal passaggio di molte competenze dallo Stato (Ministero del Lavoro) alle Regioni ed alle Province.

¹⁰ Si faccia riferimento anche al d.lgs. n. 216 del 9 luglio 2003 "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro" che reca disposizioni relative all'attuazione della parità di trattamento fra le persone, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, indipendentemente dalla disabilità o da altre condizioni, quali: religione, convinzioni personali, età e orientamento sessuale.

¹¹ Si considera invalido, ai fini del conseguimento del diritto ad assegno nell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti ed autonomi gestita dall'Istituto nazionale della previdenza sociale, l'assicurato la cui capacità di lavoro, in occupazioni confacenti alle sue attitudini, sia ridotta in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale a meno di un terzo.

¹² Quest'organismo dovrebbe essere il vero motore dell'inserimento lavorativo dei disabili ed in particolare del loro "collocamento mirato", anche se la scelta di rimetterne interamente la composizione alle singole Regioni, senza precisazione riguardo al numero dei membri, rischia di portarne ad una sua eccessiva dilatazione, nella logica della massima rappresentanza di tutte le istanze sociali ed istituzionali, che potrebbe appesantirne la capacità di svolgere un ruolo utile nella gestione quotidiana.

concertazione e composto di funzionari ed esperti del settore sociale e medico-legale, individuati dalle singole Regioni, al quale la legge affida la funzione essenziale di effettuare una valutazione delle residue capacità lavorative del disabile, definire gli strumenti più idonei per il suo inserimento lavorativo e predisporre i controlli periodici sulla permanenza della condizione di disabilità.

Le assunzioni dovranno essere autorizzate con apposito provvedimento dell'Ufficio collocamento mirato, previa richiesta di nulla osta da parte dell'azienda.¹³

L'iscrizione è consentita anche ai lavoratori stranieri regolarmente soggiornanti, alle medesime condizioni richieste per i cittadini italiani, con l'unico onere aggiuntivo di esibire il permesso di soggiorno, come riconosciuto anche dalla Corte costituzionale con sentenza n. 454 del 16/12/1998 e dal Ministero del Lavoro con circolare n. 11/1999, in virtù del fondamentale principio di parità di trattamento fra lavoratori italiani e stranieri regolarmente soggiornanti, solennemente sancito dall'art. 2 del d.lgs. n. 286/1998 modificate apportate dal d.l. n. 93/2013, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 119/2013 e s.m.i. (testo unico in materia di immigrazione).

Costituisce requisito generale per

¹³ In Italia, come nella maggior parte dei Paesi Europei, le politiche del lavoro sono volte alla organizzazione di servizi per l'impiego sempre più rivolti all'utente (lavoratore o azienda) con standard qualità che mirano ad essere sempre più elevati. L'obiettivo di prevenire la disoccupazione è ormai un obiettivo primario, tanto che l'Unione Europea ha inserito nel Trattato di Amsterdam un titolo dedicato (Titolo VIII). Una delle caratteristiche che accompagnano le riforme per il lavoro è il decentramento e la promozione di politiche locali per rispondere più adeguatamente ai bisogni reali.

l'iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio lo stato di disoccupazione.

Il d.lgs. n. 150/2015, che si occupa delle politiche attive per l'impiego, negli artt. da 18 a 28, definisce la condizione di disoccupazione, considerando disoccupati i lavoratori "privi di impiego" che dichiarano, in forma telematica, al Portale Nazionale delle politiche del lavoro, 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.

Stato di disoccupazione che, com'è noto, si conserva anche in caso di svolgimento di un'attività lavorativa che assicuri un reddito non superiore al minimo imponibile ai fini fiscali (art. 4 d.lgs. n. 181/2000, come modificato dal d.lgs. n. 297/2002). Tuttavia il lavoratore disabile che perde la propria occupazione per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, mantiene la posizione in graduatoria già acquisita prima dell'assunzione e quindi può essere nuovamente iscritto come se non fosse stato mai cancellato.

Tale requisito non è richiesto per le vittime del terrorismo e della criminalità organizzata o del dovere.

Lo stato di disoccupazione non può essere causato dal rifiuto ingiustificato di un'offerta di lavoro da parte dello stesso lavoratore disabile. Al secondo rifiuto consecutivo, tenendo conto però anche delle specifiche difficoltà, ad esempio di locomozione del disabile (art. 4 d.lgs. n. 181/2000, come modificato dal d.lgs. n. 297/2002), salvo giustificato motivo, la Direzione Provinciale del Lavoro ne dispone la decadenza dal godimento dell'eventuale indennità di disoccupazione e la cancellazione dalle liste del collocamento obbligatorio per

un periodo di sei mesi, con conseguente perdita dell'anzianità maturata.

Unica attività lavorativa compatibile è quella svolta con il lavoro accessorio per esplicita previsione normativa (art. 49, c. 4, del d.lgs. n. 81/2015).

La nota del Ministero del Lavoro n. 2866 del 26/02/2016 consente di essere considerati privi di impiego anche ai soggetti in possesso di partita IVA non movimentata negli ultimi 12 mesi.

Requisito fondamentale, infine, per l'iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio è l'appartenenza ad una delle categorie protette individuate dalla legge. L'assunzione di un lavoratore disabile nelle aziende che raggiungevano un organico pari alle quindici unità scattava nel caso di una nuova assunzione. Il datore di lavoro aveva tempo dodici mesi dal momento nel quale si era instaurato il nuovo rapporto, per adempiere l'obbligo, a partire dal 2017: i datori di lavoro che, per effetto di nuove assunzioni, raggiungeranno la soglia indicata sopra (15 unità), avranno sessanta giorni di tempo per adempiere, trascorsi i quali troverà applicazione l'art. 15 che prevede l'irrogazione di una sanzione amministrativa pari a 62,77 euro per ogni giorno lavorativo. Restano esclusi dall'applicazione del decreto e dalle norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori i piccoli lavori domestici a carattere straordinario. Si applica, altresì, la disposizione di cui all'art. 21 del d.lgs. n. 81/2008, prevista a tutela delle attività svolte dai componenti dell'impresa familiare e dai lavoratori autonomi.

Con l'art. 10 viene modificato l'art. 13 della legge n. 68/1999: a partire dal 1 gennaio 2016 non sono più le Regioni ad erogare i benefici ma direttamente l'Inps mediante il sistema del congua-

glio contributivo attivabile con una procedura telematica predisposta dall'Istituto previdenziale stesso

L'art. 2 del d.lgs. n. 151/2015 estende la sfera dei destinatari della norma alle persone di cui all'art. 1, comma 1, della legge n. 222/1984 (che sono i percettori di una pensione di invalidità). Pertanto il legislatore delegato tocca, innovandolo profondamente, il collocamento dei lavoratori disabili nelle imprese dimensionate sui quindici dipendenti, a partire dal 1 gennaio 2017.

Tale previsione è applicabile anche ai partiti politici, alle organizzazioni sindacali e alle organizzazioni senza scopo di lucro che operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione.

Viene modificato l'art. 9 della legge n. 68/1999 ed abrogati i commi 2 e 5 che definivano le diverse modalità dell'avvio al lavoro delle persone disabili con riferimento alla graduatoria, da parte degli uffici, ora superate dall'art. 6 che generalizza le assunzioni a chiamata.

È introdotto l'obbligo di conteggiare nella quota di riserva 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 superiore al 60%, o minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al d.P.R. n. 915/1978, o con disabilità intellettiva e psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.

Inoltre il comma 4 dell'art. 19 del d.lgs. n. 150/2015 ha introdotto nell'ordinamento lo status di "**Lavoratore a rischio disoccupazione**", riferendosi ai lavoratori dipendenti che, per accelerare la presa in carico da parte dei

CPI, possono effettuare la relativa dichiarazione al Portale nazionale delle politiche del lavoro sin dal momento del ricevimento della comunicazione di licenziamento, risultando in corso l'eventuale periodo di preavviso.

Tra le novità introdotte dal d.lgs. n. 150/2015 si rileva la "condizione di non occupazione" (art. 19, c. 7): ossia, la condizione dei soggetti non disponibili allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Questa fattispecie è stata inserita per evitarne l'ingiustificata registrazione come disoccupati, specificando che, dalla data di entrata in vigore del d.lgs. n. 150/2015, le norme nazionali o regionali ed i regolamenti comunali che

condizionavano prestazioni di carattere sociale allo stato di disoccupazione, si intendono oggi riferite alla condizione di "non occupazione".

La Circolare MLPS n. 34/2015 chiarisce che, in analogia alle disposizioni dell'art. 9 e 10 del d.lgs. n. 22/2015 (dettate con riferimento alla NASpi) a tutela del diritto alla prestazione, per coloro che svolgono una attività lavorativa di "scarsa intensità" si intendono in condizione di "non occupazione" anche coloro che pur svolgendo una attività lavorativa ne ricavano un reddito annuo minimo escluso da imposizione (inferiore ad 8.000 euro per lavoro subordinato o parasubordinato e 4.800 euro per lavoro autonomo).

Abstract

In questa breve disamina l'autore sostiene come l'evoluzione della disciplina nazionale ed europea – circa la tutela del lavoratore disabile - rappresenti un ulteriore ed importante strumento nella promozione di una piena integrazione delle persone disabili nel mondo del lavoro e nella società.

L'affermazione del principio di parità di trattamento dei disabili rispetto agli altri lavoratori comporta, in inerenza non solo all'accesso mirato al lavoro, l'attuazione di una serie di misure volte sia al rafforzamento delle misure esistenti e disciplinate dalla precedente legge n. 68/1999 che di nuove misure come previste ed integrate dal d.lgs. n. 151/2015.

In this brief review the author wants to say that the evolution of national and European discipline - about the protection of the disabled worker - is a further and important tool in promoting the full integration of disabled people in the world of work and society.

The affirmation of the principle of equal treatment of persons with disabilities as compared with other workers entails not only access to employment, but also the implementation of a series of measures aimed at strengthening the existing measures and disciplined by the previous law n 68/1999 and of new measures as envisaged and integrated by the Legislative Decree n. 151/2015.