

MARIA OLIMPIA VENDITTO - ELIDE LATINI

La ricollocazione dei lavoratori divenuti inabili alle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia

*Analisi e verifica dello stato applicativo delle disposizioni contenute negli artt. 1,
comma 7, e 4, comma 4, della legge 68/99 e successive integrazioni.*

CON COMPLEMENTI NORMATIVO E GIURISPRUDENZIALE



Istituto Italiano di Medicina Sociale

RINGRAZIAMENTI

Si ringraziano per la disponibilità ed il supporto fornitoci il dott. Marco Bassi, componente del Comitato di Consulenza Scientifica dell'IIMS, ed il dott. Michele Lepore, componente del Consiglio di Amministrazione dell'IIMS.

Si ringraziano, inoltre, il dott. Piero Giorgini, Direttore della sede Inail per la Regione Toscana, e la dott. Anna Vita Foschetti dell'equipe multidisciplinare, per averci fornito i dati relativi al progetto "art_lab.inail".

Si ringraziano, altresì, i Presidenti di tutte le Province italiane che hanno raccolto il nostro invito, inoltrandolo ai rispettivi uffici competenti, ed in particolare, per averci fornito materialmente le informazioni richieste sullo stato applicativo della normativa *ex artt.* 1, comma 7, e 4, comma 4, l. n. 68/99, e successive integrazioni:

per la Provincia di Ancona	dott. Piergiorgio Carrescia
per la Provincia di Ascoli Piceno	dott. Luciana Vecchi
per la Provincia di Avellino	dott. Giuseppina Giorgio
per la Provincia di Benevento	dott. Luigi Velleca
per la Provincia di Bergamo	dott. Rosa Maria Ottimo
per la Provincia di Biella	dott. Rossana Santarelli
per la Provincia di Bologna	dott. Claudia Romano
per la Provincia di Caserta	avv. Eugenio Scialla
per la Provincia di Cosenza	avv. Lucio Sconza
per la Provincia di Cuneo	dott. Giuseppe Viada
per la Provincia di Enna	dott. Ignazio Merlisenna
per la Provincia di Ferrara	dott. Valentina Lealini
per la Provincia di Grosseto	dott. S. Petri
per la Provincia di Imperia	dott. Claudio Perato
per la Provincia di Lecce	dott. Adriana Margiotta
per la Provincia di Macerata	dott. Simone Ciattaglia
per la Provincia di Massa Carrara	dott. Eleonora Paglini
per la Provincia di Matera	dott. Saverio Petruzzellis
per la Provincia di Milano	dott. Tiziana Rognoni
per la Provincia di Modena	dott. Giulio Spinelli
per la Provincia di Napoli	dott. Ciro Marino
per la Provincia di Parma	dott. Elisa Schiaretto
per la Provincia di Pavia	dott. Stringa Massimo
per la Provincia di Perugia	avv. Danilo Montagano
per la Provincia di Piacenza	dott. Maria Angela Zilocchi
per la Provincia di Pistoia	dott. Anna Pesce
per la Provincia di Ravenna	dott. Grazia Fabbri
per la Provincia di Reggio Emilia	dott. Paola Panciroli
per la Provincia di Rimini	dott. Ciavatti
per la Provincia di Roma	rag. Augusto Alegiani
per la Provincia di Salerno	dott. Graziano Lardo
per la Provincia di Sondrio	dott. Mauro Rovaris
per la Provincia di Terni	dott. Catia De Santis
per la Provincia di Trapani	dott. Antonino Bambina
per la Provincia di Trieste	dott. Manuela Sinigoj
per la Provincia di Udine	dott. Anna D'Angelo
per la Provincia di Varese	dott. Crescenzo Tiso
per la Provincia di Vercelli	rag. Biagio Muni
per la Provincia di Verona	dott. Grazia Maria Ricci
per la Provincia di Vicenza	dott. Giuliano Barban
per la Provincia di Viterbo	dott. Francesco Saverio Lemma

Indice

PRESENTAZIONE	<i>Pag.</i>	11
INTRODUZIONE	»	13

Capitolo I INFERMITÀ E INIDONEITÀ ALLA MANSIONE. QUALE TUTELA?

1. Premessa	»	15
2. Infermità e superamento del comporta	»	16
3. Infermità, idoneità e licenziamento. Il punto di vista della giurisprudenza	»	18
4. La normativizzazione dell'indirizzo giurisprudenziale	»	27

Capitolo II LA PROTEZIONE LEGISLATIVA DEI DISABILI NEL MONDO DEL LAVORO

1. Inquadramento storico-normativo della legge 12 marzo 1999 n. 68 ...	»	29
2. La necessità dell'accertamento delle condizioni di disabilità per l'attuazione del collocamento mirato	»	31
3. Modalità di funzionamento della legge n. 68/99. Le convenzioni e le agevolazioni	»	38
4. L'aggravamento delle condizioni di salute del disabile dopo l'assunzione in azienda	»	42
5. Il funzionamento della legge n. 68/99 dopo l'entrata in vigore della "legge Biagi". Il nuovo ruolo assegnato alle cooperative sociali	»	43
6. Il contratto d'inserimento	»	46

Capitolo III
LA SOLUZIONE LEGISLATIVA
AI PROBLEMI DEI LAVORATORI DIVENUTI INIDONEI
ALLE PROPRIE MANSIONI

1. Considerazioni preliminari	<i>Pag.</i>	49
2. La disciplina dettata dalla legge 12 marzo 1999 n. 68 nei commi 7 dell'art. 1 e 4 dell'art. 4. Problematiche di lettura	»	54
3. La genesi dei commi 7 dell'art. 1 e 4 dell'art. 4 secondo i lavori preparatori alla legge 12 marzo 1999 n. 68	»	58
4. Gli interventi di chiarimento e di integrazione alle disposizioni contenute nei commi 7 dell'art. 1 e 4 dell'art. 4 successivi all'approvazione della legge n. 68/99. Il quadro di tutela attualmente vigente a favore dei lavoratori divenuti inidonei all'espletamento delle proprie mansioni	»	67
5. La riqualificazione professionale dei lavoratori divenuti inidonei allo svolgimento delle proprie mansioni e le altre attività svolte dall'Inail per il reinserimento lavorativo degli invalidi del lavoro	»	78

Capitolo IV
IL LAVORATORE INABILE ALLO SVOLGIMENTO
DELLE PROPRIE MANSIONI TRA TUTELA FORMALE E
REALTÀ FATTUALE. CONCLUSIONI E PROPOSTE

1. La tutela del dipendente divenuto inabile allo svolgimento delle proprie mansioni: una sintesi riepilogativa	»	89
2. L'efficacia operativa delle misure di sostegno predisposte dalla legge n. 68/99 a tutela degli inidonei all'esercizio delle pregresse mansioni: la situazione emersa dalla nostra indagine conoscitiva	»	91
3. Considerazioni finali	»	98
BIBLIOGRAFIA	»	103

APPENDICE NORMATIVA

– Costituzione Italiana	»	109
– Codice Civile	»	111
– Legge 15 luglio 1966, n. 604: "Norme sui licenziamenti individuali" ..	»	113
– Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori): "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento"	»	115

– C159 Convenzione sul reinserimento professionale e l'occupazione (persone disabili), 1983	Pag.	117
– Raccomandazione del Consiglio delle Comunità europee del 24 luglio 1986 concernente l'occupazione dei minorati nella Comunità	»	121
– Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori firmata al Consiglio europeo di Strasburgo dell'8 e 9 dicembre 1989	»	126
– Legge 11 maggio 1990, n. 108: "Disciplina dei licenziamenti individuali"	»	131
– Legge 5 febbraio 1992, n. 104: "Legge–quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate"	»	133
– Risoluzione 48/46 approvata dall'Assemblea generale delle Nazioni unite il 20 dicembre 1993: "Norme standard per la realizzazione delle pari opportunità per persone con disabilità"	»	137
– Risoluzione del Consiglio dell'Unione europea del 20 dicembre 1996 sulla parità di opportunità per i disabili	»	145
– Decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469: "Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'articolo 1 della legge 15 marzo 1997, n. 59"	»	147
– Legge 12 marzo 1999, n. 68: "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"	»	156
– D.P.C.M. 13 gennaio 2000: "Atto di indirizzo e coordinamento in materia di collocamento obbligatorio dei disabili, a norma dell'art. 1, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68"	»	169
– Circolare Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale n. 4/2000 (Oggetto: Iniziali indicazioni per l'attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68, recante: "Norme per il diritto al lavoro dei disabili").	»	176
– Decreto legislativo 23 febbraio 2000 n. 38: "Disposizioni in materia di assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali"	»	183
– Circolare Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale n. 41/2000 (Oggetto: Assunzioni obbligatorie. Ulteriori indicazioni per l'applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68. Integrazione delle circolari n. 4/2000 e 36/2000)	»	185
– D.P.R. 10 ottobre 2000 n. 333: "Regolamento di esecuzione della legge 12 marzo 1999, n. 68, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili"	»	189
– Regolamento di attuazione del decreto legislativo del 23 febbraio 2000, n. 38, art. 24: "Norme su progetti formativi e per l'abbattimento delle barriere architettoniche"	»	198
– Direttiva 2000/78/CE del Consiglio dell'Unione europea del 27 novembre 2000 per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro	»	205
– Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea firmata al Consiglio europeo di Nizza del 7 dicembre 2000	»	215
– Legge 23 dicembre 2000, n. 388: "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato" (legge finanziaria 2001) ...	»	217

– Circolare Ministero del Tesoro n. 150/2001 (Oggetto: Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 13 gennaio 2000 recante: "Atto di indirizzo e coordinamento in materia di collocamento obbligatorio dei disabili, a norma dell'art. 1, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68")	Pag.	218
– Circolare Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale n. 66/2001 (Oggetto: Assunzioni obbligatorie. Indicazioni operative in materia di accertamenti sanitari e di assegno di incollocabilità)	»	221
– Protocollo d'intesa tra Regione Toscana – Inail Regionale per interventi rivolti agli invalidi del lavoro (Firenze, 7 gennaio 2002)	»	223
– Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216: "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"	»	225
– Decreto Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali 12 luglio 2004: "Ripartizione del Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili, ai sensi dell'art. 13, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68"	»	229
– Circolare Ministro del Lavoro e della Politiche Sociali n. 31/2004 (Oggetto: Contratti di inserimento lavorativo)	»	231
– Legge 9 gennaio 2004, n.4 : "Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici"	»	236
– Regolamento di attuazione della Legge 9 gennaio 2004, n. 4 recante "Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici"	»	240

APPENDICE GIURISPRUDENZIALE

– Corte di Cassazione n. 10980/1990	»	247
– Corte di Cassazione n. 08855/1991	»	250
– Corte di Cassazione n. 03517/1992 (massima)	»	253
– Corte di Cassazione n. 04507/1992	»	254
– Corte di Cassazione n. 08152/1993	»	257
– Corte di Cassazione n. 09067/1993 (massima)	»	262
– Corte di Cassazione n. 04723/1994	»	263
– Corte di Cassazione n. 03174/1995	»	266
– Corte di Cassazione n. 07619/1995	»	269
– Corte di Cassazione n. 11700/1995 (massima)	»	273
– Corte di Cassazione n. 02067/1996	»	274
– Corte di Cassazione n. 03040/1996	»	277
– Corte di Cassazione n. 09684/1996	»	282
– Corte di Cassazione n. 03455/1997 (massima)	»	287
– Corte di Cassazione n. 05416/1997	»	288
– Corte di Cassazione n. 07908/1997	»	293
– Corte di Cassazione n. 08267/1997	»	297

– Corte di Cassazione n. 13056/1997	<i>Pag.</i>	300
– Corte di Cassazione n. 05600/1998	»	305
– Corte di Cassazione Sezioni Unite n. 07755/1998	»	308
– Corte di Cassazione n. 09464/1998	»	318
– Corte di Cassazione n. 14065/1999 (massima)	»	323
– Corte di Cassazione n. 06057/2000	»	324
– Corte di Cassazione n. 10339/2000	»	330
– Corte di Cassazione n. 11427/2000 (massima)	»	335
– Tribunale di Catanzaro, Sezione Lavoro, sentenza del 9 novembre 2000	»	336
– Corte di Cassazione n. 15688/2000	»	341
– Corte di Cassazione n. 08410/2001 (massima)	»	346
– Corte di Cassazione n. 10574/2001	»	347
– Tribunale di Torino, Sezione Lavoro, sentenza del 7 dicembre 2001 ...	»	352
– Corte di Cassazione n. 15593/2002 (massima)	»	355
– Corte di Cassazione n. 03250/2003	»	356
– Corte di Appello di Bari, Sezione Lavoro, sentenza del 15 luglio 2003 .	»	359

PRESENTAZIONE

La presente opera monografica affronta in maniera completa e originale il tema della tutela dei prestatori d'opera divenuti permanentemente inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di un evento morboso, di qualsiasi natura, subito in costanza di rapporto di lavoro.

Essa nasce dall'intento di verificare, a distanza di alcuni anni dalla sua entrata in vigore, l'efficacia operativa delle garanzie e dei rimedi predisposti dalla legge 12 marzo 1999, n. 68 a favore dei predetti lavoratori.

Riprendendo, infatti, un principio espresso dalla Corte di Cassazione - quando, prima dell'emanazione della normativa ad hoc, era intervenuta a Sezioni Unite, con sentenza n. 7755/98, per dirimere in maniera definitiva l'annosa diatriba giurisprudenziale derivata dalle divergenti interpretazioni date agli articoli del Codice civile applicabili alla materia - gli artt. 1, comma 7, e 4, comma 4, successivamente integrati dall'art. 3, commi 2, 3 e 4 D.P.R. n. 333/00, statuiscano che la sopraggiunta inabilità fisica allo svolgimento delle proprie mansioni non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Per tali norme, difatti, i dipendenti divenuti definitivamente inidonei all'espletamento delle loro consuete attività a seguito di malattia o infortunio, devono, se possibile, essere ricollocati in altre mansioni, anche inferiori, con diritto alla retribuzione originaria, potendo essere licenziati solo nell'eventualità in cui in azienda non siano reperibili mansioni compatibili con il loro attuale stato di salute.

Per agevolare le imprese, essi potranno essere computati, inoltre, se la riduzione della loro capacità lavorativa è superiore al 33% (infortunio o malattia professionale), oppure pari o superiore al 60% (infortunio o malattia extraprofessionale), nelle cosiddette quote di riserva, destinate ai disabili da assumere obbligatoriamente attingendo dall'apposita graduatoria tenuta dagli uffici provinciali competenti, in modo da ridurre il numero.

I lavoratori inidonei licenziati, invece, previo accertamento delle capacità residue, potranno essere avviati, sempre a cura degli uffici provinciali competenti, ad altre aziende, senza inserimento nella graduatoria dei disabili disoccupati, e con diritto di precedenza rispetto a questi ultimi.

Nella presente pubblicazione, pertanto, dopo avere preliminarmente ripercorso le tappe principali relative alla situazione normativa e giurisprudenziale antecedente all'entrata in vigore della legge n. 68/99, tenendo conto, ovviamente, anche dei riferimenti internazionali e comunitari in materia, e dopo aver delineato, altresì, le caratteristiche principali del nuovo sistema d'inserimento lavorativo dei disabili, descrivendone il funzionamento in tutti i suoi passaggi progressivi, le Autrici, previa rilevazione delle incongruenze, hanno tentato di dare un'interpretazione plausibile alle poco comprensibili disposizioni contenute negli articoli sopra menzionati, esaminandole alla luce dei lavori preparatori alla stessa legge n. 68/99, delle circolari ministeriali di chiarimento, e delle successive integrazioni contenute nel D.P.R. 333/00, senza dimenticare di evidenziarne le lacune.

In seguito, poi, per verificare lo stato attuativo della normativa in questione e l'utilità pratica delle forme di sostegno da essa previste, hanno svolto un'apposita indagine presso gli uffici provinciali competenti dislocati sul territorio nazionale, pervenendo, sulla base dei risultati ottenuti, alla formulazione di interessanti proposte (interventi legislativi e ministeriali, istituzione di un osservatorio, ecc.), che, forse, vale la pena tenere in considerazione.

Il lavoro, impreziosito dalle innumerevoli note di chiarimento al testo, si chiude con due consistenti complementi, uno normativo ed un altro giurisprudenziale, curati dalle stesse Autrici, e destinati ad eventuali approfondimenti da parte del lettore.

*Prof. PIETRANTONIO RICCI
Presidente dell'Istituto
Italiano di Medicina Sociale*

INTRODUZIONE

Nel ridisegnare l'intera materia del collocamento dei disabili, la legge 12 marzo 1999, n. 68, recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", ha dettato un'apposita normativa anche a tutela dei lavoratori divenuti fisicamente incapaci allo svolgimento delle proprie mansioni dopo l'assunzione.

Precedentemente, infatti, mancando un'apposita regolamentazione in materia, per risolvere le relative controversie, si ricorreva all'applicazione degli articoli del Codice civile compatibili.

Le loro contrastanti interpretazioni, però, avevano scatenato per lungo tempo accese discussioni in ambito dottrinale e giurisprudenziale, terminate definitivamente solo quando, con decisione n. 7755/98, le Sezioni Unite della Corte di Cassazione, sulla falsariga delle raccomandazioni impartite a livello comunitario ed internazionale, avevano riconosciuto agli inidonei un vero e proprio diritto alla ricollocazione in altre mansioni, formalmente confermato, poi, anche dalla legge n. 68/99.

Dopo avere, perciò, illustrato la situazione antecedente all'entrata in vigore della legge n. 68/99, tratteggiato il nuovo sistema del collocamento mirato così come da essa configurato, e commentato la disciplina dettata per i lavoratori divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni, le due ricercatrici, proponendosi di vagliare, a distanza di circa cinque anni dalla sua entrata in vigore, l'operatività e l'efficacia delle misure di sostegno in essa previste, hanno svolto un'apposita indagine presso gli uffici provinciali competenti di tutta Italia, scoprendo una realtà al di là di ogni aspettativa.

Di qui, il loro invito ad intervenire, innanzitutto, a livello legislativo e ministeriale, per gli opportuni chiarimenti del caso, e l'altrettanto interessante suggerimento di istituire un osservatorio organizzato in maniera capillare, in modo da poter acquisire informazioni finalizzate a comprendere le reali dimensioni del fenomeno direttamente dagli eventuali interessati.

*Dott. GIOVANNI MARIA PIRONE
Direttore Generale dell'Istituto
Italiano di Medicina Sociale*

Capitolo I

INFERMITÀ E INIDONEITÀ ALLA MANSIONE. QUALE TUTELA?

1. – Premessa.

Nel corso del rapporto lavorativo, il rischio che i prestatori d'opera possano essere colpiti da infermità è notevolmente alto.

Ovviamente, gli eventi morbosi possono avere carattere temporaneo o permanente, ed implicare, a prescindere dalla loro natura professionale o extralavorativa, costi clinici e socio-economici indotti considerevolmente differenti, in una gamma di voci che, a seconda delle ipotesi, potrà includere le sole spese per le cure, o anche quelle per le assenze per malattia, l'invalidità, l'inabilità alla mansione specifica, il licenziamento, ecc.

Le infermità di tipo permanente, per esempio, talvolta arrivano a rendere il lavoratore addirittura inidoneo allo svolgimento dell'attività per cui era stato assunto, esponendolo, così, al pericolo di perdere il posto di lavoro.

Nella pratica, le patologie che possono provocare una condizione di inidoneità al lavoro definitiva, o, quantomeno, di durata indeterminata o indeterminabile, mettendo a serio rischio il posto di lavoro del prestatore d'opera malato, sono quelle irreversibili. Si pensi, per esempio, alle malattie croniche, a quelle inguaribili e a quelle a sindrome ricorrente.

Il problema della ricollocazione, dunque, e, cioè, la verifica dell'esistenza in azienda di altre mansioni, cui poter adibire il lavoratore malato divenuto ormai inidoneo ad espletare le sue attività consuete, s'inserisce proprio in questo contesto, con la chiara finalità di trovare un'alternativa valida al suo licenziamento, e garantirgli, nei limiti del possibile, il mantenimento del posto di lavoro¹.

¹ Oltre che nel caso in cui la patologia sopravvenuta lo renda inidoneo alla mansione fino ad allora svolta, il problema di un'eventuale ricollocazione in altre mansioni del lavoratore malato si pone anche in tutte le ipotesi di malattie che lo rendano pericoloso per gli altri colleghi di lavoro. Si pensi, per esempio, ad una malattia contagiosa. Come precisato, infatti, dalla Corte di Cassazione (sentenza 6 agosto 2002 n. 11798): *"Il datore di lavoro ben può, anzi ha l'obbligo, ex art. 2087 cod. civ., di inibire al lavoratore affetto da malattia contagiosa la prosecuzione della propria attività, ma ha il diritto di risolvere immediatamente il rapporto solo se*

Tra i lavoratori sono molto diffuse, infatti, le affezioni cronicodegenerative dell'apparato osteomioarticolare, che, senz'altro, possono incidere sulla loro capacità lavorativa².

La necessità di tutelare i lavoratori divenuti inidonei alla mansione specifica, in conseguenza di una malattia, appare più che mai opportuna, d'altronde, anche in considerazione del fatto che, nel nostro Paese, la popolazione attiva di età superiore ai 50 anni è in netta ascesa. Con il progredire dell'età, infatti, aumentano statisticamente, ed in percentuale abbastanza rilevante, anche alcune patologie cronicodegenerative che possono realmente influire sull'idoneità lavorativa specifica, quali le cardiopatie, le nefropatie, ed il diabete, che costituisce la malattia metabolica più comune al mondo. I lavoratori meno giovani, inoltre, sono anche quelli maggiormente colpiti dagli infortuni sul lavoro più gravi³.

2. – Infermità e superamento del comporta.

L'ipotesi della "sopravvenuta inidoneità fisica permanente del prestatore d'opera", rispetto alla quale si pone il problema di tentare di ricollocare il lavoratore in altre mansioni, nel tentativo d'impedirne il licenziamento, è sostanzialmente diversa, e non va confusa con quella della "protrazione della malattia oltre il periodo del comporta", che rende, invece, legittimo il recesso del datore di lavoro.

lo stato patologico contagioso è destinato ad essere permanente, ovvero a prolungarsi oltre il periodo di comporta, e sempre che non sia possibile adibire il lavoratore a mansioni diverse o all'espletamento delle stesse mansioni con modalità diverse, anche spaziali, tali da non costituire pericolo di contagio". Nella specie, la Suprema Corte ha cassato con rinvio la sentenza di appello che aveva ritenuto giustificato il licenziamento di un cuoco affetto da epatite cronica HVC correlata, atteso che il giudice di merito aveva ommesso di accertare se vi era la possibilità - e in che tempi - di un recupero delle capacità lavorative da parte del dipendente nonché delle condizioni di sicurezza dal pericolo di contagio.

² Da un'indagine condotta da Bai e Dini, visionando, presso un servizio sanitario aziendale, le cartelle cliniche individuali di un campione di 121 lavoratori di sesso maschile che aveva chiesto il mutamento di mansioni, è emerso che le domande di trasferimento erano state motivate da ragioni di salute in ben 88 casi (73%), lamentando, in particolare, patologie di tipo ortopedico in 70 casi addirittura. BAI E., DINI V., *Affezioni muscoloscheletriche da sovraccarico biomeccanico in addetti a movimentazione manuale carichi: il caso delle società di esercizi aeroportuali*, <http://www.giustiziaedirittoonline.it>. Tra i principali motivi di richiesta d'idoneità alla mansione, Colombini, Occhipinti e altri segnalano specialmente le patologie croniche del rachide. COLOMBINI D., OCCHIPINTI E., MENONI O., BONAIUTI D., CANTONI S., MOLTENI G., GRIECO A., *Patologie del rachide dorso-lombare e movimentazione manuale di carichi: orientamenti per la formulazione di giudizi di idoneità*, in *Medicina del Lavoro*, 1993, 84, 5, 373-387; COLOMBINI D., OCCHIPINTI E., *I disturbi muscolo-scheletrici lavorativi*, ed. Inail, 2000.

³ COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE (Comunicazione della), *Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006*, Bruxelles, 11 marzo 2002, COM (2002) 118 definitivo.

Come sostenuto, infatti dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione⁴:

“La malattia del lavoratore e la sua inidoneità al lavoro sono cause di impossibilità della prestazione lavorativa che hanno natura e disciplina giuridica diverse: la prima ha carattere temporaneo, implica la totale impossibilità della prestazione e determina, ai sensi dell’art. 2110 cod. civ., la legittimità del licenziamento quando ha causato l’astensione dal lavoro per un tempo superiore al periodo di comporto; la seconda ha carattere permanente o, quanto meno, durata indeterminata o indeterminabile, non implica necessariamente l’impossibilità totale della prestazione e consente la risoluzione del contratto ai sensi degli artt. 1256 e 1463 cod. civ., eventualmente previo accertamento di essa con la procedura stabilita dall’art. 5 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (procedura peraltro non necessaria, ben potendo l’inidoneità fisica posta a base del licenziamento risultare, oltre che dalla obiettiva frequenza delle assenze per malattia, anche dalla documentazione prodotta dal lavoratore), indipendentemente dal superamento del periodo di comporto”.

La disciplina del comporto, contenuta nell’art. 2110⁵ cod. civ., entra in discussione, pertanto, nella peculiare evenienza in cui una malattia, di qualunque tipo, implichi un impedimento al lavoro di carattere temporaneo, ed ha la precipua finalità di assicurare per un certo periodo di tempo, e, quindi, soltanto provvisoriamente, la conservazione del posto, e tutti i diritti conseguenti⁶, al lavoratore malato, precludendo momentaneamente al datore di lavoro l’esercizio del potere di recesso⁷.

Se, infatti, alla scadenza del comporto, per il protrarsi del decorso della malattia⁸, il prestatore d’opera non potrà riprendere ancora a lavorare, il datore di lavoro potrà legittimamente licenziarlo ai sensi dell’art. 2110 cod. civ., anche se seriamente malato, a meno che, all’approssimarsi della fine del comporto, non sia stata richiesta l’aspettativa non retribuita, per procrastinare di un ulteriore periodo la prosecuzione del rapporto di lavoro. In quest’ultimo caso, difatti, il licenziamento sarà di nuovo prospettabile solo dopo che i giorni di aspettativa siano terminati, senza che il lavoratore abbia ripreso la sua attività.

⁴ Corte di Cassazione, sentenza 17 giugno 1997 n. 5416. Il testo integrale di questa sentenza è riportato in appendice.

⁵ Art. 2110 cod. civ. (*Infortunio, malattia, gravidanza, puerperio*), che dispone: “*In caso d’infortunio, di malattia, di gravidanza o di puerperio, se la legge (o le norme corporative) non stabiliscono forme equivalenti di previdenza o di assistenza, è dovuta al prestatore di lavoro la retribuzione o un’indennità nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali, (dalle norme corporative) dagli usi o secondo equità. Nei casi indicati nel comma precedente, l’imprenditore ha diritto di recedere dal contratto a norma dell’art. 2118, decorso il periodo stabilito dalla legge (dalle norme corporative), dagli usi o secondo equità. Il periodo di assenza dal lavoro per una delle cause anzidette deve essere computato nell’anzianità di servizio*”. Sull’argomento, cfr. pure quanto riferito *sub* note 17 e 18.

⁶ Retribuzione, ecc.

⁷ Il periodo del comporto, infatti, è definito anche periodo di “tolleranza”.

⁸ Per esempio, malattia cronica, malattia a prognosi lunga, ecc.

Per alcuni, l'art. 2110 cod. civ. contrasterebbe con i principi contenuti negli articoli 4⁹ e 38¹⁰ della Costituzione, ma la Corte di Cassazione, che è di tutt'altro avviso, con sentenza del 27 giugno 1996 n. 5927, ha spiegato il suo punto di vista, sottolineando che:

“L'art. 2110 cod. civ., nel prevedere, come autonoma ed ulteriore causa di recesso del datore di lavoro il superamento del periodo di comporto - con la conseguenza che il dipendente può essere licenziato per il solo fatto del protrarsi del suo stato di malattia oltre il detto periodo a prescindere dalla sussistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo di recesso - non si pone in contrasto con principi costituzionali, posto che la previsione costituzionale del diritto dei lavoratori alla previdenza ed all'assistenza sociale ed al mantenimento del posto di lavoro non comporta affatto che il rapporto debba comunque proseguire senza limiti di tempo quando il lavoratore sia impossibilitato ad adempiere la propria obbligazione per un periodo imprecisato, considerati gli oneri che ne deriverebbero al datore di lavoro sia sotto il profilo patrimoniale, anche nell'ipotesi in cui egli sia esentato dalla controprestazione retributiva, sia sotto quello dell'organizzazione aziendale, e considerato altresì che la funzione della norma è quella di temperare gli interessi confliggenti del datore di lavoro (a mantenere alle proprie dipendenze solo chi lavora e produce) e del lavoratore (a disporre di un congruo periodo di tempo per curarsi senza perdere i mezzi di sostentamento e l'occupazione)”.

3. – Infermità, idoneità e licenziamento. Il punto di vista della giurisprudenza.

La problematica della “sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore” è stata oggetto di numerosi dibattiti, a causa degli altalenanti indirizzi seguiti nel corso degli anni dalla giurisprudenza¹¹, oltre che dalla dottrina¹², in ordine all'interpre-

⁹ Art. 4 Cost.: “La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società”.

¹⁰ Art. 38 Cost.: “Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale. I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria. Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale. Ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato. L'assistenza privata è libera”.

¹¹ Sia di legittimità, che di merito.

¹² A tal riguardo, cfr. BARBANTI V., *Note in tema di sopravvenuta inidoneità del lavoratore allo svolgimento delle mansioni*, nota a Cass. 95/3174, in Riv. Giur. Lav., 1995, 459; GHERA E., *Mobilità interaziendale e limiti dell'art. 13 dello Statuto dei lavoratori*, in Mass. Giur. Lav., 1984, 395; LOY G., *Capacità fisica e rapporto di lavoro*, Franco Angeli, Milano, 1993, cap. IV; MEUCCI M., *Una opinabile inversione di valori: il diritto dell'impresa di adibire il lavoratore a mansioni diverse per esigenze produttive, non corrisposto per il lavoratore nel caso di sopravvenuta menomazione dello stato di salute*, in Giust. Civ., 1983, I, 3041; PERSIANI M., *Prime osservazioni sulla nuova disciplina delle mansioni e dei trasferimenti dei lavoratori*, in Dir. Lav., 1971, I 21.

tazione degli artt. 1463¹³ e 1464¹⁴ cod. civ. - che consentono il recesso¹⁵ per impossibilità sopravvenuta della prestazione, indipendentemente dal fatto che il periodo di comporto¹⁶ sia stato¹⁷ o meno¹⁸ superato - oltre che degli altri articoli del codice civile¹⁹ e della legge sui licenziamenti individuali²⁰ che rilevano in materia, fino a quando, nel 1998, la Cassazione non è intervenuta sul punto a Sezioni Unite²¹, ponendo fine all'annoso contrasto esegetico.

¹³ Art. 1463 cod. civ. (*Impossibilità totale*): “*Nei contratti con prestazioni corrispettive, la parte liberata per la sopravvenuta impossibilità della prestazione dovuta non può chiedere la controprestazione, e deve restituire quella che abbia già ricevuta, secondo le norme relative alla ripetizione dell'indebitato*”.

¹⁴ Art. 1464 cod. civ. (*Impossibilità parziale*): “*Quando la prestazione di una parte è divenuta solo parzialmente impossibile, l'altra parte ha diritto a una corrispondente riduzione della prestazione da essa dovuta, e può anche recedere dal contratto qualora non abbia un interesse apprezzabile all'adempimento parziale*”.

¹⁵ E, quindi, anche il licenziamento. Il contratto di lavoro, infatti, è un contratto a prestazioni corrispettive.

¹⁶ L'argomento è stato trattato nel paragrafo precedente.

¹⁷ Il licenziamento del lavoratore per superamento del periodo di comporto si basa, infatti, su uno dei giustificati motivi elencati nell'art. 2110 cod. civ., senza che abbia rilevanza il tipo d'infermità da cui è affetto nello specifico il lavoratore, che potrebbe anche non essere permanente. Il chiarimento proviene proprio delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (sentenza 7 agosto 1998 n. 7755) che, a proposito del periodo di comporto, hanno spiegato che “*quando questo sia superato, il licenziamento si baserà, quand'anche l'infermità non sia permanente, sul giustificato motivo tipizzato dall'art. 2110, che espressamente conferma la regola generale dell'art. 2118*”. L'art. 2118 cod. civ. dà possibilità alle parti di recedere dal rapporto di lavoro previo preavviso, oppure previo pagamento di un'indennità. Per l'art. 2118 (*Recesso dal contratto a tempo indeterminato*), infatti: “*Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti (dalle norme corporative), dagli usi o secondo equità. In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso. La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro*”.

¹⁸ La questione si pone, anzi, soprattutto in caso di non superamento del periodo di comporto. Anche per la Corte di Cassazione “*la sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore, a causa di malattia, anche se non è stato superato il periodo di comporto, giustifica la risoluzione del rapporto di lavoro, costituendo un caso di giustificato motivo oggettivo di licenziamento*” (Corte di Cassazione, sentenza 20 aprile 1998 n. 4012), ed è “*evidente come la questione attuale coincida solo parzialmente con l'art. 2110 cit. giacché essa può porsi anche in caso di non superamento del periodo di comporto*” (Corte di Cassazione, Sezioni Unite, sentenza 7 agosto 1998 n. 7755).

¹⁹ Per esempio, art. 1363 cod. civ. (*Interpretazione complessiva delle clausole*): “*Le clausole del contratto si interpretano le une per mezzo delle altre, attribuendo a ciascuna il senso che risulta dal complesso dell'atto*”; art. 1453 cod. civ. (*Risolubilità del contratto per inadempimento*): “*Nei contratti con prestazioni corrispettive, quando uno dei contraenti non adempie le sue obbligazioni, l'altro può a sua scelta chiedere l'adempimento o la risoluzione del contratto, salvo, in ogni caso, il risarcimento del danno. La risoluzione può essere domandata anche quando il giudizio è stato promosso per ottenere l'adempimento; ma non può più chiedersi l'adempimento quando è stata domandata la risoluzione. Dalla data della domanda di risoluzione l'inadempiente non può più adempiere la propria obbligazione*”; art. 1455 cod. civ. (*Importanza dell'inadempimento*): “*Il contratto non si può risolvere se l'inadempimento di una delle parti ha scarsa importanza, avuto riguardo all'interesse dell'altra*”; art. 2103 cod. civ. (*Mansioni del lavoratore*): “*Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo*”.

²⁰ In particolare, gli artt. 1 e 3 della legge 15 luglio 1966 n. 604, riportati, rispettivamente, nelle successive note 34 e 35.

²¹ Corte di Cassazione, Sezioni Unite, sentenza 7 agosto 1998 n. 7755. Il testo integrale della sentenza è riportato in appendice.

In sintesi, la questione da risolvere era quella di stabilire, una volta per tutte, se la sopravvenuta inidoneità fisica permanente del lavoratore all'esecuzione della prestazione fosse, di per sé, sufficiente a giustificare il licenziamento da parte del datore, ed, in caso contrario, se si potesse ipotizzare un vero e proprio diritto del dipendente divenuto inidoneo ad essere assegnato ad altre attività compatibili con il suo attuale stato di salute.

Fino ad allora, infatti, la giurisprudenza di legittimità non era riuscita a condividere una linea unanime in argomento, pur mostrando una prevalente predilezione per quell'orientamento secondo il quale:

- a) la sopravvenuta inidoneità fisica permanente del prestatore d'opera legittima il recesso del datore di lavoro, a prescindere dall'esistenza in azienda di altre mansioni cui poterlo utilmente impiegare;
- b) il lavoratore divenuto fisicamente inidoneo non può vantare alcun diritto di essere adibito a mansioni diverse da quelle abituali.

La sentenza del 6 novembre 1996 n. 9684²², per esempio, e, andando a ritroso nel tempo, quella del 2 aprile 1996 n. 3040²³, quella del 13 marzo 1996 n. 2067²⁴, quella del 18 marzo 1995 n. 3174²⁵, quella del 20 maggio 1993 n. 5713²⁶, quelle del 21 maggio 1992 n. 6106²⁷ e del 21 maggio 1991 n. 5686²⁸, sono tutte espressioni di questo preciso punto di vista.

²² Corte di Cassazione, sentenza 6 novembre 1996 n. 9684: *“La sopravvenuta impossibilità fisica o psichica del lavoratore di svolgere le mansioni, per le quali è stato assunto o alle quali è stato in concreto destinato secondo le esigenze dell'impresa, non comporta il diritto di ottenere l'assegnazione a nuove o diverse mansioni compatibili con lo stato di minorata capacità, salvo il caso di espresa e specifica previsione legislativa o contrattuale, e può, anzi, giustificare il recesso del datore di lavoro per giustificato motivo, senza che questi abbia l'onere di provare che nell'azienda vi siano altri posti con mansioni confacenti alle condizioni del lavoratore, tenuto presente che la valutazione circa la sussistenza di un interesse apprezzabile all'adempimento parziale, prevista dall'art. 1464 cod. civ. in relazione all'ipotesi di prestazione diventata parzialmente impossibile, attiene all'ambito della discrezionalità del destinatario della prestazione”*. Il testo integrale di questa sentenza è riportato in appendice.

²³ Corte di Cassazione, sentenza 2 aprile 1996 n. 3040: *“Ove si verifichi una sostanziale inidoneità permanente del lavoratore a svolgere le mansioni assegnategli, ancorché derivante dalle conseguenze lesive di un infortunio ormai consolidate, il datore di lavoro non è tenuto ad adibirlo ad altre mansioni, ma è legittimato a recedere dal rapporto per impossibilità della prestazione dovuta ad inidoneità fisica del prestatore di lavoro in applicazione del principio per cui, in siffatte ipotesi, il difetto di interesse alla prosecuzione del rapporto va valutato alla luce dei criteri previsti per la configurabilità del giustificato motivo oggettivo di licenziamento, senza necessità di attendere l'esaurimento del periodo di comporto, atteso che la disciplina dettata dall'art. 2110 cod. civ. presuppone la diversa ipotesi dell'impedimento temporaneo del lavoratore affetto da malattia, tale da consentire, una volta che questa sia cessata, la ripresa del lavoro senza rischi di ulteriore usura dell'integrità fisica”*. Il testo integrale di questa sentenza è riportato in appendice.

²⁴ Corte di Cassazione, sentenza 13 marzo 1996 n. 2067: *“La sopravvenuta impossibilità fisica o psichica del lavoratore di svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e alle quali è stato in concreto destinato secondo le esigenze dell'impresa costituisce - ove non sia collegabile a casi di sospensione legale del rapporto e si prospetti di durata indeterminata o indeterminabile - giustificato motivo obiettivo, ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966, di recesso del datore di lavoro, il quale non è tenuto a provare l'inesistenza nell'azienda di mansioni compatibili con le ridotte capacità del dipendente”*. Il testo integrale di questa sentenza è riportato in appendice.

²⁵ Corte di Cassazione, sentenza 18 marzo 1995 n. 3174: *“La sopravvenuta impossibilità fisica, o psichica, del lavoratore di svolgere le mansioni, per le quali è stato assunto e alle quali è stato in concreto destina-*

Il ripetuto accoglimento dell'indirizzo maggioritario non deve far pensare, però, ad una sorta di standardizzazione dei giudicati in tema d'impossibilità sopravvenuta della prestazione lavorativa. Nel corso degli anni, infatti, non sono mancate pronunce controcorrente. Si pensi, per esempio, alla sentenza del 3 febbraio 1992 n. 1115²⁹, a quella del 28 febbraio 1992 n. 2461³⁰, a quelle del 25 agosto 1993 n. 8947³¹ e del 19 luglio 1996 n. 7638³², oppure, con esplicito riferimento ad una specifica ipotesi di sopravvenuta inidoneità fisica alle precedenti mansioni, alla sentenza del 23 agosto 1997 n. 7908.

to secondo le esigenze dell'impresa, non comporta il diritto del medesimo di ottenere l'assegnazione a nuove o diverse mansioni compatibili con lo stato di minorata capacità, salvo il caso di espressa e specifica previsione legislativa o contrattuale, ma, anzi, può giustificare il recesso dell'imprenditore, senza che egli abbia l'onere di provare che nell'azienda non vi siano altri posti di lavoro con mansioni confacenti alle condizioni del lavoratore". Il testo integrale di questa sentenza è riportato in appendice.

²⁶ Corte di Cassazione, sentenza 20 maggio 1993 n. 5713: *"Una consolidata situazione di ridotta capacità lavorativa, derivante da uno stato morboso ed avente il carattere della permanenza o dell'imprevedibilità della sua durata, autorizza il datore di lavoro a recedere dal rapporto, ai sensi dell'art. 1464 cod. civ., in mancanza di un suo apprezzabile interesse alle future prestazioni lavorative (ridotte), non rilevando l'eventuale successivo recupero, da parte del lavoratore, della propria (piena) idoneità fisica. L'accertamento del giudice del merito in ordine alla sussistenza (o no) della predetta situazione d'inabilità è incensurabile in sede di legittimità, se sorretto da motivazione adeguata ed immune da vizi".*

²⁷ Corte di Cassazione, sentenza 21 maggio 1992 n. 6106: *"La sopravvenuta impossibilità del lavoratore, per definitiva perdita parziale della capacità lavorativa, di svolgere le mansioni affidate, legittima il recesso del datore di lavoro, trovando applicazione la norma di cui all'art. 1464 cod. civ. sull'impossibilità parziale della prestazione nei contratti sinallagmatici; in tale ipotesi il datore di lavoro non è tenuto a provare l'inesistenza nell'azienda di mansioni compatibili con tali ridotte capacità, in assenza di un principio che consenta di ritenere il datore medesimo gravato dall'onere di reperire posti di lavoro confacenti anche mediante lo spostamento di altri dipendenti".*

²⁸ Corte di Cassazione, sentenza 21 maggio 1991 n. 5686: *"La sopravvenuta impossibilità del lavoratore, per condizioni fisiche o psichiche, di svolgere le mansioni per le quali era stato assunto ed alle quali era stato destinato secondo le esigenze organizzative dell'impresa costituisce - ove non sia collegabile a casi di sospensione legale del rapporto e si prospetti di durata indeterminata o indeterminabile - giustificato motivo obiettivo di recesso del datore di lavoro ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604 del 1966, restando peraltro escluso che, in detta ipotesi, sia configurabile in linea generale, un obbligo del datore di lavoro di adibire il dipendente ad altre mansioni".*

²⁹ Corte di Cassazione, sentenza 3 febbraio 1992 n. 1115: *"Qualora il lavoratore non possa più svolgere le mansioni cui sia addetto e l'impedimento sia conseguenza della colpa del medesimo, è legittimo il licenziamento intimato dal datore di lavoro per giustificato motivo oggettivo consistente nella sopravvenuta impossibilità della prestazione lavorativa in relazione alle mansioni suddette, senza che il recedente debba fornire la prova di non aver potuto adibire il lavoratore ad altro posto nell'azienda, anche con mutamento di mansioni, essendo tale prova necessaria quando l'impedimento non sia addebitabile al lavoratore".* (Nella specie, l'impugnata sentenza - confermata dalla S.C. - aveva ritenuto legittimo il licenziamento di un lavoratore, dipendente dalla Società Aeroporti di Roma ed addetto al carico ed allo scarico dei bagagli degli aeromobili, al quale, a seguito di denuncia per furto, la competente autorità - con provvedimento neppure impugnato dall'interessato - aveva ritirato, e non più rilasciato, il tesserino di accesso alle aree doganali).

³⁰ Corte di Cassazione, sentenza 28 febbraio 1992 n. 2461: *"La sopravvenuta impossibilità temporanea della prestazione lavorativa per evento estraneo al rapporto di lavoro e non imputabile al dipendente autorizza il datore di lavoro a recedere dal rapporto, ai sensi dell'art. 1464 cod. civ., in mancanza di un suo interesse apprezzabile alle future prestazioni lavorative, la sussistenza o meno del quale deve essere peraltro verificata, dato il coordinamento fra detta norma e l'art. 1 della legge n. 604 del 1966, con riguardo alle ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa. Ne consegue che, nell'ipotesi di temporaneo ritiro, ad un dipendente aeroportuale svolgente il suo lavoro negli spazi doganali, del tesserino di accesso ai medesimi, per denuncia penale poi risoltasi con la piena assoluzione del*

In quest'ultima decisione³³, infatti, dopo aver fatto appello all'osservanza degli artt. 1³⁴ e 3³⁵ della legge 15 luglio 1966 n. 604, contenente "Norme sui licenziamenti individuali", la Suprema Corte si esprime in tal modo:

"Nell'ipotesi di sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore alle mansioni affidategli determinante una parziale impossibilità della prestazione, il datore di lavoro può, a norma dell'art. 1464 cod. civ., risolvere il rapporto, ove non abbia

dependente, la legittimità del licenziamento presuppone la dimostrazione, da parte del datore di lavoro, sia delle ragioni tecnico-produttive che rendevano impossibile attendere la rimozione del temporaneo impedimento alle normali funzioni del lavoratore sia delle analoghe ragioni ostative ad un impiego del medesimo (con mansioni almeno equivalenti) in luoghi diversi".

³¹ Corte di Cassazione, sentenza 25 agosto 1993 n. 8947: *"La sopravvenuta impossibilità temporanea della prestazione lavorativa per evento estraneo al rapporto di lavoro e non imputabile al dipendente autorizza il datore di lavoro a recedere dal rapporto, ai sensi dell'art. 1464 cod. civ., in mancanza di un suo interesse apprezzabile alle future prestazioni lavorative, la sussistenza o meno del quale deve essere verificata, dato il coordinamento tra detta norma e l'art. 1 della legge n. 604 del 1966, con riguardo alle ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa. Pertanto, con riferimento all'ipotesi di temporaneo ritiro ad un dipendente aeroportuale del tesserino di accesso agli spazi doganali dove si svolge la prestazione lavorativa, l'accertamento della legittimità del licenziamento presuppone la dimostrazione da parte del datore di lavoro sia delle esigenze aziendali che escludono (in base ad una valutazione "ex ante") il suddetto interesse - in relazione alla prevedibile durata della sospensione della prestazione, alla natura delle mansioni ed alla sostituibilità dell'assente - sia della impossibilità di utilizzare il dipendente in altri luoghi o in mansioni diverse, almeno equivalenti, secondo modalità di servizio che l'imprenditore potrebbe disporre nell'ambito dei propri poteri organizzativi senza modificare l'assetto aziendale".*

³² Corte di Cassazione, sentenza 19 luglio 1996 n. 7638: *"La sopravvenuta impossibilità temporanea della prestazione lavorativa dovuta ad un evento estraneo al rapporto di lavoro e non imputabile al dipendente autorizza il datore di lavoro a recedere dal rapporto stesso, ai sensi dell'art. 1464 cod. civ., in mancanza di un suo interesse apprezzabile alle future prestazioni lavorative, la sussistenza o meno del quale deve essere peraltro verificata, dato il coordinamento di detta norma con l'art. 1 della legge 15 luglio 1966 n. 604, con riguardo alle ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa. Ne consegue che, nell'ipotesi di temporaneo ritiro, ad un dipendente aeroportuale svolgente le proprie mansioni negli spazi doganali, del tesserino di accesso ai medesimi per denuncia penale ancorché risoltasi con la piena assoluzione del dipendente, la legittimità del licenziamento presuppone la dimostrazione, da parte del datore di lavoro, sia delle ragioni tecnico produttive che rendevano impossibile attendere la rimozione del temporaneo impedimento alle normali funzioni del lavoratore, sia delle analoghe ragioni ostative ad un impiego del medesimo, con mansioni almeno equivalenti, in luoghi diversi; tali ragioni devono essere inoltre valutate dal giudice del merito tenendo conto delle oggettive esigenze dell'impresa, delle dimensioni della stessa, del tipo di organizzazione tecnico produttiva ivi attuato, del periodo di assenza, della ragionevolmente prevedibile, secondo un giudizio ex ante, protrazione della stessa e della natura delle mansioni espletate dal lavoratore".*

³³ Il testo integrale della sentenza 23 agosto 1997 n. 7908 è riportato in appendice.

³⁴ Art. 1 l. n. 604/66: *"Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, intercedente con datori di lavoro privati o con enti pubblici, ove la stabilità non sia assicurata da norme di legge, di regolamento, e di contratto collettivo o individuale, il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del Codice civile o per giustificato motivo".*

³⁵ Art. 3 l. n. 604/66: *"Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa".* Sulla necessità di dare il preavviso prima di procedere al licenziamento non vi è mai stata uniformità di pensiero. Ad un orientamento più arcaico, che, inquadrando la materia dell'inidoneità psicofisica alle mansioni lavorative nelle fattispecie previste negli artt. 1463 e 1464 del codice civile, ha sempre sostenuto che la risoluzione del rapporto lavorativo avvenisse in maniera automatica, si è regolarmente contrapposto, infatti, un altro indirizzo che, pur senza negare la rilevanza dei principi contenuti negli artt. 1463 e 1464 cod. civ., ha considerato, tuttavia, prevalente la legislazione speciale lavoristica rispetto a quella generale, dettata dal codice civile, temperando, di conseguenza,

un apprezzabile interesse all'adempimento parziale; tale opzione datoriale, tuttavia, concretandosi nell'esercizio del potere di licenziamento, va esercitata nel rispetto dei principi sanciti dalla legge n. 604 del 1966, con particolare riferimento agli artt. 1 e 3. Ne consegue che può ritenersi legittimo il recesso del datore di lavoro solo quando sia provata l'impossibilità di adibire il lavoratore la cui prestazione sia divenuta parzialmente impossibile a mansioni equivalenti e compatibili con le sue residue capacità lavorative, senza che ciò comporti una modifica dell'assetto aziendale".

Ormai, le articolate divergenze interpretative in seno allo stesso organo giudicante erano divenute talmente un problema, da richiedere un intervento risolutivo delle Sezioni Unite.

Per questo, prima ancora della pubblicazione della sentenza del 23 agosto 1997 n. 7908, con ordinanza di rimessione del 3 luglio 1997, pronunciata nel procedimento instauratosi a seguito del ricorso n. 977/95, promosso da F.D. contro la società M., la Sezione Lavoro della Corte di Cassazione ritenne opportuno denunciare alle Sezioni Unite la sussistenza di un contrasto di giurisprudenza, nell'ambito della stessa Sezione Lavoro, in ordine alla questione, reputata rilevante per la decisione della controversia, relativa all'obbligo del datore di lavoro di provare di non aver potuto adibire, prima di licenziarlo, ad altre mansioni, compatibili con la sua professionalità, il lavoratore divenuto parzialmente invalido.

Investite di questa complessa tematica, le Sezioni Unite della Corte di Cassazione l'esaminarono dettagliatamente, e, con sentenza n. 7755 del 7 agosto 1998, la risolsero definitivamente, componendo, in particolare, il duplice conflitto giurisprudenziale³⁶ riguardante:

- 1) da una parte, la necessità, o meno, che, ai fini della legittimità della risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa del datore di lavoro, sia accertato che il lavoratore sia inidoneo, non solo rispetto alle mansioni attualmente svolte, ma anche a quelle equivalenti, a lui assegnabili;

i summenzionati principi civilistici con la particolare disciplina del recesso datoriale, contenuta nell'art. 3 della legge 15 luglio 1966 n. 604, recante "*Norme sui licenziamenti individuali*". Il ricorso all'art. 3 della legge n. 604/66, infatti, impedisce quella risoluzione di diritto, e senza preavviso, del contratto di lavoro, che la sola applicabilità dell'art. 1463 cod. civ., invece, comporterebbe; ed, inoltre, a differenza di ciò che accade quando si applica soltanto ed esclusivamente l'art. 1464 cod. civ., in caso di sopravvenuta inabilità parziale dà la possibilità che l'interesse apprezzabile all'adempimento parziale possa essere sindacato dal giudice. A norma dell'art. 3 l. n. 604/66, infatti, l'esercizio del potere di licenziamento presuppone la sussistenza di due presupposti: il preavviso e il giustificato motivo. Cosicché, in caso d'impugnazione del provvedimento di licenziamento, il datore di lavoro dovrà dimostrare in giudizio che, per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa, non ha più alcun interesse economico apprezzabile a ricevere le prestazioni parziali che il lavoratore, divenuto ormai inidoneo alle mansioni, intende offrirgli.

³⁶ Al riguardo, cfr., tra le varie pronunce in materia prese in considerazione dalla sentenza delle SS.UU., Cass. n. 3174/95, *sub* nota 25 e in appendice giurisprudenziale; Cass. n. 2067/96, *sub* nota 24 e in appendice giurisprudenziale; Cass. n. 5927/96, *sub* par. 2; Cass. n. 9684/96, *sub* nota 22 e in appendice giurisprudenziale; Cass. n. 7638/96, *sub* nota 32; Cass. n. 7908/97, riportata in massima nel testo di questo paragrafo, e, integralmente, nell'appendice giurisprudenziale.

- 2) e, dall'altra, la possibilità (o necessità), o meno, dell'assegnazione dello stesso lavoratore a mansioni di categoria inferiore, nel caso di non reperibilità di mansioni equivalenti compatibili con il suo stato di salute.

In sostanza, pur cercando di bilanciare gli interessi costituzionalmente protetti del lavoratore, in particolare, quelli contenuti negli artt. 2³⁷, 4³⁸, 32³⁹ e 36⁴⁰ Cost., con la libertà d'iniziativa economica dell'imprenditore, tutelata dall'art. 41⁴¹ Cost., le Sezioni Unite sovvertirono completamente l'orientamento ultradecennale che, fino ad allora, aveva legittimato il licenziamento del dipendente divenuto inidoneo all'espletamento delle mansioni assegnategli, chiarendo in maniera inequivocabile che:

- a) la sopravvenuta inidoneità del lavoratore non può costituire, di per sé, un giustificato motivo di licenziamento;
- b) prima di licenziare il prestatore d'opera per sopravvenuta inidoneità alle mansioni assegnategli, il datore di lavoro ha l'obbligo di verificare, in via propedeutica, la possibilità di ricollocarlo in altre mansioni compatibili col suo attuale stato di salute (cd. obbligo di repêchage);
- c) il reperimento di altre mansioni compatibili con le ridotte capacità del lavoratore deve avvenire nell'ambito di quelle effettivamente sussistenti in azienda, senza che l'imprenditore debba essere costretto a modificare gli insindacabili assetti aziendali stabiliti, ad affrontare eventuali sacrifici organizzativi, a trasferire i colleghi dell'invalido, oppure, a creare, per mero assistenzialismo, posizioni ad hoc, del tutto superflue, dal punto di vista organizzativo e produttivo;
- d) nell'individuazione delle attività compatibili da assegnare all'invalido, bisogna avere riguardo, prima di tutto, a quelle comprese nelle mansioni da lui svolte fino ad allora, o, tutt'al più, se la mansione originaria consiste in una sola attività, senza poter essere scomposta in più attività,

³⁷ Art. 2 Cost.: *“La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale”*.

³⁸ L'art. 4 Cost. è riportato *sub* nota 15.

³⁹ Art. 32 Cost.: *“La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti. Nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge. La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana”*.

⁴⁰ Art. 36 Cost.: *“Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi”*.

⁴¹ Art. 41 Cost.: *“L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana. La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali”*.

ad altre mansioni equivalenti, le quali, come precisato dalla stessa Corte di Cassazione nelle sentenze n. 7370/90⁴² e n. 9584/90⁴³, sono quelle che, oggettivamente, rientrano nella stessa area professionale e salariale, e che, soggettivamente, si armonizzano con la professionalità già acquisita del lavoratore nel corso del rapporto, impedendone la dequalificazione o la mortificazione;

- e) se queste mancano, la ricerca va estesa anche alle mansioni inferiori, nonostante l'art. 2103 cod. civ. contenga un divieto in tal senso: l'art. 2103 cod. civ., infatti, tutela un interesse del lavoratore a non subire un declassamento professionale, che, in questo caso, non può non essere sacrificato per salvare un bene senz'altro superiore, quale è quello dell'occupazione.

Riepilogando, quindi, secondo l'autorevole parere delle Sezioni Unite, la "sopravvenuta permanente incapacità del prestatore d'opera di espletare, per ragioni attinenti alle sue condizioni di salute, le mansioni lavorative affidategli", giustifica e legittima il recesso del datore solo quando si verificano contemporaneamente le seguenti condizioni:

- a) impossibilità per il lavoratore di eseguire l'attività attualmente svolta, se non a costo di pregiudizi per la salute;
- b) impossibilità per il datore di utilizzarlo in altra attività già esistente, nell'ambito dell'azienda, così come da lui organizzata, oltre che:
- compatibile col suo stato di salute;
 - e riconducibile alle mansioni attualmente assegnate, o a quelle equivalenti, oppure, se ciò è impossibile, a mansioni inferiori⁴⁴.

⁴² Corte di Cassazione, sentenza 19 luglio 1990 n. 7370: "Con riguardo all'esercizio del cosiddetto *jus variandi* del datore di lavoro (ai sensi dell'art. 2103 Cod. Civ., come sostituito dall'art. 13 della legge n. 300 del 1970), l'equivalenza tra mansioni di provenienza e mansioni di nuova assegnazione deve essere intesa non solo nel senso di pari valore professionale delle posizioni di lavoro poste a confronto, considerate nella loro oggettività, ma anche come attitudine della nuova posizione a consentire la piena utilizzazione o, addirittura, l'arricchimento del patrimonio professionale acquisito dal lavoratore nella fase pregressa del rapporto".

⁴³ Corte di Cassazione, sentenza 20 settembre 1990 n. 9584: "Ai fini della valutazione della legittimità dell'esercizio dello *jus variandi* da parte del datore di lavoro, l'accertamento in ordine alla sussistenza o meno di un rapporto di equivalenza fra le nuove mansioni e quelle di provenienza, pur dovendo prescindere dalla circostanza dell'esercizio precedente di un'attività caratterizzata da un certo potere autoritativo e di controllo nei confronti di altri lavoratori, va effettuato alla stregua della posizione professionale raggiunta dal dipendente e della idoneità del nuovo incarico a consentire l'accrescimento del patrimonio professionale con analogo possibilità di progressione nella carriera".

⁴⁴ Con la sentenza n. 7755/98, le Sezioni Unite hanno enunciato il seguente principio di diritto: "In caso di sopravvenuta infermità permanente del lavoratore, l'impossibilità della prestazione lavorativa quale giustificato motivo di recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro subordinato (artt. 1 e 3 legge n. 604 del 1966 e artt. 1463 e 1464 cod. civ.) non è ravvisabile per effetto della sola inesigibilità dell'attività attualmente svolta dal prestatore di lavoro, perché può essere esclusa dalla possibilità di adibire il lavoratore ad una diversa attività, che sia riconducibile - alla stregua di un'interpretazione del contratto secondo buona fede - alle mansioni attualmente assegnate o a quelle equivalenti (art. 2103 cod. civ.) o, se ciò è impossibile, a mansioni inferiori, purché tale diversa attività sia utilizzabile nell'impresa, secondo l'assetto organizzativo insindacabilmente stabilito dall'imprenditore".

In questa malaugurata ipotesi, anzi, il licenziamento, oltre ad essere legittimo e giustificato, sarebbe, addirittura, doveroso per il datore di lavoro, che, una volta a conoscenza dell'inidoneità del dipendente, non può far finta di ignorare la situazione, e continuare ad adibirlo alle solite mansioni giudicate inidonee, rischiando di metterne a repentaglio la salute, anche se tale scelta fosse dettata dal nobile fine di non fargli perdere il posto⁴⁵.

L'art. 2087⁴⁶ cod. civ., infatti, così come interpretato alla luce dell'art. 32⁴⁷ Cost., gli impone un preciso obbligo di sottrarre, non solo i lavoratori "collettivamente intesi" da mansioni o lavorazioni oggettivamente morbigena, ma anche il singolo lavoratore da mansioni soggettivamente pregiudizievoli per il suo stato di salute⁴⁸; obbligo che, se violato, potrebbe dar luogo a responsabilità⁴⁹ civile di natura risarcitoria per danno biologico, nonché a responsabilità penale⁵⁰ per lesioni colpose ex artt. 590 e 583 cod. pen. e al conseguente risarcimento dei danni morali⁵¹ ex art. 2059 cod. civ.⁵².

⁴⁵ Corte di Cassazione, sentenza del 3 luglio 1997 n. 5961: "È soggetto a responsabilità risarcitoria per violazione dell'art. 2087 c.c. il datore di lavoro che, consapevole dello stato di malattia del lavoratore, continui ad adibirlo a mansioni che sebbene corrispondenti alla sua qualifica siano suscettibili - per la loro natura e per lo specifico impegno (fisico e mentale) - di metterne in pericolo la salute. L'esigenza di tutelare in via privilegiata la salute del lavoratore alla stregua dell'art. 2087 c.c. e la doverosità di una interpretazione del contratto di lavoro alla luce del principio di correttezza e buona fede, di cui all'art. 1375 c.c. - che funge da parametro di valutazione comparativa degli interessi sostanziali delle parti contrattuali - inducono a ritenere che il datore di lavoro debba adibire il lavoratore, affetto da infermità suscettibili di aggravamento a seguito dell'attività svolta, ad altre mansioni compatibili con la sua residua capacità lavorativa, sempre che ciò sia reso possibile dall'assetto organizzativo dell'impresa, che consenta un'agevole sostituzione con altro dipendente nei compiti più usuranti. Quando ciò non sia possibile, il datore di lavoro può far valere l'infermità del dipendente quale titolo legittimante il recesso ed addurre l'impossibilità della prestazione per inidoneità fisica - in applicazione del generale principio codicistico dettato dall'art. 1464 c.c. - configurandosi un giustificato motivo oggettivo di recesso per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa, e restando in ogni caso vietata la permanenza del lavoratore in mansioni pregiudizievoli al suo stato di salute. I principi di correttezza e di buona fede che devono presiedere all'esecuzione del contratto di lavoro ai sensi dell'art. 1375 c.c., richiedono - in ossequio a quanto imposto dall'art. 2087 c.c. - che il datore di lavoro, a conoscenza di un'infermità del lavoratore incompatibile con le mansioni affidategli, deve mettere in atto tutte le misure a tutela dell'integrità psico-fisica del suo dipendente, incorrendo conseguentemente in responsabilità per danni alla salute che il dipendente stesso abbia subito per essere stato indotto a continuare un'attività lavorativa che, per la sua natura e le concrete modalità di svolgimento, sia suscettibile di determinare un aggravamento delle sue già precarie condizioni di salute".

⁴⁶ Art. 2087 cod. civ. (Tutela delle condizioni di lavoro): "L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro".

⁴⁷ L'art. 32 Cost. è riportato nella nota 39.

⁴⁸ In tal senso Meucci, in MEUCCI M., *L'obbligo datoriale di sottrarre il lavoratore da mansioni pregiudizievoli per la salute*, <http://www.lidap.it/Mob2.html>; e MEUCCI M., *Inosservanza dell'obbligo di sottrarre il lavoratore da mansioni pregiudizievoli per la salute, illegittimità del licenziamento per superamento del compito e reato di lesioni colpose*, http://www.digilander.libero.it/dirittodellavoro/demansionamento_nuovo.html. Una simile interpretazione sembrava essere sostenuta, tra l'altro, già da Ghera nel 1982. Cfr. GHERA E., *Diritto del lavoro*, Cacucci editore, Bari, 1982, pp. 172 e ss.

⁴⁹ Oltre che dall'art. 2087 cod. civ., un'eventuale responsabilità del datore potrebbe discendere anche dalla violazione dell'obbligo impostogli dall'art. 4, comma 5, lettera c), d. lgs. 19 settembre 1994 n. 626, di affidare al lavoratore mansioni sicure in relazione al suo stato di salute, nel quale vanno, senz'altro, comprese

I rapporti tra responsabilità *ex art.* 2087 cod. civ. e legittimità del licenziamento sono stati delineati nella sentenza del 13 dicembre 2000 n. 15688⁵³. In essa, infatti, la Suprema Corte di Cassazione ha puntualizzato che:

“Ai fini della responsabilità ex art. 2087 cod. civ. il datore di lavoro, che abbia acquisito conoscenza della malattia del lavoratore, suscettibile, con valutazione prognostica, di probabile od anche solo possibile ingravescenza oltre i limiti della sua naturale evoluzione negativa, e perciò tendente all’inidoneità alle mansioni affidategli, in ragione delle modalità di espletamento delle stesse, è legittimato al licenziamento solo previo accertamento di fatto, insindacabile in sede di giudizio di legittimità, ove congruamente e logicamente motivato, della sopraggiunta incompatibilità del dipendente alle mansioni e quindi dell’impossibilità di mantenimento del posto di lavoro in relazione al pregiudizio, da valutarci in termini di certezza o anche di rilevante probabilità di aggravamento delle sue condizioni di salute per effetto dell’attività lavorativa in concreto svolta”.

Chiaramente, il lavoratore potrà pure contestare giudizialmente il provvedimento di recesso, qualora lo ritenesse ingiustificato e illegittimo: in tal caso, però, sarà onerato di provare l’esistenza in azienda della specifica mansione ignorata dall’imprenditore, mentre a quest’ultimo spetterà, al contrario, l’onere di dimostrare che il licenziamento sia stato il rimedio estremo, cui si è fatto ricorso dopo aver verificato che, nell’azienda, così come organizzata, non sussistevano mansioni adatte all’invalido licenziato.

4. – La normativizzazione dell’indirizzo giurisprudenziale.

I principi di diritto, fissati dalle Sezioni Unite della Suprema Corte in tema di “inidoneità del lavoratore allo svolgimento delle proprie mansioni per sopravvenu-

anche le sue ipotetiche disabilità acquisite. Secondo tale disposizione, infatti, il datore di lavoro “nell’affidare i compiti ai lavoratori deve tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e sicurezza”.

⁵⁰ Corte Costituzionale, sentenza 18 luglio 1991 n. 356: “L’accertamento che l’infortunio sul lavoro o la malattia professionale sono stati determinati da negligenza o inosservanza delle disposizioni di legge e quindi dei doveri posti dallo stesso art. 2087 c.c., implica l’affermazione dell’esistenza nel fatto degli estremi costitutivi del reato di lesioni colpose ex artt. 590 e 583 c.p.”.

⁵¹ Corte di Cassazione, sentenza 20 aprile 1998 n. 4012: “Nel danno sopportato dal lavoratore in conseguenza della mancata osservanza da parte del datore di lavoro degli obblighi di sicurezza impostigli dall’art. 2087 cod. civ., rientra anche il danno morale quante volte da quell’inosservanza siano derivate al dipendente lesioni personali o uno stato di malattia, acquisendo in tal caso la condotta del datore anche un rilievo penale che giustifica l’attribuzione del risarcimento ex art. 2059 cod. civ.”.

⁵² Art. 2059 cod. civ. (Danni non patrimoniali), infatti: “Il danno non patrimoniale deve essere risarcito solo nei casi determinati dalla legge”. L’art. 2059 cod. civ. va rapportato con il secondo comma dell’art. 185 cod. pen. (Restituzioni e risarcimento del danno), che dispone: “Ogni reato, che abbia cagionato un danno patrimoniale o non patrimoniale, obbliga al risarcimento il colpevole e le persone che, a norma delle leggi civili, debbono rispondere per il fatto di lui”.

⁵³ Il testo integrale di questa sentenza è riportato in appendice.

ta infermità permanente”, sono stati richiamati e tradotti in norma nella legge 12 marzo 1999 n. 68, intitolata “*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*”.

Questo provvedimento, difatti, oltre a dettare disposizioni dirette a facilitare l’ingresso degli invalidi nel mondo del lavoro, si occupa anche dei lavoratori divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in seguito ad un evento morboso subito dopo l’assunzione, nel tentativo di impedirne la fuoriuscita dal mercato del lavoro, o, laddove ciò non sia possibile, di agevolarne il reinserimento lavorativo.

Le previsioni sono, comunque, meramente incidentali.

Non è stato predisposto, cioè, un apposito articolo autonomo per questa specifica categoria di soggetti, che è contemplata, al contrario, in due sole disposizioni, contenute l’una nel comma 7 dell’art. 1, intitolato “*Collocamento dei disabili*”, e l’altra nel comma 4 dell’art. 4, dedicato ai “*Criteri di computo della quota di riserva*”; disposizioni che, indubbiamente, per l’inopportuna scelta sistematica, e per il modo in cui sono formulate, non si armonizzano molto, né tra loro, né col contesto discorsivo in cui ciascuna di esse è inserita, con la conseguenza di suscitare di continuo notevoli perplessità di ordine interpretativo ed applicativo. Basti pensare che il Ministero del Lavoro è intervenuto già più di una volta in argomento, in particolare con le circolari n. 4/2000⁵⁴ e n. 41/2000⁵⁵, per dare i necessari ragguagli agli addetti ai lavori.

Oltre che con le precisazioni espresse nelle circolari esplicative ora menzionate, il contenuto dei due commi anzidetti va integrato, naturalmente, pure con le ulteriori statuizioni specificate nel successivo Regolamento di esecuzione della legge 12 marzo 1999 n. 68, approvato con D.P.R. 10 ottobre 2000 n. 333, e, più esattamente, con quanto previsto nei commi 2, 3 e 4 dell’art. 3, intitolato “*Modalità di computo della quota di riserva. Esclusioni*”.

Prima di procedere, però, all’illustrazione del tipo di tutela accordata ai lavoratori divenuti disabili dopo l’assunzione, così come emerge dalla lettura coordinata delle norme ed istruzioni ministeriali innanzi citate, appare opportuno anticipare brevemente i contenuti della legge n. 68/99, descrivendone pure la cornice storico-culturale in cui essa s’inquadra, e le previsioni integrative apportate dalla cd. legge Biagi.

⁵⁴ MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE, DIREZIONE GENERALE PER L’IMPIEGO, DIVISIONE III, Circolare 17 gennaio 2000 n. 4 (Oggetto: *Iniziali indicazioni per l’attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68, recante: “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”*).

⁵⁵ MINISTERO DEL LAVORO, Circolare 26 giugno 2000 n. 41 (Oggetto: *Assunzioni obbligatorie. Ulteriori indicazioni per l’applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68. Integrazione delle circolari n. 4/2000 e 36/2000*).

Capitolo II

LA PROTEZIONE LEGISLATIVA DEI DISABILI NEL MONDO DEL LAVORO

1. – Inquadramento storico-normativo della legge 12 marzo 1999 n. 68.

La legge n. 68, contenente “*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*”, è stata approvata il 12 marzo 1999 con l’espressa finalità di promuovere l’inserimento e l’integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato.

Essa è entrata pienamente in vigore, però, trecento giorni dopo la sua pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale, e, cioè, in data 18 gennaio 2000, allo scopo di dare agli uffici interessati la possibilità di adeguarsi alla sua portata innovativa, predisponendo tutti gli strumenti operativi idonei ad un suo corretto funzionamento.

Non va assolutamente dimenticato, infatti, che questo provvedimento è stato varato subito dopo il decreto legislativo 23 dicembre 1997 n. 469, intitolato “*Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell’articolo 1 della legge 1997, n. 59*”, e, quindi, quasi contestualmente alla “regionalizzazione” della funzione del collocamento ed alla riorganizzazione dei servizi per l’impiego, riformando integralmente la materia del collocamento obbligatorio, precedentemente regolamentata dalla legge 2 aprile 1968 n. 482¹.

In effetti, quest’ultima disciplina, emanata in attuazione dei principi contenuti negli artt. 3² e 38³ della nostra Carta Costituzionale, aveva cominciato a pale-

¹ Ovviamente, sui tempi di attuazione della riforma hanno inciso anche la rivisitazione dei servizi sociali, educativi e formativi (d. lgs. n. 112/98), ed il potenziamento del ruolo degli enti locali nella programmazione socio-sanitaria (l. n. 419/98), avvenuti poco prima della sua approvazione, nonché i successivi processi di adeguamento al nuovo assetto dell’assistenza sociale proposto dalla legge quadro n. 328/00, e la riforma del titolo V della Costituzione, che ha definito nuovi equilibri tra centro e periferia.

² Art. 3 Cost.: “*Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, senza distinzioni di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e*

sare tutta la sua inefficacia già pochi anni dopo la sua entrata in vigore, quando ci si era accorti che, basandosi fondamentalmente sull'imposizione e sull'assistenzialismo, senza tener conto delle "capacità residue" del disabile, difficilmente si riusciva ad inserirlo e ad integrarlo nel circuito produttivo⁴.

Il problema non riguardava esclusivamente il nostro Paese, ma era diffuso in maniera generalizzata anche all'estero, tant'è vero che, nel corso degli anni, l'esclusione dei disabili dal mercato del lavoro è stata ripetutamente additata come una delle peggiori condizioni da contrastare con tutti i mezzi, anche attraverso la comprensione dei diritti, dei bisogni e delle potenzialità di tali persone⁵, in numerosi documenti di rilevanza internazionale. Si pensi, per citare qualche esempio:

- alla Convenzione n. 159 sul reinserimento professionale e sull'occupazione dei disabili, adottata il 20 giugno 1983 dall'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL);
- alla Raccomandazione 86/379/CEE sull'occupazione dei minorati nella Comunità, adottata dal Consiglio in data 24 luglio 1986;
- alla Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori del 9 dicembre 1989, secondo la quale ogni disabile, indipendentemente dall'origine e dalla natura del suo handicap, deve poter beneficiare di misure aggiuntive concrete miranti a favorire il suo inserimento professionale e sociale;
- alla Risoluzione adottata dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite in data 20 dicembre 1993, contenente "*Norme standard per la parità di opportunità per i disabili*", e, cioè, una serie di raccomandazioni ai governi di adottare politiche dirette ad ottenere l'uguaglianza dei diritti e delle opportunità per le persone disabili;
- alla Risoluzione del Consiglio europeo del 20 dicembre 1996, che raccomanda di risolvere le problematiche riguardanti i disabili nell'ambito delle politiche generali, secondo l'approccio del "*mainstreaming*"⁶, esortando, con specifico riferimento al settore dell'occupazione, ad abbandonare l'ottica dell'assistenza totale e l'idea delle strutture separate pensate appositamente per sopperire alle esigenze dei disabili, per passare ad una politica

l'uguaglianza 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".

³ L'art. 38 Cost. è riportato nel capitolo primo, *sub* nota 10.

⁴ Per l'accesso al collocamento obbligatorio, l'interessato doveva esibire solamente il certificato d'invalidità attestante la riduzione della sua capacità lavorativa in una percentuale pari a quella richiesta dalla legge nel caso di specie, senza dare alcuna informazione sulle sue rimanenti abilità, necessaria per reperirgli una collocazione utile e gratificante. Per questa ragione, quindi, ma anche per altre disfunzioni - come, per esempio, la mancata conoscenza, da parte degli operatori degli Uffici di collocamento, delle posizioni di lavoro disponibili nelle aziende - il numero di avviamenti che andava a buon fine era davvero minimo, e riguardava soprattutto gli invalidi con deficit lievi, o, addirittura, i falsi invalidi.

⁵ Cfr. MARONI R., *Il progetto ICF in Italia*, <http://www.welfare.gov.it>.

⁶ Prevedendo, cioè, direttamente, all'interno di ciascun settore, interventi che tengano conto anche dei bisogni dei disabili.

che li porti gradualmente alla diminuzione della dipendenza dal sussidio e dall'assistenzialismo totale, attraverso la proposizione di iniziative che ne promuovano l'integrazione nel lavoro aperto.

Questi atti hanno esercitato un notevole influsso sul nostro Legislatore, che, dopo aver emanato, nel 1992, la legge n. 104, intitolata "*Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*", che si può definire una vera e propria Carta dei diritti delle persone con handicap⁷, è intervenuto poi, specificamente nel settore del lavoro, con la già citata legge 12 marzo 1999 n. 68, per innovare il sistema di ingresso dei disabili nel mercato del lavoro, così come invocato ed auspicato da tempo da più parti.

2. – La necessità dell'accertamento delle condizioni di disabilità per l'attuazione del collocamento mirato.

Con la legge n. 68/99 si assiste, innanzitutto, ad un ribaltamento di prospettiva che, partendo da un'idea del disabile del tutto opposta rispetto a quella passata, lo percepisce in chiave positiva, ponendo grande attenzione alle funzioni che gli sono residue, piuttosto che a quelle perse, in modo da mettere in luce e valorizzare appieno le attività che egli può ancora svolgere⁸.

Per poter accedere al sistema d'inserimento lavorativo da essa previsto, basato esplicitamente sulla logica del collocamento mirato⁹, non è sufficiente, infatti, che il disoccupato rientri in una delle categorie indicate alle lettere a), b), c) e d) dell'art. 1, dimostrando di essere:

- invalido civile con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%¹⁰, o, più precisamente, come riportato nel testo della legge n. 68/99¹¹,

⁷ Oltre a riformare alcuni diritti già formulati in precedenti leggi (per esempio, diritto all'inserimento e all'integrazione sociale; diritto all'educazione, all'istruzione e all'integrazione scolastica; diritto all'eliminazione o superamento delle barriere architettoniche; ecc.), la legge 5 febbraio 1992 n. 104 assicura la formazione professionale a tutti gli handicappati (art. 17), ed estende il diritto al collocamento obbligatorio pure agli handicappati psichici (art. 19). Nel delineare, quindi, in maniera chiara ed articolata gli interventi a sostegno dell'inserimento e dell'integrazione dei portatori di handicap, essa ha praticamente stabilito i seguenti principi fondamentali: a) il reinserimento nella vita sociale e lavorativa deve essere preferito all'assistenza; b) la persona va valutata nel suo insieme al fine di valorizzare le sue abilità, ovvero le sue capacità residue.

⁸ Trasformandolo, così, in una persona "diversamente abile", e, quindi, ancora utile, tanto dal suo punto di vista strettamente personale, che dal punto di vista della società, di cui egli deve essere e sentirsi parte integrante.

⁹ Come precisa l'art. 2 l. n. 68/99: "*Per collocamento mirato dei disabili si intende quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione*". La finalità perseguita, quindi, è quella di inserire la persona giusta al posto giusto, previa valutazione adeguata delle sue abilità psico-fisiche, delle sue competenze professionali e delle sue potenzialità.

¹⁰ Logicamente, il riconoscimento di invalido civile non riguarda soltanto le persone in età lavorativa, ma anche i minori e gli anziani, ai quali le infermità non riducono le capacità di lavoro, ma cagionano "difficoltà

persona in età lavorativa affetta da minorazione fisica, psichica o sensoriale oppure portatore di handicap intellettivo con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile¹²;

persistenti a svolgere i compiti e le funzioni della propria età". Per la legge (art. 2 l. n. 118/71), infatti, l'invalido civile è il cittadino che, in conseguenza di un'infermità fisica, psichica o sensoriale, riporta un danno funzionale permanente che gli causa: a) difficoltà persistenti a svolgere compiti e funzioni della propria età, se si tratta di soggetto infradiciottenne o ultrasessantacinquenne b) riduzione della capacità lavorativa superiore al 33%, se si tratta di soggetto in età lavorativa, e, cioè, in età compresa tra i 18 e i 65 anni. Conseguentemente, la persona menomata con una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 33% non può considerarsi invalida civile. L'invalidità civile non misura, ovviamente, la gravità di una malattia, ma valuta di quanto una determinata malattia (o, più precisamente, l'esito permanente conseguito ad una certa infermità) riduce la capacità lavorativa negli individui di età compresa tra i 18 e i 65 anni, oppure la capacità di svolgere i compiti e le funzioni della propria età negli individui infradiciottenni e negli ultrasessantacinquenni. Per accertare il grado d'invalidità (o, più precisamente, la riduzione della capacità lavorativa) di una persona, le Commissioni sanitarie valutano gli esiti permanenti delle infermità facendo riferimento alla tabella indicativa approvata con D.M. 5 febbraio 1992. La tabella è correlata ad un elenco di infermità ben individuate, per ciascuna delle quali indica la percentuale d'invalidità, o, meglio, il grado di riduzione della capacità lavorativa generica. Se la menomazione del soggetto va ad incidere anche sulla sua capacità lavorativa specifica, la percentuale riportata in tabella può essere aumentata o diminuita, a discrezione della Commissione, fino a un massimo di 5 punti. L'art. 24 (*Delega al Governo per il riordino degli emolumenti derivanti da invalidità civile, cecità e sordomutismo*), della legge 8 novembre 2000, n. 328 (*"Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali"*) recita: "1. - Il Governo è delegato ad emanare, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, nel rispetto del principio della separazione tra spesa assistenziale e spesa previdenziale, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un decreto legislativo recante norme per il riordino degli assegni e delle indennità spettanti ai sensi delle leggi 10 febbraio 1962, n. 66, 26 maggio 1970, n. 381, 27 maggio 1970, n. 382, 30 marzo 1971, n. 118, e 11 febbraio 1980, n. 18, e successive modificazioni, sulla base dei seguenti principi e criteri direttivi: ... omissis; h) revisione e snellimento delle procedure relative all'accertamento dell'invalidità civile e alla concessione delle prestazioni spettanti, secondo il principio della unificazione delle competenze, anche prevedendo l'istituzione di uno sportello unico; revisione dei criteri e dei requisiti che danno titolo alle prestazioni di cui al presente articolo, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, dal decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 157, nonché dalla Classificazione internazionale dei disturbi, disabilità ed handicap - *International classification of impairments, disabilities and handicaps (ICIDH)*, adottata dall'Organizzazione mondiale della sanità; definizioni delle modalità per la verifica della sussistenza dei requisiti medesimi... Omissis."

¹¹ Art. 1, comma 1, lettera a).

¹² Gli accertamenti sanitari relativi al riconoscimento dello stato di invalido civile, di cieco civile e di sordomuto sono effettuati dalle Commissioni mediche che operano nell'ambito delle Aziende USL (art. 1, comma 2, l. n. 295/90 e disp. coord. D.M. n. 387/91). Tali Commissioni, denominate anche Commissioni di I istanza, sono composte da un presidente specialista in medicina legale, e da altri due medici (di cui uno scelto prioritariamente tra gli specialisti in medicina del lavoro). La domanda va presentata alla Azienda USL di residenza. L'accertamento per il riconoscimento dell'invalidità civile viene effettuato sulla base della documentazione esibita, dell'esame obiettivo e della diagnosi conclusiva. Al termine delle indagini, la Commissione redige un verbale ove attesta la percentuale d'invalidità (riduzione della capacità lavorativa) riscontrata. Il verbale viene inviato prima alla Commissione medica periferica del Ministero del Tesoro per un'ulteriore verifica da attuarsi entro 60 giorni, e, poi, al termine, al diretto interessato. Contro i verbali emessi dalle Commissioni mediche ASL o delle Commissioni mediche periferiche, e, quindi, per gli aspetti sanitari legati alla valutazione ricevuta, fino al 31 dicembre 2004 è ammesso ricorso alla Commissione medica superiore e di invalidità civile presso il Ministero del Tesoro (Roma), da presentare entro 60 giorni dalla notifica ricevuta. Decorso inutilmente il termine di 180 giorni, senza che la Commissione si sia pronunciata, l'interessato avrà la possibilità di far valere le sue ragioni davanti al Giudice ordinario. Dal primo gennaio 2005, queste modalità d'impugnazione non saranno, però, più esperibili. Per effetto dell'art. 42, comma 3, l. n. 326/03, infatti, da tale data in poi, contro la valutazione delle Commissioni ASL non sarà più possibile proporre il ricorso amministrativo, ma solo il ricorso giudiziale entro sei mesi dal ricevimento del verbale. Le commissioni mediche per l'accertamento dell'in-

- invalido del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33% accertata dall'Inail¹³;
- non vedente¹⁴, cioè persona colpita da cecità assoluta o con un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi, con eventuale correzione¹⁵;
- sordomuto¹⁶, cioè persona colpita da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata¹⁷;
- invalido di guerra, invalido civile di guerra o invalido per servizio con minorazione rientrante in una delle categorie comprese fra la prima e l'ottava di quelle previste nelle tabelle allegate al T.U. approvato con D.P.R. 23 dicembre 1978 n. 915 e successive modificazioni;

ma occorre anche sottoporsi preventivamente al cosiddetto "accertamento delle condizioni di disabilità"¹⁸, cioè, ad un esame preordinato sostanzialmente all'individuazione di elementi da fornire al Comitato tecnico, per permettergli di svolgere adeguatamente i propri compiti¹⁹, consistenti, appunto, nel valutare le resi-

validità civile, integrate, ai sensi dell'art. 4 l. n. 104/92, da un operatore sociale e da un esperto nei casi da esaminare in servizio presso l'USL, sono competenti a compiere gli accertamenti in tema di handicap indicati nello stesso art. 4 (e, dall'entrata in vigore della legge n. 68/99, anche l'accertamento delle condizioni di disabilità degli invalidi civili, dei ciechi e dei sordomuti, richiesto per accedere al sistema d'inserimento mirato da essa previsto. Vedi nota 22). Il D.P.R. n. 698/94, intitolato "*Regolamento recante norme sul riordinamento dei procedimenti in materia di riconoscimento delle minorazioni civili e sulla concessione dei benefici economici*" ha previsto un modello unico di istanza per l'accertamento dell'invalidità civile (di competenza della Commissione medica USL di I istanza) e per la valutazione della situazione di handicap (di competenza della Commissione integrata ex art. 4 l. n. 104/92). A differenza del giudizio delle Commissioni mediche per l'accertamento dell'invalidità civile, il giudizio delle Commissioni integrate non si esprime mai in termini percentuali.

¹³ Art. 1, comma 1, lettera b).

¹⁴ Art. 1, comma 1, lettera c). L'accertamento dello stato di cieco civile è svolto dalle Commissioni mediche specificate nella nota 12.

¹⁵ Art. 1, comma 2.

¹⁶ Art. 1, comma 1, lettera c). L'accertamento dello stato di sordomuto è svolto dalle Commissioni mediche specificate nella nota 12.

¹⁷ Art. 1, comma 2.

¹⁸ Art. 1, comma 4.

¹⁹ Il Comitato tecnico è stato istituito dalla legge n. 68/99, che ha apportato modifiche aggiuntive all'art. 6, comma 3, d. lg.vo n. 469/97 ("*Conferimento alle Regioni e agli Enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'articolo 1 della legge 15 marzo 1997, n.59*"), proprio allo scopo di assicurare l'effettiva attuazione del collocamento mirato (vedi nota 9). L'art. 6, comma 2, lettera b), l. n. 68/99 dispone, infatti, che, all'interno del competente organismo provinciale (commissione provinciale unica tripartita), "*... è previsto un comitato tecnico composto da funzionari ed esperti del settore sociale e medico-legale e degli organismi individuati dalle regioni... con particolare riferimento alla materia delle inabilità, con compiti relativi alla valutazione delle residue capacità lavorative, alla definizione degli strumenti e delle prestazioni atti all'inserimento e alla predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di inabilità...*". In ordine a tale previsione, vale la pena ricordare che la I Commissione della Camera (Affari costituzionali, della Presidenza del Consiglio e interni), nell'esprimere parere favorevole sulla proposta di legge C. 4110A, che modificava la precedente, aggiungendo anche tale disposizione, rilevò che "*... l'attribuzione ad un comitato tecnico costituito in seno alla commissione provinciale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469 dei compiti di valutazione delle inabilità e delle residue capacità lavorative appare in contraddizione rispetto a quanto previsto dall'articolo 1, comma 4, del provvedimento in esame, ove il potere di accertamento delle condizioni di disabilità è, invece, assegnato alle commissioni mediche di cui all'artico-*

due capacità lavorative degli invalidi disoccupati aspiranti ad un'occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, nonché nel definire le prestazioni e gli strumenti idonei all'inserimento, e nel predisporre (successivamente all'avviamento) gli eventuali controlli periodici sulla permanenza delle condizioni d'inabilità²⁰.

Per espressa volontà legislativa, l'accertamento delle condizioni di disabilità²¹ è compiuto dalle Commissioni integrate per l'accertamento dell'handicap previste dall'art. 4 della legge n. 104/92²² (qualora si tratti d'invalidi civili, non vedenti o sordomuti), oppure dall'Inail²³ (nel caso degli invalidi di lavoro), e va svolto, anche in più fasi temporali sequenziali, contestualmente²⁴ all'accertamento dell'invalidità²⁵, secondo i criteri e le modalità indicati nell'art. 5 D.P.C.M. 13 gennaio 2000²⁶, denominato "*Atto d'indirizzo e coordinamento in materia di collocamento obbligatorio dei disabili, a norma dell'art. 1, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68*".

lo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Valuti, pertanto, la Commissione di merito l'opportunità di inserire, dopo le parole 'residue capacità lavorative', le parole 'come accertate, ai sensi dell'articolo 1, comma 4, della presente legge, dalle commissioni di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104', in modo da evidenziare che alle commissioni mediche compete un potere di accertamento in base alle cui risultanze il comitato tecnico provinciale provvede, poi, alla valutazione delle inabilità e delle residue capacità lavorative con poteri di certificazione legale, e non medica". SERVIZIO STUDI CAMERA DEI DEPUTATI (a cura di), Norme per il diritto al lavoro dei disabili, Lavori preparatori della legge 12 marzo 1999, n. 68, XIII legislatura, marzo 1999. Il parere è consultabile pure sul sito http://www.camera.it/_dati/leg13/lavori/stampati/sk4500/pareri/41100a.htm.

²⁰ Di competenza delle Commissioni di accertamento della disabilità (art. 1, comma 1, D.P.C.M. 13 gennaio 2000).

²¹ E, successivamente all'avviamento, i controlli periodici sulla permanenza dello stato invalidante predisposti dal Comitato tecnico.

²² Art. 1, comma 4. La composizione delle commissioni integrate è descritta nella nota 12.

²³ Art. 1, comma 5.

²⁴ Successivamente all'entrata in vigore della legge n. 68/99, le richieste di accertamento dell'invalidità civile provenienti da istanti in età lavorativa (cioè, in età compresa tra i 15 e i 64 anni, o i 59 anni per le donne), anche se indirizzate solamente alle Commissioni mediche di I istanza delle ASL, dovrebbero automaticamente comportare, quindi, anche l'accertamento della condizioni di disabilità *ex art. 1, comma 4, l. n. 68/99*, da parte della Commissione integrata per l'accertamento dell'handicap dell'ASL.

²⁵ L'art. 1, comma 2, D.P.C.M. 13 gennaio 2000 fa riferimento esclusivamente alle minorazioni civili, ma, con Circolare del Ministero del Lavoro n. 66/2001, la procedura di accertamento dettata nel D.C.P.M. è stata estesa anche agli invalidi del lavoro. Vedi nota successiva.

²⁶ Cfr. art. 1, commi 4 e 5, l. n. 68/99 e art. 1 D.P.C.M. 13 gennaio 2000, come reinterpretrati dalla Circolare del Ministero del Lavoro, Direzione Generale per l'Impiego, 10 luglio 2001 n. 66 (Oggetto: *Assunzioni obbligatorie. Indicazioni operative in materia di accertamenti sanitari e di assegno di incollocabilità*), che, in proposito, ha evidenziato: "... l'articolo 1, commi 4, 5 e 6 della legge n. 68 del 1999 distingue in tre grandi gruppi (invalidi civili, invalidi del lavoro e invalidi di guerra e per servizio) la categoria dei lavoratori disabili, prevedendo espressamente l'applicazione della nuova disciplina di accertamento delineata con il D.P.C.M. 13 gennaio 2000, ai soli invalidi civili. Con riferimento agli invalidi del lavoro, la specifica previsione della legge n. 68 circoscrive in realtà tale distinzione al momento accertativo della disabilità, da effettuarsi secondo i criteri adottati nel testo unico in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, lasciando intatta la validità delle procedure conseguenti, definite dalla normativa di riforma e finalizzate alla realizzazione del collocamento mirato. In base a tale considerazione e nell'intento di allontanare i rischi di disparità tra gli iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio, le amministrazioni interessate hanno convenuto sull'opportunità che l'Inail... svolga l'accertamento dello stato invalidante ed il

Il D.P.C.M. descrive dettagliatamente l'attività delle Commissioni di accertamento, lasciando intendere, a proposito dei rapporti che devono intercorrere con il Comitato tecnico²⁷, che i due organismi devono operare in stretto contatto²⁸, fin dalla fase iniziale della procedura di accertamento²⁹.

controllo sulla permanenza di tale stato con criteri e modalità aderenti a quanto delineato nel citato D.P.C.M., articolando le relative scansioni procedurali, in quanto compatibili, sul modello così costruito...". Ai sensi dell'art. 1, comma 6, l'accertamento delle condizioni di disabilità degli invalidi di guerra, degli invalidi civili di guerra e degli invalidi per servizio di cui al comma 1, lettera d), va effettuato, invece, dagli organismi individuati dalle disposizioni del T.U. in materia di pensioni di guerra approvato con D.P.R. 23 dicembre 1978 n. 915 e successive modificazioni, senza tener conto dei criteri e delle modalità previste nel D.P.C.M. 13 gennaio 2000. Come chiarito, però, nella Circolare ministeriale poc'anzi menzionata: *"È tuttavia auspicabile, ferma restando la modalità di accertamento dello stato di disabilità, che i servizi preposti al collocamento si adoperino anche in questo caso per assicurare, nei limiti di quanto consentito dalla differenziazione dell'accertamento stesso, forme di collocamento mirato compatibili con i percorsi indicati dalla legge"*. Di recente, in Italia, è partita la sperimentazione, a livello regionale, della classificazione ICF nel campo delle politiche per l'occupazione, per la formazione e il lavoro dei disabili. Tale sperimentazione, che, per il momento, interessa ancora poche regioni, si prefigge d'introdurre nel nostro Paese la nuova classificazione internazionale del funzionamento della salute e della disabilità (ICF), adottata e pubblicata nel 2001 dall'Organizzazione mondiale della sanità. La classificazione ICF propone, in pratica, nuovi modelli e criteri per la valutazione delle potenzialità professionali delle persone, sulla base di fattori medici, sociali ed ambientali, con lo scopo di favorire l'occupazione di soggetti svantaggiati. Essa prospetta, infatti, un approccio alla disabilità del tutto nuovo, che, anziché guardare alle incapacità dell'aspirante lavoratore, rovescia i meccanismi di valutazione, per verificare le sue reali abilità e le concrete opportunità di lavoro che gli possono essere offerte. La sperimentazione comprende, logicamente, anche la formazione di alcune categorie di addetti ai lavori (per esempio, dirigenti di amministrazioni regionali e provinciali, responsabili ed altri operatori dei servizi per l'impiego, membri delle Commissioni di accertamento delle disabilità presso le AUSL, tutor aziendali, responsabili di cooperative sociali, rappresentanti di associazioni di disabili, ecc.).

²⁷ Antecedentemente al D.P.C.M. 13 gennaio 2000, la Circolare del Ministero del Lavoro, Direzione Generale per l'Impiego, 24 novembre 1999 n. 77 (Oggetto: *Legge 12 marzo 1999, n. 68, recante: "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"*, pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 68, - supplemento ordinario n. 57/L - . Modifiche alla disciplina del 2 aprile 1968, n. 482) aveva anticipato: *"Il relativo D.P.C.M. ... definisce le procedure delle visite sanitarie di accertamento nonché il sistema dei controlli circa la permanenza dello stato invalidante, ai fini dell'accesso alle misure di collocamento mirato, ed individua punti di contatto e profili distintivi tra le competenze delle predette Commissioni mediche, concentrate nella redazione della diagnosi medico-funzionale volta ad individuare la capacità globale del soggetto, e quelle del Comitato tecnico, organo operante presso le nuove commissioni provinciali previste dal decreto legislativo n. 469 del 1997, preposto all'individuazione concreta del percorso di inserimento lavorativo e alla predisposizione del sistema dei controlli sanitari, che sono effettuati dalle menzionate Commissioni"*.

²⁸ Ciò è ribadito anche nella prima relazione sullo stato di attuazione della legge n. 68/99, che, ai sensi dell'art. 21 l. n.68/99, il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali deve presentare ogni due anni al Parlamento, in cui si evidenzia: *"... Grande rilievo nel nuovo sistema assume il collegamento tra l'attività della Commissione di accertamento e quella del Comitato tecnico... Il funzionamento del nuovo assetto, che risulta tuttora non ottimizzato soprattutto nei meccanismi di comunicazione, sconta le iniziali difficoltà scaturite dalla concomitante necessità sia di istituire i nuovi organi decentrati da parte degli enti territoriali, sia di potenziare e integrare le Commissioni sanitarie secondo i moderni parametri, unitamente alla costituzione dei Comitati tecnici, indispensabili filtri per l'effettuazione del collocamento mirato... Preme sottolineare che l'attività di accertamento, nella sua accezione più ampia e comune, include sia le visite delle persone che richiedono per la prima volta l'iscrizione negli elenchi speciali, sia i controlli svolti in occasione dell'avviamento (si ricorda, tuttavia, che tale adempimento non è più obbligatorio, ma rimesso alla valutazione del Comitato tecnico) e quelli effettuati in ragione della gestione amministrativa e dunque dell'aggiornamento delle graduatorie secondo i nuovi parametri..."*. MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Prima relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68 ("Norme per il diritto al lavoro dei disabili")*, Centro riproduzione e stampa, Roma, Giugno 2002, parte II, p. 87. Per favorire il necessario raccordo tra l'attività della Commissione di accertamento e quella del Comitato tecnico, ed evitare che i suggerimenti

Nel riferire i compiti spettanti al primo, infatti, l'atto d'indirizzo e di coordinamento specifica, innanzitutto, che l'attività delle Commissioni di accertamento consiste nel formulare una diagnosi funzionale del soggetto che si esamina³⁰, descrivendo analiticamente, sulla base delle indicazioni contenute nella scheda socio-sanitaria e delle definizioni medico-scientifiche allegate allo stesso D.C.P.M.³¹, la compromissione funzionale del suo stato psico-fisico e sensoriale³², in modo da precisare, sia le conseguenze derivanti dalle sue minorazioni in rapporto all'apprendimento, alla vita di relazione e all'integrità lavorativa, che la sua capacità globale attuale e potenziale³³.

Proseguendo, lo stesso atto d'indirizzo e coordinamento spiega, però, che, per pervenire ad una diagnosi funzionale corretta, non ci si può limitare a raccogliere solamente i dati anamnestico-clinici del disabile in osservazione, e a valutare la sua documentazione medica preesistente, occorrendo, al contrario, verificarne anche il suo profilo socio-lavorativo, attraverso il reperimento di una serie di notizie utili ad individuare la posizione che egli occupa nel suo ambiente, e la sua situazione familiare, di scolarità e di lavoro³⁴.

Ed è proprio in rapporto a questo precipuo aspetto, da approfondire necessariamente in via preliminare, che si giustifica l'intervento del Comitato tecnico fin

contenuti nella relazione conclusiva possano essere immotivatamente disattesi dal Comitato tecnico, vanificando il lavoro degli organismi preposti all'accertamento della disabilità, forse, sarebbe opportuno integrare i Comitati tecnici con i sanitari delle AA.SS.LL. e dell'Inail. A tal proposito, si ricorda che la legge (articolo 6, comma 2, lettera b, legge n. 68/99) fissa unicamente i contenuti minimi della composizione dei Comitati tecnici, senza determinare il numero dei componenti esperti del settore sociale e medico-legale, e che, pertanto, la definitiva configurazione dei predetti organi collegiali è rimessa alla normativa regionale.

²⁹ "... *La diagnosi funzionale, che comprende l'analisi della compromissione funzionale dello stato psico-fisico e sensoriale del disabile e la definizione del profilo socio-lavorativo, impone, fin dalle prime fasi dell'accertamento, il colloquio con il Comitato tecnico per l'individuazione non del solo grado di disabilità, ma soprattutto della capacità globale della persona; ciò impone al tempo stesso approfondimento tecnico e accelerazione della procedura di accertamento, per assicurare l'espletamento dei passaggi funzionali e quindi l'efficacia del servizio...*". MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Prima relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68 ("Norme per il diritto al lavoro dei disabili")*, Centro riproduzione e stampa, Roma, Giugno 2002, parte III, p. 116.

³⁰ Art. 2 D.P.C.M.

³¹ Art. 5, comma 3, D.P.C.M.

³² Art. 5, comma 1, D.C.P.M.

³³ Art. 5, comma 4, D.P.C.M. La procedura di accertamento illustrata nel D.C.P.M. fa riferimento sostanzialmente agli invalidi civili. In merito all'attività di accertamento dell'Inail, la Circolare del Ministero del Lavoro n. 66/2001 citata nella nota 26 ha, tuttavia, chiarito che: "*L'Istituto utilizzerà... per l'individuazione della capacità globale del disabile, una scheda per la definizione delle capacità in linea con il predetto provvedimento (n.d.r. D.P.C.M.), curando la formulazione della diagnosi funzionale e la redazione della relazione conclusiva che contiene «suggerimenti in ordine ad eventuali forme di sostegno e strumenti tecnici necessari per l'inserimento o il mantenimento al lavoro della persona disabile», in aderenza agli indirizzi programmatici di cui all'articolo 24 del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 28. L'esito dell'accertamento costituirà oggetto di informativa ai Comitati tecnici preposti alla definizione del percorso d'inserimento al lavoro, ai sensi della legge n. 68*". L'accertamento è svolto dalle équipes multidisciplinari dell'Inail. In proposito, cfr. nota 144, riportata nel capitolo terzo.

³⁴ Art. 5, comma 2, D.P.C.M.

dal principio: per l'art. 4 D.P.C.M., infatti, le informazioni attinenti alla sfera socio-lavorativa del disabile, propedeutiche alla diagnosi funzionale, vanno acquisite in raccordo con tale organismo³⁵.

L'interazione con il Comitato tecnico dovrebbe sussistere, inoltre, anche nella fase finale dell'accertamento. E ciò, nonostante l'art. 6 D.P.C.M. non contenga alcun riferimento in tal senso. Questo articolo, infatti, dispone soltanto che la commissione di accertamento, entro quattro mesi dalla data della prima visita, deve redigere, sulla base delle risultanze derivanti dalla valutazione globale, una relazione conclusiva nella quale formula suggerimenti in ordine ad eventuali forme di sostegno e strumenti tecnici necessari per l'inserimento o il mantenimento del posto di lavoro. Come specificato, però, prima dal Ministero del Tesoro³⁶, e poi dal Ministero del Lavoro³⁷, questa relazione conclusiva va elaborata anch'essa in raccordo con il Comitato tecnico istituito a livello provinciale.

La presenza del Comitato tecnico fin dal momento della verifica delle condizioni di disabilità, di competenza delle Commissioni di accertamento, si spiega, logicamente, con la centralità del ruolo rivestito da questo organismo nel nuovo sistema d'inserimento lavorativo dei disabili³⁸.

³⁵ *“Il meccanismo che assicura la realizzazione del collocamento mirato rende indispensabile l'attivazione di sinergie tra gli organi rispettivamente responsabili delle singole fasi del procedimento: evidente è la necessità di un collegamento funzionale tra i Comitati tecnici, istituiti a livello provinciale, vere e proprie strutture di orientamento e di sostegno all'inserimento, e le Commissioni sanitarie integrate, di cui alla legge n.104 del 1992, competenti per l'accertamento della capacità globale, attuale e potenziale del soggetto, che concorrono, insieme al Comitato tecnico, alla ricostruzione del profilo socio-lavorativo del disabile”.* MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Prima relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68 (“Norme per il diritto al lavoro dei disabili”)*, Centro riproduzione e stampa, Roma, Giugno 2002, parte I, p. 3.

³⁶ MINISTERO DEL TESORO, Circolare n. 150/2001: *“La commissione A.S.L. di accertamento, in raccordo con il Comitato tecnico innanzi riferito, sulla base delle risultanze derivanti dalla definizione collegiale della valutazione delle condizioni di disabilità, formula una “relazione conclusiva” che, unitamente a tutta la documentazione acquisita e redatta nel corso della visita, è consegnata, in originale, agli uffici amministrativi dell'Azienda A.S.L., mentre copia degli stessi atti è trasmessa alle Commissioni mediche di verifica del Tesoro territorialmente competenti, per l'approvazione o la sospensione degli effetti degli accertamenti clinico-sanitari, ai sensi del comma 7, dell'art.1, della legge 15 ottobre 1990, n. 295”.*

³⁷ *“Il D.P.C.M 13 gennaio 2000 emanato a norma dell'articolo 1, comma 4, della legge n. 68, ha introdotto sostanziali modifiche nel modo di operare delle precedenti Commissioni di accertamento dell'invalidità. Infatti, accanto alla prassi consolidata della valutazione percentuale dello stato invalidante, l'accertamento come definito dal decreto è integrato da valutazioni atte a delineare, oltre alla diagnosi funzionale, anche il profilo socio-lavorativo della persona, per far sì che il giudizio globale si adatti allo scopo che la normativa si prefigge, cioè l'inserimento lavorativo ritagliato sulle effettive capacità e potenzialità del soggetto da avviare al lavoro. I suddetti accertamenti sanitari sono attribuiti alle Aziende Sanitarie Locali che li effettuano mediante le Commissioni mediche di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n.104, integrate da un operatore sociale o da un medico specialista, in relazione ai casi da esaminare. Le Commissioni, in raccordo con il Comitato tecnico, sulla base delle risultanze della definizione collegiale delle condizioni di disabilità, formulano una relazione conclusiva, contenente indicazioni di eventuali forme di sostegno o relative a strumenti tecnici che agevolino l'inserimento o consentano il mantenimento del posto di lavoro”.* MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Prima relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68 (“Norme per il diritto al lavoro dei disabili”)*, Centro riproduzione e stampa, Roma, Giugno 2002, parte II, p. 87.

³⁸ *“Dal quadro tracciato dalle Relazioni regionali emerge chiaramente la rilevanza del ruolo esercitato dal Comitato in tutti quegli interventi di politica del lavoro finalizzati, oltre che a rendere operante il collocamento mirato, a garantire una permanenza al lavoro del disabile la più lunga possibile e percorsi professiona-*

Non va assolutamente dimenticato, infatti, che il Comitato tecnico ha il compito³⁹ di predisporre la scheda professionale degli iscritti⁴⁰, ai fini del loro inserimento nella graduatoria e del loro avviamento, e che, nel redigere questa scheda, deve annotare, sia la natura e il grado delle minorazioni, che le valutazioni sulla capacità lavorativa globale del disabile, “*tenuto conto di quanto contenuto nella scheda socio-sanitaria rilasciata dalla Commissione integrata che effettua l'accertamento*”⁴¹.

Sono attribuite, inoltre, al Comitato tecnico, che “*si configura così quale fulcro delle procedure di collocamento nel favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro*”⁴², anche l'individuazione concreta del percorso di inserimento lavorativo⁴³, attraverso la già accennata definizione degli strumenti e delle prestazioni atti all'inserimento in considerazione delle abilità e delle inclinazioni del soggetto, nonché l'analisi delle caratteristiche dei posti disponibili e la programmazione dei controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di disabilità.

3. – Modalità di funzionamento della legge n. 68/99. Le convenzioni e le agevolazioni.

Chiarito il ruolo di “snodo essenziale” del Comitato tecnico⁴⁴, per delineare le reali modalità di funzionamento del nuovo sistema d'inserimento dei disabili, occorre esaminare le altre innovazioni introdotte dalla legge n. 68/99, evidenziando, innanzitutto, che tale legge si applica a tutti i datori⁴⁵, pubblici e privati, che hanno alle loro dipendenze almeno 15 lavoratori⁴⁶.

li di qualità comparabile a quella degli altri lavoratori”. MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Seconda relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”*, 2002-2003, Roma, Giugno 2004, parte II, p. 78.

³⁹ Art. 8 l. n. 68/99.

⁴⁰ O, più esattamente, di ciascun disoccupato aspirante ad un'occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, iscritto nell'apposito elenco tenuto dagli uffici provinciali competenti.

⁴¹ MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Prima relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68 (“Norme per il diritto al lavoro dei disabili”)*, Centro riproduzione e stampa, Roma, Giugno 2002, parte I, p. 32.

⁴² MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Prima relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68 (“Norme per il diritto al lavoro dei disabili”)*, Centro riproduzione e stampa, Roma, Giugno 2002, parte I, p. 32.

⁴³ MINISTERO DEL LAVORO, Circolare n. 77/99, cit. *sub nota* 27.

⁴⁴ Il Comitato tecnico è così definito in MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Seconda relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”*, 2002-2003, Roma, Giugno 2004, parte II, p. 78.

⁴⁵ Gli obblighi di assunzione sono sospesi nei confronti di quelle imprese che fruiscono della Cassa integrazione guadagni straordinaria, di quelle interessate da procedura di mobilità, ecc. (art. 3, comma 5, l. n. 68/99, e art. 4 d.p.r. n. 333/2000). I datori pubblici e privati che operano nel settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre, nonché dell'autotrasporto privato non sono tenuti ad osservare l'obbligo di assunzione per quanto concerne il personale viaggiante e navigante (art. 5, comma 2, prima parte, l. n. 68/99; art. 78, comma 9, l. n. 388/2000; art. 2 bis l. n. 27/2000). Anche le imprese che operano nel settore degli impianti a fune sono esenta-

Come specifica, infatti, l'art. 3:

“I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'art. 1 nella seguente misura: a) sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti; b) due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti; c) un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti”.

Ai fini dell'adempimento di tali obblighi, i datori di lavoro fanno capo agli “uffici competenti”, cioè, a quegli uffici a cui le Province affidano la gestione pratica del collocamento dei disabili, dopo averli individuati autonomamente, all'interno della propria organizzazione⁴⁷.

Come dispone, infatti, l'art. 6 della legge n. 68/99, che li ha istituiti, gli uffici competenti - in raccordo con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, secondo le specifiche competenze loro attribuite - provvedono all'attuazione del collocamento mirato, e, quindi:

- alla tenuta delle liste;
- alla programmazione, all'attuazione e alla verifica degli interventi volti a favorire l'inserimento occupazionale dei disabili;
- all'avviamento lavorativo degli stessi;

te dal predetto obbligo, in relazione al personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto (art. 5, comma 2, seconda parte, l. n. 68/99). Per i servizi di polizia, della protezione civile e della difesa nazionale, il collocamento dei disabili è previsto, invece, nei soli servizi amministrativi (art. 3, comma 4, l. n. 68/99). Questa disposizione è applicabile anche agli Istituti di vigilanza, cioè ai datori di lavoro privati che esercitano attività di vigilanza in virtù di decreto prefettizio, in quanto l'attività è assimilabile (nota Min. Lav. n. 1238/2001). Inoltre, i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che, a causa delle particolari condizioni della loro attività (per esempio, faticosità della prestazione lavorativa, pericolosità dell'attività e/o del modo in cui essa si svolge, assenza di mansioni compatibili con le condizioni di disabilità delle persone iscritte negli elenchi), non possono occupare l'intera quota di disabili, possono chiedere l'esonero parziale (art. 5, commi 4 e ss., l. n. 68/99; e D.M. 7 luglio 2000, n. 357). In caso di autorizzazione all'esonero parziale dall'obbligo di assunzione, le aziende devono versare al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, previsto dall'art. 14 l. n. 68/99 per il finanziamento dei programmi regionali d'inserimento lavorativo, un contributo di 12,91 euro al giorno per ciascuna unità non assunta.

⁴⁶ Per stabilire il numero di disabili da assumere (cd. quota di riserva), il calcolo dei dipendenti va effettuato senza sommare i lavoratori rientranti nelle categorie che l'art. 4 l. n. 68/99 e l'art. 3 D.P.R. n. 333/2000 escludono espressamente dal computo. Per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative e solo in caso di nuove assunzioni (art. 3, comma 3, l. n. 68/99).

⁴⁷ In genere, gli uffici cui spetta la gestione concreta del collocamento dei disabili sono situati presso i Centri per l'impiego dislocati sul territorio, ma le amministrazioni provinciali possono orientarsi anche in maniera diversa. Nella provincia di Frosinone, per esempio, l'organizzazione del servizio disabili è un po' più articolata. Questa amministrazione, infatti, ha distribuito le attività e le competenze relative alla gestione del collocamento dei disabili fra diversi uffici, affidando ai Centri per l'impiego la competenza in materia di iscrizione, ricezione e informatizzazione dei prospetti informativi, avviamento e stipula di convenzioni; la competenza in merito alle certificazioni ex art. 17 l. n. 68/99, alle autorizzazioni di esonero parziale, alle sospensioni ecc., è stata attribuita, invece, al Coordinamento provinciale. A Ferrara (Servizio Politiche del Lavoro - Ufficio inserimento lavorativo disabili) e a Modena (Servizio Politiche del Lavoro - Ufficio Collocamento Disabili), gli uffici competenti in materia di collocamento dei disabili sono dislocati presso il Servizio Politiche del Lavoro di queste Amministrazioni Provinciali.

- alla stipula delle convenzioni;
- al rilascio delle autorizzazioni, degli esoneri e delle compensazioni territoriali.

In altre parole, quindi, gli “uffici competenti” rappresentano un punto di riferimento, sia per i datori obbligati all’assunzione, che per i disabili in attesa di occupazione, ponendosi come tramite tra gli stessi.

I disabili che vogliono accedere al sistema d’inserimento lavorativo previsto dalla legge n. 68/99, infatti, debbono essere iscritti necessariamente nell’apposito elenco, con graduatoria unica, tenuto da questi uffici.

La domanda d’iscrizione va presentata all’ufficio provinciale competente, depositando pure tutta la documentazione comprovante il possesso dei requisiti richiesti per ottenerla, ed ogni altra certificazione utile per le valutazioni da effettuare. Non va dimenticato, infatti, che, per posizionare gli interessati nella graduatoria unica⁴⁸, l’ufficio competente deve tenere conto dei parametri di valutazione indicati nell’art. 9, commi 3, 4 e 5, D.P.R. n. 333/2000⁴⁹, e di altri criteri definiti eventualmente a livello regionale; e che, inoltre, è proprio in questa fase che il Comitato tecnico, sulla base delle notizie che riesce a reperire, predispone la scheda professionale descritta nel paragrafo precedente, analizzando pure le caratteristiche dei posti disponibili da assegnare.

Dal canto loro, i datori, nel momento in cui diventa operante nei loro confronti l’obbligo di assumere lavoratori disabili, debbono rivolgersi anch’essi agli uffici competenti, inoltrando la relativa richiesta di assunzione⁵⁰, che, a seconda dei casi, potrà essere nominativa⁵¹ o numerica⁵².

⁴⁸ La graduatoria è pubblica, ha validità annuale, ed è utilizzata per procedere agli avviamenti su base numerica. Vedi pure nota 52.

⁴⁹ Art. 9, commi 3, 4 e 5, D.P.R. 10 ottobre 2000 n. 333 (“Regolamento di esecuzione della legge 12 marzo 1999, n. 68, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili”): “3. - Ai fini della definizione da parte delle regioni, dell’attribuzione dei punteggi di valutazione degli elementi che concorrono alla formazione delle graduatorie, le regioni medesime, a norma di quanto previsto dall’articolo 8, comma 4, della legge n. 68 del 1999, tengono conto, prioritariamente, dei seguenti criteri generali: a) anzianità di iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio; b) condizione economica; c) carico familiare; d) difficoltà di locomozione nel territorio. 4. - Le regioni, in base alle singole esigenze locali, possono individuare ulteriori criteri rispetto a quelli di cui al comma 1.5. - Per le assunzioni presso datori di lavoro pubblici, i criteri che concorrono alla formazione delle graduatorie sono quelli indicati nella tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 1997, n. 246. Le regioni possono individuare ulteriori elementi di valutazione, su proposta del comitato tecnico...”.

⁵⁰ Art. 9, comma 1, l. n. 68/99.

⁵¹ La richiesta di assunzione è sempre nominativa per le cosiddette “organizzazioni di tendenza” (partiti politici, organizzazioni sindacali e sociali ed enti da essi promossi), ed è altresì nominativa per i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti (art. 7, comma 1, lettera a, l. n. 68/99). Per i datori di lavoro che occupano da 36 a 50 dipendenti, le richieste di avviamento possono essere nominative per il 50% delle assunzioni (art. 7, comma 1, lettera b, l. n. 68/99); per quelli che, invece, occupano oltre 50 dipendenti, la richiesta nominativa può riguardare il 60% delle assunzioni (art. 7, comma 1, lettera c, l. n. 68/99). Altre ipotesi di chiamata nominativa sono previste, inoltre, negli artt. 6 e 7 D.P.R. n. 333/2000.

⁵² Se l’assunzione è su base numerica, si fa riferimento alla graduatoria unica. In tal caso, prima si scelgono i disabili che hanno le caratteristiche specificate nelle offerte di lavoro, e, poi, relativamente a queste, si segue l’ordine della graduatoria. Nelle richieste di avviamento di questo tipo, infatti, è necessario indicare la

La richiesta non deve essere necessariamente formale.

Essa, infatti, si considera formulata anche tramite la semplice presentazione del prospetto informativo contenente il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili, che tali datori devono trasmettere periodicamente agli uffici competenti⁵³.

Anche la richiesta di stipulare una convenzione equivale a domanda di avviamento.

Le convenzioni rappresentano lo strumento ideato appositamente per favorire l'inserimento lavorativo dei disabili secondo la logica del collocamento mirato⁵⁴.

Esse vengono stipulate tra l'ufficio competente ed il datore di lavoro, sentito il Comitato tecnico, sulla base di un programma ben preciso, mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali.

Nelle convenzioni, infatti, vengono pattuiti i tempi e le modalità di assunzione che il datore s'impegna ad effettuare. Le parti possono concordare, per esempio, la facoltà di scegliere nominativamente il disabile da assumere anche al di fuori dei limiti consentiti dalla legge⁵⁵, la possibilità di svolgimento preventivo di un idoneo tirocinio, l'assunzione con contratto di lavoro a termine, o anche l'esperimento di un periodo di prova più lungo di quello previsto dallo specifico contratto collettivo.

La legge n. 68/99 indica tre specie diverse di convenzioni.

Le prime due sono contemplate nell'art. 11, rispettivamente nei commi 1 e 4.

Il modello di convenzione disciplinato nel comma 1 è di tipo generico, e, quindi, applicabile a tutte le forme di disabilità (convenzione d'inserimento lavorativo); il comma 4, al contrario, ipotizza un tipo di convenzione più adatto a situazioni di handicap particolarmente grave o comunque di difficile inserimento (convenzione di integrazione lavorativa).

categoria e la qualifica del lavoratore. Qualora non sia possibile evadere la richiesta del datore per mancanza di disabili in possesso del profilo lavorativo cercato, l'ufficio tenterà di collocare un lavoratore disabile con qualifica simile, coinvolgendo anche il datore di lavoro privato nell'individuazione di possibili soluzioni alternative (per esempio, stipula di una convenzione d'inserimento lavorativo, che preveda l'attuazione di tirocini con finalità formative per il soggetto a tal fine individuato). Qualora, esperiti tutti i tentativi possibili, non si riesca ad effettuare l'avviamento per cause non imputabili al datore, quest'ultimo potrà presentare domanda di esonero parziale. L'esonero parziale è descritto *sub* nota 45.

⁵³ Art. 9, comma 6, l. n. 68/99, e D.M. 22/11/99.

⁵⁴ "La convenzione è lo strumento attraverso il quale il Legislatore ha inteso garantire il diritto all'occupazione lavorativa dei disabili, nell'intento di concepire l'assunzione in maniera flessibile e più confacente alle singole situazioni personali e professionali, contemperando in tal modo sia le esigenze del soggetto da inserire che quelle del datore di lavoro al migliore impiego della nuova risorsa". MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Prima relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68 ("Norme per il diritto al lavoro dei disabili")*, Centro riproduzione e stampa, Roma, Giugno 2002, parte II, p. 90.

⁵⁵ Con riferimento ai portatori di handicap psichico, lo strumento della chiamata nominativa mediante convenzione è l'unico sistema di assunzione possibile.

Per i datori di lavoro che stipulano tali tipi di convenzioni sono previste anche delle agevolazioni (art. 13 legge n. 68/99): in tali casi, infatti, ricorrendo-
ne i presupposti⁵⁶, gli uffici competenti possono concedere esenzioni o riduzioni
degli oneri contributivi, oppure rimborsare spese, nei limiti delle disponibilità del
Fondo istituito appositamente presso il Ministero del Lavoro⁵⁷.

La terza specie di convenzione è disciplinata, invece, nell'art. 12, ed è un po'
diversa da quelle innanzi illustrate.

Tale articolo, infatti, prevede l'inserimento temporaneo del disabile presso
cooperative sociali, o presso disabili liberi professionisti, dietro fornitura di una
commessa da parte del datore di lavoro privato, che, all'atto della stipula della
convenzione⁵⁸, consistente in un accordo trilaterale, assume a tempo indeterminato
il lavoratore disabile, per poi distaccarlo presso la cooperativa, in via tem-
poranea.

L'obiettivo di questo strumento è quello di consentire al disabile di svol-
gere preventivamente, in un ambiente più consono alle sue esigenze, le mansioni
che gli dovranno essere assegnate nell'azienda che lo ha assunto.

Gli oneri retributivi, previdenziali ed assistenziali saranno a carico della
cooperativa sociale, oppure, del libero professionista disabile, per tutta la dura-
ta della convenzione, che, in ogni caso, non potrà eccedere i dodici mesi, proroga-
bili di altri dodici mesi da parte degli uffici competenti.

4. – L'aggravamento delle condizioni di salute del disabile dopo l'assunzione in azienda.

Il disabile assunto ai sensi della legge n. 68/99 ha diritto al trattamento econo-
mico e normativo previsto dalla legge e dai contratti collettivi (art. 10, comma 1).

Se, nel corso del rapporto di lavoro, le sue condizioni di salute si aggrava-
no, o intervengono significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, sia lui,

⁵⁶ Se il lavoratore assunto ha una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%, oppure è affetto da disabilità psichica o intellettiva, può essere concessa la fiscalizzazione totale dei contributi previdenziali ed assistenziali per la durata massima di 8 anni. Se il lavoratore assunto ha una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% ed il 79%, si può ottenere la fiscalizzazione dei contributi previdenziali ed assistenziali nella misura del 50% per la durata massima di 5 anni. Se il lavoratore ha una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, e' previsto il rimborso forfettario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro per renderlo adeguato alle sue possibilità di lavoro, o per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro, ovvero per la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione di questo disabile. Tali agevolazioni sono fruibili anche dai datori di lavoro che, pur non essendo vincolati, procedono ugualmente all'assunzione di disabili, stipulando convenzioni ex art. 11 con gli uffici competenti.

⁵⁷ Cfr. Decreto Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali 12 luglio 2004 ("Ripartizione del Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili, ai sensi dell'art. 13, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68"), in appendice normativa.

⁵⁸ La convenzione non può riguardare più di un disabile se il datore occupa meno di 50 dipendenti, il 30% dei disabili da assumere se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti.

che il datore possono chiedere una verifica della compatibilità della nuova situazione con la prosecuzione dell'attività lavorativa (art. 10, comma 3).

Il relativo accertamento è effettuato dalla Commissione integrata di cui all'art. 4 della legge n. 104/92, secondo i criteri dettati dal D.P.C.M. 13 gennaio 2000, sentito il Comitato tecnico.

Durante il periodo necessario per l'espletamento di tale accertamento il rapporto di lavoro non si sospende.

Se, a seguito dell'indagine, la Commissione riscontra:

- un'incompatibilità di tipo temporaneo: il disabile ha diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro fino a che l'incompatibilità persiste, e, durante questo periodo, può essere impiegato in tirocinio formativo;
- un'incompatibilità definitiva, senza alcuna possibilità di reinserirlo all'interno dell'azienda, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro⁵⁹: il rapporto di lavoro può essere risolto.

5. – Il funzionamento della legge n. 68/99 dopo l'entrata in vigore della "legge Biagi". Il nuovo ruolo assegnato alle cooperative sociali.

Con l'approvazione del decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276, con il quale il Governo ha attuato le deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, attribuitegli dal Parlamento con legge 14 febbraio 2003 n. 30 (cd. legge Biagi), il sistema d'inserimento lavorativo dei disabili si è arricchito di nuovi contenuti destinati ad incidere sul funzionamento della legge n. 68/99.

Gli articoli 14 e 54 di tale provvedimento, infatti, fanno espresso riferimento anche ai disabili, ponendosi, in tal modo, come ulteriori strumenti attuativi della legge n. 68/99⁶⁰.

Relativamente all'art. 14⁶¹, intitolato "*Cooperative sociali e inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati*", l'estensione delle sue disposizioni alla

⁵⁹ Questa previsione rappresenta un'assoluta novità rispetto all'orientamento consolidato, secondo cui il datore di lavoro non poteva essere costretto a modificare o adeguare la propria organizzazione aziendale alle condizioni di salute del lavoratore protetto.

⁶⁰ A proposito delle previsioni contenute nell'art. 14, Caterina Timellini scrive: "*Le convenzioni attualmente introdotte dal Legislatore delegato sembrano costituire uno strumento ulteriore e aggiuntivo – ma provvisorio – rispetto a quanto fissato dall'art. 12 della legge n. 68 del 1999*". TIMELLINI C., *Rinnovato ruolo delle cooperative sociali*, in *Diritto e pratica del lavoro*, 2003, n. 47, p. 4, <http://www.ipsoa.it/riformalavoro/documenti>.

⁶¹ Art. 14 (Cooperative sociali e inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati): "*1.- Al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati e dei lavoratori disabili, i servizi di cui all'articolo 6, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68, sentito l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, così come modificato dall'articolo 6 della legge 12 marzo 1999, n. 68, stipulano con le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale e con le associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela delle cooperative di cui all'articolo 1 comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e con i consorzi di cui all'arti-*

categoria dei disabili va rapportata soprattutto alla scarsa utilizzabilità dello strumento convenzionale ex art. 12 della legge n. 68/99, constatata nel frattempo nella pratica.

Nel corso di questi anni, infatti, si è registrata una forte resistenza, da parte degli imprenditori privati, a stipulare convenzioni di questo tipo con cooperative sociali e con disabili liberi professionisti, specialmente a causa del loro carattere temporaneo e non ripetibile (dodici mesi, prorogabili al massimo per un uguale periodo), e per i ristretti limiti percentuali dei soggetti disabili da coinvolgere⁶².

Si spiega così, quindi, il motivo del novero dei disabili tra i beneficiari della disciplina dettata nell'art. 14, da parte del Legislatore delegato.

In pratica, per favorire l'inserimento dei disabili⁶³ nel circuito lavorativo, tale articolo prevede che i servizi provinciali per l'impiego, previa acquisizione del parere del Comitato tecnico, possono stipulare con le associazioni di categoria dei diversi soggetti coinvolti (datori di lavoro, prestatori di lavoro, cooperative sociali e consorzi) convenzioni-quadro aventi ad oggetto il conferimento, da parte delle imprese aderenti alle associazioni datoriali firmatarie, di commesse di lavoro alle cooperative sociali.

colo 8 della stessa legge, convenzioni quadro su base territoriale, che devono essere validate da parte delle regioni, sentiti gli organismi di concertazione di cui al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e successive modificazioni ed integrazioni, aventi ad oggetto il conferimento di commesse di lavoro alle cooperative sociali medesime da parte delle imprese associate o aderenti. 2. - La convenzione quadro disciplina i seguenti aspetti: a) le modalità di adesione da parte delle imprese interessate; b) i criteri di individuazione dei lavoratori svantaggiati da inserire al lavoro in cooperativa; l'individuazione dei disabili sarà curata dai servizi di cui all'articolo 6, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68; c) le modalità di attestazione del valore complessivo del lavoro annualmente conferito da ciascuna impresa e la correlazione con il numero dei lavoratori svantaggiati inseriti al lavoro in cooperativa; d) la determinazione del coefficiente di calcolo del valore unitario delle commesse, ai fini del computo di cui al comma 3, secondo criteri di congruità con i costi del lavoro derivati dai contratti collettivi di categoria applicati dalle cooperative sociali; e) la promozione e lo sviluppo delle commesse di lavoro a favore delle cooperative sociali; f) l'eventuale costituzione, anche nell'ambito dell'agenzia sociale di cui all'articolo 13 di una struttura tecnico-operativa senza scopo di lucro a supporto delle attività previste dalla convenzione; g) i limiti di percentuali massime di copertura della quota d'obbligo da realizzare con lo strumento della convenzione. 3. - Allorché l'inserimento lavorativo nelle cooperative sociali, realizzato in virtù dei commi 1 e 2, riguarda i lavoratori disabili, che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, in base alla esclusiva valutazione dei servizi di cui all'articolo 6, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68, lo stesso si considera utile ai fini della copertura della quota di riserva, di cui all'articolo 3 della stessa legge cui sono tenute le imprese conferenti. Il numero delle coperture per ciascuna impresa è dato dall'ammontare annuo delle commesse dalla stessa conferite diviso per il coefficiente di cui al comma 2, lettera d) e nei limiti di percentuali massime stabilite con le convenzioni quadro di cui al comma 1. Tali limiti percentuali non hanno effetto nei confronti delle imprese che occupano da 15 a 35 dipendenti. La congruità della computabilità dei lavoratori inseriti in cooperativa sociale sarà verificata dalla Commissione provinciale del lavoro. 4. - L'applicazione delle disposizioni di cui al comma 3 è subordinata all'adempimento degli obblighi di assunzione di lavoratori disabili ai fini della copertura della restante quota d'obbligo a loro carico determinata ai sensi dell'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68". L'art. 14 è stato approvato in via del tutto temporanea, per finalità dichiaratamente sperimentali. L'art. 86, comma 12, infatti, statuisce che le disposizioni di cui all'art. 14 hanno carattere sperimentale, e che, decorsi 18 mesi dalla loro entrata in vigore, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, dopo aver acquisito il parere delle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, dovrà riferire in Parlamento allo scopo di valutare un'ulteriore vigenza della norma.

⁶² Cfr. nota 58.

⁶³ Oltre che degli appartenenti alle categorie cd. svantaggiate.

In tali accordi convenzionali, da validarsi dalle Regioni, occorre necessariamente indicare anche le percentuali massime di copertura della quota d'obbligo realizzabili attraverso la convenzione, il costo annuale di ciascun disabile in termini di commesse, e tutti gli altri elementi elencati nel comma 2 dell'art. 14.

Le differenze più importanti fra il sistema raffigurato nell'art. 14 d. lgs. n. 276/03 e quello definito nell'art. 12 l. n. 68/99 si rilevano, comunque, soprattutto a livello contrattuale. Mentre, infatti, con la convenzione *ex art.* 12 l. n. 68/99, i dipendenti sono assunti da subito a tempo pieno ed indeterminato dal datore di lavoro, e non dalla cooperativa sociale,⁶⁴ presso la quale essi sono distaccati solo temporaneamente, e che sosterrà tutti i costi retributivi e contributivi limitatamente al periodo del distacco, nell'ipotesi delineata nell'art. 14 d. lgs. n. 276/03, al contrario, l'assunzione è effettuata direttamente, e senza limiti di tempo, dalla cooperativa sociale⁶⁵, anziché dall'impresa che conferisce le commesse lavorative. In questa stessa evenienza, inoltre, l'assunzione di disabili che, in base ad una valutazione dei servizi provinciali per l'impiego, presentino particolari difficoltà d'inserimento nel ciclo produttivo ordinario, varrà come copertura della quota d'obbligo in favore delle imprese committenti, purché si tratti di imprese che occupano più di 35 dipendenti.

L'art. 14 d. lgs. n. 276/03 ha suscitato, ovviamente, opinioni e reazioni contrastanti, soprattutto da parte dei rappresentanti delle diverse associazioni di categoria coinvolte, che, a più riprese, si sono espressi in argomento, anche antecedentemente alla sua entrata in vigore. Infatti, accanto ai giudizi positivi di chi, come Davide Cervellin, presidente della Commissione handicap di Confindustria all'epoca dell'approvazione della legge delegata n. 30/03, lo ha considerato "*una risposta equilibrata e puntuale soprattutto per il collocamento delle persone con disabilità medio-grave, quelle che non hanno trovato finora collocamento con la legge 68/99 e quelle che per l'appunto necessitano dell'attivazione di una rete di servizi e di protezione che solo organizzazioni come le cooperative sociali possono offrire e garantire*"⁶⁶, si rinvergono pure copiose critiche, specialmente da parte dei sindacati⁶⁷ e di numerose associazioni di disabili⁶⁸, motivate, per lo più, dal timore che esso possa costituire un modo per riproporre di soppiatto i tanto osteggiati laboratori protetti, e stravolgere, così, lo spirito della legge n. 68/99 e del collocamento mirato. Secondo costoro, infatti, l'art. 14 darebbe alle imprese la possibilità pratica di delegare l'assunzione dei disabili alle cooperative socia-

⁶⁴ O dal professionista disabile.

⁶⁵ Il disabile assunto avrà diritto, pertanto, al trattamento economico e normativo previsto nel CCNL applicato alle cooperative sociali.

⁶⁶ In tal senso anche Massi, secondo il quale: "*L'art. 14 potrebbe rappresentare una risposta razionale, dotata di equilibrio, soprattutto per quelle disabilità gravi per le quali, finora, c'è stata poca risposta con la legge n. 68/99*". MASSI E., *Riforma del Lavoro (Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276)*, in *Diritto e Pratica del lavoro*, 2003, n. 40 (allegato), p. 46, <http://www.ipsoa.it/riformalavoro/documenti>.

⁶⁷ Per esempio, CIGL e CISL.

⁶⁸ Per esempio, FISH, ANMIL, ANIEP.

li, offrendo, in tal modo, una scappatoia a quelle aziende che non intendono avere nel proprio organigramma un portatore di handicap.

Per verificare gli effetti dell'art. 14, il Ministero del Welfare ha in progetto il monitoraggio dell'applicazione della riforma "Biagi" in rapporto al ruolo svolto dalle cooperative sociali per l'inserimento dei lavoratori disabili.

6. – Il contratto d'inserimento.

Un altro importante istituto, che il Legislatore delegato ha disciplinato tenendo presente anche i disabili, è quello previsto nel capo II del titolo VI (artt. 54 e ss.), dedicato al contratto d'inserimento, che ha sostituito il contratto di formazione lavoro⁶⁹, proponendo una soluzione diversa per conseguire la collocazione e la ricollocazione di determinate categorie di soggetti deboli nel circuito lavorativo⁷⁰.

⁶⁹ Sul contratto d'inserimento, il Ministero del Lavoro si esprime testualmente: "È opportuno ricordare come il contratto in esame venga a sostituire il contratto di formazione lavoro. In questo quadro, una prima conseguenza diretta dell'intervento del contratto nel campo normato dalla 68/99 è rappresentato proprio dal venir meno della possibilità di utilizzo del contratto di formazione lavoro per l'attivazione di convenzioni di inserimento, previste dall'art. 11 della stessa legge". MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, Seconda relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", 2002-2003, Roma, Giugno 2004, parte II, p. 71. Il decreto legislativo 6 ottobre 2004, n. 251, recante "*Disposizioni modificative e correttive del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*", approvato dal Consiglio dei Ministri, in via definitiva, nella seduta del 3 settembre 2004, ha stabilito, tuttavia, che, sulla base dei progetti di formazione e lavoro approvati entro il 23 ottobre 2003 (giorno precedente alla entrata in vigore del d. lgs. n. 276/2003, che all'art. 86, comma 9, ne aveva decretato la fine nel settore privato), saranno autorizzati 16.000 contratti cui troverà applicazione la disciplina previdente (art. 59-bis). Per poter beneficiare delle agevolazioni, le imprese dovranno presentare istanza all'INPS entro il 24 ottobre 2004 con il numero dei contratti stipulati e con la copia dell'autorizzazione. L'INPS li ammetterà nei limiti di capienza previsti, dando priorità ai cfl stipulati nell'ambito dei contratti di area o patti territoriali. Per i contratti già stipulati, il termine di presentazione di 30 giorni decorrerà, invece, dalla data di entrata in vigore del decreto correttivo. L'art. 14 di tale decreto ha disposto, infatti, che, dopo l'art. 59 del d. lgs. n. 276/03, è aggiunto il seguente: "*Art. 59-bis - (Disciplina transitoria dei contratti di formazione e lavoro): Ai contratti di formazione e lavoro stipulati dal 24 ottobre 2003 e fino al 31 ottobre 2004, sulla base di progetti autorizzati entro il 23 ottobre 2003, si applica la disciplina vigente prima della data di entrata in vigore del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, ad eccezione dei benefici economici previsti in materia di contratti di formazione e lavoro, per i quali si applica la disciplina di cui al comma 2. Per poter accedere ai benefici economici previsti dalla disciplina vigente prima della data del 24 ottobre 2003 in materia di contratti di formazione e lavoro, nel limite massimo complessivo di 16.000 lavoratori, i datori di lavoro, che abbiano stipulato i contratti di cui al comma 1, devono presentare, entro 30 giorni dalla stipula, domanda all'INPS contenente l'indicazione del numero dei contratti stipulati. Alla domanda va allegata copia delle rispettive autorizzazioni. L'INPS ammette, entro il 30 novembre 2004 e nel limite numerico di cui al comma 2, l'accesso ai benefici economici di cui allo stesso comma 2 secondo il criterio della priorità della data della stipula del contratto di formazione e lavoro. L'accesso ai benefici è comunque concesso in via prioritaria ai contratti di formazione e lavoro stipulati nell'ambito di contratti d'area o patti territoriali. Per i contratti di formazione e lavoro già stipulati, il termine della presentazione delle domande di cui al comma 2, dell'articolo 59 bis del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, decorre dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo*".

⁷⁰ "Il contratto di inserimento, per contro, è un nuovo contratto nel quale la funzione formativa perde la sua natura caratterizzante a favore della finalità di garantire la collocazione o la ricollocazione nel mercato del lavoro di soggetti socialmente più deboli individuati tassativamente dal Legislatore (art. 54, comma 1). In

Fra i soggetti inseribili o reinseribili nel mercato del lavoro tramite questa nuova tipologia contrattuale, l'art. 54⁷¹ d. lgs. n. 276/03 menziona, infatti, anche le persone "affette da handicap fisico, mentale o psichico"⁷².

Il contratto d'inserimento è un contratto a termine⁷³, diretto a favorire, sulla base di un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo⁷⁴, il suo ingresso o il suo reinserimento nel mercato produttivo.

Esso può essere stipulato dai datori di lavoro indicati nel comma 2 dell'art. 54, i quali, comunque, in tanto potranno continuare ad assumere in tal modo,

questo senso dispone espressamente l'art. 55, comma 4, dove si precisa che nel contratto di inserimento la formazione è solo eventuale". MINISTERO DEL LAVORO, Circolare 21 luglio 2004 n. 31 (Oggetto: *Contratti d'inserimento lavorativo*).

⁷¹ Art. 54 (Definizione e campo di applicazione): "1. - Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone: a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni; b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni; c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro; d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni; e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile; f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico. 2. - I contratti di inserimento possono essere stipulati da: a) enti pubblici economici, imprese e loro consorzi; b) gruppi di imprese; c) associazioni professionali, socio-culturali, sportive; d) fondazioni; e) enti di ricerca, pubblici e privati; f) organizzazioni e associazioni di categoria. 3. - Per poter assumere mediante contratti di inserimento i soggetti di cui al comma 2 devono avere mantenuto in servizio almeno il sessanta per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato. 4. - La disposizione di cui al comma 3 non trova applicazione quando, nei diciotto mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento. 5. Restano in ogni caso applicabili, se più favorevoli, le disposizioni di cui all'articolo 20 della legge 23 luglio 1991, n. 223, in materia di contratto di reinserimento dei lavoratori disoccupati".

⁷² "La nozione «persona affetta da grave handicap fisico, mentale o psichico» trova riferimento normativo nelle disposizioni di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, al D.P.C.M. 13 gennaio 2000 nonché alla legge 12 marzo 1999, n. 68". MINISTERO DEL LAVORO, Circolare 21 luglio 2004 n. 31 (Oggetto: *Contratti d'inserimento lavorativo*), in appendice normativa. Per Massi, le persone affette da handicap fisico, mentale o psichico, devono essere riconosciute tali "da una commissione pubblica, individuabile, a mio avviso, in quella prevista dall'art. 1, comma 4, della legge n. 68/99". MASSI E., *Riforma del Lavoro (Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276)*, in *Diritto e Pratica del lavoro*, 2003, n. 40 (allegato), p. 112, <http://www.ipssoa.it/riformalavoro/documenti>.

⁷³ Il contratto in esame può avere durata non inferiore a nove mesi e non superiore a diciotto mesi. Nel caso di disabili, la durata massima può essere estesa fino a trentasei mesi.

⁷⁴ Il progetto individuale d'inserimento deve essere illustrato in maniera dettagliata nell'atto contrattuale, che, a pena di nullità, deve essere redatto per iscritto. In mancanza di forma scritta, infatti, il contratto è nullo, e il dipendente si considera assunto a tempo indeterminato.

ottenendo anche delle agevolazioni contributive⁷⁵, in quanto abbiano mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.

Durante il rapporto di inserimento, il lavoratore non potrà essere inquadrato, in ogni caso, in una categoria inferiore, per più di due livelli, a quella spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è preordinato il progetto di inserimento oggetto del contratto.

Questo tipo di contratto, secondo il direttore generale dell'Inail, Maurizio Castro, può essere impiegato in maniera idonea per favorire la ricollocazione di soggetti divenuti inabili alla propria mansione durante il rapporto lavorativo, per cui dovrebbe incentivarsene una più larga applicazione in rapporto a queste esigenze. In un suo intervento al convegno di Firenze su *“L’Inail e il welfare: l’esempio toscano”*, dopo aver premesso che *“la nuova frontiera dell’Inail è quella di affiancare alla missione tradizionale assicurativa dell’Istituto interventi per favorire il reinserimento lavorativo degli assicurati”*, e che *“per questo promuoviamo progetti concreti di formazione e di accompagnamento del disabile al lavoro”*, questa autorevole fonte ha concluso, infatti, affermando che *“in questo senso, abbiamo lanciato la proposta che i contratti di inserimento che la legge Biagi consente di applicare anche ai disabili, diventino lo strumento promosso da organizzazioni sindacali e datoriali per dare risposte specifiche a questa fascia di lavoratori”*⁷⁶.

⁷⁵ Come precisato dal Ministero del Lavoro, la concessione delle agevolazioni contributive in materia di contratto di inserimento presuppone che il soggetto assunto risponda ad uno dei requisiti di cui all’art. 54, comma primo, lett. b) c) d) e) f), e che possieda, inoltre, anche i requisiti di cui al regolamento comunitario n. 2204 del 2002. MINISTERO DEL LAVORO, Circolare 21 luglio 2004 n. 31 (Oggetto: *Contratti d’inserimento lavorativo*). Anche l’art. 59, comma 3, d. lgs. n. 276/03, come modificato dall’art. 13 del decreto legislativo n. 251/04, approvato dal Consiglio dei Ministri, in via definitiva, nella seduta del 3 settembre 2004, invita al rispetto del regolamento n. 2204/02, così come anticipato dalla Circolare del Ministero del Welfare n. 31/2004.

⁷⁶ http://www.labitalia.com/articles/news_5618.html.

Capitolo III

LA SOLUZIONE LEGISLATIVA AI PROBLEMI DEI LAVORATORI DIVENUTI INIDONEI ALLE PROPRIE MANSIONI

1. – Considerazioni preliminari.

La riforma del sistema d'accesso al lavoro dei disabili disoccupati, illustrata nel precedente capitolo, non è l'unico aspetto che caratterizza la legge 12 marzo 1999 n. 68.

Quest'ultima, infatti, va apprezzata pure per un altro merito, e, cioè, per il suo significato storico, oltre che innovativo, per essere stata la prima ad aver mostrato un certo interesse anche per i lavoratori con disabilità acquisita dopo l'assunzione, in particolare per quelli esposti al rischio di perdere il posto¹, mai considerati prima di allora dal nostro Legislatore², nonostante le varie sollecitazioni ed esortazioni provenienti dalla normativa sopranazionale³.

¹ Per essere divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni.

² Ad onore del vero, un certo intento di mantenere in servizio i lavoratori divenuti parzialmente invalidi è rinvenibile già nella legge 11 novembre 1983 n. 638, intitolata "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, recante misure urgenti in materia previdenziale e sanitaria e per il contenimento della spesa pubblica, disposizioni per vari settori della pubblica amministrazione e proroga di taluni termini", in una disposizione contenuta nell'unico articolo di cui tale provvedimento si componeva. In questa precisa fattispecie, però, il Legislatore aveva avuto la limitata pretesa di attribuire al datore di lavoro la possibilità di computare i lavoratori divenuti invalidi dopo l'assunzione, in possesso di requisiti ben precisi, fra i soggetti appartenenti alle categorie protette che egli avrebbe dovuto assumere tramite il collocamento obbligatorio, senza garantire alcun diritto alla ricollocazione, né altro modo di conservazione del posto di lavoro, a coloro che divenivano inabili alla propria mansione. L'inclusione riguardava, peraltro, solamente i lavoratori riconosciuti invalidi civili, non anche gli invalidi del lavoro, e non tutti gli invalidi civili, ma solo quelli con una percentuale d'invalidità pari almeno al sessanta per cento. La disposizione recitava, infatti, che: "i lavoratori assunti tramite il collocamento ordinario e successivamente riconosciuti invalidi non per cause di lavoro o di servizio con un grado di invalidità non inferiore al 60 per cento sono considerati, ai fini della percentuale di obbligo complessiva di cui all'art. 11, primo comma della legge 2 aprile 1968, n. 482". Per motivi di precisione, si ricorda pure che il primo riconoscimento, a livello normativo, della possibilità di adibire il lavoratore divenuto inidoneo a mansioni anche inferiori risale, in effetti, al decreto legislativo 15 agosto 1991 n. 277, denominato "Attuazione delle direttive n. 80/1107/CEE, n. 82/605/CEE, n. 83/477/CEE, n. 86/188/CEE e n. 88/642/CEE, in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro, a norma dell'art. 7 legge 30 luglio 1990, n. 212", tuttora in vigore. L'ipotesi contemplata in tale decreto, però, pur comportando la conservazione della retribuzione e della qualifica origi-

Come si è già detto nel primo capitolo, in assenza di una disciplina *ad hoc* in tema di sopravvenuta inidoneità fisica permanente alle proprie mansioni, le relative controversie venivano risolte facendo riferimento alle norme del codice civile e della legge sui licenziamenti individuali compatibili con la materia⁴.

La loro interpretazione a lungo discordante aveva favorito, però, decisioni giurisprudenziali su casi analoghi del tutto difformi, che, oltre a creare gravi disparità di trattamento, avevano contribuito ad alimentare pure molta incertezza.

narie, riguarda solamente i casi di inidoneità temporanea, non quelli d'inidoneità definitiva, e si riferisce esclusivamente alla categoria di lavoratori esposti al rischio di agenti chimici, fisici e biologici. L'art. 8 d. lgs. n. 277/91, intitolato "Allontanamento temporaneo dall'esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici", dispone, infatti: "1. - Nel caso in cui il lavoratore per motivi sanitari inerenti la sua persona, connessi all'esposizione ad un agente chimico o fisico o biologico, sia allontanato temporaneamente da un'attività comportante esposizione ad un agente, in conformità al parere del medico competente è assegnato, in quanto possibile, ad un altro posto di lavoro nell'ambito della stessa azienda. Avverso il parere del medico competente è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del parere medesimo, all'organo di vigilanza. Tale organo riesamina la valutazione degli esami degli accertamenti effettuati dal medico competente disponendo, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma o la modifica o la revoca delle misure adottate nei confronti dei lavoratori. 2. - Il lavoratore di cui al comma 1 che viene adibito a mansioni inferiori conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originaria. Si applicano le norme di cui all'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, qualora il lavoratore venga adibito a mansioni equivalenti o superiori. 3. - I contratti collettivi di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative, sul piano nazionale, dei datori di lavoro e dei lavoratori determinano il periodo massimo dell'allontanamento temporaneo agli effetti del comma 2".

³ Intendiamo riferirci, chiaramente, agli appelli contenuti nella "Raccomandazione del 26 luglio 1986 concernente l'occupazione dei minorati nella Comunità" del Consiglio delle Comunità europee, e alle prescrizioni indicate nelle "Norme standard per la realizzazione delle pari opportunità per persone disabili", approvate dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite il 20 dicembre 1993, i cui testi sono riportati in appendice. Nella "Raccomandazione del 26 luglio 1986 concernente l'occupazione dei minorati nella Comunità", il Consiglio delle Comunità europee sprona gli Stati membri: a) a "prendere tutte le misure atte ad assicurare egue possibilità per i minorati nel campo dell'occupazione e della formazione professionale...", chiarendo, inoltre, che, fra tali misure, occorre considerare anche il "riadattamento" ed il "reinserimento", e che il "principio di egue possibilità dovrebbe applicarsi..." anche con riguardo al "mantenimento nel posto di lavoro..." (raccomandazione 1); b) a prevedere "... nelle politiche a favore dei minorati... azioni positive...", ed "... in particolare, quando un lavoratore abbia subito una menomazione, la cooperazione del datore di lavoro e dei servizi di riadattamento per il reinserimento del lavoratore, possibilmente nella medesima impresa" (raccomandazione 2). Nell'allegato a tale Raccomandazione, ed esattamente nella Sezione I, dedicata agli "Aspetti della vita professionale dei minorati", si suggerisce, poi: a) di "... considerare con uguale attenzione le esigenze dei lavoratori colpiti da una menomazione in seguito ad un incidente o ad una malattia e dei giovani che presentano una menomazione congenita oppure contratta durante l'infanzia o l'adolescenza" (punto 3); b) di "... incoraggiare i datori di lavoro a far maggiore uso di fondi pubblici ... queste sovvenzioni devono essere concesse sia quando un lavoratore viene riassunto dopo essere stato colpito da una minorazione sia in caso di nuove assunzioni" (punto 5); c) di "... garantire ai lavoratori minorati che hanno perso il posto di lavoro o che non sono in grado di trovare un'occupazione dopo aver seguito un ciclo di riadattamento professionale di non trovarsi, solo a causa della loro menomazione, in una situazione finanziaria peggiore di quella degli altri lavoratori in circostanze analoghe" (punto 6). Passando alle "Norme standard per la realizzazione delle pari opportunità per persone disabili", approvate dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite il 20 dicembre 1993, va subito sottolineato che dalla loro lettura si deduce che, se la persona disabile perde il posto di lavoro, deve esserle garantito un reddito, ma che se essa è in grado di lavorare (anche se con l'ausilio di supporti), è necessario esplorare tutte le strade per il suo reinserimento nel mondo del lavoro. La norma 8 (*Assistenza economica e previdenza sociale*) specifica, in particolare, che: "1. - Gli stati dovrebbero garantire la messa a disposizione di un'adeguata assistenza economica per le persone con disabilità, che a causa della disabilità o di fattori legati alla disabilità, abbiano temporaneamente perso il loro stipendio o subito una riduzione di questo o si siano visti negare delle opportunità di occupazione... 4. - I sistemi di previdenza sociale comprendono degli

incentivi per far recuperare alle persone con disabilità la capacità di lavorare e guadagnarsi lo stipendio. Questi sistemi dovrebbero garantire o contribuire ad organizzare lo sviluppo e il finanziamento di corsi di formazione professionali. Dovrebbero anche fornire un'assistenza attraverso uffici di collocamento. 5. - I programmi di previdenza sociale dovrebbero anche fornire alle persone con disabilità degli incentivi per cercare impiego così da fornire o fare loro recuperare la capacità di lavorare e guadagnare. 6. - L'assistenza economica dovrebbe essere mantenuta tanto a lungo quanto le condizioni che causano la disabilità restino tali da scoraggiare le persone con disabilità dal cercare impiego. Dovrebbe essere ridotta o tolta solo quando le persone con disabilità abbiano raggiunto una fonte di guadagno adeguata e sicura".

⁴ A meno che, a livello contrattuale, non fosse precisato qualcosa in proposito. Prima della legge n. 68/99, infatti, qualche contratto collettivo si era già posto il problema dei lavoratori divenuti permanentemente inidonei alle proprie mansioni, dettando a loro favore, per evitarne il licenziamento incondizionato, una tutela più puntuale rispetto a quella estrapolabile dalla normativa codicistica e dalla legislazione sui licenziamenti individuali, indubitabilmente assoggettata alle diverse interpretazioni giurisprudenziali. Ciò, naturalmente, con evidente disparità di trattamento tra lavoratori appartenenti a categorie, enti e comparti differenti. Si pensi, per esempio, al D.P.R. 8 maggio 1987, n. 266, contenente "Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo del 26 marzo 1987 concernente il comparto del personale dipendente dei Ministeri", che, all'art. 29, intitolato esplicitamente "Mutamento di mansioni per inidoneità fisica", statuiva che: "1 - Nei confronti del dipendente riconosciuto fisicamente inidoneo in via permanente allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'amministrazione non potrà procedere alla dispensa dal servizio per fisica inidoneità prima di aver esperito ogni utile tentativo, compatibilmente con le strutture organizzative dei vari settori e con le disponibilità organiche delle amministrazioni del comparto, per recuperarlo al servizio attivo, in mansioni diverse ma affini a quelle proprie del profilo rivestito, appartenenti alla stessa qualifica funzionale od, ove in essa non esistano posti disponibili, a qualifica funzionale inferiore. 2 - Dal momento del nuovo inquadramento il dipendente seguirà la dinamica retributiva della nuova qualifica funzionale senza alcun riassorbimento del trattamento già in godimento". Successivamente, il contratto integrativo del CCNL del comparto "Ministeri" modificò parzialmente tali disposizioni, aggiungendone altre ancora più favorevoli, molto simili a quelle che sarebbero state, poi, emanate con la legge n. 68/99. L'art. 22 *ter* del CCNL ed integrazione 1995-1997, applicabile al personale con rapporto a tempo indeterminato o determinato, esclusi i dirigenti, dipendente dalle amministrazioni del comparto di cui all'art. 3 del D.P.C.M. 30 dicembre 1993, n. 593 (Ministeri), prevedeva, infatti, anche la possibilità di frequentare corsi di riqualificazione, assicurando, inoltre, nel caso di collocazione a mansioni inferiori, il trattamento economico della qualifica di provenienza. La formulazione di tale articolo, intitolato "Mutamento di mansioni per inidoneità psico-fisica", era precisamente la seguente: "1 - Fatte salve le eventuali normative più favorevoli esistenti nei confronti del dipendente riconosciuto non idoneo in via permanente allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'Amministrazione non potrà procedere alla dispensa dal servizio per inidoneità fisica o psichica prima di aver esperito ogni utile tentativo, compatibilmente con le strutture organizzative dei vari settori e con le disponibilità organiche dell'Amministrazione, per recuperarlo al servizio attivo, in mansioni diverse, purché compatibili con le attitudini personali ed i titoli posseduti, appartenenti alla stessa qualifica o, in caso di mancanza di posti, previo consenso dell'interessato, alla qualifica inferiore. 2 - L'eventuale ricollocazione del dipendente riconosciuto permanentemente non idoneo alle mansioni proprie del profilo rivestito, previo corso di riqualificazione, in altro profilo professionale appartenente alla medesima qualifica funzionale, o anche a qualifica inferiore, è regolata da appositi criteri stabiliti dall'Amministrazione d'intesa con le organizzazioni sindacali. 3 - La domanda di reinquadramento di cui ai commi precedenti può essere presentata dal dipendente dichiarato inidoneo dai competenti organi, entro trenta giorni dalla data di notifica del giudizio di inidoneità. 4 - Nel caso in cui il dipendente venga collocato nella qualifica inferiore, conserva ad personam il trattamento retributivo già in godimento senza riassorbimento dello stesso". Oltre ai ministeriali, anche altri lavoratori, come, per esempio, i ferrovieri, il personale dipendente dell'AIAS (Associazione Italiana Assistenza Spastici), e quello non medico dipendente da case di cura private e centri di riabilitazione, godevano di maggiori garanzie e di un trattamento più favorevole, grazie ai loro rispettivi contratti. L'art. 45 del CCNL FS 1996-1999, riguardante il "Personale fisicamente inidoneo", stabiliva, infatti, che: "1 - Il dipendente riconosciuto in via definitiva fisicamente inidoneo alle mansioni del profilo di appartenenza per infortunio dovuto a causa di servizio o per malattia professionale o per infermità comunque dipendente da cause di servizio o per aggravamento di inabilità per causa di guerra riconosciuta da pensione, sempreché non abbia raggiunto i limiti di età e di servizio stabiliti nell'allegato n. 4 annesso al presente contratto, viene mantenuto d'ufficio in servizio con cambio entro un termine di due anni ad altro profilo professionale, anche di nuova istituzione, della stessa area di appartenenza, individuato dalla Società, per il quale possieda la completa idoneità fisica, sussista disponibilità di fabbisogno organico nell'ambito della giurisdizione dei Presidi Territoriali Holding ed abbia conseguito le relative prescritte abilitazioni e superati i corsi di riqualificazione professionale. 2 - Tali disposizioni si applicano anche al dipendente riconosciuto fisicamente inidoneo in via definitiva per cause comuni alle mansioni del profilo di appartenenza, qualora sussista la disponibilità nei singoli profili dopo la destinazione degli inidonei di cui al precedente punto 1. 3 -

La situazione perdurò, naturalmente, fino a quando la Corte di Cassazione non intervenne sulla questione a Sezioni Unite. Con sentenza n. 7755 del 7 agosto 1998⁵, difatti, questa eminente fonte giurisprudenziale diede, finalmente, una lettura univoca a quel complesso di articoli al momento applicabile, dopo averne operato una rivisitazione in chiave moderna, fondata esplicitamente sull'adeguamento ai principi costituzionali⁶, ma parzialmente allineata, nei fatti, anche alle posizioni internazionali, in modo da supplire pure a eventuali manchevolezze legislative.

A riscontro di ciò, basti ricordare le conclusioni contenute nel prestigioso ed influente parere innanzi menzionato, in cui, attraverso argomentazioni esegetiche alquanto particolareggiate, le Sezioni Unite riuscirono a sostenere che⁷:

- la sopravvenuta inidoneità fisica permanente del lavoratore non costituisce, di per sé, un giustificato motivo di licenziamento;

Ove non sussista disponibilità in altro profilo professionale della stessa area, il personale di cui ai precedenti punti, ferma restando l'area ed il profilo di appartenenza, in relazione alle esigenze organizzative e produttive della Società, può essere utilizzato temporaneamente in mansioni di diverso profilo di area inferiore, per il quale sia riconosciuto idoneo, finché non sarà possibile utilizzarlo in altro profilo professionale della stessa area di appartenenza per il quale è idoneo. 4 - ... Omissis. 5 - ... Omissis. 6 - In tutti i casi previsti dai precedenti commi il lavoratore ha l'obbligo di conseguire le abilitazioni previste per il profilo di definitiva destinazione (o di temporanea utilizzazione) e/o di superare gli eventuali corsi di riqualificazione professionale. In caso di mancato conseguimento delle abilitazioni anzidette o di mancato superamento dei corsi di riqualificazione professionale entro il termine massimo di 2 anni le parti stipulanti si attiveranno a livello periferico per individuare la possibile ricollocazione del dipendente. 7 - ... Omissis. 8 - Il dipendente riconosciuto inidoneo può essere trasferito con gli stessi criteri previsti per il personale idoneo. 9 - Il personale inidoneo sarà prioritariamente utilizzato nell'ASA di appartenenza, prevedendo idonei corsi di riqualificazione professionale per la utilizzazione in mansioni dello stesso livello. 10 - ... Omissis. 11 - ... Omissis. 12 - ... Omissis". All'art. 39, dedicato espressamente al "Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica", il CCNL per il personale dipendente dell'Asias 1994 -1997, sottoscritto a Roma il 9 novembre 1995, prescriveva, invece, che: "Le Amministrazioni nel caso in cui il dipendente venga riconosciuto fisicamente inidoneo in via permanente all'espletamento delle funzioni inerenti alla propria qualifica dall'ufficio sanitario competente, fatta salva la inidoneità derivante da infortunio sul lavoro, esperiranno nel rispetto del potere organizzatorio delle aziende, ogni utile tentativo per il recupero del dipendente, dietro sua richiesta, in funzioni diverse da quelle proprie della qualifica rivestita, ove esista in organico la possibilità di tale utilizzo, in relazione alle coperture dei posti vacanti e comunque compatibilmente con le capacità residuali del lavoratore e comunque compatibilmente con le capacità residuali del lavoratore, garantendo il trattamento previsto dalla legislazione vigente". In senso sostanzialmente analogo si esprimeva pure, infine, il CCNL per il personale non medico dipendente da case di cura private e centri di riabilitazione, firmato il 29 novembre 1995, che, all'art. 14, intitolato anch'esso "Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica", recitava: "Le Amministrazioni nel caso in cui il dipendente venga riconosciuto fisicamente inidoneo in via permanente all'espletamento delle funzioni inerenti alla propria qualifica dall'ufficio sanitario a tanto preposto, fatta salva la inidoneità derivante da infortunio sul lavoro, esperiranno, nel rispetto del potere organizzatorio delle aziende, ogni utile tentativo per il recupero del dipendente, dietro sua richiesta, in funzioni diverse da quelle proprie della qualifica rivestita, anche ricorrendo a una novazione del rapporto ove esista in organico la possibilità di tale utilizzo, in relazione alle coperture dei posti vacanti e comunque compatibilmente con le capacità residuali del lavoratore".

⁵ Il testo integrale della sentenza è riportato in appendice. La massima è rinvenibile, invece, nel primo capitolo, *sub nota* 44.

⁶ In proposito, cfr. quanto riportato nel paragrafo tre del primo capitolo.

⁷ Le conclusioni sono quelle già specificate nel primo capitolo, in particolare nel paragrafo tre.

- in tali evenienze, infatti, prima di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, il datore ha l'obbligo di verificare se il lavoratore può essere adibito ad altre attività compatibili con le sue attuali condizioni di salute⁸;
- la ricerca delle attività compatibili va effettuata con riguardo a quelle realmente esistenti in azienda, senza che l'imprenditore debba essere costretto a modificare gli assetti aziendali da lui insindacabilmente stabiliti, a operare trasferimenti del personale, o a inventarsi posizioni a scopo meramente assistenzialistico, ma del tutto inutili dal punto di vista organizzativo e produttivo;
- nell'individuazione delle attività compatibili bisogna fare riferimento a quelle comprese nelle mansioni precedentemente svolte dal lavoratore, oppure, se la mansione pregressa non si presta ad essere scomposta in più attività, ad altre mansioni equivalenti⁹;
- nell'eventualità che queste manchino, la ricerca può estendersi anche alle mansioni inferiori, nonostante il divieto di dequalificazione contenuto nell'art. 2103¹⁰ cod. civ., perché l'interesse del lavoratore al mantenimento del posto di lavoro è sicuramente prevalente rispetto a quello di non subire un declassamento professionale.

Secondo tale orientamento, quindi, che, tutt'oggi, rappresenta un punto fermo in argomento¹¹, la sopravvenuta e definitiva incapacità del lavoratore di espletare, per motivi di salute, le mansioni affidategli, giustifica e legittima il licenziamento solo quando si verificano contemporaneamente le seguenti condizioni:

- a) impossibilità per il lavoratore di eseguire l'attività precedentemente esercitata, se non danneggiando ulteriormente la sua salute (inidoneità alle proprie mansioni);
- b) impossibilità per il datore di assegnarlo ad altre attività compatibili col suo stato di salute, e riconducibili alle stesse mansioni precedentemente esercitate, a quelle equivalenti, oppure, se ciò è impossibile, a mansioni inferiori (inesistenza di altre mansioni effettivamente assegnabili).

⁸ Cfr., in proposito, la "Raccomandazione del 26 luglio 1986 concernente l'occupazione dei minorati nella Comunità" del Consiglio delle Comunità europee, in particolare la raccomandazione 2, parzialmente riportata nella nota 3.

⁹ Per eventuali chiarimenti sull'equivalenza delle mansioni, si legga quanto riferito nel paragrafo tre del primo capitolo, specialmente *sub* note 42 e 43.

¹⁰ L'art. 2103 cod. civ. è riportato nel primo capitolo, *sub* nota 19.

¹¹ Laddove, infatti, non risultino applicabili le disposizioni contenute nella legge n. 68/99, le controversie in tema di sopravvenuta inidoneità definitiva alle mansioni vanno ancora risolte in base alle norme del codice civile e della legge n. 604/66, così come interpretate dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione nella sentenza 7 agosto 1998 n. 7755.

2. – La disciplina dettata dalla legge 12 marzo 1999 n. 68 nei commi 7 dell'art. 1 e 4 dell'art. 4. Problematiche di lettura.

I criteri indicati dalle Sezioni Unite come modalità di approccio al problema dei lavoratori divenuti fisicamente inidonei alle proprie mansioni sono stati convertiti in norma dai padri della legge n. 68/99, che, per la verità, già prima della sentenza n. 7755/98 si erano mostrati favorevoli ad una soluzione del genere, probabilmente per l'influenza esercitata su di essi dall'antecedente normativa internazionale, emanata allo scopo di impedire eventuali discriminazioni nel mondo del lavoro nei confronti dei disabili¹².

Nelle iniziali proposte legislative, dalle quali ha tratto poi origine il testo approvato definitivamente il 12 marzo 1999, già si dava spazio, infatti, alle istanze dei lavoratori divenuti disabili dopo l'assunzione, prevedendo, per l'ipotesi in cui questa disabilità determinasse pure un'inabilità alle mansioni assegnate, mettendo in serio pericolo la conservazione del posto di lavoro, l'eventuale loro ricollocazione all'interno della stessa azienda, ed anche qualche altra contromisura¹³, proprio come suggerito dalle carte sovranazionali¹⁴.

Durante l'*iter* legislativo, le statuizioni abbozzate a tutela di questi prestatori d'opera furono sempre confermate, seppure con qualche modifica, fino ad essere inserite, infine, nel documento finale sfociato, poi, nella legge 12 marzo 1999 n. 68.

Come già anticipato nel primo capitolo¹⁵, infatti, due commi di tale legge, e, precisamente, i commi 7 dell'art. 1 e 4 dell'art. 4, sono espressamente dedicati ai lavoratori divenuti fisicamente inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di un'infermità che li abbia colpiti successivamente all'assunzione.

La normativa presenta evidenti contraddizioni, per cui, già prima di entrare in vigore, si rivelò immediatamente problematica, senza riuscire a fare alcuna chiarezza su un argomento che veniva trattato per la prima volta dal Legislatore¹⁶.

¹² La "Raccomandazione concernente l'occupazione dei minorati nella Comunità" del Consiglio delle Comunità europee reca la data del 26 luglio 1986; le "Norme standard per la realizzazione delle pari opportunità per persone disabili" sono state approvate dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite il 20 dicembre 1993. I due documenti sono riportati in appendice. Cfr. pure nota 3.

¹³ Per esempio, la possibilità di frequentare corsi di riqualificazione, e, in caso d'impossibilità di ricollocazione, l'avviamento ad altra azienda senza inserimento nella graduatoria dei disabili disoccupati.

¹⁴ I rimedi raccomandati a livello internazionale sono evidenziati nella nota 3.

¹⁵ Precisamente, nel paragrafo quattro.

¹⁶ Sulle difficoltà di coordinamento delle due norme, cfr. PASQUALETTO E., *La nuova legge sul collocamento obbligatorio dei disabili: prime osservazioni*, in Quad. Dir. Lav. Rel. Ind., 1999, n. 22, 102, e TURSÌ A., *La nuova disciplina del diritto al lavoro dei disabili*, in Riv. Giur. Lav. 1999, 1, 751, che sottolinea anche l'indispensabilità di un intervento correttivo del Legislatore. Vedi, inoltre, pure quanto riportato nelle successive note 20, 21 e 22.

Mentre, infatti, il comma 7 dell'art. 1¹⁷ afferma che:

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

il comma 4 dell'art. 4¹⁸ recita, invece, innanzitutto, che:

“I lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia non possono essere computati nella quota di riserva di cui all'art. 3 se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60 per cento o, comunque, se sono divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro”;

statuendo, poi, ancora che:

“Per i predetti lavoratori l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori”.

“Nel caso di destinazione a mansioni inferiori essi hanno diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza”.

“Qualora per predetti lavoratori non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, gli stessi vengono avviati, dagli uffici competenti di cui all'articolo 6, comma 1, presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative, senza inserimento nella graduatoria di cui all'articolo 8”.

Le difficoltà derivanti dalla lettura di queste norme riguardavano, quindi, com'è facilmente intuibile, innanzitutto il preciso significato da attribuire alla disposizione contenuta nel comma 7 dell'art. 1, specialmente dopo averla confrontata con le statuizioni del comma 4 dell'art. 4¹⁹, che, a sua volta, poneva altri

¹⁷ Intitolato “Collocamento dei disabili”.

¹⁸ Dedicato ai “Criteri di computo della quota di riserva”.

¹⁹ In un primo commento a caldo, Luciano Petronio dava delle due norme la seguente interpretazione: “... la sopravvenuta inabilità alle specifiche mansioni in conseguenza di “infortunio” (si deve intendere: anche non sul lavoro) o di “malattia” (si deve intendere: anche non professionale) “non costituiscono giustificato motivo di licenziamento”, se i lavoratori “possano essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori”; in questo secondo caso è altresì mantenuto il “più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza”; ove, invece, non esistano mansioni anche inferiori nelle quali il dipendente sia utilizzabile, il licenziamento è possibile, ma i lavoratori vengono avviati al lavoro, nell'ambito del “collocamento obbligatorio”, “senza inserimento nella graduatoria di cui all'art. 8” (e cioè, pare di intendere, con diritto assoluto di precedenza), purché - si ritiene - la malattia o lo infortunio abbiano comportato una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%. Per i lavoratori colpiti da infortunio sul lavoro o da malattia professionale che abbiano “acquisito... inabilità” (di qualsiasi grado: la norma non esprime limitazioni) è invece previsto - con una norma specifica: l'art. 1, c. 7 - un obbligo assoluto di “garantire la conservazione del posto di lavoro”; e ciò anche se non sia stata accertata in sede giurisdizionale la responsabilità del datore di lavoro. Non è detto se possa esservi o meno adibizione ad altre mansioni, eventualmente inferiori: ma

interrogativi. In ordine a quest'ultimo capoverso, infatti, non si riusciva a capire, né cosa avesse voluto intendere il Legislatore nel primo periodo con i termini "infortunio" e "malattia" non aggettivati²⁰, e, di conseguenza, a quali invalidi si riferisse il limite minimo del 60% previsto per l'inserimento nella quota di riserva²¹; né, tantomeno, a quale categoria di prestatori d'opera egli avesse voluto far riferimento con l'espressione "i predetti lavoratori", utilizzata nella seconda e nella quarta parte²².

paiono applicabili anche a questa fattispecie le citate disposizioni di cui al c. 4 dell'art. 4, che la consentono con "conservazione del più favorevole trattamento" precedente. Resta esclusa, invece, la possibilità di risolvere il rapporto quando l'assegnazione ad altre mansioni non risulti possibile, data l'ampiezza della formula "sono tenuti a garantire la conservazione del posto di lavoro" (che vale anche a vietare l'inclusione del disabile tale perché vittima d'infortunio sul lavoro o malattia professionale, fra i licenziati per riduzione del personale)". PETRONIO L., *Applicazione delle quote di riserva e problemi relativi ai decreti di attuazione della legge. Prime osservazioni su alcuni aspetti del nuovo "collocamento obbligatorio" (legge 12.3.99 n° 68)*, in UNIONE ITALIANA CIECHI - SEZIONE PROVINCIALE DI PARMA (a cura di), *Nuove norme per il diritto al lavoro dei disabili (Atti del Convegno)*, Parma, 28 maggio 1999, <http://www.uicparma.it/sezione/convegno68-99>. Per Alessi e Malzani: "Una disciplina diversa è prevista dall'art. 1, comma 7, e dall'art. 4, comma 4, per i lavoratori divenuti inabili durante lo svolgimento del rapporto lavorativo. Le due norme citate, peraltro, sono di difficile coordinamento, tanto che in dottrina si è auspicato un intervento correttivo del legislatore. Per il momento, tuttavia, sembra possibile ritenere che l'art. 1, comma 7, enunci un principio generale, poi specificato (ed ampliato, come si vedrà) dall'art. 4, comma 4. L'art. 7, comma 1, stabilisce che il datore di lavoro, pubblico o privato, è tenuto a conservare il posto di lavoro ai soggetti divenuti inabili per infortunio sul lavoro o malattia professionale, a prescindere dalla responsabilità del datore di lavoro. La norma smentisce secamente la giurisprudenza che ammetteva il licenziamento conseguente alla sopravvenuta impossibilità del lavoratore di svolgere la prestazione, anche nell'ipotesi in cui tale impossibilità derivasse da malattia professionale o infortunio sul lavoro. L'art. 4, comma 4, precisa poi che i lavoratori divenuti inabili per malattia o infortunio, sul lavoro o meno, non possono essere licenziati per giustificato motivo qualora possano essere adibiti a mansioni equivalenti o, in mancanza, a mansioni inferiori, in quest'ultimo caso con diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza. Nel caso in cui risulti impraticabile anche tale soluzione, i lavoratori vengono avviati, previo licenziamento, presso altra azienda, senza inserimento nella graduatoria di cui all'art. 8. l. n. 68/99". ALESSI C., MALZANI F., *Dal collocamento obbligatorio al collocamento mirato*, http://www.lex.unict.it/dml-online/corrente/online/saggi_relaz/alessi-malzani. Anche per Capurro: "... la norma in argomento sembra non armonizzarsi con il disposto dell'art. 1, comma 7, L. 68/99 che prevede l'obbligo di conservazione del posto di lavoro a quei soggetti che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquistato per infortunio sul lavoro o malattia professionale eventuali disabilità. Tale norma presenta una doppia peculiarità. Da un lato essa non prevede che l'obbligo di conservazione del posto di lavoro sia subordinato ad una residua capacità lavorativa, particolare che autorizzerebbe dubbi sulla sua legittimità costituzionale; in secondo luogo essa, come si diceva, contrasta con il successivo art. 4, comma 4 che, di fatto, prevede la conservazione del posto di lavoro, indipendentemente dalla causa della sopravvenuta disabilità. Sembra che ancora una volta ci si trovi di fronte ad un refuso del legislatore". CAPURRO F., *Il nuovo collocamento obbligatorio*, http://www.di-elle.it/approfondimenti_frameset.htm. In proposito, cfr. pure quanto già riferito *sub nota* 16.

²⁰ Il dubbio concerneva la natura dell'infortunio e della malattia da cui doveva scaturire l'inabilità allo svolgimento delle proprie mansioni: ci si chiedeva, cioè, se gli infortuni e le malattie *ex art. 4, comma 4, legge n. 68/99*, dovessero essere necessariamente di tipo professionale, esclusivamente extraprofessionali, oppure, indifferentemente, professionali ed extraprofessionali. Naturalmente, le opinioni in proposito erano del tutto contrastanti. Per Marco Lai: "Nel primo periodo si fa dunque riferimento ad inabilità alle mansioni derivante in generale da infortunio o malattia e non solo di origine professionale, specificando che se i lavoratori sono divenuti inabili in conseguenza di violazioni di norme di prevenzione, accertate in sede giurisdizionale, essi non possono in ogni caso essere computati nella quota di riserva, a prescindere dalla percentuale di perdita della capacità lavorativa". LAI M., *Brevi riflessioni sulla sopravvenuta inidoneità del lavoratore allo svolgimento delle mansioni*, http://www.cislsicilia.net/SALUTE_SICUREZZA/lai899. Francesco Buffà rilevava, invece, che: "La nuova disciplina tutela l'invalido che divenga tale nel corso del rapporto... anche in ordine

A tali dubbi si aggiungeva, inoltre, l'incomprensibilità per la scelta legislativa di riprodurre, pedissequamente ed immotivatamente, limiti identici a quelli stabiliti in precedenza con legge 11 novembre 1983 n. 638²³, fissando al 60% la percentuale d'invalidità richiesta per computare nella quota di riserva i prestatori d'opera divenuti inabili alle proprie mansioni in costanza di rapporto di lavoro²⁴, tuttora contestata da chi ne sottolinea la sostanziale ingiustizia²⁵, oppure la pratica inutilità, per la reale possibilità di eluderla²⁶.

al recesso datoriale: la norma peraltro secondo la dottrina riguarda solo gli invalidi per ragioni lavorative, restando irrilevante la non idoneità sopravvenuta conseguente a malattia generica ed infortunio extralavorativo (art. 1 co. 7 e 4 co. 4)." BUFFA F., *Il collocamento obbligatorio dei disabili: quote di riserva e base di computo*, in ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI BRINDISI, CENTRO NAZIONALE STUDI DI DIRITTO DEL LAVORO "DOMENICO NAPOLETANO" - SEZIONE DI BRINDISI, LECCE E TARANTO (a cura di), *Il diritto al lavoro dei disabili (Intervento alla Giornata di studio)*, Brindisi, 10 marzo 2000, <http://www.dirittoitalia.it>. Quest'ultima interpretazione, però, appare del tutto insostenibile alla luce di quanto emerge dai lavori preparatori alla legge n. 68/99: da tali atti, infatti, risulta chiaramente che il primo periodo dell'art. 4, comma 4, fu approvato definitivamente, dopo aver eliminato gli incisi "sul lavoro" e "professionale" dalla formulazione originaria, che utilizzava, invece, esplicitamente le espressioni "infortunio sul lavoro" e "malattia professionale".

²¹ A tutti gli invalidi, sia civili che del lavoro, oppure soltanto agli invalidi civili?

²² A tutti i lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia, a prescindere dalla percentuale d'invalidità, oppure solo a quelli che, pur essendo divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia, abbiano subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60%, e a quelli che siano divenuti tali a causa dell'inosservanza da parte del datore delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, accertata giurisdizionalmente? Per Marco Lai: "*Le prescrizioni contenute nel periodo secondo e seguenti del comma 4° (onere di repêchage, mantenimento del trattamento più favorevole di provenienza, avvio presso altre aziende) si riferiscono peraltro a tutti i casi di inabilità per infortunio o malattia e non limitatamente alle ipotesi di cui all'ultima parte del primo periodo. In tal senso è anche la formula utilizzata*". Nell'asserire ciò, Lai (che, come riportato nella nota 17, riteneva che l'art. 4, comma 4, primo periodo, andasse riferito agli infortuni e alle malattie di natura sia professionale che extraprofessionale), era costretto, comunque, ad ammettere che: "*D'altro lato tale interpretazione, che pare la più plausibile, in riferimento agli infortuni e alle malattie di origine professionale può apparire in contrasto con il... principio della conservazione del posto di lavoro, di cui all'art. 1, 7° comma, dal momento che anche in tali casi, una volta provata l'impossibilità di adibire il lavoratore divenuto inidoneo ad altre mansioni, anche inferiori, è pur sempre possibile procedere al licenziamento*". LAI M., *Brevi riflessioni sulla sopravvenuta inidoneità del lavoratore allo svolgimento delle mansioni*, http://www.cislsicilia.net/SALUTE_SICUREZZA/lai899.

²³ Cfr. nota 2.

²⁴ Anziché al 45% (invalidità civile) o al 33% (invalidità del lavoro), come la stessa legge n. 68/99 richiede nel caso in cui il disabile sia disoccupato, e venga assunto tramite il collocamento obbligatorio. Cfr., in proposito, quanto riportato nel paragrafo due del secondo capitolo.

²⁵ "*La computabilità fra gli invalidi civili dei lavoratori divenuti tali in corso di rapporto di lavoro, per infortunio o malattia extraprofessionali - attualmente prevista nei soli casi in cui l'invalidità è superiore al 60% - andrebbe estesa a tutti coloro che subiscono un'invalidità superiore al 45%, posto che l'iscrizione nelle liste del collocamento obbligatorio per gli invalidi civili è, comunque, garantita a coloro che sono in possesso di una invalidità superiore al 45% (art. 1, comma 1, lett. a, l. n. 68/99). Ragioni di equità inducono a rivedere il richiamato criterio onde non creare disparità di trattamento nell'ambito della categoria degli invalidi civili in funzione del momento in cui si è verificata l'invalidità*". USAI G., BATTELLI G., SCORZA L., DENTELLA Z., *Stato di applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68, in materia di diritto al lavoro dei disabili, con particolare riferimento ai decreti attuativi*, Camera dei deputati, Commissione XI, Audizione del 17 gennaio 2002, <http://www.confindustria.it/Comunica/audpar.nsf>.

²⁶ Massi riferisce che la previsione secondo la quale coloro che si sono infortunati, o hanno contratto una malattia, sono computabili nella quota di riserva solo qualora abbiano subito una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60%, richiama quanto disposto dall'art. 9, comma 3, della legge n. 638/83, ricordando, inoltre, che essa è stata criticata per i costi che ne derivano per le imprese e per la perpetuazione di pratiche elusiv-

3. – La genesi dei commi 7 dell’art. 1 e 4 dell’art. 4 secondo i lavori preparatori alla legge 12 marzo 1999 n. 68.

La spiegazione alle incongruenze evidenziate nel precedente paragrafo è da ricercare, probabilmente, nella semplice superficialità con cui, durante l’*iter* parlamentare della legge recante “*norme per il diritto al lavoro dei disabili*”, fu redatto un emendamento al primo periodo del comma 4 dell’art. 4; emendamento che la Camera dei deputati poi approvò in tutta fretta, e con una votazione alquanto discutibile, senza procedere neanche agli opportuni coordinamenti con le altre disposizioni con esso connesse.

Come risulta, infatti, dai lavori preparatori alla legge 12 marzo 1999 n. 68²⁷ - consultati, in un primo momento, al solo scopo di verificare la *ratio* delle singole disposizioni in discussione - nell’iniziale proposta approvata, in un testo unificato²⁸, dalla XI Commissione permanente del Senato della Repubblica²⁹ il 30 luglio 1997, le norme in argomento erano tutte indirizzate, in realtà, in maniera esplicita ed esclusiva ai lavoratori divenuti inabili alle proprie mansioni a causa di infortunio sul lavoro o malattia professionale.

Invero, mentre il comma 6 dell’art. 1³⁰ - analogamente al comma 7 del vigente art. 1 - statuiva che:

*“I datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti a garantire la conservazione del posto di lavoro a quei soggetti che, non essendo disabili al momento dell’assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia professionale eventuali disabilità”*³¹;

ve. MASSI E., *Riforma del collocamento obbligatorio*, in DPL, inserto 17/99, VI. Buffa riporta, invece, che: “*Quanto alla percentuale d’invalidità rilevante, si è giustificata la previsione di una soglia così alta in funzione antifraudolenta, per evitare che il datore possa avere interesse a microinvalidità ‘fatte in casa’ utili per coprire la quota d’obbligo; per converso, si è criticata da altri la mancata commutabilità degli invalidi con percentuale tra il minimo di legge ed il 59%, atteso che l’assunzione dal collocamento ordinario anziché obbligatorio non esclude che l’azienda abbia un invalido in forza con tutte le garanzie di legge. Si è pure rilevato che, ove il disabile incida sulla soglia di rilevanza e crei obblighi aggiuntivi, si assisterà ancora a risoluzioni consensuali dei rapporti, ad iscrizioni immediate nelle liste e successivi avviamenti presso il medesimo lavoro sulla base delle richieste nominative*”. BUFFA F., *Il collocamento obbligatorio dei disabili: quote di riserva e base di computo*, in ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI BRINDISI, CENTRO NAZIONALE STUDI DI DIRITTO DEL LAVORO “DOMENICO NAPOLETANO” - SEZIONE DI BRINDISI, LECCE E TARANTO (a cura di), *Il diritto al lavoro dei disabili (Intervento alla Giornata di studio)*, Brindisi, 10 marzo 2000, <http://www.dirittoitalia.it>.

²⁷ CAMERA DEI DEPUTATI - SERVIZIO STUDI (a cura di), *Norme per il diritto al lavoro dei disabili, Lavori preparatori della legge 12 marzo 1999, n. 68*, XIII legislatura, marzo 1999. I lavori preparatori della legge n. 68/99 possono essere consultati anche all’indirizzo internet <http://www.camera.it>.

²⁸ Comprendente S. 104 (d’iniziativa dei senatori Galdi, Smuraglia, De Luca, Squarcialupi, De Guidi, Palella, Piloni, D’Alessandro Prisco, Pagano e Tapparo), S. 156 (d’iniziativa dei senatori Mazzuca Poggiolini, Del Turco, Fiorillo, Manieri, Besso Cordero, Bruni, D’Urso, Iuliano e Marini), S. 1070 (d’iniziativa dei senatori Camo, Costa, Coviello e Veraldi), S. 1164 (d’iniziativa dei senatori Mulas, Bonatesta, Florino e Pedrizzi), S. 2177 (d’iniziativa del senatore Serena) e S. 2363 (d’iniziativa del senatore Serena), ed intitolato “*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*”.

²⁹ Commissione lavoro, previdenza sociale.

³⁰ Intitolato anch’esso “*Collocamento dei disabili*”. Cfr. nota 17.

³¹ Tale disposizione è praticamente identica a quella contenuta nel comma 7 dell’art. 1 della legge n. 68/99.

il comma 4 dell'art. 3³² - a differenza del comma 4 del vigente art. 4 - prevedeva, invece, innanzitutto che:

*“I lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio sul lavoro o malattia professionale **non possono essere computati**, dall'azienda presso la quale si è verificato l'infortunio o prodotta la malattia, **nella quota di riserva di cui all'art. 2**”;*

proseguendo, poi - in maniera più o meno simile a quanto stabilito, nei periodi successivi al primo, dal comma 4 del vigente art. 4 - in tal senso:

“Per i predetti lavoratori l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori”.

“Nel caso di destinazione a mansioni inferiori essi hanno diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza”.

*“Qualora per predetti lavoratori non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, gli stessi vengono avviati **dalla direzione provinciale del lavoro** presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative, senza inserimento nella graduatoria di cui all'articolo 6”.*

Ovviamente, lette così, in un'ottica decisamente più ristretta, le disposizioni contenute in questi due commi non creavano alcun problema di coordinamento, riuscendo ad assumere, nell'insieme, un senso lineare, comprensibile e coerente.

Il testo approvato dal Senato della Repubblica fu trasmesso all'altro ramo del Parlamento il 19 agosto 1997³³, ed assegnato alla XI Commissione permanente della Camera³⁴ il 9 settembre 1997, che, dopo averlo adottato come documento base rispetto alle abbinare proposte di legge C. 80³⁵, C. 91³⁶, C. 1431³⁷ e C. 3585³⁸, lo rivisitò, modificandolo in alcune sue parti.

³² Dedicato anch'esso ai “*Criteri di computo della quota di riserva*”. Cfr. nota 18.

³³ Alla Camera il progetto venne denominato C. 4110. Il frontespizio e gli articoli sono reperibili agli indirizzi internet http://www.camera.it/_dati/leg13/lavori/stampati/sk4500/frontesp/4110.htm e http://www.camera.it/_dati/leg13/lavori/stampati/sk4500/articola/4110.htm.

³⁴ Commissione lavoro pubblico e privato.

³⁵ D'iniziativa dei deputati Bolognesi, Melandri, Lumia, Caccavari, Pozza Tasca, Lucidi, Folena e Gambale, presentata il 9 maggio 1996, ed intitolata “*Norme sul collocamento al lavoro delle persone disabili*”.

³⁶ D'iniziativa dei deputati Calderoli e Michielon, presentata il 9 maggio 1996, ed intitolata “*Nuove norme per il diritto al lavoro dei disabili*”.

³⁷ D'iniziativa del deputato Porcu, presentata il 5 giugno 1996, ed intitolata “*Norme per garantire il diritto al lavoro dei disabili*”.

³⁸ D'iniziativa dei deputati Battaglia, Giacco, Innocenti, Giannotti, Cordoni, Buffo, Bolognesi, Pittella, Abaterusso, Altea, Alveti, Attili, Barbieri, Bartolich, Basso, Bielli, Biricotti, Bova, Brunale, Camoirano, Capitelli, Carli, Caruano, Cennamo, Cesetti, Chiavacci, Chiusoli, Furio Colombo, Dedoni, Di Bisceglie, Di Capua, Di Fonzo, Duca, Faggiano, Gambale, Gasperoni, Gerardini, Giardiello, Grignaffini, Jannelli, Labate, Lento, Lorenzetti, Lucà, Lucidi, Lumia, Mancini, Massa, Mastroluca, Migliavacca, Olivo, Penna, Peruzza, Petrella, Pezzoni, Pompili, Raffaelli, Raffaldini, Rossiello, Rotundo, Rubino, Ruffino, Ruzzante, Schmid, Sica, Signorino, Solaroli, Stanisci, Stelluti e Tattarini, presentata il 16 aprile 1997, ed intitolata “*Norme sull'inserimento al lavoro delle persone handicappate*”.

Come spiegò, a tal proposito, l'onorevole Carlo Stelluti (DS-U), nella relazione che fu incaricato di redigere³⁹:

“Le modifiche apportate dalla XI Commissione, rispetto al testo approvato dal Senato, sono il frutto dell’adeguamento alle disposizioni dei decreti legislativi riguardanti l’attribuzione alle regioni delle competenze di gestione del mercato del lavoro, delle audizioni compiute (che hanno coinvolto le numerose associazioni che ne hanno fatto richiesta) e, soprattutto, di un approfondito e costruttivo dibattito, che ha coinvolto l’intera Commissione”.

Il processo di riforma investì anche il contenuto del comma 4 dell’art. 3, che fu completamente ribaltato.

Nell’elaborato della Commissione⁴⁰, infatti, la parte iniziale di tale capoverso fu stravolta a tal punto, da disporre, al contrario di quanto stabilito in precedenza, che:

*“I lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio sul lavoro o malattia professionale **possono essere computati**, dall’azienda presso la quale si è verificato l’infortunio o prodotta la malattia, **nella quota di riserva dell’articolo 2**”;*

nonostante i periodi successivi continuassero a precisare che:

“Per i predetti lavoratori l’infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori”.

“Nel caso di destinazione a mansioni inferiori essi hanno diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza”;

con qualche cambiamento nell’ultima parte, modificata come segue:

*“Qualora per predetti lavoratori non sia possibile l’assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, gli stessi vengono avviati, **dagli uffici competenti di cui all’articolo 5, comma 1**, presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative, senza inserimento nella graduatoria di cui all’articolo 7”.*

Il nuovo testo lasciava, comunque, intatte le originarie intenzioni del Legislatore di tutelare esclusivamente gli invalidi del lavoro divenuti inabili alle proprie mansioni⁴¹, dando, così, ancora la possibilità di attribuire un significato

³⁹ Relazione della XI Commissione permanente della Camera sulla proposta di legge n. 4110, approvata, in un testo unificato, dalla XI Commissione permanente del Senato, e sulle proposte di legge nn. 80, 91, 1431 e 3585, presentata alla Presidenza il 24 luglio 1998, reperibile all’indirizzo internet http://www.camera.it/_dati/leg13/lavori/stampati/sk4500/relazion/41100a.htm.

⁴⁰ C. 4110-A. Il testo è reperibile all’indirizzo internet http://www.camera.it/_dati/leg13/lavori/stampati/sk4500/articola/41100a.htm.

⁴¹ Nonostante la I Commissione della Camera (Affari costituzionali, della Presidenza del Consiglio e interni) avesse dato parere favorevole con le seguenti osservazioni: *“All’articolo 1, comma 7, si segnala la necessità di prevedere che i datori di lavoro debbono garantire la conservazione del posto di lavoro anche a*

comprensibile⁴² alla normativa contenuta nei due commi, ipotizzando anche che la loro diversa collocazione sistematica fosse frutto di una scelta appositamente pensata affinché il comma 6 dell'art. 1 contenesse soltanto l'enunciazione di un principio generale, da specificare, poi, in dettaglio nel comma 4 dell'art. 3, con la puntuale indicazione delle concrete modalità di conservazione del posto di lavoro, e - in caso d'impossibilità - di eventuale reinserimento lavorativo dei prestatori d'opera colpiti da infortunio sul lavoro o da malattia professionale, divenuti per questo inidonei allo svolgimento delle proprie mansioni. Del resto, a proposito di quest'ultimo articolo, nella relazione già citata⁴³, l'onorevole Stelluti (DS-U) aveva precisato proprio che:

“L'articolo 3 reca norme relative... alle modalità di reinserimento... dei soggetti che subiscono un infortunio in costanza di rapporto di lavoro”.

La bozza rielaborata in Commissione fu successivamente portata in aula, per essere esaminata e discussa in Assemblea, ove fu approvata con modificazioni il 30 settembre 1998.

Durante la trattazione in tale sede - svoltasi nelle tre sedute n. 403 del 14 settembre 1998⁴⁴, n. 414 del 29 settembre 1998⁴⁵ e n. 415 del 30 settembre 1998⁴⁶ - furono accolti, infatti, anche diversi emendamenti, compreso quello al primo periodo del comma 4 dell'art. 3, contrassegnato con il numero 3.30, che la stessa Commissione, smentendo quanto già ufficializzato in precedenza sul punto, presentò, a maggioranza, con la seguente formulazione:

*“Al comma 4, sostituire il primo periodo con il seguente: **I lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia non possono essere computati nella quota di riserva di cui all'articolo 2 se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60 per cento o, comunque, se sono divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza e igiene del lavoro**”.*

L'emendamento 3.30 fu sbrigativamente discusso, votato ed approvato a maggioranza nella seduta n. 415 del 30 settembre 1998⁴⁷ - cioè, nella seduta camerale conclusiva, in cui si procedette anche all'approvazione del testo di legge nel suo complesso - scatenando immediatamente accese reazioni.

quei soggetti che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano successivamente acquisito eventuali disabilità per motivi diversi rispetto agli infortuni sul lavoro e alle malattie professionali, al fine di evitare disparità di trattamento che si risolverebbero in una lesione dell'articolo 3 della Costituzione”. Tale parere è reperibile all'indirizzo internet http://www.camera.it/_dati/leg13/lavori/stampati/sk4500/pareri/41100a.htm.

⁴² Sebbene del tutto opposto al precedente.

⁴³ Vedi nota 39.

⁴⁴ Discussione generale.

⁴⁵ Trattazione articoli.

⁴⁶ Trattazione articoli, approvazione con modificazioni, dichiarazione di voto e votazione finale.

⁴⁷ I lavori della seduta camerale n. 415 del 30 settembre 1998, presieduta dal Presidente on.le Luciano Violante, e, indi, dai Vicepresidenti on.le Alfredo Biondi e on.le Lorenzo Acquarone, sono reperibili su internet, agli indirizzi http://www.camera.it/_dati/leg13/lavori/stenografici/sed415/s250.htm,

Le proteste riguardarono, innanzitutto, le irregolarità verificatesi nel corso delle votazioni, descritte molto bene dall'onorevole Alberto Acierno (UDR), che, intervenendo subito dopo la sua approvazione, sostenne che la proposta emendativa fosse passata con una maggioranza solo apparente, denunciando quanto segue⁴⁸:

“Signor Presidente, vorrei sollecitarla a ripetere la votazione per due ordini di motivi. Innanzitutto, quando il relatore ha espresso il parere sull'emendamento 3.30 della Commissione ha precisato che era stato votato dalla maggioranza del Comitato dei nove, ciò a significare che non c'era stato un voto unanime e che quindi una parte del Comitato dei nove intendeva chiaramente esporre le ragioni per le quali non ha voluto approvare quel testo. Il secondo ordine di motivi per il quale le chiedo di ripetere la votazione su questo emendamento è che sia per quanto riguarda il gruppo dell'UDR - ma ho potuto constatare la stessa cosa anche per il gruppo di Forza Italia - la nostra mano alzata nel chiedere alla Presidenza di poter intervenire per dichiarazione di voto sull'emendamento si è rivelata come un'indicazione di voto a favore dell'emendamento stesso. Come potrete verificare, parecchi parlamentari, sia dell'UDR sia di Forza Italia, hanno votato a favore dell'emendamento, falsando la posizione politica del mio partito, ma anche di Forza Italia, rispetto al testo dell'emendamento”.

La correttezza del *modus procedendi* fu messa in discussione anche dai deputati Alberto Lembo (LNIP)⁴⁹ e Roberto Manzione (UDR)⁵⁰, che chiesero di parlare per un richiamo al regolamento.

ra.it/_dati/leg_13/lavori/stenografici/sed415/s290.htm, http://www.camera.it/_dati/leg13/lavori/stenografici/sed415/art, http://www.camera.it/_dati/leg13/lavori/stenografici/framedinam.asp?sedpag=sed415/s000r.htm e http://www.camera.it/_dati/leg13/lavori/stenografici/sed415/v000.htm.

⁴⁸ L'intervento dell'onorevole Alberto Acierno è reperibile all'indirizzo internet http://www.camera.it/_dati/leg_13/lavori/stenografici/sed415/s250.htm.

⁴⁹ *“Signor Presidente, l'articolo 57, comma 1, del regolamento, prevede: «Quando si verificano irregolarità, il Presidente, apprezzate le circostanze, può annullare la votazione (...)». Il regolamento non spiega cosa siano queste irregolarità, ma credo si possa sicuramente considerare l'espressione del voto strettamente connessa con le modalità e con gli atti compiuti in aula nelle fasi di votazione. Le indicazioni che usualmente i colleghi forniscono dal banco del Comitato dei nove ai gruppi perché i deputati, non sempre perfettamente informati sulla materia, possano esprimere il loro voto sono strettamente connesse con il voto dei gruppi e dei singoli. Dal momento che nel regolamento vi è la dizione, molto generica, che ricordavo, di «irregolarità» e vi è un preciso richiamo alla facoltà del Presidente di apprezzare le circostanze e di procedere in questo senso, le chiederei, interpretando il regolamento, di considerare in questa sfortunata occasione, in cui decisamente molti elementi hanno giocato contro tutti i colleghi, coinvolti in questa situazione, e lei stesso, di apprezzare le circostanze e di far ripetere la votazione. Ciò proprio perché molti colleghi sono stati indotti in errore da un insieme di circostanze e la votazione è risultata irregolare non per le modalità della votazione stessa, ma per la volontà di coloro che partecipavano ad essa i quali, in qualche modo, sono stati ingannati; lo sono stati certamente in buona fede e senza dolo da parte di nessuno, ma con un'espressione del voto che si è tradotta in un qualcosa di difforme rispetto a quella che era la volontà. La pregherei pertanto, Presidente, di accogliere il mio invito”. L'intervento dell'onorevole Alberto Lembo è reperibile all'indirizzo internet http://www.camera.it/_dati/leg13/lavori/stenografici/sed415/s250.htm.*

⁵⁰ *“Signor Presidente, desidero riallacciarmi alle considerazioni del collega Lembo e ricordare all'Assemblea ed a lei, affinché utilizzi quel potere discrezionale che il regolamento le affida, che in un'altra occasione ebbe a verificarsi un caso analogo... Mi pare di ricordare che lei in quell'occasione... fece pertan-*

Prima degli onorevoli Acierno, Lembo e Manzione, la questione procedurale era stata sollevata, in verità, già dall'onorevole Elio Vito (FI), che aveva reclamato⁵¹:

“Per le modalità con le quali è stata fatta la votazione, ci siamo tutti resi conto che lei non ha visto che il collega Gazzara chiedeva la parola su questo emendamento e che, per un disguido che ha coinvolto tutto il nostro gruppo, tale richiesta è stata scambiata per una indicazione di voto favorevole. Non so se sia possibile rimediare in qualche modo a quanto si è verificato, però questo è quanto è chiaramente accaduto”.

Chiamato in causa dall'onorevole Vito, il suo collega Antonino Gazzara (FI) andò ben oltre il problema formale, rappresentando così il suo disappunto⁵²:

“A questo punto, Presidente, non so più se devo parlare sull'ordine dei lavori o sul precedente emendamento. Le dico però che l'emendamento votato ha rappresentato il più discusso punto dei lavori del Comitato dei nove. Non eravamo d'accordo su quell'emendamento, avremmo spiegato le ragioni e il risultato è stato che il gruppo che rappresento ha votato «sì», mentre avrebbe, su mia indicazione, votato «no». È un punto di svolta non di poco conto e le avevo chiesto la parola per tempo, ma chiaramente lei non mi ha visto, perché non ha avuto nemmeno il tempo di far esprimere al relatore il parere sugli emendamenti per i quali invitava i presentatori al ritiro... Non so quanto sia utile rappresentare ora le motivazioni che mi inducevano ad indicare il voto negativo, ma colgo l'occasione per farlo, se me ne dà l'opportunità, solo per dire che è incongruente con il testo del provvedimento la percentuale prevista del 60 per cento per la computabilità nella quota di riserva. Noi consentiamo, infatti, l'avvio obbligatorio di un lavoratore invalido al 45 per cento e ci troviamo poi di fronte al fatto che questi non viene computato se la sua invalidità in itinere, cioè nel corso del rapporto di lavoro, è fino al 60 per cento. Con buona probabilità la votazione avrebbe avuto lo stesso esito e do per scontato che il mio gruppo non avrebbe votato favorevolmente...”.

to ripetere la votazione, il che venne accettato da tutti, sia pure con qualche protesta, ma questo è logico. Nel caso di specie, che cosa si è verificato? Si è verificato un incidente nell'interpretazione dell'indicazione di voto del collega Gazzara e, per il mio gruppo, del collega Acierno, con la quale essi tentavano di chiedere la parola e che, invece, è stata scambiata dai gruppi come indicazione di voto favorevole. Anche in questo caso, sicuramente, ogni deputato, se avesse conosciuto fino in fondo il valore e il contenuto dell'emendamento, avrebbe potuto esprimere liberamente il suo voto. Però, in questa occasione come in quella che ricordavo, obiettivamente, c'è stata una irregolarità. La pregherei pertanto di voler uniformare la sua decisione a quella già adottata nell'occasione precedente”. L'intervento dell'onorevole Roberto Manzione è reperibile all'indirizzo internet http://www.camera.it/_dati/leg13/lavori/stenografici/sed415/s250.htm.

⁵¹ L'intervento dell'onorevole Elio Vito è reperibile all'indirizzo internet http://www.camera.it/_dati/leg13/lavori/stenografici/sed415/s250.htm.

⁵² L'intervento dell'onorevole Alberto Gazzara è reperibile all'indirizzo internet http://www.camera.it/_dati/leg13/lavori/stenografici/sed415/s250.htm.

In quella stessa occasione, pure l'onorevole Alfredo Strambi (RC-PRO) volle prendere la parola ed operare i seguenti chiarimenti:

“Signor Presidente, io non sono innamorato dei formalismi procedurali (tra l'altro non credo che su questo si possano o si vogliano scatenare «guerre sante»), mi corre l'obbligo, però, considerato che il mio gruppo ha espresso un voto difforme rispetto all'indicazione che io avrei dato, di esprimere, perché resti agli atti, la valutazione del gruppo di Rifondazione comunista sull'emendamento 3.30. Dico anche che su una sola cosa sono d'accordo con i colleghi Acierno e Gazzara: siamo in presenza di un passaggio decisivo, che qualifica il contenuto ed il carattere del provvedimento. Mi sembra che si tratti di un aspetto emblematico, ma che assume un rilievo ed un significato particolari nella concreta situazione lavorativa del nostro paese. Anche qui, senza ricorrere ai toni dell'enfasi e della demagogia, vorrei ricordare che, nonostante il recepimento delle direttive comunitarie in materia di sicurezza con i decreti legislativi n. 626 prima e n. 242 poi, in Italia ogni anno continuano a verificarsi circa un milione di incidenti sul lavoro (e sto parlando soltanto di quelli denunciati all'INAIL, non computando cioè i microinfortuni) e muoiono circa mille lavoratori ogni giorno. A fronte di un'ecatombe di questo tipo - non è altrimenti definibile -, nel testo licenziato dalla Commissione, con una maggioranza trasversale ed anomala, si voleva escludere dal computo quei lavoratori che divengono disabili durante l'attività lavorativa: in altri termini, si vorrebbe, se non concedere un vantaggio o un premio, certo dimostrare indifferenza per quelle aziende in cui si verificano incidenti. Questo per noi è inaccettabile. Analogamente, non avremmo ritenuto accettabile il compromesso - perché di questo si tratta -, pur comprensibile ed apprezzabile, proposto dal relatore nel tentativo di attutire l'impatto sull'immagine: in buona sostanza, egli propone di ripristinare la non computabilità, ma solo per gli infortunati con una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60 per cento. Comprendiamo la ragione che sta alla base della proposta - e comunque il testo, anche così com'è, non preclude la possibilità di votare il provvedimento nel suo complesso -, ma voglio chiarire che sull'emendamento in questione avremmo espresso un voto di astensione”.

Dalle asserzioni di Strambi emerge evidente, dunque, che l'emendamento 3.30 fu il frutto di un compromesso cui la Commissione giunse per accontentare un po' le varie parti che esercitavano su di essa pressioni contrastanti: da un lato, infatti, vi era chi chiedeva di equiparare i lavoratori divenuti inabili alle proprie mansioni, o anche i soli invalidi del lavoro, ai disoccupati disabili, computandoli nella quota di riserva al pari di quest'ultimi; dall'altro, invece, vi era chi si opponeva a questa parificazione, preoccupato che il computo dei lavoratori divenuti inabili alle proprie mansioni nelle quote di riserva sottraesse posti di lavoro ai disoccupati disabili, che la legge sul collocamento mirato avrebbe dovuto, appunto, tutelare.

Ciò è confermato, tra l'altro, anche da altre testimonianze. Le contestazioni sulle modifiche apportate alla prima parte del comma 4 dell'art. 3 dall'emenda-

mento 3.30 continuarono, difatti, anche successivamente, al momento dell'approvazione dell'intero capoverso⁵³.

In effetti, in tale circostanza, chiedendo di parlare per dichiarazione di voto, l'onorevole Alberto Acierno (UDR) manifestò così la contrarietà del suo gruppo⁵⁴:

“Signor Presidente, noi voteremo contro il comma 4 dell’articolo 3. Vorrei rivolgermi soprattutto ai colleghi della maggioranza, perché la Commissione aveva già modificato il testo pervenuto dal Senato eliminando una parola di tre lettere, un «non», che aveva un grande significato sicuramente per quei disabili che stiamo cercando in qualche modo di aiutare con la nuova legge. Ma una maggioranza nuova (o antica...) rispetto a quella precedentemente espressa in Commissione ha partorito un emendamento che si rifiuta di prendere in considerazione che l’impresa privata già dà un grosso contributo nel momento in cui paga le tasse. Lo Stato non può pensare di fare solidarietà al 50 per cento con il cittadino, perché in quel caso non sarebbe più un 50 per cento. Abbiamo chiesto che si potesse distinguere, che per i datori di lavoro pubblici non vi fosse la possibilità di compensare per i lavoratori già portatori di handicap. Abbiamo chiesto che fosse previsto un trattamento diverso per i datori di lavoro privato e che venisse applicata un’aliquota di handicap corrispondente a questo testo di legge. Tutto questo ci è stato negato dalla maggioranza. Ecco perché non possiamo che votare contro il comma 4 dell’articolo 3”

In quella stessa occasione, anche l'onorevole Alberto Gazzara (FI), nel comunicare il voto contrario del suo gruppo operò i seguenti rilievi⁵⁵:

“Signor Presidente, voteremo contro il comma 4 dell’articolo 3, anche se sugli altri articoli della legge ci siamo astenuti. Le nostre ragioni sono simili a quelle già esposte dal collega Acierno. In Commissione era stato elaborato un testo nel quale si considerava la computabilità dei dipendenti divenuti invalidi nel corso del lavoro. Si è pensato poi di presentare emendamenti - non da parte

⁵³ Il comma 4 dell'art. 3 fu votato, infatti, separatamente dagli altri commi, così come prospettato dal Presidente dell'Assemblea, che, nel respingere la proposta di ripetere la votazione su di esso, perché *“non può trasformarsi in una irregolarità nella procedura di voto l’aver interpretato male un’indicazione dei colleghi”*, suggerì di porre fine alla querelle scatenata dall'approvazione dell'emendamento 3.30 con questa soluzione, considerando che: *“Sulla base di ciò che si è verificato, e che è stato denunciato da vari colleghi, intenderei proporre... se i colleghi lo ritengono, in via del tutto eccezionale e senza che questo costituisca un precedente per il futuro, considerato l’equivoco che si è verificato (determinato anche dal fatto che io non ho interpretato la vostra alzata di mano come richiesta di voto, cioè ho seguito l’interpretazione inversa, diciamo così), di votare l’articolo per parti separate. Propongo cioè di votare il comma 4 separato dagli altri. In questo modo, se ritenete, potete esprimere un voto difforme rispetto a quello sul resto dell’articolo”*. L'intervento del Presidente è reperibile all'indirizzo internet http://www.camera.it/_dati/leg13/lavori/stenografici/sed415/s250.htm.

⁵⁴ L'intervento dell'onorevole Alberto Acierno è reperibile all'indirizzo internet http://www.camera.it/_dati/leg13/lavori/stenografici/sed415/s250.htm.

⁵⁵ L'intervento dell'onorevole Alberto Gazzara è reperibile all'indirizzo internet http://www.camera.it/_dati/leg13/lavori/stenografici/sed415/s250.htm.

nostra - in cui si tornava alla computabilità. Ora si limita la computabilità ad un'aliquota del 60 per cento, che non ha nessun riferimento rispetto alla legge che stiamo approvando (che invece prevede la tutela dei lavoratori inabili al 45 per cento). È un aggravio notevole per gli stessi lavoratori inabili e soprattutto per le imprese. Per questi motivi voteremo contro”.

Al gruppo dei dissenzienti, si aggiunse, infine, anche l'onorevole Carmelo Porcu (AN), con la seguente dichiarazione⁵⁶:

“Signor Presidente, stiamo affrontando un aspetto delicato di questa proposta di legge. Personalmente considero insoddisfacente il compromesso che è stato raggiunto in Commissione. Tra l'altro è contraddittorio: da una parte si introduce la soglia del 60 per cento (attualmente vigente), dall'altra si computano ai fini dell'indennità anche le inabilità derivanti da malattie assunte al di fuori del posto di lavoro. Quindi si tratta di un emendamento che, senza agevolare le imprese, allarga la pletera dei lavoratori che possono essere computati ai fini del collocamento obbligatorio. Ecco perché, Presidente, annuncio il voto contrario dei deputati del gruppo di Alleanza nazionale”.

Nonostante le polemiche, tutte incentrate, anche in questa sede, sul contenuto del primo periodo, come modificato in seguito all'approvazione dell'emendamento 3.30, il comma 4 dell'art. 3 riuscì ugualmente a passare con 226 voti favorevoli, 202 voti contrari e 1 astensione (su 429 presenti e 428 votanti)⁵⁷, senza che nessuno si preoccupasse di rileggerlo per intero ed in maniera approfondita, per verificarne la consonanza delle varie parti, e proporre gli opportuni coordinamenti alle eventuali discordanze riscontrate.

In questa stessa seduta, come si è già detto, si pervenne anche al licenziamento dell'intero provvedimento, che, dopo essere stato ritrasmesso⁵⁸ al Senato, che l'approvò con ulteriori modificazioni il 20 gennaio 1999⁵⁹, ritornò nuovamente⁶⁰ alla Camera⁶¹, per essere approvato definitivamente e senza altre modificazioni nella seduta del 25 febbraio 1999, divenendo finalmente legge.

Nell'ultimo passaggio dall'uno all'altro ramo del Parlamento, il Senato operò anche una riorganizzazione del testo, spostando il contenuto dell'art. 3, intitolato “*criteri di computo della quota di riserva*”, nel susseguente art. 4.

⁵⁶ L'intervento dell'onorevole Carmelo Porcu è reperibile all'indirizzo internet http://www.camera.it/_dati/leg_13/lavori/stenografici/sed415/s250.htm.

⁵⁷ A differenza dell'emendamento 3.30 che, a causa degli equivoci, era riuscito a registrare ben 320 voti a favore, contro 82 contrari e 4 astensioni (su 406 presenti e 402 votanti). I commi 1, 2, 3, 5 e 6 dello stesso articolo, precedentemente approvati in blocco, avevano ottenuto, invece, 230 voti favorevoli, contro 5 contrari e 207 astensioni (su 446 presenti e 235 votanti). Le votazioni sono consultabili su internet all'indirizzo http://www.camera.it/_dati/leg13/lavori/stenografici/sed415/s250.htm

⁵⁸ In data 2 ottobre 1998.

⁵⁹ S. 104-B.

⁶⁰ In data 22 gennaio 1998.

⁶¹ C. 4110-B.

La riproduzione avvenne, in ogni caso, fedelmente, senza apportare alcuna variazione, neanche in rapporto al comma 4. Nemmeno in questa sede, infatti, qualcuno riuscì a cogliere le incertezze interpretative derivanti dall'emendata formulazione di questo capoverso, che rimase, pertanto, identico a quello approvato nell'adunanza camerale n. 415 del 30 settembre 1998, e, successivamente, riportato nella legge 12 marzo 1999 n. 68, esattamente nel comma 4 dell'art. 4, dedicato, appunto, ai *"criteri di computo della quota di riserva"*.

4. – Gli interventi di chiarimento e di integrazione alle disposizioni contenute nei commi 7 dell'art. 1 e 4 dell'art. 4 successivi all'approvazione della legge n. 68/99. Il quadro di tutela attualmente vigente a favore dei lavoratori divenuti inidonei all'espletamento delle proprie mansioni.

Con l'approvazione della legge n. 68/99, gli effetti della distrazione parlamentare cominciarono ad avvertirsi immediatamente, inducendo il Ministero del Lavoro ad intervenire prima dell'emanazione del Regolamento di esecuzione, per operare tempestivamente chiarificazioni in merito all'incoerente normativa contemplata nei commi 7 dell'art. 1 e 4 dell'art. 4.

Per impedire agli uffici competenti⁶² di interpretare liberamente la materia, a discapito dell'uniforme applicazione della stessa sull'intero territorio nazionale, con circolare n. 41⁶³ del 26 giugno 2000 fu impartita, perciò, la seguente direttiva:

"... i lavoratori che si sono invalidati nel corso del rapporto di lavoro per infortunio sul lavoro o malattia professionale, ai quali la legge n. 68 riconosce il diritto alla conservazione del posto, devono aver acquisito una invalidità pari o superiore al 33%".

In precedenza, con circolare n. 4⁶⁴ del 17 gennaio 2000, era stata data, invece, la seguente indicazione:

"Sono esclusi dalla base di calcolo e computabili nella quota di riserva, in aderenza al disposto dell'art. 4, comma 4, i lavoratori divenuti disabili in costan-

⁶² Gli uffici competenti sono descritti nel paragrafo tre del capitolo secondo, sia nel testo che nella nota 47. In genere, s'identificano con i centri per l'impiego.

⁶³ MINISTERO DEL LAVORO, Circolare 26 giugno 2000 n. 41 (Oggetto: *Assunzioni obbligatorie. Ulteriori indicazioni per l'applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68. Integrazione delle circolari n. 4/2000 e 36/2000*). La circolare n. 41/2000 fu inviata, a firma dello stesso ministro Cesare Salvi, a tutti gli assessori regionali e provinciali del lavoro, e a tutte le direzioni regionali e provinciali del lavoro con la seguente precisazione: *"Il presente atto completa ed integra gli orientamenti e i principi fissati con la precedente circolare n. 4 del 17 gennaio 2000, che si conferma e alla quale si rinvia... L'intervento attuale intende offrire soluzione alle numerose problematiche emerse in esito alla prima fase di pratica applicazione della legge n. 68 del 1999..."*.

⁶⁴ MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE, DIREZIONE GENERALE PER L'IMPIEGO, DIVISIONE III, Circolare 17 gennaio 2000 n. 4 (Oggetto: *Iniziali indicazioni per l'attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68, recante: "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"*). La circolare n. 4/2000 fu diramata agli assessori

za di servizio, con riduzione della capacità lavorativa in misura pari o superiore al sessanta per cento, a meno che l'inabilità non sia stata determinata dall'inadempimento del datore di lavoro delle norme in materia di sicurezza e igiene del lavoro, accertato in sede giudiziale”.

Per la confusione terminologica operata in tale istruzione⁶⁵, però, più che aderire al dettato dell'art. 4, comma 4, il Ministero si discostava completamente

regionali e provinciali del lavoro, alle direzioni provinciali del lavoro, e alle amministrazioni pubbliche con la seguente premessa: “*La presente nota è diretta, in attesa della definizione dei provvedimenti normativi di attuazione da emanare in osservanza della legge di riforma della disciplina del collocamento obbligatorio, a fornire prime indicazioni per consentire la corretta gestione, secondo regole uniformi, del presente momento di transizione dal vecchio al nuovo sistema normativo la cui entrata in vigore è fissata com'è noto, al 18 gennaio 2000... Obiettivo primario è dunque quello di offrire criteri omogenei, sia sotto il profilo pratico che sul piano interpretativo, per la pronta applicazione delle disposizioni contenute nella legge di riforma... Ciò premesso, si comprende come tale intervento costituisca un'anticipazione di quanto sarà, in tempi brevi, regolamentato con i menzionati provvedimenti attuativi, con i quali le problematiche emerse troveranno ancora più compiuta risposta”.*

⁶⁵ Come avverte Loy: “... prima di tutto dobbiamo intenderci... sul significato dei termini che utilizziamo. La definizione di malattia prospettata dalla scienza medica, così come la definizione di salute adottata dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (*la santé est un état de complet bien être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infermité*) non è utile per il diritto del lavoro. Nel diritto del lavoro... ciò che conta in realtà, non è tanto lo stato di salute, o la menomazione, di una persona, quanto la sua idoneità a svolgere un'attività lavorativa. Qualunque persona potrebbe essere affetta da una patologia o disabilità gravissima, magari con prognosi infausta, eppure essere perfettamente idonea al lavoro... Il termine idoneità... se privo di predicato, non ha alcun significato. Una persona non può esser definita idonea o inidonea se non si precisa a che cosa: si può essere idonei o non idonei a svolgere una determinata attività, a praticare un particolare sport, a fare un preciso lavoro. La valutazione medica tradizionale, anche ammesso che la scienza medica riesca a trovare l'accordo su una definizione accettata da tutti, non è sufficiente... Che l'idoneità non riguardi (o non riguardi esclusivamente) la sfera psico-fisica delle persone, è dimostrato, infine, anche dal fatto che l'idoneità, intesa come capacità di eseguire correttamente la prestazione, può essere raggiunta non solo per le caratteristiche psico-fisiche dell'individuo, ma anche mediante l'utilizzazione di qualche protesi... Ripetetei ... il giochetto che uso fare con i miei studenti perché meglio intendano il concetto: per svolgere alcune attività lavorative che mi impongano il controllo di testi scritti, come il bibliotecario, il dattilografo, o anche il professore universitario, devo essere capace di leggere, ma la mia forte presbiopia non me lo consente; così, con gesto plateale, mi levo gli occhiali di fronte agli studenti ed esclamo: in questo momento sono assolutamente inidoneo per questo lavoro; ma poi li rimetto sopra il naso e, come d'incanto, dichiaro di aver recuperato improvvisamente l'idoneità lavorativa: ecco ora sono nuovamente idoneo! Ciò che, per meglio rendere l'idea, chiamo «protesi» non è solo l'apparecchio da appendere sul naso, da infilare sull'orecchio, da avvitare sul moncone di un arto, «protesi» sono anche gli strumenti di lavoro, il posto di lavoro e le sue dotazioni tecnologiche. Spesso è «protesi», cioè ausilio, anche la formazione professionale, o anche solo l'educazione alla gestione della propria malattia. Due diabetici appartenenti, sotto il profilo glicemico, alla medesima categoria di rischio, potrebbero essere, per un determinato lavoro, l'uno idoneo e l'altro no, a seconda del diverso grado di autocontrollo che abbiano raggiunto grazie all'educazione. E' per questo che il prof. Muntoni, con una perizia medico-legale, ha indotto un Giudice ad imporre all'Enel l'assunzione di un lavoratore diabetico appartenente ad una fascia a rischio, nella quale sono inclusi i soggetti per i quali “l'eventualità dell'insorgere di una manifestazione ipoglicemica non è remota”. Il consulente, però, si è dichiarato certo che l'educazione di quel lavoratore lo rendeva perfettamente in grado di controllare la propria malattia e di prevenire qualsiasi crisi ipoglicemica. Grazie a tale perizia, il lavoratore fu riconosciuto idoneo a svolgere tutte le mansioni proprie della categoria di appartenenza, tra cui la salita su scale, l'adattamento al rischio elettrico e la guida di automezzi sociali. Il rischio di un improvviso mancamento, pertanto, venne giudicato non superiore a quello di cui può esser vittima qualunque lavoratore non diabetico, che goda di un discreto stato di salute. In senso analogo, ho letto poi di alcuni giudici degli Stati Uniti che hanno consentito a lavoratori diabetici la conduzione di scuolabus... Si potrebbe quindi dire, parafrasando l'insegnamento di Giugni in materia di qualifiche, che il profilo soggettivo ha scarso rilievo, che ciò che conta è l'idoneità alla

dalle intenzioni legislative. Col riferimento ad uno stato di mera “disabilità” - e, cioè, ad una situazione definita anche di “inabilità”, ma del tutto diversa dalla condizione di “inabilità allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia” descritta nell’art. 4, comma 4⁶⁶ - si legittimava, infatti, involontariamente o intenzionalmente, una prassi al di fuori di ogni fondamento di legge, avvantaggiando unicamente i datori di lavoro⁶⁷.

Il 18 novembre 2000, sulla Gazzetta Ufficiale n. 270, fu pubblicato il D.P.R. 10 ottobre 2000 n. 333, contenente il “Regolamento di esecuzione della legge 12 marzo 1999, n. 68, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili”, con il quale venne assicurata, come precisò la stessa Direzione Generale per l’Impiego del Ministero del Lavoro⁶⁸, “la piena operatività della disciplina in materia d’inserimento lavorativo dei disabili, anche se gran parte dei contenuti delle norme regolamentari sono stati anticipati con le numerose circolari applicative in

specificata prestazione oggetto del contratto e che solo in relazione a ciò è possibile appurare il possesso, o meno, dell’idoneità lavorativa... Quando un soggetto di limitate capacità psico-fisiche... esegue la sua prestazione in misura normale, il medico potrà pure continuare a considerarlo un malato o un disabile che lavora, ma il giurista del lavoro no: quella persona sarà un lavoratore «normale» in quanto la sua disabilità è ininfluente rispetto alla prestazione cui è tenuto. Perché, ad esempio, considerare disabile una persona priva della funzionalità degli arti inferiori, costretto a sorreggersi con le stampelle o a muoversi su una sedia a rotelle, se il suo lavoro è quello di ragioniere, di dattilografo, o di professore universitario? Egli sarà semplicemente una persona normale che si obbliga, contrattualmente, ad eseguire una prestazione che è in grado di adempiere regolarmente. Ci si potrebbe chiedere: perché, allora, viene offerta a tale persona una speciale protezione nel momento dell’avviamento al lavoro? Rispondiamo che egli merita quella tutela perché le sue possibilità di inserimento lavorativo sono in ogni caso notevolmente ridotte rispetto a quelle della generalità degli altri lavoratori in quanto idoneo a svolgere alcune attività, ma non tutte. Quante attività non è in grado di svolgere lo stesso lavoratore preso ad esempio? ...”. LOY G., Il diritto al lavoro dei disabili tra promesse e pregiudizi, www.csri.it/contributi_file/articolo.html 2 luglio 2003.

⁶⁶ Come si ricorderà, l’art. 4, comma 4, l. n. 68/99 recita: “I lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia non possono essere computati nella quota di riserva di cui all’art. 3 se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60 per cento o, comunque, se sono divenuti inabili a causa dell’inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro. Per i predetti lavoratori l’infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori. Nel caso di destinazione a mansioni inferiori essi hanno diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza. Qualora per predetti lavoratori non sia possibile l’assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, gli stessi vengono avviati, dagli uffici competenti di cui all’articolo 6, comma 1, presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative, senza inserimento nella graduatoria di cui all’articolo 8”.

⁶⁷ In effetti, come già precisato nella nota 65, l’inabilità allo svolgimento delle proprie mansioni rappresenta una conseguenza solo eventuale dello stato di disabilità derivato da un infortunio o da una malattia. Quando la condizione di disabilità non si ripercuote sull’idoneità del lavoratore allo svolgimento delle proprie mansioni, per cui questi può continuare ad esercitare l’attività eseguita prima d’invalidarsi senza alcun rischio per la sua salute, e, quindi, per la conservazione del posto di lavoro, non lo si può includere nelle quote di riserva, al pari di quelli che, dovendo necessariamente cambiare mansioni, sono seriamente esposti al pericolo di licenziamento. Una simile prassi, infatti, senz’altro non avallata dalla legge, favorirebbe, in definitiva, solamente i datori, sottraendo posti di lavoro agli aventi diritto, e, cioè, ai disabili disoccupati iscritti nell’elenco degli uffici competenti.

⁶⁸ MINISTERO DEL LAVORO, DIREZIONE GENERALE PER L’IMPIEGO, DIVISIONE III, *Nota informativa su pubblicazione del D.P.R. 10 ottobre 2000 n. 333 recante regolamento di esecuzione della legge n. 68/99*, Roma, 23 novembre 2000.

materia emanate da questa Direzione Generale, sia per consentire l'immediato avvio della normativa (circolare... n. 4 del 17.1.2000), che per fornire ulteriori indicazioni su problematiche emerse in esito alla prima applicazione (... circolare n. 41 del 26.6.2000 ...)".

Il provvedimento, emanato ai sensi dell'art. 20⁶⁹ della legge n. 68/99, integrò la disciplina già delineata nei commi 7 dell'art. 1 e 4 dell'art. 4 della legge n. 68/99, dettando, nei commi 2, 3 e 4 dell'art. 3, intitolato "*Modalità di computo della quota di riserva. Esclusioni*", le seguenti ulteriori norme:

"2. - I lavoratori divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni per infortunio o malattia, di cui all'articolo 4, comma 4, della legge n. 68 del 1999, e che abbiano subito una riduzione della capacità lavorativa in misura pari o superiore al sessanta per cento, sono esclusi dalla base di computo e sono computabili nella percentuale di riserva, a meno che l'inabilità non sia stata determinata da violazione, da parte del datore di lavoro pubblico o privato delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, accertat(o)⁷⁰ in sede giudiziale. Gli stessi lavoratori sono ascrivibili alla quota parte di assunzioni da effettuare con chiamata numerica.

3. - Qualora non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o a mansioni inferiori, con la conservazione del trattamento più favorevole, i lavoratori di cui al comma 2 sono avviati presso altro datore di lavoro, con diritto di precedenza e senza inserimento nella graduatoria, e assegnati a mansioni compatibili con le residue capacità lavorative. L'accertamento della compatibilità delle mansioni è svolto dalle commissioni di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, sentito il comitato tecnico di cui all'articolo 6, comma 2, lettera b), della legge n. 68 del 1999, con le modalità ivi previste.

4. - Quanto previsto dai commi 2 e 3 si applica anche ai lavoratori che si sono invalidati successivamente all'assunzione per infortunio sul lavoro o malattia professionale, di cui all'articolo 1, comma 7, della legge n. 68 del 1999. I predetti lavoratori sono esclusi dalla base di computo e sono computati nella percentuale d'obbligo, alle medesime condizioni di cui ai citati commi 2 e 3, qualora abbiano acquisito un grado d'invalidità superiore al 33 per cento".

Tenendo conto, dunque, anche di queste disposizioni, con le quali la normativa prevista negli artt. 1, comma 7, e 4, comma 4, della legge n. 68/99 deve essere necessariamente coordinata, il quadro di tutela attualmente vigente a favore dei lavoratori divenuti fisicamente inidonei alle proprie mansioni dopo l'assunzione sembra essere, a nostro avviso, il seguente:

⁶⁹ Art. 20 l. n. 68/99: "*Entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, sono emanate, sentita la Conferenza unificata, norme di esecuzione, aventi carattere generale, cui le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano si conformano, nell'ambito delle rispettive competenze, ai fini dell'attuazione delle disposizioni della presente legge*".

⁷⁰ La declinazione al maschile dell'aggettivo è contenuta nel testo di legge, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale.

A) LAVORATORI DIVENUTI INABILI ALLE PROPRIE MANSIONI A SEGUITO DI MALATTIA NON PROFESSIONALE O INFORTUNIO NON SUL LAVORO CON RIDUZIONE DELLA CAPACITÀ LAVORATIVA INFERIORE AL 60%.

I lavoratori non assunti per il tramite del collocamento obbligatorio, che, successivamente all'assunzione, subiscano un infortunio non sul lavoro o una malattia extraprofessionale, divenendo, conseguentemente, inabili allo svolgimento delle proprie mansioni, con una riduzione della capacità lavorativa⁷¹ inferiore al 60%, hanno diritto, secondo quanto si evince dall'art. 4, comma 4, della legge n. 68/99⁷², al seguente trattamento⁷³:

⁷¹ Cioè, invalidità civile accertata dalle competenti Commissioni che operano nell'ambito delle aziende USL. L'argomento è trattato approfonditamente nel capitolo secondo, in particolare nelle note 10 e 12.

⁷² Argomentando *a contrario* dall'art. 3, commi 2, 3 e 4, D.P.R. n. 333/00, che dissipa ogni dubbio in proposito, la disciplina dettata dall'art. 4, comma 4, l. n. 68/99 si riferisce esclusivamente ai lavoratori divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni a causa di un infortunio o di una malattia di natura extralavorativa, e riconosciuti invalidi civili con una percentuale inferiore al 60%. Prima dell'emanazione del D.P.R. n. 333/00, invece, come esposto nel paragrafo due di questo capitolo, in particolare nelle note 20, 21 e 22, l'art. 4, comma 4, l. n. 68/99 poneva numerosi interrogativi.

⁷³ Per pervenire alle conclusioni riportate, l'art. 4, comma 4, l. n. 68/99 è stato preventivamente ed opportunamente confrontato con l'art. 3, commi 2 e 3, D.P.R. n. 333/00. I chiarimenti contenuti nel D.P.R. n. 333/00 sembrano essere ignorati, tuttavia, da Nicolini, per il quale: *“L'articolo 4, comma 4, di questa legge dispone: ... Si constata il definitivo superamento dell'orientamento dottrinale e giurisprudenziale per il quale la sopravvenuta impossibilità di svolgere le mansioni a causa di infermità fisica o psichica sarebbe invocabile quale giustificato motivo di licenziamento, esonerato il datore di lavoro dall'onere di reperire mansioni idonee e compatibili con la residua capacità lavorativa del lavoratore, eventualmente immutando l'organizzazione di lavoro. Ebbene, la divisata conclusione sarebbe ammissibile a patto di ritenere riferibile il disposto di cui al 4 comma dell'art. 4 della legge n. 68/1999 a tutti genericamente i lavoratori divenuti inabili nel corso del rapporto per malattia generica, malattia professionale o infortunio, come pure si è scritto, reputandosi imposto l'obbligo di repêchage del lavoratore, eventualmente anche in mansioni inferiori a quelle precedentemente svolte, in tutte le ipotesi di inidoneità sopravvenuta dipendente da infortunio o malattia, sebbene non professionale e indipendente da fatto del datore di lavoro. Peraltro, si è, invece, ritenuto di dover circoscrivere l'obbligo di repêchage ai soli lavoratori divenuti inabili per cause di lavoro. Né l'una né l'altra conclusione appaiono condivisibili. Certamente, siffatto obbligo sussiste nei confronti dei lavoratori divenuti inabili per inosservanza delle norme sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro giudizialmente accertata. Anzi questi lavoratori nemmeno possono essere computati nella quota di riserva. L'eventuale assegnazione a mansioni inferiori non incide sul trattamento economico e normativo precedentemente fruito. Per contro i lavoratori divenuti inabili nel corso del rapporto di lavoro, ancorché per causa di lavoro, sono computabili nella quota di riserva, qualora la sopravvenuta inabilità non risulti derivante da inosservanza delle norme sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro. La distinzione tra lavoratori divenuti inabili per cause estranee al lavoro e lavoratori divenuti tali per causa di lavoro non è consentita, stante la genericità e ampiezza del riferimento normativo. Tuttavia, il datore di lavoro è tenuto a reinserirli al lavoro, nei termini dei quali al comma 4 dell'art. 4 della legge n. 68/1999, qualora la quota percentuale o numerica di riserva non sia stata completata e nel numero necessario per completarla. Reputare il contrario, assumendo di estendere l'obbligo di repêchage a tutti indistintamente i lavoratori divenuti inabili durante il corso del rapporto di lavoro per malattia o infortunio, significherebbe vanificare il disposto legislativo che impone al datore di lavoro di assumere e mantenere obbligatoriamente alle proprie dipendenze lavoratori inabili nei limiti della quota di riserva. Il datore di lavoro sarebbe costretto a provvedere occupazione a un numero indeterminato e indeterminabile di lavoratori inabili, purché l'inabilità si determini, comunque, nel corso del rapporto di lavoro, addossandosi una funzione illimitatamente assistenziale, che l'art. 38 della Costituzione riserva allo Stato apparato. Non si comprenderebbe la ragione per la quale il datore di lavoro dovrebbe conservare il più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza a lavoratori divenuti inabili per malattia comune o per infortunio subito tra le mura domestiche, certamente non imputabili a inosservanza delle norme di igiene e sicurezza sul lavoro. Accolta questa interpretazione, reputato l'obbligo datoriale di repêchage circoscritto testualmente ai lavoratori divenuti disabili per cause di lavoro, si imporrebbe il mutamento della menzionata recente linea di pensiero giurisprudenziale”*

- **CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO:** essi, infatti, non possono essere licenziati, se possono essere adibiti ad altre mansioni equivalenti, ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori⁷⁴.
- **TRATTAMENTO RETRIBUTIVO ORIGINARIO NELL'EVENTUALITÀ DI RICOLLOCAZIONE A MANSIONI INFERIORI:** nel caso di destinazione a mansioni inferiori, essi hanno diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza⁷⁵.
- **IMPOSSIBILITÀ DI ESSERE COMPUTATI NELLE QUOTE DI RISERVA EX ART. 3 LEGGE N. 68/99:** la loro eventuale assegnazione ad altre mansioni, come previsto ai punti precedenti, non dà, in ogni caso, alcuna possibilità al datore di lavoro, pubblico o privato, di computarli nella quota di riserva come disabili⁷⁶, in modo da ridurre il numero dei soggetti che è obbligato ad assumere per legge per il tramite degli uffici competenti, e, cioè, attendendo dall'apposito elenco dei disabili disoccupati, con graduatoria unica⁷⁷.

Qualora l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, con conservazione del trattamento più favorevole, non sia possibile, i lavoratori specificati al punto A) possono essere, invece, licenziati⁷⁸.

ziale, riprendendo vigore per gli altri lavoratori, divenuti inidonei allo svolgimento delle proprie mansioni per malattia o infortunio comuni il meno recente orientamento seguito dalla prevalente dottrina e giurisprudenza: costoro potrebbero essere licenziati indipendentemente dal possibile eventuale reinserimento nell'attività lavorativa, riscontrato nella perdurante inidoneità fisica o psichica il giustificato motivo oggettivo di licenziamento". NICOLINI G., *L'inidoneità alla mansione specifica fra potere di direzione e dovere di garantire la salute del lavoratore da parte del datore di lavoro. La sopravvenuta inidoneità fisica alla mansione ed il licenziamento per giustificato motivo soggettivo*, in *La tutela della salute nel rispetto della privacy: indagini datoriali, cartelle sanitarie e giudizi di idoneità al lavoro (Atti del seminario)*, Inserto di ISL - Igiene e Sicurezza del Lavoro, n. 8/2002, XIX, <http://www.ipsoa.it>.

⁷⁴ L'onere di *repêchage* è imposto dall'art. 4, comma 4, l. n. 68/99, che, nel secondo periodo, recita: "Per i predetti lavoratori l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti, ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori". Si ribadisce, in tal modo, quanto già stabilito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione con sentenza n. 7755/98.

⁷⁵ La conservazione del trattamento retributivo originario, per il caso di ricollocazione a mansioni inferiori, è espressamente prevista dall'art. 4, comma 4, l. n. 68/99, laddove, nel terzo periodo, dispone: "Nel caso di destinazione a mansioni inferiori essi hanno diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza".

⁷⁶ Ciò, come si ricorderà, è espressamente disposto dall'art. 4, comma 4, primo periodo, l. n. 68/99, che recita: "I lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia non possono essere computati nella quota di riserva di cui all'articolo 3 se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60 per cento...". La norma potrebbe essere facilmente aggirata, però, laddove il lavoratore abbia riportato un grado d'invalidità civile inferiore al 60%, ma superiore al 45%. In tal caso, infatti, le parti, potrebbero trovare più conveniente procedere ad un'interruzione fittizia del rapporto lavorativo. Il lavoratore e il datore potrebbero concordare, cioè, che il primo si dimetta, pur continuando, di fatto, a lavorare, e a percepire lo stipendio, in modo da avere la possibilità d'isciversi nell'elenco dei disabili disoccupati, e permettere al secondo di assumerlo successivamente con chiamata nominativa, computandolo nelle quote di riserva. Su tale argomento, si legga pure quanto riportato nel paragrafo due, soprattutto nelle note 23, 24, 25 e 26.

⁷⁷ La procedura è descritta nel paragrafo tre del capitolo secondo.

⁷⁸ In verità, l'art. 4, comma 4, ultima parte, l. n. 68/99, fa espresso riferimento soltanto all'avviamento, non anche al licenziamento. Il licenziamento, quindi, può essere solo implicitamente supposto.

In tal caso, per facilitare il loro reinserimento nel circuito lavorativo, l'ultima parte del comma 4 dell'art. 4⁷⁹ della legge n. 68/99 ne prevede, comunque:

- **AVVIAMENTO PRESSO ALTRE AZIENDE:** in mancanza di mansioni equivalenti o inferiori cui poterli utilmente assegnare, infatti, essi hanno diritto ad essere avviati⁸⁰, a cura degli uffici competenti *ex art.* 6, comma 1, l. n. 68/99⁸¹, in attività compatibili con le residue capacità lavorative, con diritto di precedenza⁸², e senza inserimento nella graduatoria dei disabili disoccupati⁸³. Ovviamente, anche se non espressamente precisato, l'avviamento ad altre aziende senza l'inserimento nella graduatoria dei disabili disoccupati potrà riguardare soltanto quei lavoratori ammalatisi, o infortunatisi, in costanza di rapporto di lavoro, e successivamente licenziati per assenza di mansioni compatibili con il nuovo stato di salute, aventi gli stessi requisiti dei disabili che le aziende sono obbligate ad assumere per legge, e, cioè, solo quelli con un grado d'invalidità civile superiore al 45%.

B) LAVORATORI DIVENUTI INABILI ALLE PROPRIE MANSIONI A SEGUITO DI MALATTIA NON PROFESSIONALE O INFORTUNIO NON SUL LAVORO CON RIDUZIONE DELLA CAPACITÀ LAVORATIVA IN MISURA PARI O SUPERIORE AL 60%.

I lavoratori non assunti per il tramite del collocamento obbligatorio, che, successivamente all'assunzione, subiscano un infortunio extralavorativo o una malattia extraprofessionale, divenendo, conseguentemente, inabili allo svolgimento delle proprie mansioni, con una riduzione della capacità lavorativa⁸⁴ pari o superiore al 60%, hanno diritto, secondo quanto si deduce dall'art. 3, commi 2 e 3, del D.P.R. n. 333/00, al seguente trattamento⁸⁵:

- **CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO:** essi, infatti, non possono essere licenziati, se possono essere adibiti ad altre mansioni equivalenti, ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori⁸⁶.

⁷⁹ L'ultimo periodo dell'art. 4, comma 4, l. n. 68/99, stabilisce, infatti: "*Qualora per i predetti lavoratori non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, gli stessi vengono avviati, dagli uffici competenti di cui all'articolo 6, comma 1, presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative, senza inserimento nella graduatoria di cui all'articolo 8*".

⁸⁰ Anche se, l'art. 4, comma 4, ultima parte, l. n. 68/99, al contrario dell'art. 3, comma 3, D.P.R. n. 333/00, non lo dice in maniera esplicita, appare logico, tuttavia, che ciò possa avvenire solo previo accertamento della condizioni di disabilità, ai sensi dell'art. 1, comma 4, legge n. 68/99. Quest'ultimo argomento è trattato nel paragrafo due del capitolo secondo.

⁸¹ Che, come già specificato nella nota 62, s'identificano, in genere, con i centri per l'impiego.

⁸² Questo chiarimento è contenuto nell'art. 3, comma 3, D.P.R. n. 333/00.

⁸³ Per Vallebona, la previsione è di dubbia legittimità costituzionale. VALLEBONA A., *La nuova disciplina delle assunzioni obbligatorie*, in *Mass. Giur. Lav.*, 1999, 5, 476 ss.

⁸⁴ Cfr. nota 70.

⁸⁵ Le conclusioni riportate derivano dal confronto dell'art. 3, commi 2 e 3, D.P.R. n. 333/00 con l'art. 4, comma 4, l. n. 68/99.

⁸⁶ L'onere di *repêchage*, in tal caso, è imposto dall'art. 3, comma 3, D.P.R. n. 333/00, che recita: "*Qualora non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori...*". Cfr. nota 73.

- **TRATTAMENTO RETRIBUTIVO ORIGINARIO NELL'EVENTUALITÀ DI RICOLLOCAZIONE A MANSIONI INFERIORI:** nel caso di destinazione a mansioni inferiori, essi hanno diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza⁸⁷.
- **POSSIBILITÀ DI ESSERE COMPUTATI NELLE QUOTE DI RISERVA EX ART. 3 LEGGE N. 68/99:** la loro eventuale assegnazione ad altre mansioni, come previsto ai punti precedenti, dà al datore di lavoro, pubblico o privato, la possibilità di computarli nella quota di riserva come disabili⁸⁸, in modo da ridurre il numero di soggetti che sarebbe obbligato ad assumere per legge tramite gli uffici competenti, attingendo dall'apposito elenco dei disabili disoccupati, con graduatoria unica⁸⁹. Tali lavoratori, in tal caso, sono ascrivibili alla quota parte di assunzioni da effettuare con chiamata numerica⁹⁰.
- **ESCLUSIONE DALLA BASE DI COMPUTO RICHIESTA DALL'ART. 3 L. N. 68/99 PER DETERMINARE LA QUOTA DI RISERVA:** i lavoratori ricollocati in altre mansioni, e conteggiati dal datore di lavoro nella quota di riserva accennata al punto precedente, vanno esclusi⁹¹ dal novero dei dipendenti da som-

⁸⁷ La conservazione del trattamento retributivo originario, per il caso di ricollocazione a mansioni inferiori, è prevista, in tal caso, dall'art. 3, comma 3, D.P.R. n. 333/00, laddove dispone: "*Qualora non sia possibile l'assegnazione a mansioni... inferiori, con la conservazione del trattamento più favorevole...*". Cfr. nota 74.

⁸⁸ A meno che l'inabilità allo svolgimento delle proprie mansioni non sia stata determinata da violazione, da parte del datore, pubblico o privato, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, accertata in sede giudiziale. L'art. 3, comma 2, prima parte, D.P.R. n. 333/00, prevede, infatti, che: "*I lavoratori divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni per infortunio o malattia, di cui all'articolo 4, comma 4, della legge n. 68 del 1999, e che abbiano subito una riduzione della capacità lavorativa in misura pari o superiore al sessanta per cento, ... sono computabili nella percentuale di riserva, a meno che l'inabilità non sia stata determinata da violazione, da parte del datore di lavoro pubblico o privato delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, accertata(o) in sede giudiziale*". In argomento, cfr. pure i rilievi di Massi, citato *sub* nota 91.

⁸⁹ La procedura è descritta nel paragrafo tre del capitolo secondo.

⁹⁰ Così come precisato dall'art. 3, comma 2, seconda parte, D.P.R. n. 333/00. Le modalità di assunzione con chiamata numerica sono descritte nella nota 52 del capitolo secondo.

⁹¹ A meno che l'inabilità allo svolgimento delle proprie mansioni non sia stata determinata da violazione, da parte del datore di lavoro, pubblico o privato, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, accertata in sede giudiziale. L'art. 3, comma 2, prima parte, D.P.R. n. 333/00, prevede, infatti, che: "*I lavoratori divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni per infortunio o malattia, di cui all'articolo 4, comma 4, della legge n. 68 del 1999, e che abbiano subito una riduzione della capacità lavorativa in misura pari o superiore al sessanta per cento, sono esclusi dalla base di computo ..., a meno che l'inabilità non sia stata determinata da violazione, da parte del datore di lavoro pubblico o privato delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, accertata(o) in sede giudiziale*". A tal proposito, Massi evidenzia: "*Il comma 2 dell'art. 3 del DPR n. 333/2000 parla dei lavoratori divenuti inabili alle proprie mansioni a seguito di infortunio e malattia con una percentuale almeno pari al 60%. Essi sono esclusi dalla base di computo, sono calcolati nella percentuale di riserva e sono ascrivibili alla quota parte di assunzioni da effettuare con richiesta numerica (nelle aziende con un organico superiore ai 50 dipendenti è pari al 40%). Due considerazioni si rendono necessarie: la prima è..., la seconda concerne, invece, la responsabilità in ordine al fatto invalidante. Se esso discende da un comportamento imputabile al datore di lavoro, accertato in sede giudiziale, il lavoratore non può essere computato nell'aliquota d'obbligo. Ma cosa succede nelle more del giudizio definitivo? Si ha ragione di credere che in pendenza dello stesso il disabile, possa, comunque, essere calcolato nella riserva. Ovviamente, sarà cura di chi ha interesse, fornire all'Ufficio della Provincia tutte le informazioni relative. MASSI E., *Il lavoro dei**

mare per ottenere la base per determinare il numero dei soggetti disabili da assumere obbligatoriamente⁹².

Qualora l'assegnazione ad altre mansioni equivalenti o inferiori, con conservazione del trattamento più favorevole, non sia possibile, i lavoratori indicati al punto B) possono essere, invece, licenziati⁹³.

In tal caso, per facilitare il loro reinserimento nel circuito lavorativo, l'art. 3, comma 4, del D.P.R. n. 333/00 ne prevede, comunque:

- **AVVIAMENTO PRESSO ALTRE AZIENDE:** in mancanza di mansioni equivalenti o inferiori cui poterli utilmente assegnare, infatti, tali soggetti hanno diritto ad essere avviati, a cura degli uffici competenti *ex art. 6, comma 1, l. n. 68/99*⁹⁴, in attività compatibili con le residue capacità lavorative, con diritto di precedenza, e senza inserimento nella graduatoria dei disabili disoccupati⁹⁵, dopo averne accertato le condizioni di disabilità⁹⁶, analogamente a quanto previsto per i disabili disoccupati⁹⁷. Come specifica l'art. 3, comma 3, D.P.R. n. 333/00⁹⁸, l'accertamento sarà svolto anche in tal caso dalle Commissioni integrate per l'accertamento dell'handicap *ex art. 4 l. n. 104/92*⁹⁹, sentito il Comitato tecnico.

disabili dopo il regolamento di esecuzione ed il decreto sugli esoneri parziali, <http://www.dplmodena.it/regolamento%20invalidi.doc>. Nella pratica, le ipotesi in cui la violazione di norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro da parte del datore possa causare malattie o infortuni extralavorativi sono di difficile riscontro ed individuazione.

⁹² Cfr. nota 46 del capitolo secondo.

⁹³ Anche in tal caso, il licenziamento può essere solo implicitamente supposto. L'art. 3, comma 3, D.P.R. n. 333/00, infatti, fa espresso riferimento soltanto all'avviamento. Cfr. nota 78. A tal proposito, Massi scrive: *“Il comma 3 è strettamente collegato al precedente e riguarda il caso in cui l'invalidità riscontrata sia talmente grave da non consentire l'adibizione in mansioni equivalenti od inferiori (con la conservazione del trattamento economico più favorevole). In questa ipotesi il lavoratore può essere, legittimamente, licenziato, ma l'Ufficio della Provincia provvede, immediatamente, all'invio, con precedenza, presso altro datore di lavoro ove il soggetto potrà proficuamente, esser assegnato a mansioni compatibili con le proprie residue capacità. Ciò postula, uno stretto raccordo tra l'Ente addetto al collocamento obbligatorio e l'impresa «cedente»”*. MASSI E., *Il lavoro dei disabili dopo il regolamento di esecuzione ed il decreto sugli esoneri parziali*, <http://www.dplmodena.it/regolamento%20invalidi.doc>.

⁹⁴ Che, come già specificato nelle note 62 e 81, in genere, s'identificano con i centri per l'impiego.

⁹⁵ L'art. 3, comma 3, primo periodo, D.P.R. n. 333/00, recita, infatti: *“Qualora non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o mansioni inferiori, con la conservazione del trattamento più favorevole, i lavoratori di cui al comma 2 sono avviati presso altro datore di lavoro, con diritto di precedenza e senza inserimento nella graduatoria, e assegnati a mansioni compatibili con le residue capacità lavorative”*. Cfr. nota 81.

⁹⁶ L'accertamento della compatibilità delle nuove mansioni con le residue capacità lavorative è espressamente previsto dall'art. 3, comma 3, D.P.R. n. 333/00, riportato nella nota 97. Cfr. nota 80.

⁹⁷ Il tema dell'accertamento delle condizioni di disabilità è trattato in maniera approfondita nel paragrafo due del capitolo secondo.

⁹⁸ L'art. 3, comma 3, secondo periodo, D.P.R. n. 333/00, precisa, infatti: *“L'accertamento della compatibilità delle mansioni è svolto dalle commissioni di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, sentito il comitato tecnico di cui all'articolo 6, comma 2, lettera b), della legge n. 68 del 1999, con le modalità ivi previste”*.

⁹⁹ Le Commissioni integrate per l'accertamento dell'handicap *ex art. 4 l. n. 104/92* sono descritte nella nota 12 del capitolo secondo.

C) LAVORATORI DIVENUTI INABILI ALLO SVOLGIMENTO DELLE PROPRIE MANSIONI A SEGUITO DI INFORTUNIO SUL LAVORO O MALATTIA PROFESSIONALE CON RIDUZIONE DELLA CAPACITÀ LAVORATIVA SUPERIORE AL 33%.

I lavoratori non assunti per il tramite del collocamento obbligatorio, che, successivamente all'assunzione, subiscano un infortunio sul lavoro o una malattia professionale, divenendo, conseguentemente, inabili allo svolgimento delle proprie mansioni, con riduzione della capacità lavorativa¹⁰⁰ superiore al 33% hanno diritto, secondo quanto si deduce dagli artt. 3, comma 4, del D.P.R. n. 333/00, e 1, comma 7, della legge n. 68/99, ad un trattamento simile a quello previsto per i lavoratori indicati nella precedente lettera B)¹⁰¹, e cioè:

- **CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO:** essi, infatti, non possono essere licenziati¹⁰², se possono essere adibiti ad altre mansioni equivalenti, ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori¹⁰³.

¹⁰⁰ Cioè, invalidità del lavoro accertata dall'Inail.

¹⁰¹ Come precisa Massi, la normativa descritta nell'art. 3, commi 2 e 3, D.P.R. n. 333/00 "si applica in «toto» anche per coloro che dopo l'assunzione si sono infortunati sul lavoro o hanno subito una menomazione per malattia professionale. Quel che cambia è la percentuale di invalidità (riconosciuta, in questo caso, dall'INAIL): essa deve essere superiore al 33%". MASSI E., *Il lavoro dei disabili dopo il regolamento di esecuzione ed il decreto sugli esoneri parziali*, <http://www.dplmodena.it/regolamento%20invalidi.doc>.

¹⁰² Come si ricorderà, l'art. 1, comma 7, recita: "I datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti a garantire la conservazione del posto di lavoro a quei soggetti che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia professionale eventuali disabilità". Nonostante la formulazione di tale comma, che fa generico riferimento all'acquisizione di eventuali disabilità successive all'assunzione, senza ulteriori specificazioni, un problema di conservazione del posto di lavoro si pone, però, solo nei confronti di quegli invalidi del lavoro che siano divenuti anche inabili allo svolgimento delle proprie mansioni: solo questi ultimi, infatti, e non anche quelli che siano ancora capaci di svolgere la pregressa attività lavorativa, possono subire la minaccia della perdita del posto di lavoro. Il successivo art. 3, comma 4, D.P.R. n. 333/00 sembra chiarire, inoltre, che la garanzia della conservazione del posto di lavoro, con diritto alla ricollocazione in altre mansioni, non va estesa a tutti gli invalidi del lavoro divenuti inabili alle proprie mansioni, ma solo a quelli che, fra questi, abbiano riportato un grado d'invalidità, accertato dall'Inail, superiore al 33%. Tale capoverso, infatti, recita: "Quanto previsto ai commi 2 e 3 si applica anche ai lavoratori che si sono invalidati successivamente all'assunzione per infortunio sul lavoro o malattia professionale, di cui all'articolo 1, comma 7, della legge n. 68 del 1999. I predetti lavoratori sono esclusi dalla base di computo e sono computati nella percentuale d'obbligo, alle medesime condizioni di cui ai citati commi 2 e 3, qualora abbiano acquisito un grado di invalidità superiore al 33 per cento". Prima del D.P.R. n. 333/00, la Circolare del Ministero del lavoro n. 41/00, citata nella nota 63, aveva già precisato che: "... i lavoratori che si sono invalidati nel corso del rapporto di lavoro per infortunio sul lavoro o malattia professionale, ai quali la legge n. 68 riconosce il diritto alla conservazione del posto, devono aver acquisito una invalidità pari o superiore al 33%". Sembra essersi creata, in tal modo, un'evidente ed incomprensibile disparità di trattamento fra invalidi del lavoro e lavoratori invalidi civili. Questi ultimi, infatti, in caso d'inidoneità alle proprie mansioni, sembrano pienamente tutelati, a prescindere dalla percentuale d'invalidità, sia nella conservazione del posto di lavoro, sia nella garanzia del trattamento retributivo originario in caso di ricollocazione a mansioni inferiori, sia nell'avviamento privilegiato ad altra azienda, nell'eventualità di licenziamento per assenza di mansioni compatibili (artt. 4, comma 4, l. n. 68/99, e 3, commi 2 e 3, D.P.R. n. 333/00). Agli invalidi del lavoro inidonei allo svolgimento delle proprie mansioni, con riduzione della capacità lavorativa pari o inferiore al 33%, esplicitamente esclusi dal novero legislativo, continua ad essere assicurata, viceversa, solamente la più limitata tutela precisata nella sentenza n. 7755/98. A tal proposito, cfr. il paragrafo tre del capitolo primo, e il paragrafo uno di questo capitolo.

¹⁰³ L'art. 3, comma 4, D.P.R. n. 333/00 rinvia esplicitamente al comma 3 dello stesso articolo, riportato, relativamente alla parte in questione, nella nota 85.

- **TRATTAMENTO RETRIBUTIVO ORIGINARIO NELL'EVENTUALITÀ DI RICOLLOCAZIONE A MANSIONI INFERIORI:** nel caso di destinazione a mansioni inferiori, essi hanno diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza¹⁰⁴.
- **POSSIBILITÀ DI ESSERE COMPUTATI NELLE QUOTE DI RISERVA EX ART. 3 LEGGE N. 68/99:** la loro eventuale assegnazione ad altre mansioni, come previsto ai punti precedenti, dà al datore di lavoro (pubblico o privato) la possibilità di computarli nella quota di riserva come disabili¹⁰⁵, in modo da ridurre il numero di soggetti che sarebbe obbligato ad assumere per legge tramite gli uffici competenti, attingendo dall'apposito elenco dei disabili disoccupati, con graduatoria unica¹⁰⁶. Tali lavoratori, in tal caso, sono ascrivibili alla quota parte di assunzioni da effettuare con chiamata numerica¹⁰⁷.
- **ESCLUSIONE DALLA BASE DI COMPUTO RICHIESTA DALL'ART. 3 L. N. 68/99 PER DETERMINARE LA QUOTA DI RISERVA:** i lavoratori ricollocati in altre mansioni, e conteggiati dal datore di lavoro nella quota di riserva accennata al punto precedente, vanno esclusi¹⁰⁸ dal novero dei dipendenti da sommare per ottenere la base per determinare il numero dei soggetti disabili da assumere obbligatoriamente¹⁰⁹.

Qualora, però, l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, con conservazione del trattamento più favorevole, non sia possibile, essi potranno essere, invece, licenziati¹¹⁰. Per facilitare il loro reinserimento nel circuito lavorativo, l'art. 3, comma 4, del D.P.R. n. 333/00, rinviando a quanto previsto nel precedente comma dello stesso articolo, dispone, comunque, anche in tal caso, la possibilità di:

- **AVVIAMENTO PRESSO ALTRE AZIENDE:** in mancanza di mansioni equivalenti o inferiori cui poterli utilmente adibire, tali lavoratori hanno diritto, infatti, ad essere avviati, a cura degli uffici competenti *ex art.* 6, comma 1, l. n. 68/99¹¹¹, in attività compatibili con le residue capacità lavorative, con

¹⁰⁴ La conservazione del trattamento retributivo originario, per il caso di ricollocazione a mansioni inferiori, è prevista dall'art. 3, comma 4, D.P.R. n. 333/00, che rinvia espressamente al comma 3 dello stesso articolo, trascritto, per ciò che concerne tale parte, nella nota 86.

¹⁰⁵ A meno che l'inabilità allo svolgimento delle proprie mansioni non sia stata determinata da violazione, da parte del datore, pubblico o privato, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, accertata in sede giudiziale. Cfr. nota 88, ove è riportato l'art. 3, comma 2, prima parte, D.P.R. n. 333/00.

¹⁰⁶ La procedura, come ribadito pure in nota 89, è descritta nel paragrafo tre del capitolo secondo.

¹⁰⁷ Le modalità di assunzione con chiamata numerica sono illustrate nella nota 52 del capitolo secondo.

¹⁰⁸ A meno che l'inabilità allo svolgimento delle proprie mansioni non sia stata determinata da violazione, da parte del datore di lavoro, pubblico o privato, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, accertata in sede giudiziale. In proposito, cfr. nota 91.

¹⁰⁹ Cfr. nota 46 del capitolo secondo.

¹¹⁰ Anche in tal caso, il licenziamento può essere solo implicitamente supposto. L'art. 3, comma 3, D.P.R. n. 333/00, cui il successivo comma 4 rinvia, fa riferimento, infatti, soltanto all'avviamento. Cfr. note 78 e 93.

¹¹¹ Che, in genere, come già specificato nelle note 62, 81 e 94, s'identificano con i centri per l'impiego.

diritto di precedenza, e senza inserimento nella graduatoria dei disabili disoccupati *ex art. 8*¹¹², dopo averne accertato la loro idoneità alle mansioni. Si procederà, cioè, come per i disabili disoccupati, all'accertamento delle condizioni di disabilità¹¹³, per individuare le mansioni compatibili con le residue capacità lavorative¹¹⁴. In tal caso, però, anziché dalle Commissioni integrate *ex art. 4 l. n. 104/92*, l'accertamento verrà essere svolto dall'Inail¹¹⁵, sentito il Comitato tecnico.

5. – La riqualificazione professionale dei lavoratori divenuti inidonei allo svolgimento delle proprie mansioni e le altre attività svolte dall'Inail per il reinserimento lavorativo degli invalidi del lavoro.

La ricollocazione dei lavoratori divenuti fisicamente inabili all'espletamento delle proprie mansioni non è sempre semplice nella pratica, specialmente quando essa debba essere attuata nei confronti di dipendenti con basso livello di scolarità, che svolgono lavori per lo più di carattere manuale, senza possedere alcuna qualifica professionale, e, a maggior ragione, se l'impresa in cui essi sono inseriti è di ridotte dimensioni, oltre che caratterizzata da prevalente "monomansionalità".

Al fine di agevolare quanto più possibile la permanenza di tali prestatori d'opera all'interno dell'azienda in cui lavorano, e, in caso d'impossibilità, il loro reinserimento in altra azienda mediante il canale dell'avviamento "privilegiato"¹¹⁶, la legge n. 68/99 ha previsto, perciò, la possibilità che essi abbiano l'opportunità di frequentare idonei percorsi di riqualificazione professionale, attribuendo alle Regioni il compito di farsi carico delle spese di gestione, anche indiretta, di appositi corsi formativi, da far coincidere, ovviamente, con le concrete occasioni di impiego esistenti sul territorio, dopo avere effettuato, in via preventiva, un'indagine sulle opportunità occupazionali offerte dal mercato del lavoro locale.

¹¹² Cfr. note 82 e 95.

¹¹³ Il tema dell'accertamento delle condizioni di disabilità è trattato in maniera approfondita nel paragrafo due del capitolo secondo.

¹¹⁴ L'accertamento della compatibilità delle nuove mansioni con le residue capacità lavorative è espressamente previsto dall'art. 3, comma 3, D.P.R. n. 333/00, riportato nella nota 97, cui il successivo comma 4 rinvia. Cfr. pure nota 80.

¹¹⁵ L'art. 3, comma 4, D.P.R. n. 333/00, rinvia al comma 3, che fa riferimento alle Commissioni integrate per l'accertamento dell'handicap *ex art. 4 l. n. 104/92*, già descritte nella nota 12 del capitolo secondo, ma, trattandosi, in tal caso, d'invalidi del lavoro, è chiaro che l'accertamento dovrà essere svolto dall'Inail, ai sensi dell'art. 1, comma 5, l. n. 68/99, osservando anche quanto stabilito con Circolare del Ministero del Lavoro n. 66/01 (Oggetto: *Assunzioni obbligatorie. Indicazioni operative in materia di accertamenti sanitari e di assegni di incollocabilità*), riportata nella note 26 e 33 del capitolo secondo.

¹¹⁶ Tale argomento è trattato nel paragrafo precedente.

Il comma 6 dell'art. 4 statuisce, infatti:

“Qualora si renda necessaria, ai fini dell’inserimento mirato, una adeguata riqualificazione professionale, le regioni possono autorizzare, con oneri a proprio carico, lo svolgimento delle relative attività presso la stessa azienda che effettua l’assunzione oppure affidarne lo svolgimento, mediante convenzioni, alle associazioni nazionali di promozione, tutela e rappresentanza, di cui all’articolo 115 del decreto del Presidente della Repubblica 24 luglio 1977, n. 616, e successive modificazioni, che abbiano adeguate competenze tecniche, risorse e disponibilità, agli istituti di formazione che di tali associazioni siano emanazione, purché in possesso dei requisiti previsti dalla legge 21 dicembre 1978, n. 845, nonché ai soggetti di cui all’articolo 18 della legge 5 febbraio 1992, n. 104...”

In questa stessa direzione si pone, inoltre, anche l’art. 24¹¹⁷ del decreto legislativo 23 febbraio 2000 n. 38¹¹⁸, contenente *“Disposizioni in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, a norma dell’articolo 55, comma 1, della legge 17 maggio 1999, n. 144”*, che, con esclusivo riferimento agli invalidi del lavoro¹¹⁹, dispone:

¹¹⁷ Dedicato ai *“Progetti formativi e per l’abbattimento delle barriere architettoniche”*.

¹¹⁸ Con tale decreto si è inteso operare un radicale rinnovamento del sistema assicurativo dell’Inail, oggi indirizzato verso una tutela integrata del lavoratore, cioè verso un modello finalizzato tanto alla prevenzione degli incidenti, quanto alla riabilitazione ed al reinserimento sociale e lavorativo della persona colpita da infortunio o malattia professionale. Per promuovere le nuove attività istituzionali ed incentivare l’impiego delle persone disabili sono previste varie iniziative, compreso il finanziamento dei progetti formativi di riqualificazione professionale degli invalidi del lavoro, ed il finanziamento dei progetti per l’abbattimento delle barriere architettoniche.

¹¹⁹ Nella categoria rientrano, pertanto, non solo gli invalidi del lavoro divenuti inidonei alle mansioni precedentemente svolte, che abbiano necessità di acquisire una diversa professionalità per essere ricollocati nella stessa azienda o avviati ad altra azienda, ma anche quelli che devono recuperare abilità perdute in modo da poter ritornare a svolgere le precedenti mansioni, ed, altresì, quelli che, benché ancora idonei, intendano acquisire una nuova professionalità per cambiare attività. Come evidenzia, infatti, Wittemberg, riportando alcune dichiarazioni di Alfredo Violante della Direzione centrale riabilitazione e protesi dell’Inail: *“Non è facile tornare al lavoro dopo che, per l’appunto, proprio il lavoro ti ha mutilato con un maledetto incidente. Cambiandoti la vita... L’invalido che è tale fin dalla nascita («disabilità congenita») ha già prefigurato un orizzonte, un modello di vita che sconta tutte le difficoltà legate alla sua condizione. Diverso è il caso di una persona che da un giorno all’altro si ritrova a dover considerare come eccezionali o particolarmente difficili comportamenti che per anni ha praticato come banali: andare al cinema, fare la spesa, prendere l’autobus. È il caso della «disabilità acquisita»: nella personalità dell’infortunato «si rompe un equilibrio e bisogna ricostruirne un altro», confrontandosi con un corpo diverso da quello di prima. I problemi cominciano in famiglia, quando quest’uomo, questa donna pensano di essere diventati un peso e si rinchiodano in sé stessi. Superata questa fase, familiari permettendo, occorre riprendere la vita di relazione. Confrontarsi con gli amici, tornare per quanto possibile alle vecchie abitudini... con la stessa piacevolezza di un tempo, anche se sono cambiate le modalità di accesso a quelle abitudini. Mentre sta lottando per riconquistare la normalità quotidiana, all’infortunato si propone di proseguire, per riconquistare il lavoro, la sua lotta personale di affrancamento dalla disgrazia che lo ha colpito. Tendenzialmente risponde con il rifiuto, dice Violante, perché teme di doversi confrontare con un ambiente lavorativo in cui prevale il compatimento o la sopportazione. Se poi la prospettiva è di svolgere le stesse mansioni, magari sugli stessi macchinari che gli hanno rovinato la vita, il rifiuto è ancor più forte. La questione è complicata anche dalla circostanza che l’infortunio è più frequente nei livelli più bassi dell’organizzazione del lavoro. Quindi è elevato il numero dei disabili ai quali si chiede uno sforzo di autocoscienza spesso eccessivo rispetto agli strumenti culturali di cui dispone. Come se non bastasse, a remare contro ci si mette anche il datore di lavoro, che nonostante le agevolazioni fiscali teme di essere costretto a met-*

“Il Consiglio di indirizzo e vigilanza dell’INAIL definisce, in via sperimentale, per il triennio 1999-2001, d’intesa con le regioni, in raccordo con quanto stabilito in materia dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, indirizzi programmatici finalizzati alla promozione e al finanziamento dei progetti formativi di riqualificazione professionale degli invalidi del lavoro, nonché, in tutto o in parte, dei progetti per l’abbattimento delle barriere architettoniche nelle piccole e medie imprese e nelle imprese agricole e artigiane che sono tenute a mantenere in servizio o che assumono invalidi del lavoro, determinandone gli stanziamenti in relazione ai maggiori flussi finanziari derivanti dai piani di lotta all’evasione contributiva nel limite di 150 miliardi complessivi. Sulla base degli indirizzi programmatici di cui al comma 1 il Consiglio di amministrazione dell’INAIL definisce i criteri e le modalità per l’approvazione dei singoli progetti in analogia a quanto previsto dall’articolo 23, comma 3”.

In effetti, in ossequio al modello di tutela integrata privilegiato dall’Inail nei confronti dei suoi assistiti¹²⁰, tale articolo attribuisce a quest’ente la possibilità di provvedere direttamente al finanziamento di corsi di riqualificazione per invalidi del lavoro¹²¹, e di procedere, altresì, al sostegno economico di progetti di abbattimento delle barriere architettoniche¹²², impegnandolo a garantire loro ulteriori opportunità di reinserimento professionale, in aggiunta all’attività di riqualificazione che, ai sensi dell’art. 4, comma 6, l. n. 68/99, le regioni possono promuovere a favore di tutti i lavoratori divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni, a prescindere dalla natura della malattia o dell’infortunio che li ha resi tali.

Le norme finalizzate all’attuazione degli interventi di riqualificazione professionale¹²³ e di rimozione delle barriere architettoniche¹²⁴ previsti dall’art. 24

tersi in azienda uno scansafatiche, un rompiscatole che con la scusa della mutilazione prende lo stipendio senza far nulla. Ecco, questo è il contesto del programma di reinserimento, partito concretamente nel novembre 2001 dopo l’ultimo regolamento attuativo. Un impegno nuovo per l’INAIL ... Una tutela particolare, che trova la sua ratio giuridica nella necessità di riparare il più possibile al danno provocato dalle carenze antinfortunistiche dei luoghi di lavoro. Essa infatti non si applica alle ‘disabilità congenite’, e neppure ai casi di ‘disabilità acquisite’ per cause diverse dallo svolgimento dell’attività lavorativa”. WITTEMBERG R., *L’attività dell’Inail per favorire la riqualificazione degli infortunati*, <http://anmil.it/obtutela3-02/art.2.asp>.

¹²⁰ Il modello di tutela integrata comporta che l’ente si faccia carico del proprio assistito in maniera globale, senza limitarsi al solo risarcimento monetario del danno. In proposito, cfr. pure nota 117.

¹²¹ Assicurati, o anche non assicurati, ma nei cui confronti vi era l’obbligo di assicurazione. L’intervento dell’Inail, infatti, riguarda anche il lavoratore in nero, nei cui confronti vigeva l’obbligo di assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali da parte del datore. In tali evenienze, sarà lo stesso Istituto a rivalersi, poi, contro il datore inadempiente.

¹²² I requisiti per ottenere i finanziamenti per progetti per la rimozione delle barriere architettoniche sono fissati dal Regolamento di attuazione dell’art. 24 d. lgs. n. 38/00, approvato dal Consiglio di amministrazione dell’Inail nella seduta del 30 novembre 2000, di cui si dirà più avanti. Vedi nota 126.

¹²³ Il Regolamento di attuazione dell’art. 24 d. lgs. n. 38/00 dedica a tali progetti la prima sezione del titolo II (artt. 7-13). Riqualificare significa creare le condizioni affinché l’invalido possa svolgere una determinata mansione che, in base alle capacità residue certificate dall’Inail, può essere del tutto diversa o simile a quella precedente. Gli interventi di riqualificazione avvengono, previa manifestazione di volontà degli interessati a seguirli, con il supporto di un’équipe multidisciplinare, formata da medici, assistenti sociali ed altre figure professiona-

del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38 sono contenute, nel quadro e ad ulteriore specificazione di quanto previsto dalla legge 12 marzo 1999, n. 68¹²⁵, in un apposito Regolamento¹²⁶ che, dopo aver puntualizzato che tali progetti¹²⁷ sono

li, che ha il compito di fornire una valutazione globale sul lavoratore da reinserire, individuando le mansioni che può espletare. I percorsi di riqualificazione possono essere individuali o collettivi, e vengono realizzati, come si dirà più avanti, attraverso lo svolgimento di appositi corsi professionali, organizzati dalle diverse sedi Inail, sulla base di una preventiva indagine di mercato diretta a creare convergenza fra domanda ed offerta.

¹²⁴ Il Regolamento chiarisce, innanzitutto, che per “*barriere architettoniche*” debbono intendersi: a) gli ostacoli fisici che sono fonte di disagio per la mobilità orizzontale e/o verticale, all’interno degli ambienti di lavoro e di ambienti comuni; b) gli ostacoli che limitano od impediscono la comoda e sicura utilizzazione di parti, attrezzature o componenti da parte di soggetti disabili; c) la mancanza di accorgimenti e segnalazioni che permettono l’orientamento e la riconoscibilità dei luoghi e delle fonti di pericolo; d) ogni vincolo di natura culturale o conoscitiva si frapponga al pieno svolgimento della personalità del disabile ed in particolare al suo reinserimento lavorativo (art. 2, lettera E), Reg. att. art. 24 d. lgs. n. 38/00. I requisiti e la procedura per ottenere il finanziamento di progetti per la rimozione delle barriere architettoniche sono fissati nella terza sezione (artt. 18 - 21) del titolo II. In effetti, tali finanziamenti possono essere chiesti (art. 19 Reg. att. art. 24 d. lgs. n. 38/00) dalle imprese agricole ed artigiane che sono tenute a mantenere in servizio o che assumono invalidi del lavoro, e dalle piccole e medie imprese, cioè da quelle imprese che impiegano meno di 250 dipendenti, e che hanno un fatturato annuo non superiore a 40 milioni di euro, oppure un totale di bilancio annuo non superiore a 27 milioni di euro, purché in possesso del requisito dell’indipendenza, ed in situazione di regolarità contributiva (art. 2, lettera B), Reg. att. art. 24 d. lgs. n. 38/00. Per essere ammessi al finanziamento, i progetti devono porsi l’obiettivo di superare o abbattere le barriere architettoniche attraverso interventi volti: a) a garantire ai disabili l’accessibilità di ambienti di lavoro e di ambienti comuni (come mense, bar, servizi igienici, ecc.), con speciale riguardo ai casi di emergenza o di calamità; b) realizzare la piena fruibilità di attrezzature o componenti, per esempio, attraverso lettori di badge per non vedenti, postazioni di lavoro accessibili ad utenti tetraplegici; c) introdurre segnali di allarme per ipovedenti, non vedenti e sordi, sistemi di diramazione delle informazioni accessibili a più categorie di utenti, ecc. (art. 18 Reg. att. art. 24 d. lgs. n. 38/00). Nel caso di favorevole accoglimento della domanda, l’Unità territoriale competente eroga, in conto capitale, l’importo corrispondente fino al 50% del costo dei lavori da effettuare, dietro presentazione delle relative fatture. Al finanziamento sono ammesse anche le opere realizzate a partire dal 1° gennaio 1998, purché attestate da relativa fatturazione, e purché ne siano riscontrate l’utilità e la rispondenza alle effettive esigenze da parte della Consulenza tecnica per l’edilizia territoriale (art. 21 Reg. att. art. 24 d. lgs. n. 38/00). WITTENBERG spiega che: “*Tale sovvenzione si può cumulare con quella eventuale della Regione, per cui può capitare che all’imprenditore che assolve all’obbligo di abbattere le barriere architettoniche nella propria azienda, venga rimborsato fino all’ultimo euro*”. WITTENBERG R., *L’attività dell’Inail per favorire la riqualificazione degli infortunati*, <http://annil.it/obtutela3-02/art.2.asp>. A tal proposito, però, va evidenziato che la legge n. 68/99 (art. 13) ammette il rimborso forfetario parziale delle spese sostenute per la rimozione delle barriere architettoniche solamente nel caso di assunzione di disabili, non anche nel caso di una loro eventuale ricollocazione, e purché il disabile abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%. Con riguardo ai lavoratori divenuti inabili alle proprie mansioni dopo l’assunzione, perciò, si deve ritenere che l’agevolazione *ex lege* n. 68/99 possa concepirsi e cumularsi con il finanziamento Inail solo nel caso di avviamento dell’invalide del lavoro ad altra azienda, senza inserimento nella graduatoria dei disabili disoccupati *ex art. 8*, e purché la riduzione della sua capacità lavorativa sia superiore al 50%. L’argomento delle agevolazioni è trattato nel paragrafo tre del capitolo secondo, in particolare *sub nota 56*. In rapporto ad alcuni progetti già finanziati, WITTENBERG afferma che: “*Sono stati privilegiati i progetti di adeguamento delle strutture ad uso collettivo come ascensori, scivoli, passaggi vari. Si presume infatti che il disabile rientri al lavoro in una postazione che non necessita di particolari adattamenti, mentre l’intervento su strutture collettive accresce il livello qualitativo dell’azienda rispetto ad altre figure di disabili che possano avere accesso ai locali come visitatori o clienti*”. WITTENBERG R., *L’attività dell’Inail per favorire la riqualificazione degli infortunati*, <http://annil.it/obtutela3-02/art.2.asp>.

¹²⁵ La precisazione è contenuta nello stesso Regolamento, al comma 1 dell’art. 1.

¹²⁶ Approvato dal Consiglio di amministrazione dell’Inail, nella seduta del 30 novembre 2000, con delibera n. 695. Il testo integrale del Regolamento di attuazione dell’art. 24 d. lgs. n. 38/00 è riportato nell’appendice normativa.

¹²⁷ I progetti previsti dal Regolamento sono, in realtà, quattro. L’art. 3 (*Tipologia degli interventi*) specifica, infatti: “*Gli interventi riguardano: a) progetti formativi di riqualificazione professionale degli invalidi del*

destinati alle persone che, in seguito ad un infortunio sul lavoro o a una malattia professionale, siano divenute disabili con un grado di invalidità superiore al 33%, purché manifestino disponibilità ed idoneità a svolgere attività lavorativa¹²⁸, ne elenca esplicitamente le finalità¹²⁹, chiarendo che entrambi devono, in ogni caso:

favorire il reinserimento del lavoratore invalido nell'azienda di provenienza, preferibilmente nelle mansioni già svolte in precedenza, o in altre compatibili con le sue accertate abilità residue;

- favorirne il reingresso, ove ne sia uscito;
- agevolarne l'ingresso in altra azienda, ove non sia possibile il reingresso;
- sviluppare nuova occupazione e nuova imprenditorialità;
- orientare comunque il mondo del lavoro verso l'impiego delle persone disabili.

L'Inail, infatti, in aggiunta al ruolo di integratore dell'offerta pubblica di specifici servizi che svolge, in un'ottica di recupero complessivo del lavoratore infortunato, erogando prestazioni riabilitative di carattere socio-sanitario, in collaborazione col Servizio sanitario nazionale, si è formalmente¹³⁰ assunto anche il ruolo di "facilitatore" nel processo di reinserimento lavorativo degli invalidi del lavoro, a fianco degli enti e degli organismi preposti a tale compito.

Per far fronte alle spese necessarie per l'esecuzione dei progetti di riqualificazione¹³¹ e di rimozione degli ostacoli architettonici¹³² si attinge da un apposito fondo¹³³, che ha già sponsorizzato diverse iniziative.

lavoro; b) progetti di unità di "incubazione" per nuove attività imprenditoriali, artigianali, agricole o di servizi gestite, sia pur in forma non esclusiva, da lavoratori disabili, anche sotto forma di cooperative sociali (società cooperative costituite ai sensi della legge n. 381 dell'8 novembre 1991); c) progetti per l'abbattimento delle barriere architettoniche nelle piccole e medie imprese e nelle imprese agricole e artigiane che sono tenute a mantenere in servizio o che assumono invalidi del lavoro; d) progetti sperimentali non rientranti nelle categorie di cui alle lettere precedenti".

¹²⁸ Art. 2, lettera A).

¹²⁹ Art. 4.

¹³⁰ Art. 9 - (*Rapporti con gli enti territoriali*): "L'Inail, nel quadro delle sinergie attivate con le Regioni, si impegna a svolgere, attraverso apposita convenzione da stipulare con le Regioni e gli enti locali, un ruolo di «facilitatore» nel processo di collocamento del disabile ai sensi della legge 68/1999, ferma restando la competenza specifica dei menzionati enti nella materia".

¹³¹ Rivolti ai soggetti (invalidi del lavoro).

¹³² Rivolti agli ambienti (luoghi di lavoro).

¹³³ Il fondo stanziato per il triennio 1999-2001 non è ancora esaurito. Ai sensi dell'art. 5, comma 3, Reg. att. 24 d. lgs. n. 38/00, la Direzione Centrale Riabilitazione e Protesi dell'Inail ripartisce le risorse finanziarie destinate ai progetti di riqualificazione professionale e di abbattimento delle barriere architettoniche tra le varie Direzioni Regionali, sulla base del numero dei disabili residenti sul rispettivo territorio, le quali, a loro volta, le distribuiscono tra le diverse Unità territoriali, con sede nei capoluoghi di provincia, sulla base dello stesso criterio. Prima di vincolare parte delle risorse alla realizzazione di progetti formativi di riqualificazione professionale, la Direzione Centrale Riabilitazione e Protesi dell'Inail deve procedere, però, a stimarne il reale fabbisogno ed i potenziali destinatari, assumendo le informazioni necessarie dalla banca dati dei disabili e dagli altri organismi indicati nell'art. 7 del summenzionato Regolamento (ASL, centri per l'impiego, associazioni invalidi, associazioni di assistenza e volontariato, ecc.). Valutata l'effettiva richiesta di riqualificazione, la competenza passa a ciascuna Unità territoriale, che, nell'ambito del budget finanziario di competenza assegnatole,

I percorsi di riqualificazione professionale “Empowerment”¹³⁴, “Start”¹³⁵, “@rt_lab.inail” sono stati realizzati, per esempio, proprio grazie a questi finanziamenti.

Quest’ultimo, in particolare, elaborato ed attuato dalla Direzione Regionale Toscana dell’Inail¹³⁶, in collaborazione con le associazioni ANMIL¹³⁷, ASPHI¹³⁸ ed Impresa sensibile della CNA¹³⁹, sulla base dei riferimenti normativi esistenti in materia¹⁴⁰, ha interessato, addirittura, 100 invalidi del lavoro¹⁴¹.

Il progetto “@rt_lab.inail” è terminato definitivamente nel mese di maggio 2004, e si è sviluppato in un arco di tempo di circa due anni. Esso fu avviato, infatti, nel mese di aprile 2002, dopo aver verificato - in collaborazione con l’associazione Impresa sensibile della CNA, e, quindi, grazie alla cooperazione di circa 80 aziende locali - le concrete opportunità lavorative offerte dal territorio¹⁴²; e, dopo aver proceduto, altresì, ad un’adeguata formazione degli assistenti socia-

dovrà attivarsi, attraverso risorse interne, collaborazioni con uffici decentrati del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, ovvero per il tramite di consulenze esterne fornite di comprovata qualificazione, sia per operare una ricognizione dei profili professionali, nei settori industriale, artigianale, agricolo o di produzione di beni e servizi, in grado di offrire le maggiori opportunità di occupazione a livello territoriale, sia per individuare le agenzie di formazione professionale operanti sul territorio, sia per selezionare i soggetti le cui caratteristiche psico-fisiche corrispondano alle rilevate esigenze del mercato del lavoro ed alla specifica tipologia di corso di riqualificazione proposto, attingendo alle schede redatte dalle équipes multidisciplinari operanti presso ciascuna sede territoriale dell’Inail (art. 11, comma 1). Le iniziative di cui sopra andranno trasmesse, poi, insieme alla relazione che documenta la presenza dei requisiti oggettivi per ammettere il progetto elaborato al finanziamento, alla Direzione Regionale competente, che, se le giudicherà meritevoli di attenzione, le sottoporrà, tramite la Direzione Centrale Riabilitazione e Protesi, che esprimerà su di esse un parere, al Consiglio di amministrazione per l’approvazione (art. 11, comma 2).

¹³⁴ Menzionato all’indirizzo internet <http://www.inail.it/Piemonte/Equipe%20volantino.doc>.

¹³⁵ Il progetto “Start”, nato a Trieste nel 2001, è descritto dalla dott.ssa Maria Zanetti in ZANETTI M., *Progetto Start - La proposta dell’Inail per un modello di riqualificazione professionale personalizzata del disabile del lavoro*, http://www.inail.it/Friuli/iniziative_in_regione/start_rel.zanetti.htm.

¹³⁶ I dati relativi al progetto “art_lab.inail” ci sono stati forniti direttamente dalla Direzione Regionale Toscana dell’Inail. Ringraziamo, pertanto, il direttore, dott. Piero Giorgini, e la dott.ssa Anna Vita Foschetti, dell’équipe multidisciplinare, per la disponibilità e la cooperazione.

¹³⁷ Associazione Nazionale Mutilati ed Invalidi del lavoro.

¹³⁸ Associazione per lo sviluppo di progetti informatici per gli handicappati.

¹³⁹ Confederazione Nazionale dell’Artigianato.

¹⁴⁰ Art. 24 d. lgs. n. 38/00, riportato nel testo e in appendice normativa; Reg. att. art. 24 d. lgs. n. 38/00, riportato integralmente in appendice normativa; delibera del Comitato di indirizzo e vigilanza dell’Inail n. 41/00; delibera del Consiglio di Amministrazione dell’Inail n. 695/00, che, per il triennio 1999/2001, ha attribuito alla Direzione Regionale Inail per la Toscana, risorse finanziarie per un ammontare complessivo pari a euro 7.694.691,33; delibera G. R. Toscana n. 489/00; Circ. Min. lav. n. 66/01, riportata in appendice normativa; protocollo d’intesa tra Regione Toscana e Inail Direzione Regionale per la Toscana del 7 gennaio 2002, finalizzato a promuovere, d’intesa con le province, in quanto enti competenti in materia di collocamento dei disabili, progetti formativi, di orientamento e riqualificazione professionale per gli invalidi del lavoro, riportato in appendice normativa; convenzioni firmate a livello provinciale dalle diverse Unità territoriali allo scopo di definire una metodologia di lavoro collaborativa e coordinata con i Centri per l’impiego a favore degli invalidi del lavoro.

¹⁴¹ Residenti, ovviamente, in Toscana, e, per lo più, di sesso maschile, in possesso di diploma di scuola media inferiore, e di età compresa fra i 30 e i 40 anni.

¹⁴² In modo da modulare i percorsi formativi di reinserimento lavorativo in base alle esigenze del mercato del lavoro.

li sulle tematiche dell'orientamento e della mediazione al collocamento, allo scopo di trasmettere loro una metodologia atta ad agevolare la scelta lavorativa dei propri assistiti.

Successivamente, si provvede a progettare i corsi, e ad individuare gli invalidi del lavoro da riqualificare, per stabilire chi, fra quelli segnalati dall'ANMIL, o indicati dalle stesse équipes multidisciplinari¹⁴³, avrebbe potuto realmente svolgere un percorso formativo (valutazione delle attitudini), e quale in particolare (attività orientamento).

La selezione fu curata dalle équipes multidisciplinari di primo livello¹⁴⁴ delle diversi sedi Inail della Toscana aderenti all'iniziativa "@rt_lab.it", che, dopo aver preso in carico 100 invalidi del lavoro, ne dichiararono idonei 92, ammettendoli a partecipare ai corsi programmati, previa acquisizione di una loro manifestazione di volontà in tal senso.

All'atto pratico, però, non tutti gli ammessi parteciparono, poi, al progetto, frequentando effettivamente i corsi. Questi ultimi, in realtà, hanno avuto per destinatari soltanto 82 persone con un grado d'invalidità del lavoro compreso fra il 40% e il 70% in misura prevalente¹⁴⁵, fra l'80% e il 100 % in via secondaria, e al di sotto del 40% sporadicamente¹⁴⁶, così distinte:

- 13 hanno seguito un percorso di autoimprenditorialità¹⁴⁷;
- 66 hanno frequentato un corso di riqualificazione in ambito informatico a distanza¹⁴⁸;

¹⁴³ Per esempio, in seguito all'accertamento dell'invalidità del lavoro e/o delle capacità residue. L'argomento è trattato nel capitolo secondo, al paragrafo due, in particolare nelle note 26 e 33. Le sedi provinciali Inail della regione Toscana collaborano con gli uffici provinciali competenti, sulla base di apposite convenzioni, inviando ad essi, secondo gli accordi presi, le relazioni conclusive redatte dai componenti l'équipe multidisciplinare di primo livello (medico e assistente sociale amministrativo) in tutti i casi di accertamento della disabilità. Attualmente, i medici delle équipes multidisciplinari non fanno parte dei Comitati tecnici previsti, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera b), l. n. 68/99, all'interno delle Commissioni provinciali delle politiche del lavoro. In proposito, cfr. la nota 19 e l'ultima parte della nota 28, riportate nel capitolo secondo.

¹⁴⁴ Art. 8 - (*Presa in carico*): "1. Le équipes multidisciplinari di primo e secondo livello operanti presso l'Inail - nel quadro del globale processo di prevenzione, cura e riabilitazione - hanno il compito di: - prendere in carico il disabile infortunato o tecnopatitico; - accertarne le abilità residue; approntarne una scheda contenente le caratteristiche fondamentali; - orientare il disabile, sulla base delle valutazioni acquisite, verso i corsi di formazione maggiormente idonei rispetto alle capacità residue accertate; - monitorare lo sviluppo dei progetti individuali di reinserimento lavorativo; - implementare costantemente la banca dati disabili con le informazioni acquisite".

¹⁴⁵ Nella maggior parte dei casi, comunque, di grado superiore al 50%.

¹⁴⁶ In un caso, addirittura, al 25%, e, quindi, al di sotto del 33%.

¹⁴⁷ Tale iniziativa è stata realizzata col supporto esperienziale di Impresa sensibile della CNA, che ha svolto attività di tutoraggio, accompagnando gli interessati lungo tutto il percorso che va dall'idea di impresa alla redazione del *business-plan*, cioè del piano di fattibilità per l'avvio concreto di un'impresa individuale o sotto forma di cooperativa.

¹⁴⁸ Cioè, da casa, con il supporto di ASPHI, che ha messo a disposizione la sua esperienza in materia di formazione a distanza (cd. FAD). A ciascun partecipante, il Centro protesi di Vigorzo di Budrio ha fornito il computer, in attuazione dell'art. 6 Reg. att. art. 24 d. lgs. n. 38/00. Al termine dei percorsi individuali prescelti, riconducibili ad uno o più moduli, fra i corsisti che hanno sostenuto l'esame finale presso la sede regionale Inail per la Toscana di Firenze, per ottenere la certificazione delle abilità acquisite, 11 hanno conseguito l'ECDL START, e 19 l'ECDL ADVANCED, cioè la patente informatica europea.

- 3 hanno partecipato ad entrambi.

In questo loro cammino, gli invalidi sono sempre state affiancati dagli assistenti sociali, che non hanno fatto mai mancare il loro sostegno, neanche nel momento successivo della ricerca del posto di lavoro¹⁴⁹.

Dopo la sua conclusione, nel mese di settembre 2004, l'utilità del progetto "@rt_lab.it" è stata saggiata somministrando¹⁵⁰ agli ex corsisti un questionario diretto a reperire informazioni precise sulla loro situazione lavorativa anteriore e successiva alla partecipazione al progetto, in modo da poter valutare la concreta spendibilità della formazione attuata con esso sul mercato del lavoro.

È stato possibile conoscere così, innanzitutto, che il progetto ha avuto per destinatari esclusivamente invalidi divenuti tali in seguito ad un infortunio sul lavoro, e che questi, inoltre, nella maggioranza dei casi, avevano già un'occupazione, visto che, dopo l'incidente, erano riusciti a mantenere il posto di lavoro in azienda, senza essere licenziati¹⁵¹, oppure, pur essendo stati licenziati, erano riusciti, comunque, a trovare un nuovo impiego presso altra azienda.

Per costoro, la decisione di frequentare un corso di riqualificazione non è dipesa, dunque, dalla necessità di evitare l'imminente fuoriuscita dal mercato del lavoro, oppure dal bisogno di acquisire nuove competenze per poter rientrare nel circuito lavorativo, quanto, piuttosto, dal desiderio di apprendere particolari abilità e conoscenze necessarie per ottenere una collocazione lavorativa diversa e, magari, migliore; così come è effettivamente avvenuto, poi, per parecchi di loro, che, alla fine del mese di novembre 2004, proprio grazie ai percorsi seguiti partecipando al progetto "@rt_lab.it", erano già riusciti a cambiare attività (o, erano in procinto di ottenere nuove mansioni), all'interno della stessa azienda di cui già erano dipendenti¹⁵², o presso altra azienda¹⁵³, oppure, ancora, stavano per iniziare un'attività imprenditoriale autonoma.

Stando alle dichiarazioni degli ex corsisti, l'acquisizione delle conoscenze informatiche si sarebbe rivelata una soluzione davvero valida anche per il reinserimento lavorativo di alcuni invalidi del lavoro che, dopo gli incidenti subiti, erano rimasti privi di occupazione per inidoneità allo svolgimento delle precedenti mansioni, senza riuscire a trovare altro impiego, e che scartavano l'ipotesi di mettersi in proprio.

È il caso, per esempio, di due partecipanti abbastanza giovani, che, dopo

¹⁴⁹ Il lavoro delle équipes multidisciplinari è stato organizzato in maniera che ciascun caso rimanesse in evidenza anche dopo la frequenza del corso, per permettere all'assistente sociale dell'équipe di attivarsi anche per la ricerca di un posto di lavoro.

¹⁵⁰ A cura degli assistenti sociali delle sedi toscane dell'Inail che avevano preso parte al progetto.

¹⁵¹ Continuando a svolgere le mansioni lavorative precedenti, oppure altre mansioni.

¹⁵² Nei settori dell'edilizia, dell'agricoltura, della lavorazione del marmo, della produzione della carta, delle telecomunicazioni, minerario, tessile, commerciale, calzaturiero, ecc.

¹⁵³ Per esempio, da elettricista ad operaio nella redazione del giornale "Il Tirreno", da artigiano stampatore ad impiegato presso un museo del Comune di Firenze, ecc.

aver frequentato il corso di riqualificazione informatica, sono riusciti a trovare finalmente lavoro, senza neanche l'intermediazione degli uffici competenti.

Il primo, di sesso maschile, aveva subito un infortunio sul lavoro nel mese di luglio 2000, durante lo svolgimento della sua attività di muratore¹⁵⁴, riportando menomazioni funzionali al ginocchio sinistro, con un grado di riduzione della capacità lavorativa al 67%, che lo avevano reso inabile alle mansioni espletate. Per questo era rimasto disoccupato all'età di 31 anni, ed, essendo in possesso del solo diploma di scuola media inferiore, non era più riuscito ad inserirsi nel circuito lavorativo.

Dopo essere stato selezionato dall'équipe multidisciplinare della sede Inail di Firenze, egli decise, perciò, di partecipare, nei mesi di settembre/ottobre 2002, al corso informatico di base, riuscendo a trovare in seguito, attraverso gli assistenti sociali dell'Inail¹⁵⁵, anche un posto di lavoro presso una ditta edile con meno di 15 dipendenti e, quindi, non obbligata ad assumere disabili¹⁵⁶, con contratto a tempo indeterminato¹⁵⁷.

Il secondo caso riguarda, invece, una giovane donna¹⁵⁸ nata nel 1972, che aveva subito un infortunio sul lavoro nel mese di giugno 1997, durante l'esple-

¹⁵⁴ In maniera autonoma, come artigiano.

¹⁵⁵ Il reperimento del posto di lavoro è avvenuto, dunque, senza il tramite del centro per l'impiego, che ne è stato, comunque, successivamente informato. Cfr. nota 149.

¹⁵⁶ In tal caso, l'assistente sociale ha illustrato al datore anche la prospettiva delle eventuali agevolazioni usufruibili assumendo un disabile con invalidità al 67%.

¹⁵⁷ Il suo contratto è di dipendente con mansioni di amministrazione ed organizzazione del lavoro. In pratica, si occupa d'inventariare il materiale con l'uso del pc.

¹⁵⁸ Nell'illustrare i risultati di un'indagine condotta su circa 210.000 donne divenute disabili per cause lavorative, per conoscerne le condizioni di vita, Pietro Mercadelli, Presidente dell'Associazione Nazionale Mutilati ed Invalidi del lavoro, riferisce: «*La condizione della donna infortunata nella società*» è il titolo del volume in cui sono stati pubblicati i risultati del sondaggio che ha dato voce alle dirette interessate le quali, rispondendo ad una serie di domande mirate, hanno avuto modo di mostrare il vero volto della disabilità al femminile e delle implicazioni connesse alla peculiarità dell'evento invalidante, fornendo una fondamentale quanto unica chiave di lettura per migliorare la loro attuale situazione... Il risultato dell'indagine... ci mostra un'immagine in chiaroscuro. Da una parte, una risposta positiva, nel senso che emerge chiaramente la capacità della donna di non rinunciare alla propria vita, ma dall'altra parte anche risposte decisamente negative, nel senso che dobbiamo registrare, purtroppo, alcuni atteggiamenti sfavorevoli in ambito lavorativo e, soprattutto, la difficoltà di proseguire la propria attività professionale... I dati raccolti per i problemi legati all'integrazione sociale e lavorativa sono... lo specchio di un fenomeno molto grave che denuncia comportamenti illegali oltre che immorali in misura ancora molto diffusa. Basti pensare che la fascia di età inferiore ai 50 anni denota una forte spinta al licenziamento che oscilla tra un massimo del 40% nel Nord Ovest ed un minimo del 30% dell'area sud e isole. E, dopo l'infortunio, in media circa il 60% delle donne oltre i 50 anni ha smesso di lavorare, mentre, nelle aree geografiche Centro e Nord Est in media circa il 40% delle intervistate fino a 50 anni ha cambiato azienda. Solo nel nord ovest arriva al 57% la percentuale di donne rimaste a lavorare nella stessa azienda in cui hanno avuto l'incidente. Rispetto poi all'uso del computer le risposte non sono certo state incoraggianti. Il suo uso è risultato significativamente scarso anche nella fascia di età più giovane. Le intervistate che maggiormente lo usano sono prevalentemente concentrate nell'area geografica Nord Ovest. Ma sono moltissime quelle cui piacerebbe utilizzarlo. Infatti, a questa domanda la fascia più giovane risponde in generale positivamente, in media più del 50% e in maniera più marcata al Nord Ovest con oltre il 60%. Peraltro, pur evidenziandosi una comprensibile spaccatura con la fascia più anziana, quasi il 30% delle donne oltre i 50 anni desidererebbe saper usare il computer...». MERCADELLI P., *Un'indagine ANMIL scopre la condizione delle donne vittime di infortuni sul lavoro*, 7 febbraio 2003, www.anmil.it.

tamento delle sue mansioni di cartaiolo, riportando la mutilazione di alcune dita della mano destra, con un grado di riduzione della capacità lavorativa del 52%, che l'aveva resa inidonea allo svolgimento della propria attività¹⁵⁹. Per questo era stata licenziata, e non era riuscita più a trovare un'occupazione, nonostante il possesso di un diploma triennale dell'Istituto d'arte.

Dopo essere stata selezionata dall'équipe multidisciplinare della sede Inail di Lucca, ella decise di frequentare, perciò, nel mese di settembre 2002, il corso di riqualificazione informatica, che ha terminato, poi, dopo aver superato tutti e sette i moduli, nel mese di aprile 2004, conseguendo la patente europea informatica.

In tal modo, attraverso l'intermediazione degli assistenti sociali dell'Inail¹⁶⁰, è riuscita ad essere assunta, poi, nel mese di giugno 2004, presso un laboratorio di analisi chimiche e di alimenti di Lucca, con contratto part-time¹⁶¹.

Il progetto "@rt_lab.it" non ha interessato nessun invalido del lavoro in procinto di essere licenziato per sopravvenuta inidoneità allo svolgimento delle proprie mansioni, che ha frequentato il corso di riqualificazione per riuscire a mantenere il posto di lavoro, ma ciò non significa, però, che tale modello non possa essere sperimentato anche nei confronti di tali soggetti, nel tentativo di ricollocarli in altre mansioni all'interno della stessa azienda, o di avviarli ad altra azienda, così come previsto dall'art. 4, commi 4 e 6, l. n. 68/99, e successive integrazioni.

¹⁵⁹ Per esercitare l'attività di cartaiolo occorrono, infatti, le mani.

¹⁶⁰ Anche in questo frangente, dunque, il reperimento del posto di lavoro è avvenuto senza il tramite del centro per l'impiego, nonostante esso fosse a conoscenza del caso sin dall'epoca in cui gli venne trasmessa la relativa documentazione (relazione conclusiva). Il centro per l'impiego l'aveva definita "soggetto difficoltoso".

¹⁶¹ Inquadramento di primo livello, con mansioni aventi ad oggetto compiti di segreteria e di centralino con l'uso del p.c.

Capitolo IV

IL LAVORATORE INABILE ALLO SVOLGIMENTO DELLE PROPRIE MANSIONI TRA TUTELA FORMALE E REALTÀ FATTUALE. CONCLUSIONI E PROPOSTE

1. – La tutela del dipendente divenuto inabile allo svolgimento delle proprie mansioni: una sintesi riepilogativa.

Come riferito in precedenza, nel prendere in considerazione i lavoratori subordinati, divenuti definitivamente inidonei allo svolgimento delle proprie mansioni a causa di eventi morbosi, anche extraprofessionali, subito dopo l'assunzione, la legge 12 marzo 1999 n. 68, successivamente integrata dalle norme del D.P.R. n. 333/00¹, ha, innanzitutto, confermato il principio di diritto già espresso dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione con sentenza n. 7755/98², affermando esplicitamente che essi non possono essere licenziati, se in azienda c'è possibilità di adibirli ad altre mansioni compatibili con le loro nuove condizioni di salute³.

A differenza della decisione giurisprudenziale⁴, però, nell'ipotesi specifica in cui le uniche mansioni realmente assegnabili siano di livello inferiore rispetto a quelle precedentemente svolte, essa ha attribuito loro pure il diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza, disponendo, inoltre, per venire incontro alle esigenze degli imprenditori "obbligati" a mantenere in organico questi dipendenti, che i prestatori d'opera riconosciuti invalidi del lavoro con un grado d'invalidità superiore al 33%, oppu-

¹ La normativa prevista negli artt. 1, comma 7, e 4, comma 4, l. n. 68/99 va necessariamente coordinata, infatti, con le disposizioni integrative contenute nell'art. 3, commi 2, 3 e 4, D.P.R. n. 333/00 (Regolamento di esecuzione della legge 12 marzo 1999, n. 68, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili). Per maggiori ragguagli, cfr. capitolo terzo, paragrafo quattro.

² Il testo integrale della sentenza è riportato in appendice. La massima è rinvenibile, invece, nel capitolo primo, nella nota 44.

³ Si è ribadito, pertanto, che la sopravvenuta inidoneità fisica permanente non può costituire, di per sé, un giustificato motivo di recesso.

⁴ Il quadro di tutela a favore dei lavoratori divenuti permanentemente inidonei allo svolgimento delle proprie mansioni è descritto in maniera completa, e con le dovute distinzioni, nel paragrafo quattro del capitolo terzo.

re invalidi civili con una percentuale d'invalidità pari o superiore al 60%, possono essere computati nelle quote di riserva, in modo da ridurre il numero dei disabili da assumere altrimenti per legge tramite gli uffici competenti⁵, purché - e, in tal caso, la legge n. 68/99 sembra non tenere conto dei tempi lunghi dei nostri processi - l'inabilità non sia stata causata da violazione, da parte del datore, di norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, accertata in sede giurisdizionale⁶.

Oltre a ciò, non sono state previste altre forme di sostegno a favore degli imprenditori, neanche incentivi del tipo di quelli contemplati nell'art. 13⁷ (per es., fiscalizzazione totale o parziale dei contributi previdenziali ed assistenziali), che, nell'assoluto silenzio della legge, non sembrano potersi estendere a tali casi.

Ponendosi, invece, per converso, dal punto di vista dei lavoratori ormai inidonei all'espletamento delle precedenti attività, si è attribuita alle Regioni la facoltà di promuovere, se necessario, la realizzazione di appositi percorsi di riqualificazione da destinare a questi soggetti, in modo da permettere loro di acquisire una diversa professionalità, che ne possa agevolare il reinserimento all'interno della stessa azienda di provenienza, oppure in altra azienda⁸.

In quest'ultima ipotesi, anzi, e, cioè, nell'evenienza in cui la strada della ricollocazione non sia esperibile, la legge n. 68/99 ha accordato un trattamento speciale al lavoratore licenziato per sopravvenuta inabilità allo svolgimento delle proprie mansioni, stabilendo che, laddove, ovviamente, il suo grado d'invalidità sia tale da consentirgli l'iscrizione nella graduatoria dei disabili disoccupati, ai sensi dell'art. 1, comma 1, legge n. 68/99⁹, egli possa essere avviato ad altra azienda, senza inserimento in quella graduatoria, e con diritto di precedenza rispetto agli iscritti in essa¹⁰, previo accertamento della disabilità acquisita.

L'avviamento ad altra azienda comporta nuova assunzione¹¹, e, a differenza della ricollocazione, non dà, chiaramente, diritto all'eventuale conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.

⁵ L'argomento è dettagliatamente analizzato nel testo e nelle note del paragrafo quattro del capitolo terzo, in corrispondenza delle lettere B) e C).

⁶ Cfr. note 88, 91 e 105 del capitolo terzo.

⁷ Per le ipotesi di assunzione dei disabili disoccupati dalla graduatoria unica a mezzo di stipulazione di convenzioni. A tal proposito, cfr. la nota 56 del capitolo secondo.

⁸ L'argomento della riqualificazione è trattato in maniera esauriente nel paragrafo cinque del capitolo terzo.

⁹ 33% per gli invalidi del lavoro, e 45% per gli invalidi civili.

¹⁰ L'argomento dell'avviamento ad altra azienda è approfondito nel testo e nelle note del paragrafo quattro del capitolo terzo, in corrispondenza delle lettere A), B) e C).

¹¹ La normativa applicabile è quella descritta nei paragrafi 3 e 4 del capitolo secondo, salvo che per le parti incompatibili.

2. – L’efficacia operativa delle misure di sostegno predisposte dalla legge n. 68/99 a tutela degli inidonei all’esercizio delle pregresse mansioni: la situazione emersa dalla nostra indagine conoscitiva.

Le relazioni ministeriali sullo stato di attuazione della legge n. 68/99¹², e gli altri rapporti concernenti i monitoraggi effettuati a livello locale¹³, non riportano nulla in merito all’applicazione della normativa innanzi esposta, neanche il numero dei lavoratori che, annualmente, diventano inidonei allo svolgimento delle proprie mansioni, con la correlativa specificazione di quanti fra questi, dalla sua entrata in vigore, sono riusciti, grazie ad essa, ad evitare il licenziamento, o a reperire un’altra occupazione in un lasso di tempo accettabile.

Per capire, pertanto, se, sul piano effettivo, le garanzie e i rimedi previsti da tale legge sono sufficienti a tutelare questi prestatori d’opera, non rimaneva che rivolgersi agli uffici provinciali competenti, tenendo presente, naturalmente, che i loro eventuali ragguagli non avrebbero potuto riguardare, di certo, tutti i lavoratori divenuti fisicamente inabili allo svolgimento delle proprie mansioni, ma solo quelli ricollocati, computati nelle quote di riserva ai sensi degli artt. 4, comma 4, legge n. 68/99, e 3, commi 2 e 3, D.P.R. n. 333/00¹⁴, e quelli licenziati, avviati ad altra azienda ai sensi degli artt. 4, comma 4, legge n. 68/99, e 3, commi 3 e 4, D.P.R. n. 333/00.

Non conoscendo, però, *a priori* le concrete informazioni in possesso di tali uffici, nei distinti questionari preparati per la raccolta dei dati attinenti agli appartenenti a queste due categorie si è cercato di tenere conto di tutte le notizie che sarebbe stato opportuno acquisire per ottenere una visione abbastanza completa della situazione.

Per individuare, infatti, anche le patologie che più frequentemente li rende inidonei, le prassi comportamentali adottate dai singoli uffici, e le principali difficoltà che essi ancora incontrano nella pratica, con riguardo a ciascun lavorato-

¹² MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Prima relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68 (“Norme per il diritto al lavoro dei disabili”)*, Centro riproduzione e stampa, Roma, parti I - II - III - IV, Giugno 2002; MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Seconda relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”, 2002-2003*, Roma, parti I - II, Giugno 2004.

¹³ Per esempio, PROVINCIA DI PADOVA, *Il Collocamento Mirato nella Provincia di Padova: la situazione a quattro anni dall’entrata in vigore della l. 68/99*, http://www.provincia.padova.it/lavoro/upload/it/.../studi_osservatorio_n3_04.pdf; AGENZIA LAZIO LAVORO, *Il monitoraggio dei servizi per l’impiego - La riforma del collocamento obbligatorio*, maggio 2002, http://www.agenzia lavoro.sirio.regione.lazio.it/cedoc/agg_07-02/INDAGINE.zip.

¹⁴ Come si ricorderà, tali articoli prevedono che i lavoratori divenuti fisicamente inabili all’espletamento delle proprie mansioni in costanza di rapporto di lavoro, ed adibiti ad altre attività compatibili con il loro nuovo stato di salute, possono essere computati, su richiesta del datore all’ufficio provinciale competente, nelle quote di riserva di cui all’art. 3 l. n. 68/99, purché la loro percentuale d’invalidità sia superiore al 33%, in caso d’invalidi del lavoro, oppure pari o superiore al 60%, in caso d’invalidi civili. Sul punto, si legga pure quanto riportato nel testo e nelle note del paragrafo quattro del capitolo terzo, in corrispondenza delle lettere B) e C).

re ricollocato, che, in attuazione dell'art. 4, comma 4, legge n. 68/99, e successive integrazioni, è riuscito ad essere adibito ad altre mansioni, e ad evitare il licenziamento, oltre al sesso, all'età e al grado di scolarità, sarebbe stato interessante sapere pure e soprattutto:

- 1) il tipo di malattia o infortunio subito (professionale o extraprofessionale);
- 2) la qualifica e il tipo di lavoro svolto prima della malattia o dell'infortunio;
- 3) da chi è stato dichiarato inidoneo alla mansione specifica, e per quali motivi;
- 4) che età aveva quando è stato dichiarato inidoneo, e da quando tempo svolgeva quel tipo di lavoro presso quell'azienda;
- 5) di cosa si occupa l'azienda in cui lavora, e quanti dipendenti ha;
- 6) che percentuale d'invalidità gli è stata riconosciuta;
- 7) se le nuove mansioni sono equivalenti, oppure inferiori, rispetto a quelle precedenti;
- 8) se, in caso di ricollocazione a mansioni inferiori, gli è stato garantito il più favorevole trattamento corrispondente alla mansione di provenienza (per es., retribuzione originaria), come previsto dalla legge;
- 9) se l'azienda che lo ha ricollocato ha beneficiato di qualche agevolazione, e di che tipo;
- 10) se, ai fini della ricollocazione, è stato utile o necessario seguire un corso di riqualificazione, e di che tipo;
- 11) quanto è durato il corso di riqualificazione;
- 12) in base a quali criteri è stato scelto il corso di riqualificazione che ha frequentato;
- 13) da quale ente è stato organizzato il corso di riqualificazione;
- 14) se, durante la frequenza del corso, ha continuato a lavorare, oppure no, e, in caso positivo, con quali mansioni (le originarie?);
- 15) se, prima di computarlo nella quota di riserva, sono state controllate la sua effettiva inidoneità allo svolgimento delle precedenti mansioni, e la concreta esistenza in azienda delle nuove mansioni da assegnargli, ed in che modo;
- 16) se, prima di computarlo nella quota di riserva, è stata verificata la sua inidoneità allo svolgimento di queste nuove mansioni, e da chi.

In ordine a ciascun licenziato, successivamente avviato ad altra azienda senza inserimento nella graduatoria dei disabili disoccupati, a parte il sesso, l'età, e il grado di scolarità, sarebbe stato molto utile, invece, conoscere:

- 1) la qualifica e il tipo di lavoro svolto prima della malattia o dell'infortunio (professionale o extraprofessionale);
- 2) il tipo di malattia o infortunio subito;
- 3) da chi è stato dichiarato inidoneo alla mansione specifica, e per quali motivi;

- 4) che età aveva quando è stato dichiarato inidoneo, e da quanto tempo svolgeva quel tipo di lavoro presso quell'azienda;
- 5) di cosa si occupava l'azienda di provenienza, e quanti dipendenti aveva;
- 6) che percentuale d'invalidità gli è stata riconosciuta;
- 7) come è avvenuto realmente l'avviamento, e se, in particolare, per avviarlo ad altra azienda, l'ufficio lo ha preventivamente inserito in una graduatoria preferenziale, appositamente istituita per questa categoria di lavoratori disabili;
- 8) se la nuova azienda che lo ha assunto è pubblica o privata, e quanti dipendenti ha;
- 9) se il rapporto di lavoro con la nuova azienda è a tempo determinato o indeterminato;
- 10) che tipo di contratto di lavoro è stato stipulato in particolare;
- 11) se il nuovo inserimento è avvenuto nell'ambito di qualche convenzione particolare che è stata stipulata con l'azienda;
- 12) se l'azienda che lo ha assunto ha beneficiato di sgravi fiscali, o altro;
- 13) a che tipo di mansione è stato adibito nella nuova azienda;
- 14) se le nuove mansioni sono equivalenti, superiori o inferiori rispetto alle precedenti;
- 15) quando tempo ha dovuto attendere prima di trovare il nuovo lavoro;
- 16) se, prima dell'avviamento ad altra azienda, ha frequentato un eventuale corso di riqualificazione, e di che tipo;
- 17) se il corso di riqualificazione eventualmente frequentato gli è stato, poi, utile, o necessario, ai fini del nuovo inserimento;
- 18) quanto è durato il corso di riqualificazione;
- 19) in base a quali criteri è stato scelto il corso di riqualificazione che ha frequentato;
- 20) da quale ente è stato organizzato il corso di riqualificazione;
- 21) se, in che modo, e da chi è stata verificata l'idoneità alle nuove mansioni (dal Comitato tecnico, previo accertamento della disabilità da parte delle Commissioni *ex art. 4 l. n. 104/92*, o dell'équipe multidisciplinare dell'Inail?);
- 22) se, nelle more dell'avviamento ad altra azienda, ha ricevuto l'indennità di disoccupazione.

Dopo aver completato, pertanto, la formulazione di tali quesiti, nel 2004 iniziamo la nostra indagine, partendo dall'Ufficio di Collocamento dei disabili della provincia di Roma, avente sede in via dei Vignali.

Da una pubblicazione precedentemente letta, infatti, avevamo appreso che, presso questo Ufficio, era stato istituito l'OLD¹⁵, ossia l'Organismo per il diritto

¹⁵ AGENZIA LAZIO LAVORO, *Il monitoraggio dei servizi per l'impiego - La riforma del collocamento obbligatorio*, maggio 2002, http://www.agenzia lavoro.sirio.regione.lazio.it/cedoc/agg_07-02/INDaGINE.zip, p. 22.

al lavoro dei disabili, composto da rappresentanti dei datori di lavoro, da rappresentanti dei lavoratori, da rappresentanti delle categorie dei disabili, da un ispettore medico del lavoro, e da due rappresentanti della provincia, all'interno del quale, inoltre, era stato collocato pure un Comitato Tecnico molto particolare, formato da 22 esperti, fra medici-legali, giuristi, psicologi e sociologi, ed articolato, in base alle specifiche problematiche da analizzare, nei seguenti gruppi di lavoro:

- valutazione delle risorse presenti sul territorio, al fine di creare una rete di collegamento tra i diversi servizi istituzionali;
- rapporti con le Asl e i diversi enti interessati alla valutazione delle capacità residue dei soggetti disabili;
- definizione degli strumenti e dei percorsi di inserimento lavorativo per invalidi psichici;
- analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro.

Questa ben congegnata organizzazione, a nostro avviso, lasciava ben sperare anche in relazione alla possibilità di ottenere qualche risultato utile ai nostri fini.

Confidando, perciò, di riuscire a soddisfare le nostre esigenze di chiarimento, dopo avere contattato il responsabile dell'ufficio, e avere preso appuntamento con lui, nel mese di giugno 2004 ci recammo personalmente nella sede di via dei Vignali, ove scoprimmo, innanzitutto, che, purtroppo, a Roma, il Comitato tecnico esisteva solo *pro forma*: preso atto, infatti, della mancanza di coordinamento tra le ASL e il Comitato tecnico¹⁶, perché le prime - ad eccezione di qualcuna - non trasmettevano le relazioni al secondo, i componenti di quest'ultimo, dopo qualche incontro, avevano deciso di non riunirsi più.

La strada da noi prescelta si rivelò immediatamente inutile, poi, anche per acquisire informazioni sui lavoratori ricollocati *ex art. 4*, comma 4, legge n. 68/99, e successive integrazioni: indotto, probabilmente, in errore dalla confusione terminologica operata dal Ministero del lavoro con circolare n. 4/2000¹⁷, per computare nelle quote di riserva obbligatorie un lavoratore assunto in origine tramite il collocamento ordinario, l'Ufficio di Roma non accerta, infatti, così come prescritto dalla legge, se colui che ha acquisito una disabilità nel corso dell'attività lavorativa, con un grado d'invalidità del lavoro superiore al 33%, oppure d'invalidità civile pari o superiore al 60%, sia divenuto, per questo, anche inidoneo allo svolgimento delle precedenti mansioni, e, conseguentemente, assegnato dal datore ad altre attività compatibili con il suo nuovo stato di salute, esigendo,

¹⁶ In merito ai rapporti tra Comitato tecnico e Inail non ci è stato riferito nulla. L'argomento è stato affrontato nel paragrafo due del capitolo secondo, in particolare nelle note 22, 23 e 28.

¹⁷ A tal proposito, si legga quanto riportato nel paragrafo quattro del capitolo terzo, specialmente nelle note 64, 65 e 66.

al contrario¹⁸, solamente che il datore dichiari¹⁹ che il proprio dipendente sia divenuto invalido in costanza del rapporto di lavoro, e che alleggi alla sua richiesta di inclusione un certificato sanitario attestante che la percentuale d'invalidità è superiore al 33%, se si tratta d'invalidità del lavoro, oppure pari o superiore al 60%, se si tratta d'invalidità civile.

L'Ufficio di Roma non poté riferire nulla, inoltre, nemmeno in relazione ai licenziati, successivamente avviati ad altra azienda senza inserimento nella graduatoria dei disabili disoccupati, e con diritto di precedenza rispetto a questi ultimi, perché, fino ad allora, non aveva mai ricevuto una richiesta in tal senso²⁰, e neanche si era posto il problema di come affrontare una simile eventualità.

Ovviamente, in tale provincia non era mai stata sentita neppure la necessità di predisporre percorsi di riqualificazione, specificamente finalizzati al reinserimento dei lavoratori divenuti inidonei alle pregresse mansioni, che, qui, come si deduce, d'altronde, in maniera chiara, da quanto già detto, sembrerebbero, quasi paradossalmente, non avere alcuna esigenza, o, addirittura, non esistere.

Dopo quest'esperienza, per verificare se quanto riscontrato a Roma fosse un fenomeno circoscritto esclusivamente a tale provincia, oppure no, la nostra indagine conoscitiva fu estesa a tutto il territorio nazionale.

Ridimensionando le nostre aspirazioni ed aspettative, però, questa volta ci limitammo ad inoltrare a tutte le province italiane solamente una semplice richiesta, chiedendo, in maniera molto generica, a ciascuna di esse, di fornirci, tramite i loro uffici competenti, informazioni in merito allo stato applicativo dell'art. 4, comma 4, legge n. 68/99, e successive integrazioni.

In tal modo, nonostante l'eterogeneità delle risposte, è stato finalmente possibile rendersi conto, a grandi linee, del quadro complessivo della situazione.

Dalle molteplici note di riscontro pervenuteci a distanza di qualche mese, infatti - dopo aver messo da parte quelle contenenti informazioni non pertinenti all'oggetto della nostra indagine²¹, quelle recanti un'esplicita dichiarazione di non avere fatto mai ricorso all'applicazione dell'art. 4, comma 4, legge n. 68/99,

¹⁸ In modo da ammettere nelle quote di riserva anche chi non ne avrebbe diritto, perché privo dei requisiti previsti dall'art. 4, comma 4, legge n. 68/99, come successivamente integrato dall'art. 3, commi 2 e 3, D.P.R. n. 333/00. L'argomento è trattato in maniera estesa nel paragrafo quattro del capitolo terzo, specialmente nelle note 64, 65 e 66.

¹⁹ Anche semplicemente con la compilazione del prospetto ex art. 9, comma 6, legge n. 68/99. L'argomento è esaminato nel paragrafo tre del capitolo secondo.

²⁰ Ciò potrebbe dipendere, però, anche dalla mancanza di informazione, da parte degli inabili licenziati, circa la possibilità di richiedere l'avviamento ai sensi dell'art. 4, comma 4, legge n. 68/99; ignoranza favorita, probabilmente, dallo stesso centro per l'impiego, che, magari, preferisce inserirli direttamente nella graduatoria dei disabili disoccupati, senza chiedere e/o dare ulteriori spiegazioni.

²¹ In un gran numero di casi, la nostra richiesta è stata erroneamente interpretata, e le province ci hanno risposto a mezzo dei loro Uffici del personale, fornendoci notizie in merito ai loro dipendenti (per es., Ancona, Avellino, Cuneo, Ferrara, Grosseto, Imperia, Pavia, Terni, Trapani, Udine, Vicenza). Le loro note di riscontro ci sono state, comunque, utili, talvolta, per individuare la prassi seguita dagli Uffici provinciali del lavoro relativamente al computo ex art. 4, comma 4, l. n. 68/99. In proposito, cfr. nota 29.

e successive integrazioni²², quelle limitatesi a descrivere le casistiche solo da un punto di vista numerico, senza illustrare in dettaglio le modalità attuative delle misure²³, e quelle non sufficientemente chiare e comprensibili²⁴ - è emerso, innanzitutto, che quanto constatato presso l'Ufficio di collocamento dei disabili della provincia di Roma si verifica, in maniera più o meno simile, anche altrove, senza nessuna distinzione fra Nord, Centro e Sud Italia, e che, in particolare, la regola di computare nelle quote di riserva anche i lavoratori che non hanno i requisiti prescritti dall'art. 4, comma 4, l. n. 68/99, con conseguente sottrazione di posti agli aventi diritto, è piuttosto diffusa.

Questa prassi, che impropriamente, ma conformemente alle istruzioni della circolare del Ministero del lavoro n. 4/2000, utilizza come sinonimi il termine "disabilità" e l'espressione "inabilità (o inidoneità) allo svolgimento delle proprie mansioni"²⁵, è seguita, infatti, da diverse province, come Ascoli Piceno²⁶, Trieste²⁷, Sondrio²⁸, Reggio Emilia²⁹ e altre ancora³⁰, mentre sono alquanto rare, invece, le province che, interpretando correttamente le disposizioni contenute negli artt. 4, comma 4, legge n. 68/99, e 3, commi 2, 3 e 4, D.P.R. n. 333/00, includono³¹ nelle predette quote solamente i lavoratori divenuti inidonei allo svolgimento delle proprie mansioni.

²² Per esempio, Benevento, Bergamo, Lecce, Modena, Rimini, Viterbo.

²³ Per esempio, Salerno.

²⁴ Con riguardo all'avviamento "preferenziale" ad altra azienda, per esempio, è difficile dire se a Piacenza si sia mai verificata la necessità pratica di procedere ad esso, pur non attuandolo, poi, nei fatti, secondo quanto prescritto dalla legge. Nella nota dell'Ufficio collocamento mirato disabili della provincia di Piacenza si legge, infatti: "*Nessuno dei lavoratori che si sono invalidati successivamente all'assunzione è stato avviato da questo Ufficio presso altro datore di lavoro con diritto di precedenza e senza inserimento nella graduatoria*". Anche in relazione a quanto comunicatoci dal Centro per l'impiego della provincia di Biella sulla ricollocazione in altre mansioni, non è facile dire cosa si sia voluto intendere esponendo: "*Per quanto riguarda la ricollocazione in altre aziende non siamo in grado di fornire dei dati attendibili, in quanto non vi sono attualmente strumenti che ci permettano di rilevare il fenomeno*".

²⁵ Cfr. nota 17.

²⁶ Come riportato, infatti, nella comunicazione trasmessaci dalla provincia di Ascoli Piceno, a firma della responsabile del Centro per l'impiego di San Benedetto del Tronto: "*Questo centro per l'impiego ha rilevato solo n° 3 casi di lavoratori divenuti inabili dopo l'assunzione ai sensi dell'art. 4, comma 4, L. 68/99, ma ... nessuno tra questi è stato adibito a diversa mansione da parte dell'Azienda*".

²⁷ Nella lettera di risposta inviataci dalla dirigente della Funzione politiche attive del lavoro della provincia di Trieste è scritto: "*I dati forniti sono relativi a situazioni di riconoscimento per gli obblighi della L. 68/99 dei lavoratori già assunti per il tramite del collocamento ordinario e successivamente riconosciuti disabili da parte delle competenti strutture sanitarie, per i quali risulta pervenuta presso questo Ufficio oltre al verbale di disabilità, solamente una richiesta di riconoscimento da parte del datore di lavoro per gli obblighi di collocamento obbligatorio priva delle mansioni di ricollocazione, unitamente a una dichiarazione di assenso rilasciata allo stesso datore di lavoro da parte del lavoratore per l'utilizzo del verbale di accertamento della disabilità per gli usi consentiti dalla L. 68/99*".

²⁸ Nella sua nota di riscontro, il dirigente dell'Ufficio provinciale per il diritto al lavoro dei disabili della provincia di Sondrio riferisce: "*I dati in possesso di questo ufficio e che si indicano di seguito riguardano tutti i disabili rientranti nelle condizioni indicate dall'art. 4 comma 4 della legge 68/99. Dal 18.01.2000, data di entrata in vigore della legge 68/99, sono state esaminate ed accolte n° 47 istanze presentate dai datori di lavoro (40 privati e 7 pubblici) tendenti ad ottenere il computo nella quota di riserva di n° 40 invalidi civili e n° 7 invalidi del lavoro. Tutti i disabili hanno conservato il posto di lavoro; i dati riferiti alla ricollocazione ad altre*

Fra queste ultime, sembra potersi collocare anche Matera, che, fra l'altro, è l'unica ad avere chiarito in maniera inequivocabile di svolgere sempre un controllo preventivo per verificare, oltre alla percentuale di invalidità riconosciuta ai singoli lavoratori da includere nelle quote di riserva, anche la loro effettiva inidoneità allo svolgimento delle precedenti mansioni, la reale sussistenza in azienda di mansioni compatibili con il loro nuovo stato di salute, e l'avvenuta ricollocazione, esponendo in maniera chiara ed esplicita, inoltre, pure il procedimento seguito³².

mansioni nella stessa azienda non è rilevabile in quanto i datori di lavoro non sono tenuti a darne comunicazione agli uffici per l'inserimento del lavoro dei disabili".

²⁹ Le modalità comportamentali seguite dall'Ufficio di collocamento disabili della provincia di Reggio Emilia sono state individuate implicitamente dalla risposta che essa ci ha inviato a mezzo del suo Ufficio del personale, trasmettendoci i dati relativi ai suoi dipendenti. Infatti, nella nota di riscontro del 6 novembre 2004, firmata dalla dirigente del Servizio personale della provincia di Reggio Emilia, si legge: *"Si fa presente che la Provincia di Reggio Emilia ha ottenuto il computo nella quota di riserva, ai sensi dell'art. 4, comma 4, della Legge n. 68/99, di due lavoratori, un uomo e una donna. I lavoratori suddetti non sono stati ricollocati in altre mansioni in quanto l'inabilità rilevata non crea ostacoli allo svolgimento delle attività correlate al profilo professionale posseduto dai lavoratori (Aggiunto Amministrativo) né è di pregiudizio per la salute dei lavoratori stessi"*.

³⁰ Le province citate, infatti, non esauriscono l'elenco, perché in esso se ne riscontrano anche altre (Perugia). In tale elenco deve, forse, farsi rientrare, inoltre, anche Ravenna, che, a mezzo del coordinatore delle attività amministrative dei servizi per l'impiego, ci ha comunicato quanto segue: *"Dall'entrata in vigore della legge 68/99 ... sono stati computati n. 103 disabili a copertura delle quote d'obbligo ai sensi dell'art. 4 co. 4. Trattasi di lavoratori divenuti inabili in costanza di rapporto di lavoro con invalidità pari o superiore al 60%. La computabilità è avvenuta su richiesta del datore di lavoro, non abbiamo rilevato statisticamente l'eventuale ricollocazione ad altre mansioni nella stessa azienda"*. E, probabilmente, deve ritenersi che anche la provincia Bologna proceda allo stesso modo, nonostante imponga la verifica preventiva di eventuali inidoneità. Come si legge, infatti, nella lettera di risposta inviataci da una rappresentante dell'Ufficio competente: *"Una prima tipologia di casi (la gran parte) non comporta la necessità di cambio di mansioni; il disabile trasmette quindi documentazione attestante la sua invalidità al datore di lavoro il quale, nel rispetto della privacy, trasmette a questo Ufficio la documentazione stessa perché la persona possa essere computata all'interno dell'aliquota. Questo Ufficio predispone quindi una richiesta di accertamento di diagnosi globale con l'indicazione di eventuali incompatibilità nella mansione attualmente svolta e, una volta che l'AUSL ha effettuato la visita, provvede a trasmettere la scheda di sintesi finale dell'accertamento con le eventuali prescrizioni al datore di lavoro; come si è detto la maggioranza di questi casi non comporta la necessità di cambio di mansioni, né tantomeno di azienda"*.

³¹ Dichiarandolo apertamente, o lasciandolo semplicemente intendere (per esempio, Caserta).

³² Con riguardo, invece, all'avviamento "preferenziale" ad altra azienda, nessuna provincia ha evidenziato in dettaglio le modalità con cui esso viene concretamente effettuato, ad eccezione di Massa Carrara, che, con nota del 12 novembre 2004, tramite il suo Centro per l'impiego ha precisato: *"Alla data odierna e dall'ingresso della nuova normativa, risultano essere avviate con contratto a tempo determinato, n. 17 persone e precisamente: - n. 5 invalidi del lavoro nell'anno 2000, - n. 1 invalido del lavoro nell'anno 2001, - n. 5 invalidi del lavoro nel 2002, - n. 3 nel 2003, - ed infine n. 3 ad oggi. I lavoratori sopra elencati sono stati individuati dalle aziende con chiamata nominativa e senza passaggio in graduatoria come prevede l'art. 4 comma 4, sono stati ricollocati in aziende diverse rispetto a quelle di provenienza e gli sono state affidate mansioni diverse rispetto a quelle d'origine"*. In ordine ai ricollocati in altre mansioni nella stessa azienda, invece, Massa Carrara si è espressa in questo modo: *"Esiste infine un unico caso di lavoratore - invalido del lavoro con percentuale pari al 50% - che il datore di lavoro ha mantenuto in azienda nonostante non più in grado di svolgere le mansioni affidategli. L'azienda stessa, per poterlo ricollocare in mansioni diverse, ha usufruito nel 2004 del finanziamento messo a disposizione da questa Provincia con apposito bando ex art. 14 legge 68/99, per l'acquisto di un nuovo macchinario che sarà utilizzato dal lavoratore medesimo, divenuto inabile allo svolgimento delle mansioni pregresse, dopo un adeguato periodo di formazione"*.

Come spiegato, infatti, con nota di riscontro del 3 novembre 2004, dal dirigente dell'Ufficio collocamento disabili di tale provincia:

“Questo Ufficio ... è stato interessato, in una dozzina di casi, da alcune aziende che non intendevano licenziare o ricollocare altrove il dipendente divenuto disabile durante il rapporto di lavoro, bensì continuare con lui il rapporto di lavoro, in mansioni compatibili, ma vedersi riconosciuto il lavoratore nella propria «quota di riserva».

Quanto alle mansioni, a quanto si è potuto rilevare, esse erano state già adeguate alle possibilità dei dipendenti neo-disabili, ovvero erano tali da non richiedere cambiamenti (in parecchi casi si è trattato di mansioni impiegatizie).

L'Ufficio, prima di operare i riconoscimenti nella quota di riserva, ha richiesto, oltre alla documentazione sanitaria del caso (ad esempio, per la verifica della percentuale d'invalidità, che non può essere inferiore al 60%), alcune dichiarazioni del datore di lavoro: non dipendenza della invalidità subita dal lavoratore da causa addebitabile al datore di lavoro, giuridicamente accertata; declaratoria delle mansioni affidate al lavoratore, e di quelle da affidargli in futuro; attestazioni da parte di un'authority sanitaria pubblica (A.S.L., o Ufficio di Igiene e Sanità Pubblica, in qualche caso il Medico Competente), circa la compatibilità delle suddette mansioni con lo stato di salute del disabile; con ingiunzione al datore di lavoro di adibire anche in futuro l'interessato a mansioni comunque adeguate al suo stato di salute.

Come accennato, non si sono sinora verificati casi di interventi dello scrivente Ufficio per avviare disabili presso azienda diversa”.

3. – Considerazioni finali.

I risultati suesposti, preventivamente correlati con i rilievi critici già operati nel terzo capitolo³³, inducono a concludere il discorso sulla tutela dei lavoratori divenuti fisicamente inabili all'esercizio delle proprie mansioni, in maniera permanente, con una serie di riflessioni sull'apposita disciplina dettata a loro favore dalla legge n. 68/99, negli artt. 1, comma 7, e 4, comma 4, successivamente integrati con le statuizioni contenute nei commi 2, 3 e 4 dell'art. 3, D.P.R. n. 333/00.

Se, da una parte, infatti, è indubbio che, con la normativizzazione del principio secondo cui “la ricollocazione deve rappresentare la regola, ed il licenziamento l'eccezione”, e con le altre misure di sostegno previste in aggiunta a tale garanzia, la loro posizione è formalmente migliorata rispetto al passato, dall'altra, tuttavia, non è altrettanto semplice dire oggi, sebbene siano trascorsi all'in-

³³ Specialmente, nei paragrafi due, tre e quattro.

circa cinque anni dalla sua entrata in vigore, se le cose, in concreto, siano davvero cambiate, e in che misura, per la totale assenza di dati dimostrativi nell'uno e nell'altro senso.

In effetti, finché non si conosceranno le autentiche dimensioni del fenomeno, e, prima ancora, se, e con quali problematiche, esso si manifesta nella pratica, in modo da appurare pure se la trattazione della questione sia giustificata, oppure del tutto inutile, sarà impossibile, purtroppo, esprimere un giudizio sui rimedi contemplati nella legge n. 68/99, a salvaguardia dei diritti alla salute e al lavoro dei prestatori d'opera divenuti fisicamente e definitivamente incapaci di svolgere le loro abituali attività, e valutare, in particolare, se essi costituiscono una risposta efficace e sufficiente ad un problema reale³⁴, oppure no, con l'eventuale individuazione, in quest'ultimo caso, di possibili correttivi.

Per questo, sarebbe opportuno istituire un osservatorio finalizzato ad acquisire, senza alcun tramite istituzionale, e nell'assoluto rispetto della privacy dei lavoratori, informazioni direttamente dagli interessati, sulla base di questionari simili a quelli schematizzati nel precedente paragrafo, da somministrare loro con l'eventuale ausilio dei rappresentanti locali delle varie organizzazioni sindacali radicate, in maniera ramificata, sul territorio, che, seguendo apposite istruzioni, dovrebbero impegnarsi anche a trasmetterli al centro di raccolta e di elaborazione.

Nel frattempo, sarebbe anche utile, però, che il Ministero del lavoro confermasse o annullasse il contenuto della circolare di chiarimento n. 4/00, nella parte in cui - equiparando, in maniera errata, lo stato di "disabilità" alla condizione di "inabilità allo svolgimento delle proprie mansioni" - ha favorito, e continua a favorire una prassi ormai consolidata presso parecchi uffici provinciali del lavoro, ma, a nostro avviso, del tutto illegittima³⁵, non solo precisando esattamente quali lavoratori divenuti disabili dopo l'assunzione debbono essere computati nelle quote di riserva³⁶, ma anche specificando, nel caso in cui in esse debbano

³⁴ Fra gli uffici competenti, che hanno collaborato alla realizzazione dell'indagine esposta nel paragrafo precedente, per esempio, alcuni hanno esplicitamente dichiarato che, nella loro provincia, il fenomeno non sussiste. Con riguardo a questi casi, sarebbe interessante accertare, invece, il motivo per cui il problema non si pone. È proprio vero che, da quando è entrata in vigore la legge n. 68/99, nessun lavoratore di quella zona è divenuto inidoneo allo svolgimento delle proprie mansioni, o c'è dell'altro? Non vorremmo, infatti, che, la spiegazione di ciò possa dipendere semplicemente dal fatto che, ancora oggi - nonostante le garanzie ex art. 4, comma 4, l. n. 68/99, e successive integrazioni - i lavoratori divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni, pur di conservare il loro posto di lavoro, e non contrariare l'imprenditore, preferiscano, soprattutto nelle piccole aziende, rinunciare a far valere i loro diritti in via preventiva, riservandosi di tutelarli, eventualmente, in sede esclusivamente giurisdizionale, in un momento successivo, quando, cioè, tutto è, ormai, perduto, o pregiudicato in maniera irreparabile (effettivo licenziamento, oppure grave ed irrimediabile compromissione della salute).

³⁵ Per i motivi esposti nel precedente paragrafo, che sintetizza quanto già abbondantemente evidenziato nel paragrafo quarto del capitolo terzo, sia nel testo, che nelle note 64, 65 e 66.

³⁶ Tutti i disabili, purché la loro percentuale d'invalidità sia superiore al 33% (invalidi del lavoro), oppure pari o superiore al 60% (invalidi civili), o solamente quelli che, fra questi, siano divenuti anche inidonei allo svolgimento delle proprie mansioni, così come sembrerebbe emergere dall'art. 4, comma 4, legge n. 68/99, e successive integrazioni?

essere conteggiati soltanto quelli sostanzialmente incapaci di svolgere le proprie mansioni:

- a) se gli uffici provinciali competenti, prima di includerli nelle predette quote, abbiano il dovere di verificare la loro effettiva inidoneità all'espletamento delle precedenti attività, oltre che la reale sussistenza in azienda di mansioni compatibili con le loro nuove condizioni di salute, e l'avvenuta ricollocazione;
- b) quali organismi, sanitari e non, debbano essere deputati a tali accertamenti.

Secondo quanto emerso, infatti, dalla nostra ricerca, oggi, salvo qualche eccezione, questa indagine preventiva non viene effettuata, visto che, per legge, i Comitati tecnici, sulla base dell'accertamento della disabilità operato dalle Commissioni di accertamento delle Asl, o dalle équipes multidisciplinari dell'Inail, devono occuparsi esclusivamente dei disabili da avviare in nuove aziende, e non anche degli inidonei da ricollocare.

Oltre ad individuare la struttura addetta al controllo preventivo, che, a nostro parere, dovrebbe avere competenza di tipo esclusivo e su base provinciale, magari istituendola *ex novo*, sul piano più strettamente legislativo andrebbe considerato, inoltre, che, nei casi di permanente inidoneità allo svolgimento delle precedenti mansioni, manca, come è stato possibile constatare, una gestione organica dei lavoratori che hanno subito un simile giudizio, e che, fra quelli invalidi civili e quelli invalidi del lavoro, sono soprattutto i primi ad essere maggiormente penalizzati, visto che, a differenza dei lavoratori divenuti disabili per motivi attinenti allo svolgimento dell'attività lavorativa, non esistono per essi forme di assistenza supplementari, analoghe a quelle predisposte dall'Inail, che li aiutino a rimanere con successo nel proprio posto di lavoro, o, quantomeno, a ritornare a lavorare.

Sempre su tale fronte, tenendo presente quanto evidenziato nel terzo capitolo, sarebbe necessario intervenire, prima di tutto, per rendere più agevole la lettura della normativa *ex artt.* 1, comma 7, e 4, comma 4, legge n. 68/99, e successive integrazioni, in maniera da favorirne un'interpretazione univoca³⁷, senza dimenticare, tuttavia:

- a) di abbassare dal 60% al 45% la soglia minima d'invalidità civile fissata per computare nelle quote di riserva i prestatori d'opera divenuti inabili alle proprie mansioni in costanza di rapporto di lavoro, in modo da eliminare sostanziali ingiustizie e la concreta possibilità di elusioni³⁸;
- b) di rivedere la situazione degli invalidi del lavoro inidonei allo svolgimento delle proprie mansioni, con riduzione della capacità lavorativa pari o

³⁷ Eventualmente, sulla base di quanto puntualizzato nel paragrafo quattro del capitolo terzo.

³⁸ L'argomento è analizzato nel terzo capitolo, in particolare, nel secondo paragrafo, soprattutto nelle note 25 e 26, e nel quarto paragrafo, *sub* nota 76.

inferiore al 33%, per chiarire se anch'essi abbiano diritto alla ricollocazione, anche a mansioni inferiori, con la garanzia della retribuzione corrispondente al livello precedente, come sembra essere accordato, invece, senza limitazione alcuna, agli inabili invalidi civili, con riduzione della capacità lavorativa al di sotto del 60%³⁹;

- c) di dare precise direttive sul tipo di comportamento che i datori di lavoro devono tenere nelle more, in caso di sospetta inidoneità fisica del dipendente, nell'attesa dell'espletamento di tutti gli accertamenti sanitari del caso.

³⁹ Cfr. capitolo terzo, nota 102.

Bibliografia

- AGENZIA LAZIO LAVORO (a cura di), *Il monitoraggio dei servizi per l'impiego - La riforma del collocamento obbligatorio*, maggio 2002, http://www.agenzia-lavoro.sirio.regione.lazio.it/cedoc/agg_07-02/INDaGINE.zip.
- ALESSI C., MALZANI F., *Dal collocamento obbligatorio al collocamento mirato*, http://www.lex.unict.it/dml-online/corrente/online/saggi_relaz/alessi-malzani.
- BACCHINI F., *La tutela della privacy e la tutela della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro: un equilibrio (precario?) fra obblighi, diritti e tutele generali. Un'ipotesi di ricostruzione delle fonti normative*, in *La tutela della salute nel rispetto della privacy: indagini datoriali, cartelle sanitarie e giudizi di idoneità al lavoro (Atti del seminario)*, Inserto di ISL – Igiene e Sicurezza del Lavoro, n. 8/2002, V ss., <http://www.ipsoa.it>.
- BAI E., DINI V., *Affezioni muscoloscheletriche da sovraccarico biomeccanico in addetti a movimentazione manuale carichi: il caso delle società di esercizi aeroportuali*, <http://www.giustiziaedirittoonline.it>
- BARBANTI V., *Note in tema di sopravvenuta inidoneità del lavoratore allo svolgimento delle mansioni, nota a Cass. 95/3174*, in Riv. Giur. Lav., 1995, 459.
- BUFFA F., *Il collocamento obbligatorio dei disabili: quote di riserva e base di computo*, in ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI BRINDISI, CENTRO NAZIONALE STUDI DI DIRITTO DEL LAVORO “DOMENICO NAPOLETANO” - SEZIONE DI BRINDISI, LECCE E TARANTO (a cura di), *Il diritto al lavoro dei disabili (Intervento alla Giornata di studio)*, Brindisi, 10 marzo 2000, <http://www.dirittoitalia.it>.
- CAMERA DEI DEPUTATI - SERVIZIO STUDI (a cura di), *Norme per il diritto al lavoro dei disabili, Lavori preparatori della legge 12 marzo 1999, n. 68, XIII legislatura*, marzo 1999, reperibile anche all'indirizzo internet http://www.camera.it/chiosco_parlamento.asp?content=/parlam/leggi/home.htm
- CAMPANELLA P., *Sul licenziamento per sopravvenuta inidoneità psicofisica del lavoratore*, in Riv. It. Dir. Lav., 1997, 612.
- CAPURRO F., *Il nuovo collocamento obbligatorio*, http://www.di-elle.it/approfondimenti_frameset.htm.

- CAPURRO F., *La nuova disciplina in materia di avviamento obbligatorio*, in Riv. Crit. Dir. Lav., 1999, 463.
- CARO M., *Rilievi in materia di inidoneità fisica allo svolgimento delle mansioni sopravvenuta in corso di rapporto*, in Riv. It. Dir. Lav., 1997, 817.
- COLOMBINI D., OCCHIPINTI E., *I disturbi muscolo-scheletrici lavorativi*, ed. Inail, 2000.
- COLOMBINI D., OCCHIPINTI E., MENONI O., BONAIUTI D., CANTONI S., MOLTENI G., GRIECO A., *Patologie del rachide dorso-lombare e movimentazione manuale di carichi: orientamenti per la formulazione di giudizi di idoneità*, in Medicina del Lavoro, 1993, 5, 84, 373.
- COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE (Comunicazione della), *Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006*, Bruxelles, 11 marzo 2002, COM (2002) 118 definitivo.
- DEL NEVO M., *Accertamenti preventivi ed accertamenti periodici; giudizi di idoneità alla mansione; cartelle sanitarie e di rischio: come può operare il medico competente per tutelare la salute rispettando la privacy del lavoratore*, in *La tutela della salute nel rispetto della privacy: indagini datoriali, cartelle sanitarie e giudizi di idoneità al lavoro (Atti del seminario)*, Inserto di ISL - Igiene e Sicurezza del Lavoro, n. 8/2002, XIII ss., <http://www.ipsoa.it>.
- GAROFALO G., *Disabili e lavoro. Profilo soggettivo*, in Dir. Prat. Lav., 1999, inserto 37.
- GHERA E., *Diritto del lavoro*, Cacucci editore, Bari, 1982.
- GHERA E., *Mobilità interaziendale e limiti dell'art. 13 dello Statuto dei lavoratori*, in Mass. Giur. Lav., 1984, 395.
- LAI M., *Brevi riflessioni sulla sopravvenuta inidoneità del lavoratore allo svolgimento delle mansioni*, http://www.cislsicilia.net/SALUTE_SICUREZZA/lai899.
- LAI M., *Soppravvenuta inidoneità del lavoratore allo svolgimento delle mansioni*, in Dir. Prat. Lav., 1999, 38, 2684.
- LOY G., *Capacità fisica e rapporto di lavoro*, Franco Angeli, Milano, 1993.
- LOY G., *Il diritto al lavoro dei disabili tra promesse e pregiudizi*, 2 luglio 2003, www.csri.it/contributi_file/articolo.html.
- LUDOVICO L., *L'evoluzione della giurisprudenza in materia di sopravvenuta impossibilità della prestazione lavorativa*, in Dir. Rel. Ind., 2001, 1, 117.
- MANNACIO G., *Malattia e inidoneità permanente alle mansioni*, in Dir. Prat. Lav., 1992, 23, 1517.
- MARONI R., *Il progetto ICF in Italia*, <http://www.welfare.gov.it>.
- MASSI E., *Il lavoro dei disabili dopo il regolamento di esecuzione ed il decreto sugli esoneri parziali*, <http://www.dplmodena.it/regolamento%20invalidi.doc>.
- MASSI E., *Riforma del collocamento obbligatorio*, in DPL, 1999, inserto 17.
- MASSI E., *Riforma del Lavoro (Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276)*,

- in *Diritto e Pratica del lavoro*, 2003, n. 40 (allegato), <http://www.ipsoa.it/ri-formalavoro/documenti>.
- MERCADELLI P., *Un'indagine ANMIL scopre la condizione delle donne vittime di infortuni sul lavoro*, 7 febbraio 2003, www.anmil.it.
- MEUCCI M., *Inosservanza dell'obbligo di sottrarre il lavoratore da mansioni pregiudizievoli per la salute, illegittimità del licenziamento per superamento del comporto e reato di lesioni colpose*, http://www.digilander.libero.it/diritto-dellavoro/demansionamento_nuovo.html.
- MEUCCI M., *L'obbligo datoriale di sottrarre il lavoratore da mansioni pregiudizievoli per la salute*, <http://www.lidap.it/Mob2.html>
- MEUCCI M., *Una opinabile inversione di valori: il diritto dell'impresa di adibire il lavoratore a mansioni diverse per esigenze produttive, non corrisposto per il lavoratore nel caso di sopravvenuta menomazione dello stato di salute*, in *Giust. Civ.*, 1983, I, 3041.
- MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Prima relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68 ("Norme per il diritto al lavoro dei disabili")*, Centro riproduzione e stampa, Roma, Giugno 2002.
- MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Seconda relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", 2002-2003*, Roma, Giugno 2004.
- NICOLINI G., *L'inidoneità alla mansione specifica fra potere di direzione e dovere di garantire la salute del lavoratore da parte del datore di lavoro. La sopravvenuta inidoneità fisica alla mansione ed il licenziamento per giustificato motivo soggettivo*, in *La tutela della salute nel rispetto della privacy: indagini datoriali, cartelle sanitarie e giudizi di idoneità al lavoro* (Atti del seminario), Inserto di ISL - Igiene e Sicurezza del Lavoro, n. 8/2002, XVII ss., <http://www.ipsoa.it>.
- OTTAIANO M. C., *Dal lavoro al lavoro, riqualificando*, <http://www.superabile.it/Superabile/HomePage/Inchiesta/18130.htm>., 30 aprile 2002.
- PASQUALETTO E., *La nuova legge sul collocamento obbligatorio dei disabili: prime osservazioni*, in *Quad. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1999, n. 22, 94.
- PERSIANI M., *Prime osservazioni sulla nuova disciplina delle mansioni e dei trasferimenti dei lavoratori*, in *Dir. Lav.*, 1971, I, 21.
- PETRONIO L., *Applicazione delle quote di riserva e problemi relativi ai decreti di attuazione della legge. Prime osservazioni su alcuni aspetti del nuovo "collocamento obbligatorio" (legge 12.3.99 n° 68)*, in UNIONE ITALIANA CIECHI - SEZIONE PROVINCIALE DI PARMA (a cura di), *Nuove norme per il diritto al lavoro dei disabili (Atti del Convegno)*, Parma, 28 maggio 1999, <http://www.uicparma.it/sezione/convegno68-99>.
- PROVINCIA DI PADOVA, *Il Collocamento Mirato nella Provincia di Padova: la situazione a quattro anni dall'entrata in vigore della l. 68/99*, http://www.provincia.padova.it/lavoro/upload/it/.../studi_osservatorio_n3_04.pdf

- RICCARDI A., *Impossibilità della prestazione lavorativa per inidoneità fisica, licenziamento, onere del r pechage*, in *Mass. Giur. Lav.*, 1997, 871.
- SOMA C., *La sopravvenuta inidoneit  del lavoratore allo svolgimento delle mansioni*, in *DPL*, 1999, 27, 1961.
- TIMELLINI C., *Rinnovato ruolo delle cooperative sociali*, in *Diritto e pratica del lavoro*, 2003, n. 47, <http://www.ipsoa.it/riformalavoro/documenti>.
- TURSI A., *La nuova disciplina del diritto al lavoro dei disabili*, in *Riv. Giur. Lav.* 1999, 1, 728.
- UNIONE ITALIANA CIECHI - SEZIONE PROVINCIALE DI PARMA (a cura di), *Nuove norme per il diritto al lavoro dei disabili (Atti del Convegno)*, Parma, 28 maggio 1999, <http://www.uicparma.it/sezione/convegno68-99>.
- USAI G., BATELLI G., SCORZA L., DENTELLA Z., *Stato di applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68, in materia di diritto al lavoro dei disabili, con particolare riferimento ai decreti attuativi*, Camera dei deputati, Commissione XI, Audizione del 17 gennaio 2002, www.confindustria.it/Comunica/aud-par.nsf.
- VALLEBONA A., *La nuova disciplina delle assunzioni obbligatorie*, in *Mass. Giur. Lav.* 1999, 5, 476 ss.
- WITTENBERG R., *L'attivit  dell'Inail per favorire la riqualificazione degli infortunati*, <http://anmil.it/obtutela3-02/art.2.asp>.
- ZANETTI M., *Progetto Start - La proposta dell'Inail per un modello di riqualificazione professionale personalizzata del disabile del lavoro*, http://www.inail.it/Friuli/iniziative_in_region/start_rel.zanetti.htm.

APPENDICE NORMATIVA

COSTITUZIONE ITALIANA

PRINCIPI FONDAMENTALI

Articolo 1

L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro.
La sovranità appartiene al popolo, che la esercita nelle forme e nei limiti della Costituzione.

Articolo 2

La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.

Articolo 3

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.
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.

Articolo 4

La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto.
Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.

... Omissis

PARTE PRIMA – DIRITTI E DOVERI DEI CITTADINI

TITOLO SECONDO - RAPPORTI ETICO-SOCIALI

... *Omissis*

Articolo 32.

La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti.

Nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge. La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana.

... *Omissis*

TITOLO TERZO - RAPPORTI ECONOMICI

... *Omissis*

Articolo 36.

Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.

... *Omissis*

Articolo 38.

Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale.

I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria.

Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale.

Ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato.

L'assistenza privata è libera.

... *Omissis*

Articolo 41.

L'iniziativa economica privata è libera.

Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.

La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali.

... *Omissis*

CODICE CIVILE

LIBRO QUARTO – DELLE OBBLIGAZIONI

TITOLO SECONDO – DEI CONTRATTI IN GENERALE

CAPO IV – DELL'INTERPRETAZIONE DEL CONTRATTO (ARTT. 1362-1371)

... *Omissis*

Articolo 1363

(Interpretazione complessiva delle clausole)

Le clausole del contratto si interpretano le une per mezzo delle altre, attribuendo a ciascuna il senso che risulta dal complesso dell'atto.

... *Omissis*

CAPO XIV - DELLA RISOLUZIONE DEL CONTRATTO

SEZIONE I - DELLA RISOLUZIONE PER INADEMPIMENTO (ARTT. 1453-1462)

Articolo 1453

(Risolubilità del contratto per inadempimento)

Nei contratti con prestazioni corrispettive, quando uno dei contraenti non adempie le sue obbligazioni, l'altro può a sua scelta chiedere l'adempimento o la risoluzione del contratto, salvo, in ogni caso, il risarcimento del danno.

La risoluzione può essere domandata anche quando il giudizio è stato promosso per ottenere l'adempimento; ma non può più chiedersi l'adempimento quando è stata domandata la risoluzione. Dalla data della domanda di risoluzione l'inadempiente non può più adempiere la propria obbligazione.

... *Omissis*

Articolo 1455

(Importanza dell'inadempimento)

Il contratto non si può risolvere se l'inadempimento di una delle parti ha scarsa importanza, avuto riguardo all'interesse dell'altra.

... *Omissis*

SEZIONE II – DELL'IMPOSSIBILITÀ SOPRAVVENUTA (ARTT. 1463-1466)

... *Omissis*

Articolo 1463

(Impossibilità totale)

Nei contratti con prestazioni corrispettive, la parte liberata per la sopravvenuta impossibilità della prestazione dovuta non può chiedere la controprestazione, e deve restituire quella che abbia già ricevuta, secondo le norme relative alla ripetizione dell'indebito.

Articolo 1464
(Impossibilità parziale)

Quando la prestazione di una parte è divenuta solo parzialmente impossibile, l'altra parte ha diritto a una corrispondente riduzione della prestazione da essa dovuta, e può anche recedere dal contratto qualora non abbia un interesse apprezzabile all'adempimento parziale.

... *Omissis*

TITOLO NONO – DEI FATTI ILLECITI

... *Omissis*

Articolo 2059
(Danni non patrimoniali)

Il danno non patrimoniale deve essere risarcito solo nei casi determinati dalla legge.

... *Omissis*

LIBRO QUINTO – DEL LAVORO

TITOLO SECONDO – DEL LAVORO NELL'IMPRESA
CAPO I – DELL'IMPRESA IN GENERALE
SEZIONE I – DELL'IMPRENDITORE

... *Omissis*

Articolo 2087
(Tutela delle condizioni di lavoro)

L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e della tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

... *Omissis*

SEZIONE II - DEI COLLABORATORI DELL'IMPRENDITORE

Articolo 2094
(Prestatore di lavoro subordinato)

E prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.

... *Omissis*

SEZIONE III – DEL RAPPORTO DI LAVORO

... *Omissis*

Articolo 2103
(Mansioni del lavoratore)

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equi-

valenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo.

... *Omissis*

Articolo 2110

(Infortunio, malattia, gravidanza, puerperio)

In caso d'infortunio, di malattia, di gravidanza o di puerperio, se la legge (o le norme corporative) non stabiliscono forme equivalenti di previdenza o di assistenza, è dovuta al prestatore di lavoro la retribuzione o un'indennità nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali, (dalle norme corporative) dagli usi o secondo equità.

Nei casi indicati nel comma precedente, l'imprenditore ha diritto di recedere dal contratto a norma dell'art. 2118, decorso il periodo stabilito dalla legge (dalle norme corporative), dagli usi o secondo equità.

Il periodo di assenza dal lavoro per una delle cause anzidette deve essere computato nell'anzianità di servizio.

... *Omissis*

Articolo 2118

(Recesso dal contratto a tempo indeterminato)

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti (dalle norme corporative), dagli usi o secondo equità.

In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro.

Articolo 2119

(Recesso per giusta causa)

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente.

Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda.

... *Omissis*

LEGGE 15 LUGLIO 1966, N. 604

“Norme sui licenziamenti individuali”.

Articolo 1.

Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, intercedente con datori di lavoro privati o con enti pubblici, ove la stabilità non sia assicurata da norme di legge, di regolamento, e di contratto collet-

tivo o individuale, il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del Codice civile o per giustificato motivo.

Articolo 2

Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.

Il prestatore di lavoro può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace. Le disposizioni di cui al comma 1 e di cui all'articolo 9 si applicano anche ai dirigenti.

Articolo 3

Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Articolo 4

Il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dell'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacabili è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

Articolo 5

L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.

Articolo 6

Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso. Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento. A conoscere delle controversie derivanti dall'applicazione della presente legge è competente il pretore.

Articolo 7

Quando il prestatore di lavoro non possa avvalersi delle procedure previste dai contratti collettivi o dagli accordi sindacali, può promuovere, entro venti giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento, il tentativo di conciliazione presso l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione. Le parti possono farsi assistere dalle associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali conferiscono mandato. Il relativo verbale di conciliazione, in copia autenticata dal direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del pretore. Il termine di cui al primo comma dell'articolo precedente è sospeso dal giorno della richiesta all'Ufficio provinciale del lavoro e della Massima occupazione fino alla data della comunicazione del deposito in cancelleria del decreto del pretore, di cui al comma precedente o, nel caso di fallimento, del tentativo di conciliazione, fino alla data del relativo verbale. In caso di esito negativo nel tentativo di conciliazione di cui al primo comma le parti possono definire consensualmente la controversia mediante arbitrato irrituale.

Articolo 8

Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giusti-

ficato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso fra un minimo di 2,5 ed un massimo di sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro.

Articolo 9

L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Articolo 10

Le norme della presente legge si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro che rivestano la qualifica di impiegato e di operaio, ai sensi dell'articolo 2095 del Codice civile e, per quelli assunti in prova, si applicano dal momento in cui l'assunzione diviene definitiva e, in ogni caso, quando sono decorsi sei mesi dall'inizio del rapporto di lavoro.

Articolo 11

La materia dei licenziamenti collettivi per riduzione di personale è esclusa dalle disposizioni della presente legge.

Articolo 12

Sono fatte salve le disposizioni di contratti collettivi e accordi sindacali che contengano per la materia disciplinata dalla presente legge, condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

Articolo 13

Tutti gli atti e i documenti relativi ai giudizi o alle procedure di conciliazione previsti dalla presente legge sono esenti da bollo, imposta di registro e da ogni altra tassa o spesa.

Articolo 14

La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

LEGGE 20 MAGGIO 1970, N. 300

(STATUTO DEI LAVORATORI)

“Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”.

TITOLO I DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEL LAVORATORE

... Omissis

Articolo 5

(Accertamenti sanitari)

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi

degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

... *Omissis*

Articolo 9

(Tutela della salute e dell'integrità fisica)

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

... *Omissis*

Articolo 13

(Mansioni del lavoratore)

L'art. 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:

“Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi.

Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Ogni patto contrario è nullo.”

TITOLO II

DELLA LIBERTÀ SINDACALE

... *Omissis*

Articolo 18

(Reintegrazione nel posto di lavoro)

Ferma restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro. Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposi-

to, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie. Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso il servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti.

La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

... *Omissis*

C159

CONVENZIONE SUL REINSERIMENTO PROFESSIONALE E L'OCCUPAZIONE (PERSONE DISABILI), 1983

La Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale del Lavoro, Convocata a Ginevra dal Consiglio di Amministrazione dell'Ufficio internazionale del Lavoro, e ivi riunitasi il 1° giugno 1983 nella sua sessantanovesima sessione;

Tenendo presente le norme internazionali esistenti contenute nella raccomandazione relativa all'abilitazione e al reinserimento professionale (degli invalidi) 1955, e nella raccomandazione sulla valorizzazione delle risorse umane, 1975;

Notando che, a seguito dell'adozione della raccomandazione relativa all'abilitazione e al reinserimento professionale (degli invalidi) nel 1955, sono notevolmente mutati sia il modo di considerare le necessità di reinserimento, sia il settore d'intervento e l'organizzazione dei servizi di reinserimento, nonché la legislazione e le consuetudini di vari Paesi membri relative ai temi di cui alla suddetta raccomandazione;

Considerando che l'Assemblea Generale delle Nazioni Unite ha proclamato il 1981 Anno internazionale delle persone disabili, con il tema « completa partecipazione ed uguaglianza » e che un

programma di azione mondiale, di vasta portata, relativo alle persone disabili, deve elaborare misure efficaci a livello sia internazionale che nazionale, al fine di realizzare obiettivi di piena partecipazione delle persone disabili alla vita sociale e allo sviluppo, nonché obiettivi di «uguaglianza»; Considerando che, a seguito di tali mutamenti è opportuno adottare nuove norme internazionali in materia, che tengano conto in particolare della necessità di assicurare a tutte le categorie di persone disabili, uguali opportunità e trattamento, nelle zone sia rurali che urbane, affinché esse possano svolgere un impiego ed inserirsi nella collettività;

Avendo deciso di adottare alcune proposte relative al reinserimento professionale, quarto punto all'ordine del giorno della sessione;

Avendo deciso che tali proposte assumeranno la forma di una convenzione internazionale;

adotta, oggi venti giugno millenovecentoottantatre, la convenzione seguente, che sarà denominata Convenzione sul reinserimento professionale e l'occupazione (persone disabili), 1983.

PARTE I - DEFINIZIONI E CAMPO DI APPLICAZIONE

Articolo 1

Ai fini della presente convenzione, l'espressione «persona disabile» indica qualsiasi persona le cui prospettive di reperire e di conservare un impiego adeguato, nonché di progredire professionalmente, sono notevolmente ridotte a causa di un handicap fisico o mentale debitamente riconosciuto.

Ai fini della presente convenzione, ogni Membro dovrà considerare che lo scopo del reinserimento professionale è di consentire alle persone disabili di ottenere e di conservare un impiego adeguato, e di progredire professionalmente, e pertanto di facilitare il loro inserimento o il loro reinserimento nella società.

Ogni Membro dovrà applicare le disposizioni della presente convenzione mediante misure adeguate alle condizioni del proprio Paese e conformi alle consuetudini ivi vigenti.

Le disposizioni della presente convenzione si applicano a tutte le categorie di persone disabili.

PARTE II - PRINCIPI DELLE POLITICHE DI REINSERIMENTO PROFESSIONALE E DI OCCUPAZIONE PER LE PERSONE DISABILI

Articolo 2

Ciascun Membro dovrà, conformemente alle condizioni ed alla consuetudine del proprio Paese, e secondo le sue possibilità, formulare, realizzare e rivedere periodicamente una politica nazionale relativa al reinserimento professionale e all'occupazione delle persone disabili.

Articolo 3

La suddetta politica dovrà avere lo scopo di garantire che misure adeguate di reinserimento professionale siano accessibili a tutte le categorie di persone disabili e promuovere le possibilità d'impiego delle persone disabili sul mercato libero del lavoro.

Articolo 4

La suddetta politica dovrà essere fondata sul principio dell'uguaglianza delle opportunità per i lavoratori disabili e i lavoratori in generale. Dovrà essere rispettata uguaglianza di opportunità e di trattamento fra i lavoratori e le lavoratrici disabili. Speciali disposizioni miranti a garantire una effettiva uguaglianza di opportunità e di trattamento fra i lavoratori disabili e gli altri lavoratori non dovranno essere considerate come discriminatorie rispetto a questi ultimi.

Articolo 5

Le organizzazioni rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro dovranno essere consultate in merito alla realizzazione della suddetta politica, ivi inclusi i provvedimenti che devono essere

adottati per promuovere la cooperazione ed il coordinamento tra le istituzioni pubbliche e private che si occupano del reinserimento professionale. Dovranno altresì essere consultate le organizzazioni rappresentative costituite da persone disabili o che si occupano di dette persone.

PARTE III
MISURE DA ADOTTARE A LIVELLO NAZIONALE PER LO SVILUPPO
DEI SERVIZI DI REINSERIMENTO PROFESSIONALE E D'IMPIEGO
PER LE PERSONE DISABILI

Articolo 6

Ciascun Membro dovrà, mediante la propria legislazione nazionale o qualsiasi altro metodo conforme alle consuetudini ed alle condizioni nazionali, adottare ogni provvedimento necessario ad applicare gli articoli 2, 3, 4 e 5 della presente convenzione.

Articolo 7

Le autorità competenti dovranno adottare provvedimenti al fine di fornire e valutare servizi di orientamento professionale, di formazione professionale, di collocamento, di impiego e altri servizi connessi destinati a consentire alle persone disabili di ottenere e conservare un impiego e di progredire professionalmente; i servizi esistenti per i lavoratori in genere dovranno, ogni qualvolta ciò sia possibile ed opportuno, essere utilizzati con gli adattamenti necessari.

Articolo 8

Dovranno essere adottati provvedimenti per promuovere la creazione e lo sviluppo di servizi di reinserimento professionale e d'impiego per persone disabili nelle zone rurali e nelle collettività isolate.

Articolo 9

Ciascun Membro dovrà fare tutto il possibile per assicurare che siano istruiti e messi a disposizione degli interessati consiglieri esperti in materia di reinserimento, come pure altro personale adeguatamente qualificato, incaricato dell'orientamento professionale, della formazione professionale, del collocamento e dell'impiego delle persone disabili.

PARTE IV - DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 10

Le ratifiche formali della presente convenzione verranno comunicate al Direttore generale dell'Ufficio internazionale del Lavoro e da lui registrate.

Articolo 11

La presente convenzione sarà vincolante solo per i Membri dell'Organizzazione internazionale del Lavoro la cui ratifica sia stata registrata dal Direttore generale. Essa entrerà in vigore dodici mesi dopo che le ratifiche di due Membri saranno state registrate dal Direttore generale.

Successivamente la presente convenzione entrerà in vigore, per ciascun Membro, dodici mesi dopo La data di registrazione della sua ratifica.

Articolo 12

Ciascun Membro che abbia ratificato la presente convenzione potrà denunciarla allo scadere di un periodo di dieci anni dopo la data di entrata in vigore della convenzione, mediante un atto inviato al Direttore generale dell'Ufficio internazionale del Lavoro e da lui registrato. La denuncia avrà effetto un anno dopo la sua registrazione.

Ciascun Membro che abbia ratificato la presente convenzione e che, entro il termine di un anno successivo allo scadere del decennio di cui al precedente paragrafo, non si avvalga della facoltà di denuncia prevista dal presente articolo, sarà vincolato per un altro periodo di dieci anni, e potrà in seguito denunciare la presente convenzione allo scadere di ogni decennio alle condizioni previste dal presente articolo.

Articolo 13

Il Direttore generale dell'Ufficio internazionale del Lavoro notificherà a tutti i Membri dell'Organizzazione internazionale del Lavoro la registrazione di ogni ratifica e denuncia trasmessagli dai Membri dell'Organizzazione.

Notificando ai Membri dell'Organizzazione la registrazione delle seconda ratifica che gli sarà stata trasmessa, il Direttore generale richiamerà l'attenzione dei Membri dell'Organizzazione sulla data in cui la presente convenzione entrerà in vigore.

Articolo 14

Il Direttore generale dell'Organizzazione internazionale del Lavoro comunicherà al Segretario generale delle Nazioni Unite, ai fini della registrazione, in conformità all'articolo 102 dello Statuto delle Nazioni Unite, informazioni complete riguardo ad ogni ratifica e atto di denuncia che egli avrà registrato in conformità ai precedenti articoli.

Articolo 15

Ogni qualvolta lo riterrà necessario, il Consiglio di amministrazione dell'Ufficio internazionale del Lavoro presenterà alla Conferenza generale un rapporto sull'applicazione della presente convenzione ed esaminerà l'opportunità di iscrivere all'ordine del giorno della Conferenza il problema della sua revisione totale o parziale.

Articolo 16

Qualora la Conferenza adotti una nuova convenzione che comporti una revisione totale o parziale della presente convenzione, e a meno che la nuova convenzione non disponga altrimenti:

- la ratifica, da parte di un Membro, della nuova convenzione riveduta determinerà ipso jure, nonostante il summenzionato articolo 12, l'immediata denuncia della presente convenzione, a condizione che la nuova convenzione riveduta sia entrata in vigore;
- a partire dalla data di entrata in vigore della nuova convenzione riveduta, la presente convenzione cesserà di essere aperta alla ratifica da parte dei Membri.

La presente convenzione rimarrà comunque in vigore nella sua forma e contenuto per tutti i Membri che l'avranno ratificata e che non ratificheranno la convenzione riveduta.

Articolo 17

Le versioni francese ed inglese del testo della presente convenzione fanno ugualmente fede.

RACCOMANDAZIONE DEL CONSIGLIO DELLE COMUNITÀ EUROPEE DEL 24 LUGLIO 1986 CONCERNENTE L'OCCUPAZIONE DEI MINORATI NELLA COMUNITÀ.

IL CONSIGLIO DELLE COMUNITÀ EUROPEE,

visto il trattato che istituisce la Comunità economica europea, in particolare l'articolo 235,
visto il progetto di raccomandazione presentato dalla Commissione,
visto il parere del Parlamento europeo,
visto il parere del Comitato economico e sociale,
considerando che la risoluzione del Consiglio, del 21 gennaio 1974, relativa ad un programma d'azione sociale prevede tra l'altro la realizzazione di un programma per la reintegrazione professionale e sociale dei minorati;
considerando che la risoluzione del Consiglio, del 27 giugno 1974, stabilisce il primo programma d'azione comunitaria per il riadattamento professionale dei minorati;
considerando che la risoluzione del Consiglio e dei rappresentanti dei governi degli Stati membri, riuniti in sede di Consiglio, del 21 dicembre 1981, relativa all'integrazione dei minorati nella società invita gli Stati membri a accertarsi che i minorati non subiscano in modo iniquo le conseguenze delle difficoltà economiche, soprattutto dal punto di vista dell'occupazione, e a favorire i provvedimenti intesi a preparare i minorati alla vita attiva, ma non prevede un'azione concertata o concentrata a livello comunitario a tale riguardo;
considerando che ai fini della presente raccomandazione, il termine « minorati » comprende tutte le persone che presentano serie minorazioni in seguito a menomazioni fisiche, psichiche o di carattere psicologico;
considerando che i minorati devono avere gli stessi diritti di tutti gli altri lavoratori per quanto concerne la parità di possibilità in materia di formazione e occupazione;
considerando che in periodo di crisi economica l'azione a livello europeo e comunitario non deve essere soltanto continuata ma altresì intensificata al fine di promuovere il conseguimento della parità di possibilità mediante politiche positive e coerenti;
considerando che tali politiche devono tener conto delle aspirazioni dei minorati a una vita pienamente attiva e autonoma;
considerando che il Parlamento europeo, nella sua risoluzione dell'11 marzo 1981, ha sottolineato la necessità di promuovere a livello comunitario l'integrazione economica, sociale e professionale dei minorati;
considerando che l'equo trattamento dei minorati in materia di occupazione e di formazione professionale pare necessario per raggiungere uno degli scopi della Comunità; che il trattato non ha previsto i poteri d'azione richiesti per l'adozione della presente raccomandazione, diversi da quelli dell'articolo 235,

I. RACCOMANDA AGLI STATI MEMBRI:

1. Di prendere tutte le misure atte ad assicurare eque possibilità per i minorati nel campo dell'occupazione e formazione professionale, inclusa la formazione iniziale e l'occupazione iniziale nonché il riadattamento e il reinserimento.
Questo principio di eque possibilità dovrebbe applicarsi per quanto riguarda:
 - a) l'accesso all'occupazione e alla formazione professionale, normale o specifica, inclusi i servizi di orientamento, collocamento e sostegno successivo;
 - b) il mantenimento nel posto di lavoro o nella formazione e la tutela contro il licenziamento senza giusta causa;
 - c) le possibilità di promozione e di formazione continua.

2. A tal fine, di proseguire, e, se necessario, di intensificare e di riesaminare, eventualmente previa consultazione delle organizzazioni dei minorati e delle parti sociali, le loro politiche a favore dei minorati; tali politiche dovrebbero tener conto delle misure e delle azioni specifiche attuate negli altri Stati membri, di cui sia stata provata l'efficacia e l'utilità. Queste politiche dovrebbero prevedere in particolare:
 - a) l'eliminazione delle discriminazioni negative;
 - i) rivedendo le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative affinché non siano contrarie al principio di eque possibilità per i minorati;
 - ii) adottando misure adeguate al fine di evitare per quanto possibile licenziamenti connessi a una menomazione;
 - iii) limitando le eccezioni al principio di eque possibilità di accesso alla formazione o all'occupazione ai soli casi giustificati da un'incompatibilità specifica tra una particolare attività inerente ad un lavoro o ad un corso di formazione e una determinata menomazione; se necessario, tale incompatibilità dovrebbe poter essere confermata da un certificato medico; qualsiasi eccezione dovrebbe formare oggetto di una revisione periodica per accertare se sia ancora giustificata;
 - iv) vigilando a che i test richiesti per l'accesso ai corsi di formazione professionale e i test richiesti durante o alla fine dei corsi siano concepiti in modo da non svantaggiare i candidati minorati;
 - v) vigilando a che i minorati possano effettivamente far valere i loro diritti dinanzi alle autorità competenti e ricevere l'assistenza necessaria a tale scopo conformemente alle legislazioni e prassi nazionali;
 - b) azioni positive a favore dei minorati, in particolare:
 - i) tenendo presenti le differenze esistenti tra i vari settori e le varie imprese, la determinazione, da parte degli Stati membri, qualora essa risulti opportuna e previa consultazione delle organizzazioni dei minorati e delle parti sociali, di obiettivi realistici di occupazione espressi in cifre per le persone minorate nelle imprese pubbliche o private con un numero minimo di dipendenti, che potrebbe essere compreso tra 15 e 50. Dovrebbero inoltre essere adottate misure affinché tali obiettivi siano resi noti e rispettati;
 - ii) la disponibilità in ciascuno Stato membro di una guida o di un codice di buona prassi per l'occupazione dei minorati, che integri le misure positive già prese nello Stato membro interessato e corrisponda fondamentalmente alle disposizioni della presente raccomandazione; l'allegato contiene un quadro orientativo per tale guida o codice, che enumera alcuni esempi di azioni positive; la guida o codice di buona prassi dovrebbe essere largamente distribuito e riguardare i settori pubblico e privato; esso dovrebbe descrivere chiaramente il contributo che i destinatari possono e dovrebbero apportare all'attuazione effettiva della politica nazionale per i minorati; esso dovrebbe inoltre includere informazioni e consigli relativi all'appoggio disponibile dei servizi pubblici;
 - iii) incentivi, da parte degli Stati membri, alle imprese pubbliche e private ad adottare le misure adeguate in materia di occupazione dei minorati conformi fondamentalmente alla guida o al codice di buona prassi; gli Stati membri dovrebbero definire i mezzi per far conoscere al pubblico tali politiche e i progressi compiuti annualmente nella loro attuazione, conformemente alle procedure esistenti per la diffusione delle informazioni nel settore sociale;
 - iv) quando un lavoratore abbia subito una menomazione, la cooperazione del datore di lavoro e dei servizi di riadattamento per il reinserimento del lavoratore, possibilmente nella medesima impresa.
3. Di riferire alla Commissione in merito alle misure da essi adottate per l'attuazione della presente raccomandazione per consentire alla Commissione di presentare la relazione di cui al punto II.3.

II. INVITA LA COMMISSIONE:

1. A coordinare lo scambio di esperienze e di informazioni sul riadattamento e sull'occupazione dei minorati tra le autorità nazionali; a tale scambio saranno associati gli organismi all'uopo designati dagli Stati membri.
 2. A mantenere un adeguato aiuto del Fondo sociale europeo a favore dei minorati, qualunque ne sia l'età.
 3. A presentare una relazione al Consiglio sull'attuazione della presente raccomandazione entro un termine di due anni dalla sua adozione.
- Fatto a Bruxelles, addì 24 luglio 1986.

Per il Consiglio
Il Presidente
A. CLARK

ALLEGATO

Quadro di orientamento di azioni positive per promuovere l'occupazione e la formazione professionale dei minorati.

Il seguente testo contiene un insieme di misure possibili proposte dalla Commissione, che gli Stati membri dovrebbero prendere in considerazione nell'attuare la presente raccomandazione, in particolare nell'elaborazione di una guida o di un codice di buona prassi.

Sezione I**ASPETTI DELLA VITA PROFESSIONALE DEI MINORATI**

1. Creazione di posti di lavoro.
 - a) Progetti concertati
Far beneficiare pienamente ed equamente i minorati di progetti quali i programmi regionali di sviluppo, le iniziative locali in materia di occupazione, le azioni intese a promuovere la creazione di cooperative o di imprese medie di ridotte dimensioni.
 - b) Nuove tecnologie
Stimolare nuove possibilità di occupazione mediante iniziative nazionali, sia nel settore delle nuove tecnologie vere e proprie, sia utilizzando le nuove tecnologie come strumento per rendere possibile l'occupazione in altri settori.
In questo contesto, promuovere progetti che permettano ai minorati di accedere al telelavoro.
Studiare i rischi specifici che minacciano l'occupazione a causa dello sviluppo delle nuove tecnologie e prendere opportune misure.
Adattare i posti di lavoro alle esigenze dei minorati.
 - c) Altre attività
Promuovere e sovvenzionare progetti che formino e preparino i minorati a creare una propria impresa, oppure che individuino nuove possibilità di lavoro nel settore dei mezzi di comunicazione al pubblico o in servizi destinati ad altri minorati.
Individuare altri settori (per esempio quello terziario, compreso il turismo e la ristorazione collettiva, l'agricoltura o l'orticoltura, la silvicoltura) che hanno buone prospettive e che si adattano a persone con diverse menomazioni.

Attuare programmi per creare nuovi posti di lavoro per i minorati in questi settori. Elaborare politiche nazionali speciali per la rioccupazione dei lavoratori minorati psichici che hanno perso il posto a causa dell'evoluzione del mercato del lavoro.

Creare più ampie possibilità di lavoro a tempo parziale a favore dei lavoratori minorati.

2. Lavoro protetto.
 - a) Considerazioni generali
Riesaminare in ogni Stato membro al situazione del lavoro protetto e delle attività protette ed elaborare programmi per il futuro di questo settore.
 - b) Aspetti quantitativi
Prevedere che dei progetti valutino la domanda futura e la necessità di sviluppare o di ridurre questo tipo di lavoro.
 - c) Aspetti qualitativi
Assicurarsi che la revisione tenga presenti i seguenti elementi:
 - migliorare la qualità dei laboratori o centri protetti che hanno avuto esito meno positivo, in modo che essi raggiungano il livello ottimale;
 - introdurre nuove forme di attività (per esempio nel settore dell'informatica) che siano più interessanti e commercialmente più valide;
 - aumentare le possibilità di formazione nei laboratori;
 - sviluppare il ruolo di transizione dei lavoratori, cioè la loro funzione di centri di valutazione e di sviluppo personale situati a metà strada tra la formazione di base o un periodo di disoccupazione e l'ingresso sul mercato generale del lavoro;
 - ridurre la segregazione elaborando un sistema di posti o gruppi di posti di lavoro protetti all'interno di imprese normali o all'interno di cooperative miste.
3. Transizione, riadattamento e formazione professionale.
Consentire, ogni qualvolta ciò sia possibile ed auspicabile, agli allievi minorati di frequentare corsi di formazione integrata in un istituto ordinario.
Adoperarsi prioritariamente per migliorare le possibilità e la qualità della preparazione alla vita attiva e formazione professionale offerte ai minorati, con particolare riguardo per i seguenti fattori:
 - considerare con uguale attenzione le esigenze dei lavoratori colpiti da una menomazione in seguito ad un incidente o ad una malattia e dei giovani che presentano una menomazione congenita oppure contratta durante l'infanzia o l'adolescenza;
 - adeguare il contenuto dei corsi di formazione disponibili per venire incontro in maniera più realistica al fabbisogno del mercato del lavoro;
 - rafforzare i contatti diretti tra gli istituti di formazione ed i rappresentanti locali delle parti sociali;
 - migliorare i metodi di formazione, sviluppando soprattutto l'utilizzazione delle nuove tecnologie come ausilio didattico, introducendo la formazione modulare e, se opportuno, un dispositivo di apprendimento a distanza;
 - incoraggiare la sperimentazione nella struttura e nella concezione dei corsi, in modo da agevolare il coordinamento tra formazione teorica e pratica;
 - migliorare tutti gli aspetti dell'accesso a corsi di formazione;
 - incoraggiare gli allievi minorati a partecipare per quanto possibile in maniera più attiva alla pianificazione dei propri programmi di formazione;
 - garantire la continuità al momento della preparazione e formazione professionali, promuovendo la cooperazione interprofessionale e la creazione di gruppi multidisciplinari.
4. Orientamento, valutazione e collocamento.
 - a) Orientamento
Nell'ambito dei servizi generali di orientamento, rendere operativi a livello regionale ser-

vizi di orientamento scolastico e professionale espressamente incaricati di venire incontro alle esigenze dei minorati.

Prevedere quando si tratta di servizi di orientamento a carattere più generale che specializzato, che il personale abbia ricevuto una formazione che gli permetta di comprendere le esigenze specifiche delle persone minorate e di risolvere i loro problemi.

b) Valutazione

Individuare i metodi di valutazione efficaci ed introdurli per quanto possibile.

Dare la precedenza ai seguenti principi:

- il minorato stesso (e se del caso la famiglia) deve partecipare attivamente alla valutazione;
- ogni allievo deve essere incoraggiato a optare per il migliore livello di formazione e per l'obiettivo professionale più elevato per lui possibile.

c) Servizi di collocamento

Nell'ambito dei servizi generali di collocamento, organizzare a livello regionale servizi di collocamento destinati ad aiutare i minorati che hanno ricevuto una formazione tale da trovare un posto di lavoro.

Accertare che questi servizi si occupino anche del sostegno e della consulenza successiva dei minorati nel lavoro, perlomeno durante un periodo iniziale.

Attuare programmi di formazione dei responsabili del collocamento dei minorati.

5. Datori di lavoro e organizzazioni dei lavoratori.

a) Incentivi per i datori di lavoro

Incoraggiare i datori di lavoro a fare maggior uso di fondi pubblici.

Eventualmente rendere disponibili, conformemente alla politica e alla situazione nazionale, fondi pubblici a copertura o a contributo dei costi speciali che deve sostenere il datore di lavoro che assume un lavoratore minorato.

Le spese che possono essere coperte con questi fondi comprendono gli adattamenti dei macchinari e delle attrezzature, i lavori necessari per rendere accessibili gli impianti e le spese di personale supplementare.

Queste sovvenzioni devono essere concesse sia quando un lavoratore viene riassunto dopo essere stato colpito da una minorazione sia in caso di nuove assunzioni.

In caso di nuove assunzioni, prevedere la concessione di un contributo pubblico alla retribuzione del lavoratore per un determinato periodo di formazione propedeutica.

b) Organizzazioni dei lavoratori

Incoraggiare i sindacati a dare tutto l'appoggio necessario ai lavoratori minorati e a garantire che nelle strutture rappresentative si tenga debitamente conto dei loro interessi.

6. Sicurezza sociale.

Garantire ai lavoratori minorati che hanno perso il loro posto o che non sono in grado di trovare un'occupazione dopo aver seguito un ciclo di riadattamento professionale, di non trovarsi, solo a causa della loro menomazione, in una situazione finanziaria peggiore di quella degli altri lavoratori in circostanze analoghe.

Garantire inoltre che i regimi di previdenza non abbiano l'effetto di limitare il ricorso all'occupazione a tempo parziale, a periodi di lavoro in prova oppure alla progressiva ripresa o assunzione di un lavoro, ogni qualvolta una di queste misure risulti auspicabile dal punto di vista del lavoratore minorato e del datore di lavoro.

Sezione II

ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

1. Ambiente generale.

Garantire che i minorati vivano in un ambiente che permetta loro di beneficiare dell'istruzione e formazione continua e di contribuire pienamente allo sviluppo economico.

Attuare efficacemente la legislazione esistente e, ove necessario, adottare nuove misure legislative per promuovere:

- alloggi adeguati (e nei limiti del possibile integrati nella comunità circostante),
- mezzi di trasporto adatti verso i luoghi di formazione e di lavoro,
- facilitazioni per l'accesso al luogo di lavoro e per la mobilità sul luogo di lavoro, in particolare nel settore impiegatizio.

Fare in modo che le misure intese a garantire in maniera efficace eque possibilità per i minorati non siano considerate discriminatorie nei confronti delle persone valide.

Tenere presente la necessità di rendere flessibili le condizioni di lavoro delle persone che si occupano di un minorato.

2. Informazione e consulenza.

a) Aiuto ai minorati

Istituire un sistema d'informazione e di consulenza a favore dei minorati, delle loro famiglie e degli operatori interessati (siano essi assistenti sociali specializzati nell'aiuto individuale o funzionari amministrativi), che comprenda gli aiuti tecnici ed altri problemi importanti per i minorati.

Man mano che le risorse disponibili lo permetteranno, estendere progressivamente tale sistema - che potrebbe essere costituito da centri specializzati o da servizi istituiti, con funzioni ampliate, nei centri esistenti - scendendo dal livello nazionale ai livelli regionali e locale.

b) Azione di sensibilizzazione

Intraprendere un'azione coordinata per informare e consigliare gli esponenti politici, le parti sociali e l'opinione pubblica circa le capacità e le esigenze dei minorati.

In particolare, dare ampia diffusione a documenti audiovisivi sui problemi dei minorati attraverso opportune iniziative quali, ad esempio, i gruppi di interesse e i sistemi di formazione delle parti sociali.

3. Ricerca sociale.

Incoraggiare e coordinare la ricerca sociale - che dovrebbe dar luogo alla costituzione di basi di dati nazionali - per analizzare le necessità e le possibilità e per valutare l'efficacia delle misure in corso.

4. Consultazione, coordinamento e partecipazione.

Proseguire e sviluppare i sistemi di consultazione, coordinamento e partecipazione elaborati dalle autorità nazionali, regionali e locali, includendo in questa attività i servizi e le agenzie pubblici, le organizzazioni volontarie, i liberi professionisti, le parti sociali, i mezzi di comunicazione al pubblico e i minorati con le loro famiglie.

Considerare in via prioritaria una partecipazione attiva dei minorati, sotto forma di rappresentanza o di partecipazione personale, nella fase decisionale e nell'attuazione delle decisioni che li riguardano.

**CARTA COMUNITARIA DEI DIRITTI SOCIALI
FONDAMENTALI DEI LAVORATORI
FIRMATA AL CONSIGLIO EUROPEO DI STRASBURGO
DELL'8 E 9 DICEMBRE 1989**

LIBERA CIRCOLAZIONE

- 1) Fatte salve le limitazioni giustificate da motivi di ordine pubblico, pubblica sicurezza e sani-

- tà pubblica, ogni lavoratore comunitario ha il diritto di circolare liberamente sull'intero territorio della Comunità Europea.
- 2) Il diritto alla libera circolazione consente a qualsiasi lavoratore di esercitare qualsiasi professione o mestiere all'interno della Comunità secondo i principi della parità di trattamento, per quanto riguarda l'accesso all'occupazione, le condizioni di lavoro e la protezione sociale del Paese ospitante.
 - 3) Il diritto alla libera circolazione implica altresì:
 - l'armonizzazione delle condizioni di soggiorno in tutti gli Stati membri, con particolare riguardo al ricongiungimento della famiglie;
 - la rimozione degli ostacoli derivanti dal mancato riconoscimento di diplomi o di qualifiche professionali equivalenti;
 - il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori frontalieri.

OCCUPAZIONE E RETRIBUZIONE

- 4) Ogni persona ha diritto alla libertà di scelta e di esercizio di una professione, secondo le norme che disciplinano ciascuna professione.
- 5) Ogni lavoro deve essere retribuito in modo equo. A tal fine è necessario che, in base alle modalità proprie di ciascun Paese:
 - sia assicurata ai lavoratori una retribuzione equa, cioè una retribuzione sufficiente per consentire loro un decoroso tenore di vita;
 - i lavoratori soggetti ad una regolamentazione del lavoro diversa dal contratto a tempo pieno e di durata indeterminata beneficino di un'equa retribuzione di riferimento;
 - le retribuzioni non possano formare oggetto di trattenuta, pignoramento o cessione se non conformemente alle disposizioni nazionali;
 - queste ultime dovrebbero prevedere le misure atte a garantire al lavoratore i mezzi necessari per il proprio sostentamento e per quello della sua famiglia.
- 6) Ogni persona deve poter beneficiare gratuitamente dei servizi pubblici di collocamento. Miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro.
- 7) La realizzazione del mercato interno deve portare ad un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori nella Comunità Europea. Tale processo avverrà mediante il ravvicinamento di tali condizioni, che costituisca un progresso, soprattutto per quanto riguarda la durata e l'organizzazione dell'orario di lavoro e le forme di lavoro diverse dal lavoro a tempo indeterminato, come il lavoro a tempo determinato, il lavoro a tempo parziale, il lavoro temporaneo e il lavoro stagionale.
Tale miglioramento deve consentire, dove necessario, di sviluppare taluni aspetti della regolamentazione del lavoro, come le procedure per il licenziamento collettivo o quelle concernenti i fallimenti.
- 8) Ogni lavoratore della Comunità Europea ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite i cui periodi devono essere via via ravvicinati, in modo da ottenere un progresso, conformemente alle prassi nazionali.
- 9) Le condizioni di lavoro di ogni lavoratore dipendente della Comunità Europea devono essere determinate nella legislazione, in un contratto collettivo o in un contratto di lavoro in base alle modalità proprie di ciascun Paese.

PROTEZIONE SOCIALE SECONDO LE MODALITÀ SPECIFICHE DI CIASCUN PAESE

- 10) Ogni lavoratore della Comunità Europea ha diritto ad una protezione sociale adeguata e deve beneficiare, a prescindere dal suo regime e dalla dimensione dell'impresa in cui lavora, di prestazioni di sicurezza sociale ad un livello sufficiente. Le persone escluse dal mercato del lavoro, o perché non hanno potuto accedervi o perché non hanno potuto reinserirvisi, e che sono prive di mezzi di sostentamento devono poter beneficiare di prestazioni e di risorse sufficienti adeguate alla loro situazione personale.

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

- 11) I datori di lavoro ed i lavoratori della Comunità Europea hanno il diritto di associarsi liberamente allo scopo di costituire le organizzazioni professionali o sindacali di loro scelta per la difesa dei loro interessi economici e sociali.
Ogni datore di lavoro ed ogni lavoratore ha la facoltà di aderire o di non aderire a queste organizzazioni senza che ne possa derivare a suo carico un danno personale o professionale.
- 12) I datori di lavoro o le organizzazioni dei datori di lavoro da un lato e le organizzazioni dei lavoratori dall'altro hanno il diritto, alle condizioni previste dalle legislazioni e dalle prassi nazionali, di negoziare e concludere contratti collettivi.
Il dialogo che deve instaurarsi tra le parti sociali a livello europeo può giungere, se esse lo ritengono auspicabile, a rapporti contrattuali, soprattutto su scala interprofessionale e settoriale.
- 13) Il diritto di ricorrere, in caso di conflitti di interessi, ad azioni collettive comprende il diritto di sciopero, fatti salvi gli obblighi risultanti dalle regolamentazioni nazionali e dai contratti collettivi.
Onde favorire la composizione delle vertenze di lavoro, occorre incoraggiare, conformemente alle prassi nazionali, l'istituzione e l'impiego, ai livelli appropriati, di procedure di conciliazione, mediazione e arbitrato.
- 14) L'ordinamento giuridico interno degli Stati membri determina a che condizioni e in quale misura i diritti previsti agli articoli 11, 12 e 13 siano applicabili all'esercito, alla polizia ed al pubblico impiego.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

- 15) Ogni lavoratore della Comunità Europea deve poter accedere alla formazione professionale e beneficiarne nell'arco della vita attiva. Per quanto riguarda le condizioni di accesso alla formazione professionale non vi possono essere discriminazioni basate sulla nazionalità.
Le autorità pubbliche competenti, le imprese o le parti sociali, nelle loro rispettive sfere di competenza, dovrebbero predisporre sistemi di formazione continua e permanente che consentano a ciascuno di riqualificarsi, in particolare fruendo di congedi-formazione, di perfezionarsi ed acquisire nuove conoscenze, tenuto conto in particolare dell'evoluzione tecnica.

PARITÀ DI TRATTAMENTO TRA UOMINI E DONNE

- 16) La parità di trattamento tra uomini e donne deve essere garantita.
L'uguaglianza delle possibilità tra uomini e donne deve essere sviluppata.

A tal fine, occorre intensificare ovunque sia necessario le azioni volte a garantire l'attuazione dell'uguaglianza tra uomini e donne, in particolare in materia di accesso al lavoro, di retribuzioni, di condizioni di lavoro, di protezione sociale, d'istruzione, di formazione professionale e di evoluzione delle carriere.

È altresì opportuno sviluppare misure che consentano agli uomini e alle donne di conciliare meglio i loro obblighi professionali e familiari.

INFORMAZIONE, CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

- 17) Occorre sviluppare l'informazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori, secondo modalità adeguate, tenendo conto delle prassi vigenti nei diversi Stati membri.
Ciò vale in particolare nelle imprese o nei gruppi che hanno stabilimenti o imprese situati in più Stati membri della Comunità Europea.
- 18) L'informazione, la consultazione e la partecipazione devono essere realizzate tempestivamente, in particolare nei casi seguenti:
 - al momento dell'introduzione nelle imprese di mutamenti tecnologici aventi incidenze notevoli per i lavoratori in ordine alle condizioni di lavoro e all'organizzazione del lavoro;
 - in occasione di ristrutturazioni o fusioni di imprese che incidono sull'occupazione dei lavoratori;
 - in occasione di procedure di licenziamenti collettivi;
 - quando determinate politiche occupazionali seguite dall'impresa hanno ripercussioni sui lavoratori della stessa, in particolare su quelli transfrontalieri.

PROTEZIONE SANITARIA E SICUREZZA NELL'AMBIENTE DI LAVORO

- 19) Ogni lavoratore deve beneficiare nell'ambiente di lavoro di condizioni di protezione sanitaria e di sicurezza soddisfacenti.
Devono essere adottati provvedimenti adeguati al fine di progredire nell'armonizzazione delle condizioni esistenti in tale campo.
Queste misure terranno conto soprattutto della necessità di una formazione, di un'informazione, di una consultazione e di una partecipazione equilibrata dei lavoratori per quanto riguarda i rischi che corrono e le misure adottate per eliminare o ridurre questi rischi.
Le disposizioni relative all'attuazione del mercato interno devono contribuire a detta protezione.

PROTEZIONE DELL'INFANZIA E DEGLI ADOLESCENTI

- 20) Fatte salve le norme più favorevoli ai giovani, in particolare quelle che assicurano il loro inserimento professionale tramite la formazione, ed eccettuate deroghe limitate ad alcuni lavori leggeri, l'età minima per l'ammissione al lavoro non deve essere inferiore all'età in cui termina la scuola dell'obbligo, né comunque ai 15 anni.
- 21) Ogni giovane che esercita un'attività professionale deve percepire una retribuzione equa, conformemente alle prassi nazionali.
- 22) Devono essere adottati i provvedimenti necessari per modificare le norme del diritto del lavoro relative ai giovani lavoratori, affinché rispondano alle esigenze dello sviluppo personale, della formazione professionale e dell'accesso al lavoro.

In particolare la durata del lavoro dei lavoratori di età inferiore a 18 anni deve essere limitata - senza che tale limitazione possa essere aggirata con il ricorso al lavoro straordinario - ed il lavoro notturno vietato, escluse talune attività lavorative determinate dalle legislazioni e dalle normative nazionali.

- 23) I giovani devono poter beneficiare, alla fine della scuola dell'obbligo, di una formazione professionale iniziale di durata sufficiente perché essi possano adeguarsi alle esigenze della loro futura vita professionale; per i giovani lavoratori siffatta formazione dovrebbe aver luogo durante l'orario di lavoro.

TERZA ETÀ

- 24) Secondo le modalità specifiche di ciascun Paese: Ogni lavoratore della Comunità Europea deve poter beneficiare al momento delle persone di risorse che gli garantiscano un tenore di vita dignitoso.
- 25) Ogni persona che ha raggiunto l'età del pensionamento, ma alla quale sia precluso il diritto alla pensione, e che abbia altri mezzi di sostentamento, deve poter beneficiare di risorse sufficienti e di un'assistenza sociale e sanitaria commisurate alle sue specifiche necessità.

PERSONE HANDICAPPATE

- 26) Ogni persona disabile, a prescindere dall'origine e dalla natura del deficit, deve poter beneficiare di concrete misure aggiuntive intese a favorire l'inserimento sociale e professionale. Tali misure devono riguardare la formazione professionale, l'ergonomia, l'accessibilità, la mobilità, i mezzi di trasporto e l'alloggio e devono essere in funzione delle capacità degli interessati.

ATTUAZIONE DELLA CARTA

- 27) Gli Stati membri sono responsabili più particolarmente, nel quadro di una strategia di coesione economica e sociale, della garanzia dei diritti sociali fondamentali della presente Carta e dell'attuazione di provvedimenti di carattere sociale indispensabili al buon funzionamento del mercato interno, conformemente alle prassi nazionali, segnatamente sancite dalla normativa nazionale e dai contratti collettivi.
- 28) Il Consiglio Europeo invita la Commissione a presentare il più rapidamente possibile le iniziative che rientrano nell'ambito delle sue competenze previste nei trattati, ai fini dell'adozione di strumenti giuridici per la graduale, effettiva applicazione, in parallelo con la realizzazione del mercato interno, di quei diritti che rientrano nella sfera di competenza comunitaria.
- 29) La Commissione redigerà ogni anno, nel corso dell'ultimo trimestre, una relazione sull'applicazione della Carta da parte degli Stati membri e della Comunità Europea.
- 30) La relazione della Comunità sarà trasmessa al Consiglio Europeo, al Parlamento Europeo e al Comitato Economico e Sociale.

LEGGE 11 MAGGIO 1990, N. 108
“Disciplina dei licenziamenti individuali”

Articolo 1
(Reintegrazione)

1. I primi due commi dell'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono sostituiti dai seguenti: “Ferme restando l’esperibilità delle procedure previste dall’articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell’articolo 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell’ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro. Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all’orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie. Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l’inefficacia o l’invalidità stabilendo un’indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell’effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell’effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un’indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell’invito del datore di lavoro non abbia ripreso il servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell’indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti”.

Articolo 2
(Riassunzione o risarcimento del danno)

1. I datori di lavoro privati, imprenditori non agricoli e non imprenditori, e gli enti pubblici di cui all’articolo 1 della legge 15 luglio 1966, n. 604, che occupano alle loro dipendenze fino a quindici lavoratori ed i datori di lavoro imprenditori agricoli che occupano alle loro dipendenze fino a cinque lavoratori computati con il criterio di cui all’articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall’articolo 1 della presente legge, sono soggetti all’applicazione delle disposizioni di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, così come modificata dalla presente legge. Sono altresì soggetti all’applicazione di dette disposizioni i datori di lavoro che occupano fino a sessanta dipendenti, qualora non sia applicabile il disposto dell’articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall’articolo 1 della presente legge.

2. L'articolo 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente:
"Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro. Il prestatore di lavoro può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.
Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace.
Le disposizioni di cui al comma 1 e di cui all'articolo 9 si applicano anche ai dirigenti".

3. L'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente:
"Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso fra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti.
La misura massima della predetta indennità pur essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro".

Articolo 3

(Licenziamento discriminatorio)

1. Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604 e dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 13 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla presente legge. Tali disposizioni si applicano anche ai dirigenti.

Articolo 4

(Area di non applicazione)

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 3, le disposizioni degli articoli 1 e 2 non trovano applicazione nei rapporti disciplinati dalla legge 2 aprile 1958, n. 339. La disciplina di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, non trova applicazione nei confronti dei datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto.
2. Le disposizioni di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, e dell'articolo 2 non si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro ultrasessantenni, in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54. Sono fatte salve le disposizioni dell'articolo 3 della presente legge e dell'articolo 9 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

Articolo 5

(Tentativo obbligatorio di conciliazione, arbitrato e spese processuali)

1. La domanda in giudizio di cui all'articolo 2 della presente legge non può essere proposta se non è preceduta dalla richiesta di conciliazione avanzata secondo le procedure previste dai contratti e accordi collettivi di lavoro, ovvero dagli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile.

2. L'improcedibilità della domanda è rilevabile anche d'ufficio nella prima udienza di discussione.
3. Ove il giudice rilevi l'improcedibilità della domanda a norma del comma 2 sospende il giudizio e fissa alle parti un termine perentorio non superiore a sessanta giorni per la proposizione della richiesta del tentativo di conciliazione.
4. Il processo deve essere riassunto a cura di una delle parti nel termine perentorio di centottanta giorni, che decorre dalla cessazione della causa di sospensione.
5. La comunicazione al datore di lavoro della richiesta di espletamento della procedura obbligatoria di conciliazione avvenuta nel termine di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, impedisce la decadenza sancita nella medesima norma.
6. Ove il tentativo di conciliazione fallisca, ciascuna delle parti entro il termine di venti giorni può promuovere, anche attraverso l'associazione sindacale a cui è iscritta o conferisca mandato, il deferimento della controversia al collegio di arbitrato previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile o, in mancanza, ad un collegio composto da un rappresentante scelto da ciascuna parte e da un presidente scelto di comune accordo o, in difetto, dal direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione. Il collegio si pronuncia entro trenta giorni e la sua decisione acquista efficacia di titolo esecutivo osservate le disposizioni dell'articolo 411 del codice di procedura civile.
7. Il comportamento complessivo delle parti viene valutato dal giudice per l'applicazione degli articoli 91, 92, 96 del codice di procedura civile.

Articolo 6
(Abrogazioni)

1. Nel primo comma dell'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono soppresse le parole "dell'articolo 18 e".
2. Il primo comma dell'articolo 11 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è abrogato.

LEGGE 5 FEBBRAIO 1992, N. 104

“Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate”.

Articolo 1
(Finalità)

1. La Repubblica:
 - a) garantisce il pieno rispetto della dignità umana e i diritti di libertà e di autonomia della persona handicappata e ne promuove la piena integrazione nella famiglia, nella scuola, nel lavoro e nella società;
 - b) previene e rimuove le condizioni invalidanti che impediscono lo sviluppo della persona umana, il raggiungimento della massima autonomia possibile e la partecipazione della persona handicappata alla vita della collettività, nonché la realizzazione dei diritti civili, politici e patrimoniali;
 - c) persegue il recupero funzionale e sociale della persona affetta da minorazioni fisiche, psichiche e sensoriali e assicura i servizi e le prestazioni per la prevenzione, la cura e la riabilitazione delle minorazioni, nonché la tutela giuridica ed economica della persona handicappata;

- d) predisporre interventi volti a superare stati di emarginazione e di esclusione sociale della persona handicappata.

Articolo 2

(Principi generali)

1. La presente legge detta i principi dell'ordinamento in materia di diritti, integrazione sociale e assistenza della persona handicappata. Essa costituisce inoltre riforma economico-sociale della Repubblica, ai sensi dell'articolo 4 dello Statuto speciale per il Trentino-Alto Adige, approvato con legge costituzionale 26 febbraio 1948, n. 5.

Articolo 3

(Soggetti aventi diritto)

1. E' persona handicappata colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione.
2. La persona handicappata ha diritto alle prestazioni stabilite in suo favore in relazione alla natura e alla consistenza della minorazione, alla capacità complessiva individuale residua e alla efficacia delle terapie riabilitative.
3. Qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di gravità. Le situazioni riconosciute di gravità determinano priorità nei programmi e negli interventi dei servizi pubblici.
4. La presente legge si applica anche agli stranieri e agli apolidi, residenti, domiciliati o aventi stabile dimora nel territorio nazionale. Le relative prestazioni sono corrisposte nei limiti ed alle condizioni previste dalla vigente legislazione o da accordi internazionali.

Articolo 4

(Accertamento dell'handicap)

1. Gli accertamenti relativi alla minorazione, alle difficoltà, alla necessità dell'intervento assistenziale permanente e alla capacità complessiva individuale residua, di cui all'articolo 3, sono effettuati dalle unità sanitarie locali mediante le commissioni mediche di cui all'articolo 1 della legge 15 ottobre 1990, n. 295, che sono integrate da un operatore sociale e da un esperto nei casi da esaminare, in servizio presso le unità sanitarie locali.

... Omissis

Articolo 8

(Inserimento ed integrazione sociale)

1. L'inserimento e l'integrazione sociale della persona handicappata si realizzano mediante:
 - a) interventi di carattere socio-psico-pedagogico, di assistenza sociale e sanitaria a domicilio, di aiuto domestico e di tipo economico ai sensi della normativa vigente, a sostegno della persona handicappata e del nucleo familiare in cui è inserita;
 - b) servizi di aiuto personale alla persona handicappata in temporanea o permanente grave limitazione dell'autonomia personale;
 - c) interventi diretti ad assicurare l'accesso agli edifici pubblici e privati e ad eliminare o superare le barriere fisiche e architettoniche che ostacolano i movimenti nei luoghi pubblici o aperti al pubblico;
 - d) provvedimenti che rendano effettivi il diritto all'informazione e il diritto allo studio della

- persona handicappata, con particolare riferimento alle dotazioni didattiche e tecniche, ai programmi, a linguaggi specializzati, alle prove di valutazione e alla disponibilità di personale appositamente qualificato, docente e non docente;
- e) adeguamento delle attrezzature e del personale dei servizi educativi, sportivi, di tempo libero e sociali;
 - f) misure atte a favorire la piena integrazione nel mondo del lavoro, in forma individuale o associata, e la tutela del posto di lavoro anche attraverso incentivi diversificati;
 - g) provvedimenti che assicurino la fruibilità dei mezzi di trasporto pubblico e privato e la organizzazione di trasporti specifici;
 - h) affidamenti e inserimenti presso persone e nuclei familiari;
 - i) organizzazione e sostegno di comunità alloggio, case-famiglia e analoghi servizi residenziali inseriti nei centri abitati per favorire la deistituzionalizzazione e per assicurare alla persona handicappata, priva anche temporaneamente di una idonea sistemazione familiare, naturale o affidataria, un ambiente di vita adeguato;
 - l) istituzione o adattamento di centri socioriabilitativi ed educativi diurni, a valenza educativa, che perseguano lo scopo di rendere possibile una vita di relazione a persone temporaneamente o permanentemente handicappate, che abbiano assolto l'obbligo scolastico, e le cui verificate potenzialità residue non consentano idonee forme di integrazione lavorativa. Gli standard dei centri socio-riabilitativi sono definiti dal Ministro della sanità, di concerto con il Ministro per gli affari sociali, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano di cui all'articolo 12 della legge 23 agosto 1988, n. 400;
 - m) organizzazione di attività extrascolastiche per integrare ed estendere l'attività educativa in continuità ed in coerenza con l'azione della scuola.

... *Omissis*

Articolo 17 **(Formazione professionale)**

1. Le regioni, in attuazione di quanto previsto dagli articoli 3, primo comma, lettere l) e m), e 8, primo comma, lettere g) e h), della legge 21 dicembre 1978, n. 845, realizzano l'inserimento della persona handicappata negli ordinari corsi di formazione professionale dei centri pubblici e privati e garantiscono agli allievi handicappati che non siano in grado di avvalersi dei metodi di apprendimento ordinari l'acquisizione di una qualifica anche mediante attività specifiche nell'ambito delle attività del centro di formazione professionale tenendo conto dell'orientamento emerso dai piani educativi individualizzati realizzati durante l'iter scolastico. A tal fine forniscono ai centri i sussidi e le attrezzature necessarie.
2. I corsi di formazione professionale tengono conto delle diverse capacità ed esigenze della persona handicappata che, di conseguenza, è inserita in classi comuni o in corsi specifici o in corsi prelaborativi.
3. Nei centri di formazione professionale sono istituiti corsi per le persone handicappate non in grado di frequentare i corsi normali. I corsi possono essere realizzati nei centri di riabilitazione, quando vi siano svolti programmi di ergoterapia e programmi finalizzati all'addestramento professionale, ovvero possono essere realizzati dagli enti di cui all'articolo 5 della citata legge n. 845 del 1978, nonché da organizzazioni di volontariato e da enti autorizzati da leggi vigenti. Le regioni, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, provvedono ad adeguare alle disposizioni di cui al presente comma i programmi pluriennali e i piani annuali di attuazione per le attività di formazione professionale di cui all'articolo 5 della medesima legge n. 845 del 1978.

4. Agli allievi che abbiano frequentato i corsi di cui al comma 2 è rilasciato un attestato di frequenza utile ai fini della graduatoria per il collocamento obbligatorio nel quadro economico-produttivo territoriale.
5. Fermo restando quanto previsto in favore delle persone handicappate dalla citata legge n. 845 del 1978, una quota del fondo comune di cui all'articolo 8 della legge 16 maggio 1970, n. 281, è destinata ad iniziative di formazione e di avviamento al lavoro in forme sperimentali, quali tirocini, contratti di formazione, iniziative territoriali di lavoro guidato, corsi prelaborativi, sulla base di criteri e procedure fissati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

Articolo 18

(Integrazione lavorativa)

1. Le regioni, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, disciplinano l'istituzione e la tenuta dell'albo regionale degli enti, istituzioni, cooperative sociali, di lavoro, di servizi, e dei centri di lavoro guidato, associazioni ed organizzazioni di volontariato che svolgono attività idonee a favorire l'inserimento e l'integrazione lavorativa di persone handicappate.
2. Requisiti per l'iscrizione all'albo dei cui al comma 1, oltre a quelli previsti dalle leggi regionali, sono:
 - a) avere personalità giuridica di diritto pubblico o privato o natura di associazione, con i requisiti di cui al capo II del titolo II del libro I del codice civile;
 - b) garantire idonei livelli di prestazioni, di qualificazione del personale e di efficienza operativa.
3. Le regioni disciplinano le modalità di revisione ed aggiornamento biennale dell'albo di cui al comma 1.
4. I rapporti dei comuni, dei consorzi tra comuni e tra comuni e province, delle comunità montane e delle unità sanitarie locali con gli organismi di cui al comma 1 sono regolati da convenzioni conformi allo schema tipo approvato con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità e con il Ministro per gli affari sociali, da emanare entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge (3).
5. L'iscrizione all'albo di cui al comma 1 è condizione necessaria per accedere alle convenzioni di cui all'articolo 38. 6. Le regioni possono provvedere con proprie leggi:
 - a) a disciplinare le agevolazioni alle singole persone handicappate per recarsi al posto di lavoro e per l'avvio e lo svolgimento di attività lavorative autonome;
 - b) a disciplinare gli incentivi, le agevolazioni e i contributi ai datori di lavoro anche ai fini dell'adattamento del posto di lavoro per l'assunzione delle persone handicappate.

Articolo 19

(Soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio)

1. In attesa dell'entrata in vigore della nuova disciplina del collocamento obbligatorio, le disposizioni di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482, e successive modificazioni, devono intendersi applicabili anche a coloro che sono affetti da minorazione psichica, i quali abbiano una capacità lavorativa che ne consente l'impiego in mansioni compatibili. Ai fini dell'avviamento al lavoro, la valutazione della persona handicappata tiene conto della capacità lavorativa e relazionale dell'individuo e non solo della minorazione fisica o psichica. La capacità lavorativa

è accertata dalle commissioni di cui all'articolo 4 della presente legge, integrate ai sensi dello stesso articolo da uno specialista nelle discipline neurologiche, psichiatriche o psicologiche.

... *Omissis*

**RISOLUZIONE 48/46 APPROVATA DALL'ASSEMBLEA
GENERALE DELLE NAZIONI UNITE IL 20 DICEMBRE 1993**
*“Norme standard per la realizzazione delle pari opportunità per persone
con disabilità”.*

Si stima che circa il 10 per cento della popolazione mondiale - più di 500 milioni di persone - siano disabili, il che li rende più inclini a soffrire di svantaggi economici.

Nei paesi in via di sviluppo, l'80 per cento dei disabili vive in aree rurali isolate. Sovente essi sono fra i più poveri della comunità, con un accesso minimo, quando non addirittura inesistente, alle cure mediche, agli ospedali, ai servizi di riabilitazione o di sostegno. Quelli che hanno delle infermità fisiche sono a volte difesi dalla povertà dalla disponibilità di congegni quali sostegni, grucce od arti artificiali, che perlomeno consentono loro di muoversi.

Gli studi rivelano che, persino nei paesi industrializzati, esiste una proporzione più elevata di persone disabili negli strati più poveri della società. Nelle famiglie povere, peraltro, la presenza di un familiare disabile crea problemi ed incrementa la pressione esercitata dal bisogno su delle risorse che sono già limitate.

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) riferisce inoltre che la disoccupazione fra le persone disabili è da due a tre volte più elevata che fra le altre persone, ed è ancora più alta nei paesi in via di sviluppo. Quando hanno un lavoro, le persone disabili si trovano spesso confinate alle posizioni di livello più basso, a causa di una mancanza di istruzione ed addestramento, di una ridotta mobilità o di discriminazione. Particolarmente vulnerabili sono le donne disabili, i lavoratori immigrati ed i rifugiati, “una minoranza silenziosa priva di efficaci strumenti e gruppi di pressione”, secondo quanto riportato dall'ILO.

Sebbene la maggior parte delle persone sia destinata ad incontrare un qualche grado di disparità nel corso della propria vita, di sicuro gli anziani sono particolarmente inclini alle disparità dal punto di vista uditivo, della visione e della mobilità.

Dal momento che la disabilità cresce di pari passo con l'età, la vulnerabilità di questo gruppo alle avversità economiche ed alla povertà è destinata anch'essa ad aumentare.

INTRODUZIONE

Precedenti e bisogni attuali.

...*Omissis*

Precedenti azioni internazionali

6. I diritti delle persone con disabilità sono state oggetto di molta attenzione da parte delle Nazioni Unite e di altre organizzazioni internazionali per un lungo periodo di tempo. Il più importante risultato dell'Anno Internazionale delle Persone Disabili, nel 1981, è stato il “World Programme of Action concerning Disabled Person” (Programma di azione mondiale riguardante le Persone Disabili), adottato con la risoluzione 37152 del 3/12/1982 dall'Assemblea generale. L'anno e il World Programme of Action, hanno dato un grande impulso per i progressi in questo campo. Entrambi hanno sottolineato il diritto delle persone con disabilità a godere delle stesse opportunità degli altri cittadini, e ad un'eguale partecipazione a miglioramento della qualità della vita risultante dallo sviluppo economico e sociale.

In quella stessa occasione l'handicap, per la prima volta, fu definito come il risultato della relazione tra le persone con disabilità e il loro ambiente.

7. Il Global Meeting degli esperti per revisionare l'attuazione del World Programme of Action, alla metà dei lavori della United Nations Decade of Disabled Person (Decennio delle persone disabili delle Nazioni Unite) fu tenuto a Stoccolma nel 1987. Fu suggerito al Meeting di sviluppare una filosofia portante che aiutasse nell'indicare le priorità per le azioni da svolgere negli anni avvenire. La base di questa filosofia sarebbe dovuta essere il riconoscimento dei diritti delle persone con disabilità.
8. Di conseguenza il Meeting raccomandò che l'Assemblea generale indicasse una conferenza straordinaria per abbozzare una convenzione internazionale sulla eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le persone con disabilità, che sarebbe dovuta essere ratificata dagli Stati entro la fine del decennio.
9. Un abbozzo della convenzione fu preparato dall'Italia e presentato all'Assemblea generale alla sua quarantaduesima sessione. Altre presentazioni di abbozzi di convenzione vennero preparate dalla Svezia alla sessione successiva dell'assemblea. Tuttavia in entrambe le occasioni, non fu possibile raggiungere un accordo sulla fattibilità di tale convenzione. Secondo molti rappresentanti, i documenti sui diritti umani già esistenti sembravano garantire alle persone con disabilità gli stessi diritti delle altre persone. Verso le Norme standard.
10. Guidato dalle deliberazioni dell'Assemblea generale, l'Economic and Social Council (Consiglio per gli affari economici e sociali) durante la sua prima sessione regolare del 1990, alla fine decise di concentrarsi sull'elaborazione di uno strumento internazionale di diverso tipo. Attraverso la risoluzione del 26 del Maggio 1990, il Consiglio autorizzò la Commissione per lo Sviluppo sociale a considerare nel corso della sua trentaduesima sessione, la creazione di un gruppo di lavoro ad hoc, permanente, formato da esperti di governo, finanziato con contributi volontari per elaborare delle norme standard per la realizzazione delle pari opportunità per bambini, giovani e adulti disabili, in stretta collaborazione con le organizzazioni specializzate, e altri gruppi governativi e organizzazioni non governative e specialmente organizzazioni di persone disabili. Il Consiglio richiese anche alla Commissione di approvare il testo di queste norme in vista del 1993 e per sottoporle all'Assemblea generale alla sua quarantottesima sessione.
11. La discussione che seguì durante la 45esima sessione del Terzo Comitato dell'Assemblea Generale, mostrò che c'era ampio consenso per la nuova iniziativa riguardante l'elaborazione di norme standard per la realizzazione delle pari opportunità per le persone con disabilità.
12. Alla 32esima sessione della Commissione per lo Sviluppo Sociale per l'iniziativa riguardante le norme standard ricevette l'appoggio di un gran numero di rappresentanti e la discussione portò all'adozione della risoluzione 32/2 del 20/2/91, nella quale la commissione decise di stabilire un gruppo di lavoro ad hoc permanente, in accordo con la risoluzione 1990/26 dell'Economic and Social Council.

Scopo e contenuto delle Norme Standard per il raggiungimento delle pari opportunità delle persone con disabilità.

13. Le Norme Standard per il raggiungimento delle pari opportunità delle persone con disabilità sono state sviluppate sulla base dell'esperienza accumulata durante il Decennio delle Persone Disabili delle Nazioni Unite (1983-1992). La Legge internazionale sui Diritti Umani, l'accor-

- do Internazionale sui Diritti Economici Sociali e Culturali, l'accordo internazionale sui Diritti Civili e Politici la Convenzione sui Diritti dei Bambini e la Convenzione sull'eliminazione di ogni Forma di Discriminazione contro le Donne, così come il Programma di Azione Mondiale riguardante le Persone Disabili costituiscono il fondamento politico e morale per le Norme.
14. Sebbene le Norme non siano obbligatorie, possono divenire delle norme consuetudinarie internazionali quando siano obbligate da un gran numero di Stati con l'intenzione di rispettare una regola di diritto internazionale. Esse implicano un forte impegno morale e politico nei confronti degli Stati per intraprendere Azioni per il raggiungimento delle pari opportunità delle persone con disabilità. Vi sono indicati degli importanti principi riguardanti la responsabilità, l'azione e la cooperazione. Sono inoltre evidenziate delle aree di decisiva importanza della qualità della vita per il raggiungimento di una piena partecipazione ed eguaglianza. Le Norme forniscono uno strumento per prendere decisioni e intraprendere azioni alle persone con disabilità e alle loro organizzazioni. Esse forniscono una base per una cooperazione tecnica ed economica tra gli Stati le Nazioni Unite e altre organizzazioni internazionali.
 15. Lo scopo delle Norme è di assicurare che ragazze, ragazzi donne e uomini con disabilità, come parti delle loro società, possano esercitare i propri diritti e doveri come gli altri. In tutte le società del mondo ci sono ancora ostacoli che impediscono alle persone con disabilità di esercitare i loro diritti e le loro libertà e che rendono loro difficile la piena partecipazione alle attività della società in cui vivono. E compito dello Stato è quello di intraprendere delle azioni adeguate per rimuovere un tale ostacolo. Le persone con disabilità e le loro organizzazioni devono giocare un ruolo attivo come partners di questo processo. Il raggiungimento delle pari opportunità delle persone con disabilità è un contributo essenziale nello sforzo generale che si attua nel mondo per mobilitare le risorse umane. Può essere necessario rivolgere una particolare attenzione a gruppi di persone come le donne, i bambini, gli anziani, i poveri, i lavoratori emigrati, le persone con due o più disabilità, le popolazioni autoctone e le minoranze etniche. Inoltre vi sono un grande numero di rifugiati con disabilità che hanno dei bisogni speciali che necessitano di attenzione.
Concetti fondamentali nella politica sulla disabilità.
 16. I concetti esposti sopra appaiono nell'intero testo delle Norme. Queste sono costruite essenzialmente sui concetti espressi nel Programma di Azione Mondiale riguardante le Persone Disabili. In qualche caso riflettono lo sviluppo, che si è manifestato durante il Decennio delle Persone Disabili delle Nazioni Unite.
Disabilità ed handicap.
 17. Il termine "disabilità" riassume un gran numero di limitazioni fisiche di diverso tipo che esistono in ogni popolazione in tutti i paesi del mondo.
La gente può essere disabile per impedimenti fisici intellettuali o sensoriali, per malattie o per infermità mentale. Tali impedimenti, condizioni o malattie, possono essere permanenti o transitorie.
 18. Il termine "handicap" significa la perdita o la limitazione delle opportunità di prendere parte alla vita della comunità ad un livello eguale a quello degli altri. Descrive l'incontro tra la persona con disabilità e l'ambiente. Il fine di questo termine è di focalizzare l'attenzione sulle deficienze nell'ambiente e in molte attività organizzate della società, per esempio l'informazione, la comunicazione e l'educazione che impediscono alle persone con disabilità di partecipare ad esse in eguale misura.
 19. L'utilizzazione dei due termini "disabilità" e "handicap", secondo la definizione dei paragrafi 17 e 18, deve essere considerato alla luce della storia moderna della disabilità. Durante il

1970 ci fu una grande reazione da parte dei rappresentanti delle organizzazioni delle persone con disabilità e dei professionisti del settore della disabilità contro la terminologia in uso in quel tempo. I termini disabilità ed handicap venivano spesso utilizzati in un modo non chiaro e che creava confusione, fornendo scarse indicazioni per la politica decisionale e per l'azione politica. La terminologia rifletteva un approccio clinico e diagnostico, che ignorava le imperfezioni e le deficienze della società circostante.

20. Nel 1980 l'OMS adottò una classificazione internazionale dei danni, disabilità ed handicap che suggeriva un approccio più preciso e al tempo stesso più relativistico. La Classificazione Internazionale dei Danni, disabilità e handicap (manuale edito dall'OMS) fa una chiara distinzione tra danno, "disabilità" e "handicap". Questa è stata usata diffusamente in aree come la riabilitazione, l'educazione, la statistica la politica, la legislazione, la demografia, la sociologia l'economia e l'antropologia. Alcuni degli utilizzatori hanno espresso la preoccupazione che la Classificazione, nella sua definizione del termine handicap, può essere ancora considerata troppo clinica e troppo concentrata sull'individuo e può non chiarire l'interazione tra le condizioni o le aspettative della società e le capacità dell'individuo. Questa ed altre preoccupazioni espresse dagli utilizzatori durante questi dodici anni dalla sua pubblicazione, si tradurranno in imminenti revisioni della Classificazione.
21. Il risultato dell'esperienza accumulata nell'attuazione del Programma di Azione Mondiale e nella discussione generale svoltasi durante il Decennio delle Persone Disabili delle Nazioni Unite, è stato un approfondimento della conoscenza e un estendersi della comprensione nei riguardi delle questioni relative alla disabilità e della terminologia adoperata. La terminologia attuale riconosce la necessità di rivolgersi tanto ai bisogni individuali (come la riabilitazione e gli ausili tecnici) quanto alle deficienze della società (i vari ostacoli a una piena partecipazione a una vita nella società).

Prevenzione

22. Il termine "prevenzione" significa un'azione indirizzata a prevenire il manifestarsi di danni fisici, intellettuali, psichici o sensoriali (prevenzione primaria) o a prevenire che i danni causino una limitazione fisica permanente o disabilità (prevenzione secondaria). La prevenzione può includere molti diversi tipi di azione come ad esempio l'assistenza medica, l'assistenza prenatale e postillate, l'educazione alimentare, campagne per l'immunizzazione contro malattie contagiose, misure per controllare le malattie endemiche, regolamenti di sicurezza, programmi per la prevenzione di incidenti in differenti ambienti, compresi una strutturazione degli ambienti di lavoro che prevenga il conseguimento di disabilità o malattie, e la prevenzione delle disabilità dovute all'inquinamento dell'ambiente e ai conflitti armati.

Riabilitazione

23. Il termine "riabilitazione" si riferisce ad un processo attraverso il quale si vuole mettere le persone con disabilità in grado di raggiungere e mantenere il loro livello funzionale ottimale sia fisico che sensoriale, che intellettuale, psichiatrico e/o sociale, fornendo loro gli strumenti per cambiare le proprie vite attraverso un maggior grado di indipendenza. La riabilitazione può includere misure per creare o ristabilire delle funzioni per compensare la perdita o l'assenza di una funzione o una limitazione funzionale. Il processo di riabilitazione non implica delle cure mediche iniziali. Comprende un'ampia gamma di provvedimenti e attività, dalla riabilitazione più generale e di base, ad attività indirizzate al raggiungimento di risultati specifici, per esempio la riabilitazione vocale.

Realizzazione delle pari opportunità

24. Realizzare le "pari opportunità, significa rendere possibile un processo attraverso il quale le

- differenti società e i diversi ambienti, così come i servizi, le attività, l'informazione e la documentazione, siano resi accessibili a tutti, specialmente alle persone con disabilità.
25. Il principio dell'uguaglianza dei diritti implica che i bisogni di ognuno e di tutti gli individui sono di eguale importanza, che quei bisogni devono diventare il fondamento per la pianificazione delle società e che tutte le risorse vanno impiegate in modo tale da assicurare che ogni individuo abbia le stesse opportunità per partecipare.
 26. Le persone con disabilità sono membri della società e hanno il diritto di rimanere all'interno delle loro comunità. Esse dovrebbero ricevere il sostegno di cui hanno bisogno all'interno delle ordinarie strutture per l'educazione, la salute, l'impiego e i servizi sociali.
 27. Quando le persone con disabilità acquisiscono uguali diritti dovrebbero anche avere uguali doveri. Quando questi diritti saranno acquisiti, le società dovranno accrescere le loro aspettative verso le persone con disabilità. Come parte del processo delle pari opportunità, bisognerebbe provvedere affinché le persone con disabilità assumano la loro piena responsabilità come membri della società.

PREAMBOLO

Gli Stati, Memori dell'impegno preso nella Carta delle Nazioni Unite di intraprendere azioni in associazione o singolarmente in cooperazione con l'organizzazione, per promuovere più alti standard di vita, la piena occupazione e condizioni di progresso e sviluppo economico e sociale, Riaffermando l'impegno per i valori umani e le libertà fondamentali, la giustizia sociale e le dignità e l'importanza della persona umana proclamati nella Carta; Ricordando in particolare le norme internazionali sui diritti umani, che sono state scritte nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, nelle Convenzioni Internazionali sui Diritti Economici, Sociali e Culturali e la Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici, Sottolineando che questi documenti proclamano che i diritti i dovrebbero essere assicurati egualmente a tutti gli individui discriminazione, Ricordando la Convenzione sui Diritti del Bambino, che proibisce la discriminazione a causa di disabilità e richiede delle misure speciali per assicurare i diritti dei bambini con disabilità, e la Convenzione sulla Protezione dei Diritti di tutti i Lavoratori Emigranti e dei Membri delle loro Famiglie, che prevede delle misure protettive contro la disabilità, Ricordando anche le clausole nella Convenzione per l'eliminazione di tutte le forme di Discriminazione contro le Donne con le quali si tutelano i diritti delle ragazze e delle donne con disabilità, Con riguardo alla Dichiarazione dei Diritti delle Persone Disabili, la Dichiarazione dei Diritti delle Persone Mentalmente Ritardate, la Dichiarazione sul Progresso Sociale e lo Sviluppo, i Principi per la Protezione delle Persone con Malattie Mentali e per il Miglioramento dell'Assistenza per la Salute Mentale e altri rilevanti documenti adottati dall'Assemblea Generale, Con riguardo anche alle rilevanti convenzioni e raccomandazioni adottate dall'Organizzazione Nazionale del Lavoro, con particolare riferimento alla partecipazione al lavoro senza discriminazione per le persone con disabilità, ... Riconoscendo che il Programma Mondiale di Azione riguardante le Persone Disabili e la dichiarazione di "pari opportunità" in esso contenuta, rappresentano dei seri impegni da parte della comunità internazionale a dare un significato pratico e concreto a questi svariati documenti e raccomandazioni internazionali, Riconoscendo che l'obiettivo del Decennio delle Persone Disabili delle Nazioni Unite (1983-1992) di adempiere al programma di Azione Mondiale è ancora valido e richiede un'azione urgente e continuativa, ... Convinti che sono necessari degli sforzi più intensi da parte delle persone disabili per raggiungere un pieno ed eguale godimento dei diritti umani e l'inserimento nelle società, Sottolineando ancora che le persone con disabilità e i loro genitori, tutori, avvocati e le loro organizzazioni, devono essere dei partner attivi nei confronti degli Stati nella pianificazione e nell'adempimento di tutti i provvedimenti che influenzano il godimento dei loro diritti civili, politici, economici, sociali e culturali, Nel perseguimento della Risoluzione del

Consiglio Economico e Sociale 1990/26 e basandosi sui provvedimenti specifici richiesti perché le persone con disabilità ottengano l'uguaglianza rispetto agli altri, enumerati dettagliatamente nel Programma Mondiale d'Azione, Hanno adottato le norme Standard per la Realizzazione delle Pari Opportunità per le Persone con disabilità sotto elencate...

I

CONDIZIONI PRELIMINARI PER UN'EGUALE PARTECIPAZIONE

... *Omissis*

II

AREE DI INTERVENTO PER LA REALIZZAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Norma 5 (Accessibilità)

Gli stati dovrebbero riconoscere l'importanza centrale dell'accessibilità nel processo di realizzazione delle pari opportunità in ogni sfera della vita sociale. Per le persone con disabilità di ogni tipo, gli stati dovrebbero:

- a) introdurre programmi di azione per rendere accessibili gli ambienti fisici;
 - b) trovare gli strumenti per rendere accessibili l'informazione e la comunicazione.
- a) *Accesso agli ambienti fisici*
1. Gli stati dovrebbero introdurre delle misure per rimuovere gli ostacoli ad una partecipazione agli ambienti fisici. Queste misure dovrebbero consistere nello sviluppo di standard e linee guida e nel prendere atto della legislazione vigente per assicurare l'accessibilità alle varie aree della società come gli alloggi, gli edifici, i trasporti pubblici, e altri mezzi di trasporto, le strade e altri ambienti esterni.
 2. Gli stati dovrebbero provvedere affinché gli architetti, gli ingegneri edili, e le altre persone coinvolte professionalmente nel disegno e nella costruzione dell'ambiente fisico abbiano accesso ad informazioni adeguate sulle politiche riguardanti la disabilità e le misure necessarie per realizzare l'accessibilità.
 3. Le misure necessarie alla realizzazione dell'accessibilità dovrebbero essere incluse nel disegno e nella costruzione degli ambienti fisici sin dall'inizio del processo di ideazione.
 4. Le organizzazioni di persone con disabilità dovrebbero essere consultate quando si sviluppano gli standard e le norme per l'accessibilità. Dovrebbero anche essere coinvolte a livello locale fino dai primi passi del progetto quando vengono disegnati gli edifici pubblici, essendo in grado in tal modo di assicurare la massima accessibilità.
- b) ...

... *Omissis*

Norma 7 (Lavoro)

Gli stati devono riconoscere il principio che le persone disabili devono essere messe in grado di esercitare i loro diritti umani, specialmente nel campo del lavoro. Tanto nelle aree rurali che in quelle cittadine devono avere le stesse opportunità di svolgere un impiego produttivo e remunerativo nel mercato del lavoro.

1. Le leggi e i regolamenti sul lavoro non devono discriminare le persone con disabilità, e non devono creare ostacoli alla loro ricerca del lavoro.

2. Gli stati devono sostenere attivamente l'integrazione delle persone con disabilità nel libero mercato del lavoro. Questo sostegno attivo può essere dato attraverso una varietà di strumenti, come corsi di formazione professionale progetti a tappe miranti alla creazione della motivazione nel lavoro, impieghi riservati o assegnati, prestiti o borse di studio per piccoli affari, contratti esclusivi o diritti di precedenza nella produzione, concessioni sulle tasse, condiscendenza contrattuale o altri tipi di assistenza tecnica o finanziaria per imprese che impiegano lavoratori con disabilità. Gli stati dovrebbero anche incoraggiare i datori di lavoro a fornire delle agevolazioni ragionevoli per favorire le persone con disabilità.
3. I piani di azione degli stati dovrebbero comprendere:
 - (a) misure per progettare e adattare gli ambienti e gli edifici di lavoro in modo tale che diventino accessibili a persone con diverse disabilità;
 - (b) sostegno per l'uso di nuove tecnologie e lo sviluppo e la produzione di ausili, strumenti, attrezzature e mezzi per facilitare l'accesso a tali ausili da parte delle persone con disabilità, per metterli in grado di trovare e mantenere un impiego;
 - (c) messa a disposizione di un training adeguato e di un posto di lavoro e di costanti aiuti quali l'assistenza personale e servizi di interpretariato.
4. Gli stati dovrebbero iniziare ad appoggiare delle campagne di sensibilizzazione dell'opinione pubblica col fine di superare attitudini negative e pregiudizi riguardo i lavoratori con disabilità.
5. Nella loro qualità di datori di lavoro, gli stati dovrebbero creare delle condizioni favorevoli per l'impiego di persone con disabilità nel settore pubblico.
6. Gli stati, le organizzazioni dei lavoratori e i datori di lavoro dovrebbero collaborare per garantire un reclutamento della forza lavoro e delle pratiche di promozione equi, e anche le condizioni di lavoro, gli stipendi e delle misure per la riabilitazione di impiegati che abbiano subito danni sul lavoro.
7. Lo scopo dovrebbe sempre essere di fare ottenere un impiego alle persone con disabilità nel libero mercato del lavoro. Per le persone con disabilità, i cui bisogni non sono conciliabili con quelli del libero impiego, potrebbero fornire un'alternativa delle piccole unità di lavoro protetto o sostenuto. È importante che la qualità di tali programmi sia valutata in base alla loro capacità di fornire opportunità alle persone con disabilità di trovare impiego nel mercato del lavoro.
8. Bisognerebbe prendere delle misure per includere le persone con disabilità in programmi di formazione e di lavoro nel settore privato e non ufficiale.
9. Gli stati, le organizzazioni dei lavoratori e gli impiegati dovrebbero cooperare con le organizzazioni delle persone con disabilità per trovare i mezzi per creare opportunità di formazione e di lavoro, compresi gli orari flessibili, il lavoro part-time, la divisione del lavoro, il lavoro in proprio e l'assistenza per le persone con disabilità.

Norma 8

(Assistenza economica e previdenza sociale)

Gli stati sono tenuti a mettere a disposizione delle persone disabili la previdenza sociale e l'assistenza economica.

1. Gli stati dovrebbero garantire la messa a disposizione di un'adeguata assistenza economica per le persone con disabilità, che a causa della disabilità o di fattori legati alla disabilità, abbiano temporaneamente perso il loro stipendio o subito una riduzione di questo o si siano

visti negate delle opportunità di occupazione. Gli stati dovrebbero garantire che la messa a disposizione di questa assistenza tenga conto delle spese cui molto spesso vanno incontro le persone con disabilità e le loro famiglie a seguito della disabilità.

2. Nei paesi dove già esistono o si stanno sviluppando la previdenza sociale, l'assicurazione sociale o altri sistemi di assistenza sociale per gli strati comuni della popolazione gli stati dovrebbero garantire che tali sistemi non escludano o discriminino le persone con disabilità.
3. Gli stati dovrebbero anche garantire la messa a disposizione di aiuti economici e della previdenza sociale per gli individui che sono impegnati nell'assistenza di una persona con disabilità.
4. I sistemi di previdenza sociale comprendono degli incentivi per far recuperare alle persone con disabilità la capacità di lavorare e guadagnarsi lo stipendio. Questi sistemi dovrebbero garantire o contribuire ad organizzare lo sviluppo e il finanziamento di corsi di formazione professionali. Dovrebbero anche fornire un'assistenza attraverso uffici di collocamento.
5. I programmi di previdenza sociale dovrebbero anche fornire alle persone con disabilità degli incentivi per cercare impiego così da fornire o fare loro recuperare la capacità di lavorare e guadagnare.
6. L'assistenza economica dovrebbe essere mantenuta tanto a lungo quanto le condizioni che causano la disabilità restino tali da scoraggiare le persone con disabilità dal cercare impiego. Dovrebbe essere ridotta o tolta solo quando le persone con disabilità abbiano raggiunto una fonte di guadagno adeguata e sicura.
7. Gli stati, nei paesi in cui la previdenza sociale è per la maggior parte fornita dal settore privato dovrebbero incoraggiare le comunità del luogo, le organizzazioni assistenziali e le famiglie a sviluppare delle misure per autosostenersi e degli incentivi per trovare impiego o attività connesse all'impiego per le persone con disabilità.

... *Omissis*

III MISURE DI ATTUAZIONE

... *Omissis*

Norma 15 (Legislazione)

Gli stati hanno la responsabilità di creare le basi legali per stabilire le misure per raggiungere l'obiettivo della piena partecipazione ed eguaglianza per le persone con disabilità.

1. La legislazione nazionale, rappresentando i diritti e i doveri dei cittadini dovrebbe includere i diritti e i doveri delle persone con disabilità. Gli stati hanno l'obbligo di mettere le persone con disabilità in grado di esercitare i loro diritti, inclusi i loro diritti umani, civili e politici, su basi eguali a quelle degli altri cittadini. Gli stati dovrebbero assicurare che le organizzazioni di persone con disabilità siano coinvolte nello sviluppo della legislazione nazionale riguardante i diritti delle persone con disabilità, così come nella valutazione costante di quella legislazione.
2. Un'azione legislativa potrebbe essere necessaria per rimuovere delle condizioni che possano influenzare negativamente le vite delle persone con disabilità, inclusi le provocazioni e le

- molestie. Qualunque provvedimento discriminatorio contro persone con disabilità deve essere eliminato. La legislazione nazionale dovrebbe provvedere a sanzioni appropriate nel caso di violazione dei principi della non-discriminazione.
3. La legislazione nazionale riguardante le persone con disabilità può apparire in due forme differenti. I diritti e i doveri possono essere incorporati nella legislazione generale o contenuti in una legislazione speciale. La legislazione speciale per le persone con disabilità può essere stabilita in diversi modi:
 - (a) promulgando una legislazione separata, che tratti esclusivamente di questioni riguardanti la disabilità;
 - (b) includendo le questioni riguardanti la disabilità all'interno della legislazione su argomenti particolari;
 - (c) menzionando specificamente le persone con disabilità nei testi che servono a interpretare la legislazione esistente.
 Potrebbe essere desiderabile una combinazione di questi differenti approcci. Potrebbero anche essere prese in considerazione delle misure di azione affermativa.
 4. Gli stati potrebbero prendere in considerazione dei meccanismi formali di protesta, statutari, per proteggere gli interessi delle persone con disabilità.

Norma 16
(Politiche economiche).

Gli stati hanno la responsabilità finanziaria sui programmi e le misure di intervento nazionali rivolte a creare le pari opportunità per le persone con disabilità.

1. Gli stati dovrebbero includere le questioni riguardanti la disabilità nel budget abituale di tutte le istituzioni nazionali, regionali e locali.
2. Gli stati, le organizzazioni non governative e altri gruppi interessati dovrebbero interagire per determinare i metodi più efficaci per sostenere progetti e misure di intervento relative alle persone con disabilità.
3. Gli stati dovrebbero prendere in considerazione l'uso di mezzi economici (prestiti, esenzione dalle tasse, borse di studio apposite, fondi speciali, e così via) per stimolare e sostenere una eguale partecipazione delle persone con disabilità alla vita nella società.
4. In molti stati potrebbe essere consigliabile creare un fondo per lo sviluppo delle problematiche connesse alla disabilità, che potrebbe dare supporto a vari progetti-pilota e programmi per l'autosufficienza a livello iniziale.

... *Omissis*

RISOLUZIONE DEL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA
DEL 20 DICEMBRE 1996
SULLA PARITÀ DI OPPORTUNITÀ PER I DISABILI

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA ED I RAPPRESENTANTI DEI GOVERNI
DEGLI STATI MEMBRI, RIUNITI IN SEDE DI CONSIGLIO,

considerando che la Commissione ha pubblicato una comunicazione dal titolo «Parità di opportunità per i disabili - Una nuova strategia della Comunità europea nei confronti dei disabili»; considerando che i disabili costituiscono una fascia rilevante della popolazione della Comunità e che, come gruppo, essi devono far fronte ad una serie di ostacoli che impediscono loro di conse-

guire la parità di opportunità, l'indipendenza e la piena integrazione economica e sociale; considerando che il rispetto dei diritti umani è un principio fondamentale degli Stati membri sancito dall'articolo F.2 del trattato sull'Unione europea;

considerando che il principio della parità di opportunità per tutti, compresi i disabili, rappresenta un valore fondamentale condiviso da tutti gli Stati membri; che tale principio implica l'eliminazione delle discriminazioni negative nei confronti dei disabili e il miglioramento della loro qualità di vita; che l'accesso ai sistemi d'istruzione e formazione ordinari, se opportuno, può svolgere un ruolo importante ai fini di una valida integrazione nella vita economica e sociale;

considerando che la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, adottata dai capi di Stato e di governo di undici Stati membri nel Consiglio europeo tenutosi a Strasburgo il 9 dicembre 1989, proclama, tra l'altro, al punto 26: «26. Ogni persona handicappata, a prescindere dall'origine e dalla natura dell'handicap, deve poter beneficiare di concrete misure aggiuntive intese a favorire l'inserimento sociale e professionale. Tali misure devono riguardare la formazione professionale, l'ergonomia, l'accessibilità, la mobilità, i mezzi di trasporto e l'alloggio, e devono essere in funzione delle capacità degli interessati»;

considerando che, nella sua raccomandazione del 24 luglio 1986 concernente l'occupazione dei disabili nella Comunità, il Consiglio ha esortato gli Stati membri a prendere tutte le misure atte ad assicurare eque opportunità per i disabili nel campo dell'occupazione e formazione professionale, inclusa la formazione iniziale, nonché il riadattamento e il reinserimento;

considerando che la libera circolazione delle persone deve essere garantita in base alla normativa comunitaria in vigore a favore di tutti i cittadini dell'Unione europea, inclusi i disabili e coloro che sono responsabili per i disabili;

considerando che l'obiettivo generale delle norme standard delle Nazioni Unite relative alla parità di opportunità per i disabili, adottate dall'Assemblea generale il 20 dicembre 1993, è di offrire ai disabili la possibilità di esercitare gli stessi diritti e di far fronte agli stessi obblighi degli altri;

considerando che dette norme esigono un impegno a tutti i livelli sia negli Stati che nell'ambito della cooperazione internazionale per promuovere il principio della parità di opportunità per i disabili;

considerando che nel Libro bianco «Politica sociale europea - Uno strumento di progresso per l'Unione», adottato il 27 luglio 1994, la Commissione afferma che intende elaborare un adeguato strumento che faccia propri i principi delle norme standard delle Nazioni Unite in materia di parità di opportunità per i disabili;

considerando che, sebbene la responsabilità in questo campo spetti agli Stati membri, la Comunità europea può fornire un contributo, promuovendo la cooperazione tra gli Stati membri e sostenendo lo scambio e la diffusione delle migliori prassi nella Comunità e nell'ambito delle politiche e attività delle stesse istituzioni e organi della Comunità;

considerando che gli obiettivi indicati in questa risoluzione sulla parità di opportunità per i disabili e la cessazione delle discriminazioni negative non pregiudicano il diritto di ciascuno Stato membro di stabilire proprie norme e disposizioni per conseguire detti obiettivi, in base al principio di sussidiarietà e nella misura consentita dalle risorse della società:

I. RIAFFERMANO IL LORO IMPEGNO PER QUANTO CONCERNE:

1. i principi e i valori che sono alla base delle norme standard delle Nazioni Unite relative alla parità di opportunità per i disabili;
2. le idee alla base della risoluzione del Consiglio d'Europa del 9 aprile 1992 su una coerente politica per il riadattamento dei disabili;
3. il principio della parità di opportunità nell'elaborazione di politiche globali per i disabili, e
4. il principio di evitare o eliminare qualsiasi forma di discriminazione negativa basata esclusivamente sulla menomazione.

II. INVITANO GLI STATI MEMBRI:

1. a valutare se le pertinenti politiche nazionali tengano conto in particolare dei seguenti orientamenti:
 - consentire ai disabili, compresi quelli colpiti da gravi menomazioni, di far parte della società, tenendo nel contempo in debito conto i bisogni e gli interessi dei loro familiari e delle persone che li assistono;
 - integrare la prospettiva della menomazione nella formulazione della politica di tutti i settori pertinenti;
 - consentire ai disabili di partecipare pienamente alla vita sociale rimuovendo gli ostacoli che vi si oppongono;
 - educare l'opinione pubblica ad apprezzare le capacità dei disabili e le strategie basate sulla parità di opportunità;
2. a promuovere il coinvolgimento dei rappresentanti dei disabili nell'attuazione e nel controllo di politiche ed azioni pertinenti della Comunità a loro beneficio.

III. INVITANO LA COMMISSIONE:

1. a tener conto, se opportuno, e nel quadro delle disposizioni del trattato, dei principi enunciati nella presente risoluzione in ogni pertinente proposta che essa presenti in materia di legislazione, di programmi o di iniziative comunitari;
2. a promuovere - di concerto con gli Stati membri e con organizzazioni non governative di disabili e operanti a favore di disabili - lo scambio di informazioni ed esperienze utili, riguardanti in particolare politiche innovative e buone prassi;
3. a presentare relazioni periodiche al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni sulla base delle informazioni fornite dagli Stati membri sui progressi conseguiti e sugli ostacoli incontrati nell'applicazione della presente risoluzione;
4. a tener conto dei risultati della valutazione del programma HELIOS II in sede di esame se sia opportuno presentare proposte per darvi seguito.

IV. INVITANO LE ALTRE ISTITUZIONI E GLI ALTRI ORGANI DELLA COMUNITÀ:
a contribuire alla realizzazione dei principi summenzionati nel contesto delle proprie politiche ed attività.

DECRETO LEGISLATIVO 23 DICEMBRE 1997, N. 469
“Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'articolo 1 della legge 15 marzo 1997, n. 59”.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Vista la legge 15 marzo 1997, n. 59, recante delega al Governo per il conferimento di funzioni e compiti alle regioni ed enti locali, per la riforma della pubblica amministrazione e per la semplificazione amministrativa;

Vista la legge 15 maggio 1997, n. 127, recante misure urgenti per lo snellimento dell'attività amministrativa e dei procedimenti di decisione e di controllo;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 1° ottobre 1997;
Acquisito il parere delle competenti commissioni parlamentari ai sensi della legge 15 marzo 1997, n. 59;
Acquisito il parere della Conferenza unificata istituita ai sensi del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 19 dicembre 1997;
Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri e del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri per la funzione pubblica e gli affari regionali e del tesoro e del bilancio e della programmazione economica;

EMANA

il seguente decreto legislativo:

Capo I CONFERIMENTO DI FUNZIONI

Articolo 1

(Oggetto)

1. Il presente decreto disciplina ai sensi dell'articolo 1 della legge 15 marzo 1997, n. 59, come modificata dalla legge 15 maggio 1997, n. 127, il conferimento alle regioni e agli enti locali delle funzioni e compiti relativi al collocamento e alle politiche attive del lavoro, nell'ambito di un ruolo generale di indirizzo, promozione e coordinamento dello Stato.
2. Resta salva l'ulteriore attuazione della delega di cui all'articolo 1, comma 1, della citata legge n. 59 del 1997, relativamente alle materie di competenza del Ministero del lavoro e della previdenza sociale non interessate dal presente decreto.
3. In riferimento alle materie di cui al comma 1, costituiscono funzioni e compiti dello Stato ai sensi degli articoli 1, commi 3 e 4, e 3, comma 1, lettera a), della citata legge n. 59 del 1997:
 - a) vigilanza in materia di lavoro, dei flussi di entrata dei lavoratori non appartenenti all'Unione europea, nonché procedimenti di autorizzazione per attività lavorativa all'estero;
 - b) conciliazione delle controversie di lavoro individuali e plurime; c) risoluzione delle controversie collettive di rilevanza pluriregionale; d) conduzione coordinata ed integrata del Sistema informativo lavoro secondo quanto previsto dall'articolo 11; e) raccordo con gli organismi internazionali e coordinamento dei rapporti con l'Unione europea.

Articolo 2

(Funzioni e compiti conferiti)

1. Sono conferiti alle regioni le funzioni ed i compiti relativi al collocamento e in particolare:
 - a) collocamento ordinario;
 - b) collocamento agricolo;
 - c) collocamento dello spettacolo sulla base di un'unica lista nazionale;
 - d) collocamento obbligatorio;
 - f) collocamento dei lavoratori non appartenenti all'Unione europea;
 - g) collocamento dei lavoratori a domicilio;
 - h) collocamento dei lavoratori domestici;
 - i) avviamento a selezione negli enti pubblici e nella pubblica amministrazione, ad eccezione di quello riguardante le amministrazioni centrali dello Stato e gli uffici centrali degli enti pubblici;
 - l) preselezione ed incontro tra domanda ed offerta di lavoro;
 - m) iniziative volte ad incrementare l'occupazione e ad incentivare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro anche con riferimento all'occupazione femminile.

2. Sono conferiti alle regioni le funzioni ed i compiti in materia di politica attiva del lavoro e in particolare:
 - a) programmazione e coordinamento di iniziative volte ad incrementare l'occupazione e ad incentivare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro anche con riferimento all'occupazione femminile;
 - b) collaborazione alla elaborazione di progetti relativi all'occupazione di soggetti tossicodipendenti ed ex detenuti;
 - c) programmazione e coordinamento di iniziative volte a favorire l'occupazione degli iscritti alle liste di collocamento con particolare riferimento ai soggetti destinatari di riserva di cui all'articolo 25 della legge 23 luglio 1991, n. 223;
 - d) programmazione e coordinamento delle iniziative finalizzate al reimpiego dei lavoratori posti in mobilità e all'inserimento lavorativo di categorie svantaggiate;
 - e) indirizzo, programmazione e verifica dei tirocini formativi e di orientamento e borse di lavoro;
 - f) indirizzo, programmazione e verifica dei lavori socialmente utili ai sensi delle normative in materia;
 - g) compilazione e tenuta della lista di mobilità lavoratori previa analisi tecnica.
3. Al fine di garantire l'omogeneità delle procedure e dei relativi provvedimenti, l'esercizio delle funzioni e dei compiti di cui al comma 2 del presente articolo che investono ambiti territoriali pluriregionali è svolto d'intesa fra tutte le regioni interessate.
4. Il conferimento di cui ai commi 1 e 2 comporta quello delle funzioni e dei compiti connessi e strumentali all'esercizio di quelli conferiti.

Articolo 3

(Attività in materia di eccedenze di personale temporanee e strutturali)

1. Ai sensi dell'articolo 1, comma 3, lettera o), della legge 15 marzo 1997, n. 59, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale esercita le funzioni ed i compiti relativi alle eccedenze di personale temporanee e strutturali.
2. In attesa di un'organica revisione degli ammortizzatori sociali ed al fine di armonizzare gli obiettivi di politica attiva del lavoro rispetto ai processi gestionali delle eccedenze, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 3, comma 1, lettera c), della citata legge n. 59 del 1997, presso le regioni è svolto l'esame congiunto previsto nelle procedure relative agli interventi di integrazione salariale straordinaria nonché quello previsto nelle procedure per la dichiarazione di mobilità del personale. Le regioni promuovono altresì gli accordi e i contratti collettivi finalizzati ai contratti di solidarietà.
3. Nell'ambito delle procedure di competenza del Ministero del lavoro e della previdenza sociale di cui al comma 2, le regioni esprimono motivato parere.

Capo II

SERVIZI REGIONALI PER L'IMPIEGO

Articolo 4

(Criteri per l'organizzazione del sistema regionale per l'impiego)

1. L'organizzazione amministrativa e le modalità di esercizio delle funzioni e dei compiti conferiti ai sensi del presente decreto sono disciplinati, anche al fine di assicurare l'integrazione tra i servizi per l'impiego, le politiche attive del lavoro e le politiche formative, con legge

regionale da emanarsi entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, secondo i seguenti principi e criteri direttivi:

- a) ai sensi dell'articolo 4, comma 3, lettere f), g) e h), della legge 15 marzo 1997, n. 59, attribuzione alle province delle funzioni e dei compiti di cui all'articolo 2, comma 1, ai fini della realizzazione dell'integrazione di cui al comma 1;
 - b) costituzione di una commissione regionale permanente tripartita quale sede concertativa di progettazione, proposta, valutazione e verifica rispetto alle linee programmatiche e alle politiche del lavoro di competenza regionale; la composizione di tale organo collegiale deve prevedere la presenza del rappresentante regionale competente per materia di cui alla lettera c), delle parti sociali sulla base della rappresentatività determinata secondo i criteri previsti dall'ordinamento, rispettando la pariteticità delle posizioni delle parti sociali stesse, nonché quella del consigliere di parità nominato ai sensi della legge 10 aprile 1991, n. 125;
 - c) costituzione di un organismo istituzionale finalizzato a rendere effettiva, sul territorio, l'integrazione tra i servizi all'impiego, le politiche attive del lavoro e le politiche formative, composto da rappresentanti istituzionali della regione, delle province e degli altri enti locali;
 - d) affidamento delle funzioni di assistenza tecnica e monitoraggio nelle materie di cui all'articolo 2, comma 2, ad apposita struttura regionale dotata di personalità giuridica, con autonomia patrimoniale e contabile avente il compito di collaborare al raggiungimento dell'integrazione di cui al comma 1 nel rispetto delle attribuzioni di cui alle lettere a) e b). Tale struttura garantisce il collegamento con il sistema informativo del lavoro di cui all'articolo 11;
 - e) gestione ed erogazione da parte delle province dei servizi connessi alle funzioni e ai compiti attribuiti ai sensi del comma 1, lettera a), tramite strutture denominate «centri per l'impiego»;
 - f) distribuzione territoriale dei centri per l'impiego sulla base di bacini provinciali con utenza non inferiore a 100.000 abitanti, fatte salve motivate esigenze socio geografiche;
 - g) possibilità di attribuzione alle province della gestione ed erogazione dei servizi, anche tramite i centri per l'impiego, connessi alle funzioni e compiti conferiti alla regione ai sensi dell'articolo 2, comma 2;
 - h) possibilità di attribuzione all'ente di cui al comma 1, lettera d), funzioni ed attività ulteriori rispetto a quelle conferite ai sensi del presente decreto, anche prevedendo che l'erogazione di tali ulteriori servizi sia a titolo oneroso per i privati che ne facciano richiesta.
2. Le province individuano adeguati strumenti di raccordo con gli altri enti locali, prevedendo la partecipazione degli stessi alla individuazione degli obiettivi e all'organizzazione dei servizi connessi alle funzioni e ai compiti di cui all'articolo 2, comma 1.
 3. I servizi per l'impiego di cui al comma 1 devono essere organizzati entro il 31 dicembre 1998.

Articolo 5

(Commissione regionale per l'impiego)

1. La commissione regionale per l'impiego è soppressa con effetto dalla data di costituzione della commissione di cui all'articolo 4, lettera b). Salvo diversa determinazione della legge regionale di cui all'articolo 4, comma 1, le relative funzioni e competenze sono trasferite alla commissione regionale di cui al medesimo articolo 4, lettera b).

Articolo 6

(Soppressione di organi collegiali)

1. La provincia, entro i sei mesi successivi dalla data di entrata in vigore della legge regionale di cui all'articolo 4, comma 1, istituisce un'unica commissione a livello provinciale per le

- politiche del lavoro, quale organo tripartito permanente di concertazione e di consultazione delle parti sociali in relazione alle attività e alle funzioni attribuite alla provincia ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera a), nonché in relazione alle attività e funzioni già di competenza degli organi collegiali di cui al comma 2 del presente articolo secondo i seguenti principi e criteri:
- a) la composizione della commissione deve essere tale da permettere la pariteticità delle posizioni delle parti sociali;
 - b) presidenza della commissione al presidente dell'amministrazione provinciale;
 - c) inserimento del consigliere di parità;
 - d) possibilità di costituzione di sottocomitati, nel rispetto dei criteri di cui alla lettera a), anche a carattere tematico.
2. Con effetto dalla costituzione della commissione provinciale di cui al comma 1, i seguenti organi collegiali sono soppressi e le relative funzioni e competenze sono trasferite alla provincia:
- a) commissione provinciale per l'impiego;
 - b) commissione circoscrizionale per l'impiego;
 - c) commissione regionale per il lavoro a domicilio;
 - d) commissione provinciale per il lavoro a domicilio;
 - e) commissione comunale per il lavoro a domicilio;
 - f) commissione provinciale per il lavoro domestico;
 - g) commissione provinciale per la manodopera agricola;
 - h) commissione circoscrizionale per la manodopera agricola;
 - i) commissione provinciale per il collocamento obbligatorio.
3. La provincia, nell'attribuire le funzioni e le competenze già svolte dalla commissione di cui al comma 2, lettera i), garantisce all'interno del competente organismo, la presenza di rappresentanti designati dalle categorie interessate, di rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, designati rispettivamente dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e di un ispettore medico del lavoro.

Capo III

TRASFERIMENTO RISORSE ALLE REGIONI E SOPPRESSIONE UFFICI

Articolo 7 (Personale)

1. Con decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri, da adottarsi ai sensi dell'articolo 7, commi 1 e 2, della legge 15 marzo 1997, n. 59, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, si provvede, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, alla individuazione in via generale dei beni e delle risorse finanziarie, umane e strumentali da trasferire, ivi compresa la cessione dei contratti ancora in corso, nonché delle modalità e procedure di trasferimento; la ripartizione del personale effettivo appartenente ai ruoli del Ministero del lavoro e della previdenza sociale - Settore politiche del lavoro, quale risultante al 30 giugno 1997, nonché del personale in servizio alla medesima data presso le agenzie per l'impiego è disposta secondo i seguenti criteri:
 - a) trasferimento alle regioni di tutto il personale in servizio presso le agenzie per l'impiego assunto con contratto di diritto privato, fino alla scadenza del relativo contratto di lavoro;
 - b) trasferimento del personale appartenente ai ruoli del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, in servizio presso le direzioni regionali e provinciali del lavoro - Settore politiche del lavoro e presso le sezioni circoscrizionali per l'impiego e per il collocamento in agricoltura nella misura del 70 per cento.

2. Tenuto conto delle esigenze funzionali dei nuovi servizi, la percentuale di personale di cui al comma 1, lettera b), che rimane nei ruoli del Ministero del lavoro e della previdenza sociale è stabilita nel 30 per cento. A tale contingente si accede mediante richiesta degli interessati da avanzare entro trenta giorni dall'emanazione del provvedimento contenente le tabelle di equiparazione tra il personale statale trasferito e quello in servizio presso le regioni e gli enti locali.
3. Le percentuali di cui ai commi 1, lettera b), e 2, sono calcolate su base regionale e possono subire una oscillazione non superiore al 5 per cento, anche operando compensazioni territoriali.
4. Nel caso che le richieste di cui al comma 2 risultino superiori o inferiori alla percentuale di cui al comma 2, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale provvede a predisporre, entro i trenta giorni successivi alla scadenza del termine di cui al medesimo comma 2, una graduatoria regionale, rispettando i criteri di priorità stabiliti nel decreto di cui al comma 1, d'intesa con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.
5. Al personale statale trasferito è comunque garantito il mantenimento della posizione retributiva già maturata. Il personale medesimo può optare per il mantenimento del trattamento previdenziale prevalente.
6. Con successivi decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri, da adottarsi ai sensi dell'articolo 7, commi 1 e 2, della citata legge n. 59 del 1997 entro sessanta giorni dalla scadenza del termine previsto dall'articolo 4, comma 1, si provvede al trasferimento dei beni e delle risorse individuate ai sensi del comma 1, in considerazione e per effetto dei provvedimenti adottati da ciascuna regione ai sensi dell'articolo 4.
7. I contratti in corso, ad eccezione di quelli riferiti ai sistemi informativi lavoro di cui all'articolo 11, sono ceduti alle regioni previo consenso di tutte le parti contraenti.
8. Le risorse finanziarie occorrenti per l'attuazione della presente legge, valutata nel limite massimo delle spese effettivamente sostenute dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale nell'esercizio finanziario 1997 per le funzioni e compiti conferiti, sono trasferite alle regioni utilizzando gli stanziamenti iscritti nelle pertinenti unità previsionali di base dello stato di previsione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'esercizio finanziario 1998. Limitatamente all'anno 1998, l'Amministrazione del lavoro, con le disponibilità sopra determinate, corrisponde alle regioni, per il tramite dei propri funzionari delegati, le somme occorrenti per le dette finalità in ragione d'anno e con decorrenza dalla data di effettivo trasferimento delle funzioni stesse. Per l'anno 1999, gli stanziamenti da trasferire, determinati nei limiti e con le modalità indicate per l'esercizio 1998, affluiscono, mediante opportune variazioni di bilancio, nelle apposite unità previsionali di base dello stato di previsione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale da istituire, a tal fine, con decreto del Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

Articolo 8

(Soppressione uffici periferici)

1. A decorrere dalla data di costituzione dei centri per l'impiego di cui all'articolo 4, e comunque non oltre il 1° gennaio 1999 sono soppressi le strutture e gli uffici periferici del Ministero del lavoro e della previdenza sociale i cui compiti e funzioni siano stati conferiti ai sensi del

presente decreto; in particolare sono soppressi i recapiti e le sezioni circoscrizionali per l'impiego e per il collocamento in agricoltura.

Articolo 9
(Regioni a statuto speciale)

1. Per le regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e di Bolzano il conferimento delle funzioni, nonché il trasferimento dei relativi beni e risorse, sono disposti nel rispetto degli statuti e attraverso apposite norme di attuazione.

Capo IV
ATTIVITÀ DI MEDIAZIONE TRA DOMANDA E OFFERTA DI LAVORO - SISTEMA
INFORMATIVO LAVORO

Articolo 10
(Attività di mediazione)

1. Ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lettera g), della legge 15 marzo 1997, n. 59, il presente articolo definisce le modalità necessarie per l'autorizzazione a svolgere attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro a idonee strutture organizzative.
2. L'attività di mediazione tra domanda ed offerta di lavoro può essere svolta, previa autorizzazione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, da imprese o gruppi di imprese, anche società cooperative con capitale versato non inferiore a 200 milioni di lire nonché da enti non commerciali con patrimonio non inferiore a 200 milioni.
3. I soggetti di cui al comma 2 debbono avere quale oggetto sociale esclusivo l'attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro.
4. L'autorizzazione è rilasciata, entro e non oltre centocinquanta giorni dalla richiesta, per un periodo di tre anni e può essere successivamente rinnovata per periodi di uguale durata. Decorso tale termine, la domanda si intende respinta.
5. Le domande di autorizzazione e di rinnovo sono presentate al Ministero del lavoro e della previdenza sociale che le trasmette entro trenta giorni alle regioni territorialmente competenti per acquisirne un motivato parere entro i trenta giorni successivi alla trasmissione. Decorso inutilmente tale termine, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, ove ne ricorrano i presupposti, può comunque procedere al rilascio dell'autorizzazione o al suo rinnovo.
6. Ai fini dell'autorizzazione i soggetti interessati si impegnano a:
 - a) fornire al servizio pubblico, mediante collegamento in rete, i dati relativi alla domanda e all'offerta di lavoro che sono a loro disposizione;
 - b) comunicare all'autorità concedente gli spostamenti di sede, l'apertura delle filiali o succursali, la cessazione delle attività;
 - c) fornire all'autorità concedente tutte le informazioni da questa richiesta.
7. I soggetti di cui al comma 2 devono:
 - a) disporre di uffici idonei nonché di operatori con competenze professionali idonee allo svolgimento dell'attività di selezione di manodopera; l'idoneità delle competenze professionali è comprovata da esperienze lavorative relative, anche in via alternativa, alla gestione, all'orientamento alla selezione e alla formazione del personale almeno biennale;
 - b) avere amministratori, direttori generali, dirigenti muniti di rappresentanza e soci accomandatari, in possesso di titoli di studio adeguati ovvero di comprovata esperienza nel campo

della gestione, selezione e formazione del personale della durata di almeno tre anni. Tali soggetti non devono aver riportato condanne, anche non definitive, ivi comprese le sanzioni sostitutive di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689, per delitti contro il patrimonio, per delitti contro la fede pubblica o contro l'economia pubblica, per il delitto previsto dall'articolo 416-bis del codice penale, o per delitti non colposi per i quali la legge commina la pena della reclusione non inferiore nel massimo a tre anni, per delitti o contravvenzioni previsti da leggi dirette alla prevenzione degli infortuni sul lavoro o di previdenza sociale, ovvero non devono essere stati sottoposti alle misure di prevenzione disposte ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423, o della legge 31 maggio 1965, n. 575, o della legge 13 settembre 1982, n. 646, e successive modificazioni ed integrazioni.

8. Ai sensi delle disposizioni di cui alle leggi 20 maggio 1970, n. 300, 9 dicembre 1977, n. 903, e 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni ed integrazioni, nello svolgimento dell'attività di mediazione è vietata ogni pratica discriminatoria basata sul sesso, sulle condizioni familiari, sulla razza, sulla cittadinanza, sull'origine territoriale, sull'opinione o affiliazione politica, religiosa o sindacale dei lavoratori.
9. La raccolta, la memorizzazione e la diffusione delle informazioni avviene sulla base dei principi della legge 31 dicembre 1996, n. 675.
10. Nei confronti dei prestatori di lavoro l'attività di mediazione deve essere esercitata a titolo gratuito.
11. Il soggetto che svolge l'attività di mediazione indica gli estremi dell'autorizzazione nella propria corrispondenza ed in tutte le comunicazioni a terzi, anche a carattere pubblicitario e a mezzo stampa.
12. Entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale determina, con decreto, i criteri e le modalità:
 - a) di controllo sul corretto esercizio dell'attività;
 - b) di revoca dell'autorizzazione, anche su richiesta delle regioni, in caso di non corretto andamento dell'attività svolta, con particolare riferimento alle ipotesi di violazione delle disposizioni di cui ai commi 8 e 10;
 - c) di effettuazione delle comunicazioni di cui al comma 6;
 - d) di accesso ai dati complessivi sulle domande ed offerte di lavoro.
13. Nei confronti dei soggetti autorizzati alla mediazione di manodopera ai sensi del presente articolo, non trovano applicazione le disposizioni contenute nella legge 29 aprile 1949, n. 264, e successive modificazioni ed integrazioni.
14. In fase di prima applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo, la domanda di autorizzazione di cui al comma 2 può essere presentata successivamente alla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 12.

Articolo 11

(Sistema informativo lavoro)

1. Il sistema informativo lavoro, di seguito denominato SIL, risponde alle finalità ed ai criteri stabiliti dall'articolo 1 del decreto legislativo 12 febbraio 1993, n. 39, e la sua organizzazione è improntata ai principi di cui alla legge 31 dicembre 1996, n. 675.
2. Il SIL è costituito dall'insieme delle strutture organizzative, delle risorse hardware, software e di rete relative alle funzioni ed ai compiti, di cui agli articoli 1, 2 e 3.

3. Il SIL, quale strumento per l'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo, ha caratteristiche nazionalmente unitarie ed integrate e si avvale dei servizi di interoperabilità e delle architetture di cooperazione previste dal progetto di rete unitaria della pubblica amministrazione. Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, le regioni, gli enti locali, nonché i soggetti autorizzati alla mediazione tra domanda e offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 10, hanno l'obbligo di connessione e di scambio dei dati tramite il SIL, le cui modalità sono stabilite sentita l'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione.
4. Le imprese di fornitura di lavoro temporaneo ed i soggetti autorizzati alla mediazione tra domanda e offerta di lavoro, hanno facoltà di accedere alle banche dati e di avvalersi dei servizi di rete offerti dal SIL stipulando apposita convenzione con il Ministero del lavoro e della previdenza sociale. I prezzi, i cambi e le tariffe, applicabili alle diverse tipologie di servizi erogati dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, sono determinati annualmente, sentito il parere dell'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica. I proventi realizzati ai sensi del presente comma sono versati all'entrata del bilancio dello Stato per essere assegnati, con decreto del Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, ad apposita unità previsionale dello stato di previsione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.
5. Le regioni e gli enti locali possono stipulare convenzioni, anche a titolo oneroso, con i soggetti di cui al comma 4 per l'accesso alle banche dati dei sistemi informativi regionali e locali. In caso di accesso diretto o indiretto ai dati ed alle informazioni del SIL, le regioni e gli enti locali sottopongono al parere preventivo del Ministero del lavoro e della previdenza sociale uno schema di convenzione tipo. Il sistema informativo in materia di occupazione e formazione professionale della camera-di commercio e di altre enti funzionali è collegato con il SIL secondo modalità da definire mediante convenzioni, anche a titolo oneroso, da stipulare con gli organismi rappresentativi nazionali. Le medesime modalità si applicano ai collegamenti tra il SIL ed il registro delle imprese delle camere di commercio secondo quanto previsto dal decreto del Presidente della Repubblica 7 dicembre 1995, n. 581.
6. Le attività di progettazione, sviluppo e gestione del SIL sono esercitate dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale nel rispetto di quanto stabilito dal decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.
7. Sono attribuite alle regioni le attività di conduzione e di manutenzione degli impianti tecnologici delle unità operative regionali e locali. Fatte salve l'omogeneità, l'interconnessione e la fruibilità da parte del livello nazionale del SIL, le regioni e gli enti locali possono provvedere allo sviluppo autonomo di parti del sistema. La gestione e l'implementazione del SIL da parte delle regioni e degli enti locali sono disciplinate con apposita convenzione tra i medesimi soggetti e il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, previo parere dell'organo tecnico di cui al comma 8.
8. Al fine di preservare l'omogeneità logica e tecnologica del SIL ed al contempo consentire l'autonomia organizzativa e gestionale dei sistemi informativi regionali e locali ad esso collegati, è istituito, nel rispetto di quanto previsto dal citato decreto legislativo n. 281 del 1997, un organo tecnico con compiti di raccordo tra il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, le regioni e le amministrazioni locali in materia di SIL.
9. Nel rispetto di quanto stabilito dal decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, la composizione ed il funzionamento dell'organo tecnico di cui al comma 8 sono stabiliti con decreto del

Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica.

10. Le delibere dell'organo tecnico sono rese esecutive con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale ed hanno natura obbligatoria e vincolante nei confronti dei destinatari.

Articolo 12
(Entrata in vigore)

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Legge 12 MARZO 1999, n. 68
“Norme per il diritto al lavoro dei disabili”

Capo I
DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI

Articolo 1
(Collocamento dei disabili)

1. La presente legge ha come finalità la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato. Essa si applica:
 - a) alle persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile in conformità alla tabella indicativa delle percentuali di invalidità per minorazioni e malattie invalidanti approvata, ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 23 novembre 1988, n. 509, dal Ministero della sanità sulla base della classificazione internazionale delle menomazioni elaborata dalla Organizzazione mondiale della sanità;
 - b) alle persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento, accertata dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL) in base alle disposizioni vigenti;
 - c) alle persone non vedenti o sordomute, di cui alle leggi 27 maggio 1970, n. 382, e successive modificazioni, e 26 maggio 1970, n. 381, e successive modificazioni;
 - d) alle persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni.
2. Agli effetti della presente legge si intendono per non vedenti coloro che sono colpiti da cecità assoluta o hanno un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi, con eventuale correzione. Si intendono per sordomuti coloro che sono colpiti da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata.
3. Restano ferme le norme per i centralinisti telefonici non vedenti di cui alle leggi 14 luglio 1957, n. 594, e successive modificazioni, 28 luglio 1960, n. 778, 5 marzo 1965, n. 155, 11 aprile 1967, n. 231, 3 giugno 1971, n. 397, e 29 marzo 1985, n. 113, le norme per i massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti di cui alle leggi 21 luglio 1961, n. 686, e 19 maggio

1971, n. 403, le norme per i terapisti della riabilitazione non vedenti di cui alla legge 11 gennaio 1994, n. 29, e le norme per gli insegnanti non vedenti di cui all'articolo 61 della legge 20 maggio 1982, n. 270. Per l'assunzione obbligatoria dei sordomuti restano altresì ferme le disposizioni di cui agli articoli 6 e 7 della legge 13 marzo 1958, n. 308.

4. L'accertamento delle condizioni di disabilità di cui al presente articolo, che danno diritto di accedere al sistema per l'inserimento lavorativo dei disabili, è effettuato dalle commissioni di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, secondo i criteri indicati nell'atto di indirizzo e coordinamento emanato dal Presidente del Consiglio dei ministri entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1. Con il medesimo atto vengono stabiliti i criteri e le modalità per l'effettuazione delle visite sanitarie di controllo della permanenza dello stato invalidante.
5. In considerazione dei criteri adottati, ai sensi del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, per la valutazione e la verifica della residua capacità lavorativa derivante da infortunio sul lavoro e malattia professionale, ai fini dell'accertamento delle condizioni di disabilità è ritenuta sufficiente la presentazione di certificazione rilasciata dall'INAIL.
6. Per i soggetti di cui al comma 1, lettera d), l'accertamento delle condizioni di disabilità che danno diritto di accedere al sistema per l'inserimento lavorativo dei disabili continua ad essere effettuato ai sensi delle disposizioni del testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni.
7. I datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti a garantire la conservazione del posto di lavoro a quei soggetti che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia professionale eventuali disabilità.

Articolo 2

(Collocamento mirato)

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

Articolo 3

(Assunzioni obbligatorie. Quote di riserva)

1. I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 nella seguente misura: a) sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti; b) due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti; c) un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.
2. Per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti l'obbligo di cui al comma 1 si applica solo in caso di nuove assunzioni.
3. Per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, la quota di

riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgenti funzioni amministrative e l'obbligo di cui al comma 1 insorge solo in caso di nuova assunzione.

4. Per i servizi di polizia, della protezione civile e della difesa nazionale, il collocamento dei disabili è previsto nei soli servizi amministrativi.
5. Gli obblighi di assunzione di cui al presente articolo sono sospesi nei confronti delle imprese che versano in una delle situazioni previste dagli articoli 1 e 3 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, ovvero dall'articolo 1 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863; gli obblighi sono sospesi per la durata dei programmi contenuti nella relativa richiesta di intervento, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e per il singolo ambito provinciale. Gli obblighi sono sospesi inoltre per la durata della procedura di mobilità disciplinata dagli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, e, nel caso in cui la procedura si concluda con almeno cinque licenziamenti, per il periodo in cui permane il diritto di precedenza all'assunzione previsto dall'articolo 8, comma 1, della stessa legge.
6. Agli enti pubblici economici si applica la disciplina prevista per i datori di lavoro privati.
7. Nella quota di riserva sono computati i lavoratori che vengono assunti ai sensi della legge 21 luglio 1961, n. 686, e successive modificazioni, nonché della legge 29 marzo 1985, n. 113, e della legge 11 gennaio 1994, n. 29.

Articolo 4

(Criteri di computo della quota di riserva)

1. Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, non sono computabili tra i dipendenti i lavoratori occupati ai sensi della presente legge ovvero con contratto a tempo determinato di durata non superiore a nove mesi, i soci di cooperative di produzione e lavoro, nonché i dirigenti. Per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale si applicano le norme contenute nell'articolo 18, comma secondo, della legge 20 maggio 1970, n. 300, come sostituito dall'articolo 1 della legge 11 maggio 1990, n. 108.
2. Nel computo le frazioni percentuali superiori allo 0,50 sono considerate unità.
3. I lavoratori disabili dipendenti occupati a domicilio o con modalità di telelavoro, ai quali l'imprenditore affida una quantità di lavoro atta a procurare loro una prestazione continuativa corrispondente all'orario normale di lavoro in conformità alla disciplina di cui all'articolo 11, secondo comma, della legge 18 dicembre 1973, n. 877, e a quella stabilita dal contratto collettivo nazionale applicato ai lavoratori dell'azienda che occupa il disabile a domicilio o attraverso il telelavoro, sono computati ai fini della copertura della quota di riserva.
4. I lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia non possono essere computati nella quota di riserva di cui all'articolo 3 se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60 per cento o, comunque, se sono divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro. Per i predetti lavoratori l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori. Nel caso di destinazione a mansioni inferiori essi hanno diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza. Qualora per i predetti lavoratori non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, gli

stessi vengono avviati, dagli uffici competenti di cui all'articolo 6, comma 1, presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative, senza inserimento nella graduatoria di cui all'articolo 8.

5. Le disposizioni di cui all'articolo 1 del decreto del Presidente della Repubblica 25 ottobre 1981, n. 738, si applicano anche al personale militare e della protezione civile.
6. Qualora si renda necessaria, ai fini dell'inserimento mirato, una adeguata riqualificazione professionale, le regioni possono autorizzare, con oneri a proprio carico, lo svolgimento delle relative attività presso la stessa azienda che effettua l'assunzione oppure affidarne lo svolgimento, mediante convenzioni, alle associazioni nazionali di promozione, tutela e rappresentanza, di cui all'articolo 115 del decreto del Presidente della Repubblica 24 luglio 1977, n. 616, e successive modificazioni, che abbiano le adeguate competenze tecniche, risorse e disponibilità, agli istituti di formazione che di tali associazioni siano emanazione, purché in possesso dei requisiti previsti dalla legge 21 dicembre 1978, n. 845, nonché ai soggetti di cui all'articolo 18 della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Ai fini del finanziamento delle attività di riqualificazione professionale e della corrispondente assistenza economica ai mutilati ed invalidi del lavoro, l'addizionale di cui al primo comma dell'articolo 181 del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, detratte le spese per l'assegno di incollocabilità previsto dall'articolo 180 dello stesso testo unico, per l'assegno speciale di cui alla legge 5 maggio 1976, n. 248, e per il fondo per l'addestramento professionale dei lavoratori, di cui all'articolo 62 della legge 29 aprile 1949, n. 264, è attribuita alle regioni, secondo parametri predisposti dal Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, di seguito denominata "Conferenza unificata".

Articolo 5

(Esclusioni, oneri parziali e contributi esonerativi)

1. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da emanare entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, sentite le Commissioni parlamentari competenti per materia, che esprimono il parere entro trenta giorni dalla data di trasmissione dello schema di decreto, e la Conferenza unificata, sono individuate le mansioni che, in relazione all'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche e dagli enti pubblici non economici, non consentono l'occupazione di lavoratori disabili o la consentono in misura ridotta. Il predetto decreto determina altresì la misura della eventuale riduzione.
2. I datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore del trasporto pubblico aereo, marittimo e terrestre non sono tenuti, per quanto concerne il personale viaggiante e navigante, all'osservanza dell'obbligo di cui all'articolo 3. Sono altresì esentati dal predetto obbligo i datori di lavoro pubblici e privati del solo settore degli impianti a fune, in relazione al personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto.
3. I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che, per le speciali condizioni della loro attività, non possono occupare l'intera percentuale dei disabili, possono, a domanda, essere parzialmente esonerati dall'obbligo dell'assunzione, alla condizione che versino al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili di cui all'articolo 14 un contributo esonerativo per ciascuna unità non assunta, nella misura di lire 25.000 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non occupato.
4. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanare entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, sentita la Conferenza unificata e sentite altresì le Commissioni parlamentari competenti per materia, che esprimono il loro parere con le

modalità di cui al comma 1, sono disciplinati i procedimenti relativi agli esoneri parziali dagli obblighi occupazionali, nonché i criteri e le modalità per la loro concessione, che avviene solo in presenza di adeguata motivazione.

5. In caso di omissione totale o parziale del versamento dei contributi di cui al presente articolo, la somma dovuta può essere maggiorata, a titolo di sanzione amministrativa, dal 5 per cento al 24 per cento su base annua. La riscossione è disciplinata secondo i criteri previsti al comma 7.
6. Gli importi dei contributi e della maggiorazione di cui al presente articolo sono adeguati ogni cinque anni con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentita la Conferenza unificata.
7. Le regioni, entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, determinano i criteri e le modalità relativi al pagamento, alla riscossione e al versamento, al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili di cui all'articolo 14, delle somme di cui al presente articolo. 8. I datori di lavoro, pubblici e privati, possono essere autorizzati, su loro motivata richiesta, ad assumere in un'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. Per i datori di lavoro privati la compensazione può essere operata in riferimento ad unità produttive ubicate in regioni diverse.

Capo II

SERVIZI DEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

Articolo 6

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

1. Gli organismi individuati dalle regioni ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, di seguito denominati "uffici competenti", provvedono, in raccordo con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, secondo le specifiche competenze loro attribuite, alla programmazione, all'attuazione, alla verifica degli interventi volti a favorire l'inserimento dei soggetti di cui alla presente legge nonché all'avviamento lavorativo, alla tenuta delle liste, al rilascio delle autorizzazioni, degli esoneri e delle compensazioni territoriali, alla stipula delle convenzioni e all'attuazione del collocamento mirato.
2. All'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, sono apportate le seguenti modificazioni:
 - a) le parole: "maggiormente rappresentative" sono sostituite dalle seguenti: "comparativamente più rappresentative";
 - b) sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: "Nell'ambito di tale organismo è previsto un comitato tecnico composto da funzionari ed esperti del settore sociale e medico-legale e degli organismi individuati dalle regioni ai sensi dell'articolo 4 del presente decreto, con particolare riferimento alla materia delle inabilità, con compiti relativi alla valutazione delle residue capacità lavorative, alla definizione degli strumenti e delle prestazioni atti all'inserimento e alla predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di inabilità. Agli oneri per il funzionamento del comitato tecnico si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa per il funzionamento della commissione di cui al comma 1".

Capo III **AVVIAMENTO AL LAVORO**

Articolo 7 **(Modalità delle assunzioni obbligatorie)**

1. Ai fini dell'adempimento dell'obbligo previsto dall'articolo 3 i datori di lavoro assumono i lavoratori facendone richiesta di avviamento agli uffici competenti ovvero attraverso la stipula di convenzioni ai sensi dell'articolo 11. Le richieste sono nominative per: a) le assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti, nonché i partiti politici, le organizzazioni sindacali e sociali e gli enti da essi promossi; b) il 50 per cento delle assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano da 36 a 50 dipendenti; c) il 60 per cento delle assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti.
2. I datori di lavoro pubblici effettuano le assunzioni in conformità a quanto previsto dall'articolo 36, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come modificato dall'articolo 22, comma 1, del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80, salva l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 11 della presente legge. Per le assunzioni di cui all'articolo 36, comma 1, lettera a), del predetto decreto legislativo n. 29 del 1993, e successive modificazioni, i lavoratori disabili iscritti nell'elenco di cui all'articolo 8, comma 2, della presente legge hanno diritto alla riserva dei posti nei limiti della complessiva quota d'obbligo e fino al cinquanta per cento dei posti messi a concorso.
3. La Banca d'Italia e l'Ufficio italiano dei cambi, che esercitano le funzioni di vigilanza sul sistema creditizio e in materia valutaria, procedono alle assunzioni di cui alla presente legge mediante pubblica selezione, effettuata anche su base nazionale.

Articolo 8 **(Elenchi e graduatorie)**

1. Le persone di cui al comma 1 dell'articolo 1, che risultano disoccupate e aspirano ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, si iscrivono nell'apposito elenco tenuto dagli uffici competenti; per ogni persona, l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge, annota in una apposita scheda le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni, nonché la natura e il grado della minorazione e analizza le caratteristiche dei posti da assegnare ai lavoratori disabili, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Gli uffici competenti provvedono al collocamento delle persone di cui al primo periodo del presente comma alle dipendenze dei datori di lavoro.
2. Presso gli uffici competenti è istituito un elenco, con unica graduatoria, dei disabili che risultano disoccupati; l'elenco e la graduatoria sono pubblici e vengono formati applicando i criteri di cui al comma 4. Dagli elementi che concorrono alla formazione della graduatoria sono escluse le prestazioni a carattere risarcitorio percepite in conseguenza della perdita della capacità lavorativa.
3. Gli elenchi e le schede di cui ai commi 1 e 2 sono formati nel rispetto delle disposizioni di cui agli articoli 7 e 22 della legge 31 dicembre 1996, n. 675, e successive modificazioni.
4. Le regioni definiscono le modalità di valutazione degli elementi che concorrono alla formazione della graduatoria di cui al comma 2 sulla base dei criteri indicati dall'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'articolo 1, comma 4.

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

Articolo 9 (Richieste di avviamento)

1. I datori di lavoro devono presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione entro sessanta giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione dei lavoratori disabili.
2. In caso di impossibilità di avviare lavoratori con la qualifica richiesta, o con altra concordata con il datore di lavoro, gli uffici competenti avviano lavoratori di qualifiche simili, secondo l'ordine di graduatoria e previo addestramento o tirocinio da svolgere anche attraverso le modalità previste dall'articolo 12.
3. La richiesta di avviamento al lavoro si intende presentata anche attraverso l'invio agli uffici competenti dei prospetti informativi di cui al comma 6 da parte dei datori di lavoro.
4. I disabili psichici vengono avviati su richiesta nominativa mediante le convenzioni di cui all'articolo 11. I datori di lavoro che effettuano le assunzioni ai sensi del presente comma hanno diritto alle agevolazioni di cui all'articolo 13
5. Gli uffici competenti possono determinare procedure e modalità di avviamento mediante chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro; la chiamata per avviso pubblico può essere definita anche per singoli ambiti territoriali e per specifici settori.
6. I datori di lavoro, pubblici e privati, soggetti alle disposizioni della presente legge sono tenuti ad inviare agli uffici competenti un prospetto dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero ed i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva di cui all'articolo 3, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori di cui all'articolo 1. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentita la Conferenza unificata, stabilisce con proprio decreto, da emanare entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, la periodicità dell'invio dei prospetti e può altresì disporre che i prospetti contengano altre informazioni utili per l'applicazione della disciplina delle assunzioni obbligatorie. I prospetti sono pubblici. Gli uffici competenti, al fine di rendere effettivo il diritto di accesso ai predetti documenti amministrativi, ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241, dispongono la loro consultazione nelle proprie sedi, negli spazi disponibili aperti al pubblico.
7. Ove l'inserimento richieda misure particolari, il datore di lavoro può fare richiesta di collocamento mirato agli uffici competenti, ai sensi degli articoli 5 e 17 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, nel caso in cui non sia stata stipulata una convenzione d'integrazione lavorativa di cui all'articolo 11, comma 4, della presente legge.
8. Qualora l'azienda rifiuti l'assunzione del lavoratore invalido ai sensi del presente articolo, la direzione provinciale del lavoro redige un verbale che trasmette agli uffici competenti ed all'autorità giudiziaria. (2) (2) si veda su tale argomento il Decreto del ministro del lavoro del 22 novembre 1999.

Articolo 10 (Rapporto di lavoro dei disabili obbligatoriamente assunti)

1. Ai lavoratori assunti a norma della presente legge si applica il trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi.

2. Il datore di lavoro non può chiedere al disabile una prestazione non compatibile con le sue minorazioni.
3. Nel caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, il disabile può chiedere che venga accertata la compatibilità delle mansioni a lui affidate con il proprio stato di salute. Nelle medesime ipotesi il datore di lavoro può chiedere che vengano accertate le condizioni di salute del disabile per verificare se, a causa delle sue minorazioni, possa continuare ad essere utilizzato presso l'azienda. Qualora si riscontri una condizione di aggravamento che, sulla base dei criteri definiti dall'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'articolo 1, comma 4, sia incompatibile con la prosecuzione dell'attività lavorativa, o tale incompatibilità sia accertata con riferimento alla variazione dell'organizzazione del lavoro, il disabile ha diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro fino a che l'incompatibilità persista. Durante tale periodo il lavoratore può essere impiegato in tirocinio formativo. Gli accertamenti sono effettuati dalla commissione di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, integrata a norma dell'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'articolo 1, comma 4, della presente legge, che valuta sentito anche l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge. La richiesta di accertamento e il periodo necessario per il suo compimento non costituiscono causa di sospensione del rapporto di lavoro. Il rapporto di lavoro può essere risolto nel caso in cui, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, la predetta commissione accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda.
4. Il recesso di cui all'articolo 4, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero il licenziamento per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, esercitato nei confronti del lavoratore occupato obbligatoriamente, sono annullabili qualora, nel momento della cessazione del rapporto, il numero dei rimanenti lavoratori occupati obbligatoriamente sia inferiore alla quota di riserva prevista all'articolo 3 della presente legge.
5. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione, nel termine di dieci giorni, agli uffici competenti, al fine della sostituzione del lavoratore con altro avente diritto all'avviamento obbligatorio.
6. La direzione provinciale del lavoro, sentiti gli uffici competenti, dispone la decadenza dal diritto all'indennità di disoccupazione ordinaria e la cancellazione dalle liste di collocamento per un periodo di sei mesi del lavoratore che per due volte consecutive, senza giustificato motivo, non risponda alla convocazione ovvero rifiuti il posto di lavoro offerto corrispondente ai suoi requisiti professionali e alle disponibilità dichiarate all'atto della iscrizione o reinscrizione nelle predette liste.

Capo IV CONVENZIONI E INCENTIVI

Articolo 11

(Convenzioni e convenzioni di integrazione lavorativa)

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

2. Nella convenzione sono stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare. Tra le modalità che possono essere convenute vi sono anche la facoltà della scelta nominativa, lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento, l'assunzione con contratto di lavoro a termine, lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo, purché l'esito negativo della prova, qualora sia riferibile alla menomazione da cui è affetto il soggetto, non costituisca motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.
3. La convenzione può essere stipulata anche con datori di lavoro che non sono obbligati alle assunzioni ai sensi della presente legge.
4. Gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro convenzioni di integrazione lavorativa per l'avviamento di disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.
5. Gli uffici competenti promuovono ed attuano ogni iniziativa utile a favorire l'inserimento lavorativo dei disabili anche attraverso convenzioni con le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e con i consorzi di cui all'articolo 8 della stessa legge, nonché con le organizzazioni di volontariato iscritte nei registri regionali di cui all'articolo 6 della legge 11 agosto 1991, n. 266, e comunque con gli organismi di cui agli articoli 17 e 18 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ovvero con altri soggetti pubblici e privati idonei a contribuire alla realizzazione degli obiettivi della presente legge.
6. L'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge, può proporre l'adozione di deroghe ai limiti di età e di durata dei contratti di formazione-lavoro e di apprendistato, per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui al comma 3 ed al primo periodo del comma 6 dell'articolo 16 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451. Tali deroghe devono essere giustificate da specifici progetti di inserimento mirato.
7. Oltre a quanto previsto al comma 2, le convenzioni di integrazione lavorativa devono:
 - a) indicare dettagliatamente le mansioni attribuite al lavoratore disabile e le modalità del loro svolgimento;
 - b) prevedere le forme di sostegno, di consulenza e di tutoraggio da parte degli appositi servizi regionali o dei centri di orientamento professionale e degli organismi di cui all'articolo 18 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, al fine di favorire l'adattamento al lavoro del disabile;
 - c) prevedere verifiche periodiche sull'andamento del percorso formativo inerente la convenzione di integrazione lavorativa, da parte degli enti pubblici incaricati delle attività di sorveglianza e controllo.

Articolo 12 **(Cooperative sociali)**

1. Ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 9 e 11, gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di cui all'articolo 3, con le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e successive modificazioni, e con i disabili liberi professionisti, anche se operanti con ditta individuale, apposite convenzioni finalizzate all'inserimento temporaneo dei disabili appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 presso le cooperative sociali stesse, ovvero presso i citati liberi professionisti, ai quali i datori di lavoro si impegnano ad affidare commesse di lavoro. Tali convenzioni, non ripetibili per lo stesso soggetto, salvo diversa valutazione del

- comitato tecnico di cui al comma 2, lettera b) dell'articolo 6, non possono riguardare più di un lavoratore disabile, se il datore di lavoro occupa meno di 50 dipendenti, ovvero più del 30 per cento dei lavoratori disabili da assumere ai sensi dell'articolo 3, se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti.
2. La convenzione è subordinata alla sussistenza dei seguenti requisiti:
 - a) contestuale assunzione a tempo indeterminato del disabile da parte del datore di lavoro;
 - b) copertura dell'aliquota d'obbligo di cui all'articolo 3 attraverso l'assunzione di cui alla lettera a);
 - c) impiego del disabile presso la cooperativa sociale ovvero presso il libero professionista di cui al comma 1, con oneri retributivi, previdenziali e assistenziali a carico di questi ultimi, per tutta la durata della convenzione, che non può eccedere i dodici mesi, prorogabili di ulteriori dodici mesi da parte degli uffici competenti;
 - d) indicazione nella convenzione dei seguenti elementi:
 - 1) l'ammontare delle commesse che il datore di lavoro si impegna ad affidare alla cooperativa ovvero al libero professionista di cui al comma 1; tale ammontare non deve essere inferiore a quello che consente alla cooperativa stessa ovvero al libero professionista di cui al comma 1 di applicare la parte normativa e retributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro, ivi compresi gli oneri previdenziali e assistenziali, e di svolgere le funzioni finalizzate all'inserimento lavorativo dei disabili;
 - 2) i nominativi dei soggetti da inserire ai sensi del comma 1;
 - 3) l'indicazione del percorso formativo personalizzato.
 3. Alle convenzioni di cui al presente articolo si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni dell'articolo 11, comma 7.
 4. Gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di cui all'articolo 3 e con le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e successive modificazioni, apposite convenzioni finalizzate all'inserimento lavorativo temporaneo dei detenuti disabili.

Articolo 13

(Agevolazioni per le assunzioni)

1. Attraverso le convenzioni di cui all'articolo 11, gli uffici competenti possono concedere ai datori di lavoro privati, sulla base dei programmi presentati e nei limiti delle disponibilità del Fondo di cui al comma 4 del presente articolo:
 - a) la fiscalizzazione totale, per la durata massima di otto anni, dei contributi previdenziali ed assistenziali relativi ad ogni lavoratore disabile che, assunto in base alla presente legge, abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni; la medesima fiscalizzazione viene concessa in relazione ai lavoratori con handicap intellettuale e psichico, assunti in base alla presente legge, indipendentemente dalle percentuali di invalidità, previa definizione da parte delle regioni di criteri generali che consentano di contenere gli oneri a tale titolo nei limiti del 10 per cento della quota di loro competenza a valere sulle risorse annue di cui al comma 4 e con indicazione delle modalità di utilizzo delle risorse eventualmente non impiegate;
 - b) la fiscalizzazione nella misura del 50 per cento, per la durata massima di cinque anni, dei contributi previdenziali ed assistenziali relativi ad ogni lavoratore disabile che, assunto in base alla presente legge, abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67

- per cento e il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate nella lettera a);
- c) il rimborso forfettario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro per renderlo adeguato alle possibilità operative dei disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento o per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro ovvero per la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa del disabile.
2. Le agevolazioni di cui al comma 1 sono estese anche ai datori di lavoro che, pur non essendo soggetti agli obblighi della presente legge, procedono all'assunzione di disabili.
 3. Il datore di lavoro che, attraverso le convenzioni stipulate ai sensi dell'articolo 11, assicura ai soggetti di cui al comma 1 dell'articolo 1 la possibilità di svolgere attività di tirocinio finalizzata all'assunzione, per un periodo fino ad un massimo di dodici mesi, rinnovabili per una sola volta, assolve per la durata relativa l'obbligo di assunzione. I datori di lavoro sono tenuti ad assicurare i tirocinanti contro gli infortuni sul lavoro, mediante convenzioni con l'INAIL, e per la responsabilità civile. I relativi oneri sono posti a carico del Fondo di cui al comma 4.
 4. Per le finalità di cui al presente articolo è istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, per il cui finanziamento è autorizzata la spesa di lire 40 miliardi per l'anno 1999 e lire 60 miliardi a decorrere dall'anno 2000.
 5. Dopo cinque anni, gli uffici competenti sottopongono a verifica la prosecuzione delle agevolazioni di cui al comma 1 del presente articolo.
 6. Agli oneri derivanti dal presente articolo, pari a lire 40 miliardi per l'anno 1999 e a lire 60 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, si provvede mediante corrispondente utilizzo dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 29-quater del decreto-legge 31 dicembre 1996, n. 669, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 1997, n. 30. Le somme non impegnate nell'esercizio di competenza possono esserlo in quelli successivi.
 7. Il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica è autorizzato ad apporare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.
 8. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanare entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sentita la Conferenza unificata, sono indicati i criteri e le modalità per la ripartizione fra le regioni delle disponibilità del Fondo di cui al comma 4, nonché la disciplina dei procedimenti per la concessione delle agevolazioni di cui al comma 1.
 9. Il Governo della Repubblica, entro tre anni dalla data di entrata in vigore della presente legge, procede ad una verifica degli effetti delle disposizioni del presente articolo e ad una valutazione dell'adeguatezza delle risorse finanziarie ivi previste.

Articolo 14

(Fondo regionale per l'occupazione dei disabili)

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

2. Le modalità di funzionamento e gli organi amministrativi del Fondo sono determinati con legge regionale, in modo tale che sia assicurata una rappresentanza paritetica dei lavoratori, dei datori di lavoro e dei disabili.
3. Al Fondo sono destinati gli importi derivanti dalla irrogazione delle sanzioni amministrative previste dalla presente legge ed i contributi versati dai datori di lavoro ai sensi della presente legge, nonché il contributo di fondazioni, enti di natura privata e soggetti comunque interessati.
4. Il Fondo eroga:
 - a) contributi agli enti indicati nella presente legge, che svolgano attività rivolta al sostegno e all'integrazione lavorativa dei disabili;
 - b) contributi aggiuntivi rispetto a quelli previsti dall'articolo 13, comma 1, lettera c);
 - c) ogni altra provvidenza in attuazione delle finalità della presente legge.

Capo V **SANZIONI E DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE**

Articolo 15 **(Sanzioni)**

1. Le imprese private e gli enti pubblici economici che non adempiano agli obblighi di cui all'articolo 9, comma 6, sono soggetti alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma di lire 1.000.000 per ritardato invio del prospetto, maggiorata di lire 50.000 per ogni giorno di ulteriore ritardo.
2. Le sanzioni amministrative previste dalla presente legge sono disposte dalle direzioni provinciali del lavoro e i relativi introiti sono destinati al Fondo di cui all'articolo 14.
3. Ai responsabili, ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241, di inadempienze di pubbliche amministrazioni alle disposizioni della presente legge, si applicano le sanzioni penali, amministrative e disciplinari previste dalle norme sul pubblico impiego.
4. Trascorsi sessanta giorni dalla data in cui insorge l'obbligo di assumere soggetti appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1, per ogni giorno lavorativo durante il quale 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 amministrativa, al Fondo di cui all'articolo 14, di una somma pari a lire 100.000 al giorno per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato nella medesima giornata.
5. Le somme di cui ai commi 1 e 4 sono adeguate ogni cinque anni con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

Articolo 16 **(Concorsi presso le pubbliche amministrazioni)**

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

2. I disabili che abbiano conseguito le idoneità nei concorsi pubblici possono essere assunti, ai fini dell'adempimento dell'obbligo di cui all'articolo 3, anche se non versino in stato di disoccupazione e oltre il limite dei posti ad essi riservati nel concorso.
3. Salvi i requisiti di idoneità specifica per singole funzioni, sono abrogate le norme che richiedono il requisito della sana e robusta costituzione fisica nei bandi di concorso per il pubblico impiego.

Articolo 17

(Obbligo di certificazione)

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

Articolo 18

(Disposizioni transitorie e finali)

1. I soggetti già assunti ai sensi delle norme sul collocamento obbligatorio sono mantenuti in servizio anche se superano il numero di unità da occupare in base alle aliquote stabilite dalla presente legge e sono computati ai fini dell'adempimento dell'obbligo stabilito dalla stessa.
2. In attesa di una disciplina organica del diritto al lavoro degli orfani e dei coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, nonché dei coniugi e dei figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati, il cui status è riconosciuto ai sensi della legge 26 dicembre 1981, n. 763, è attribuita in favore di tali soggetti una quota di riserva, sul numero di dipendenti dei datori di lavoro pubblici e privati che occupano più di cinquanta dipendenti, pari a un punto percentuale e determinata secondo la disciplina di cui all'articolo 3, commi 3, 4 e 6, e all'articolo 4, commi 1, 2 e 3, della presente legge. La predetta quota è pari ad un'unità per i datori di lavoro, pubblici e privati, che occupano da cinquantuno a centocinquanta dipendenti. Le assunzioni sono effettuate con le modalità di cui all'articolo 7, comma 1. Il regolamento di cui all'articolo 20 stabilisce le relative norme di attuazione.
3. Per un periodo di ventiquattro mesi a decorrere dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, gli invalidi del lavoro ed i soggetti di cui all'articolo 4, comma 5, che alla medesima data risultino iscritti nelle liste di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482, e successive modificazioni, sono avviati al lavoro dagli uffici competenti senza necessità di inserimento nella graduatoria di cui all'articolo 8, comma 2. Ai medesimi soggetti si applicano le disposizioni dell'articolo 4, comma 6.

Articolo 19

(Regioni a statuto speciale e province autonome)

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

Articolo 20

(Regolamento di esecuzione)

1. Entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, sono emanate, sentita la Conferenza unificata, norme di esecuzione, aventi carattere generale, cui le regioni e le pro-

vince autonome di Trento e di Bolzano si conformano, nell'ambito delle rispettive competenze, ai fini dell'attuazione delle disposizioni della presente legge.

Articolo 21
(Relazione al Parlamento)

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

Articolo 22
(Abrogazioni)

1. Sono abrogati:
 - a) la legge 2 aprile 1968, n. 482, e successive modificazioni;
 - b) l'articolo 12 della legge 13 agosto 1980, n. 466;
 - c) l'articolo 13 della legge 26 dicembre 1981, n. 763;
 - d) l'articolo 9 del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 marzo 1983, n. 79;
 - e) l'articolo 9 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638;
 - f) l'articolo 14 della legge 20 ottobre 1990, n. 302.

Articolo 23
(Entrata in vigore)

1. Le disposizioni di cui agli articoli 1, comma 4, 5, commi 1, 4 e 7, 6, 9, comma 6, secondo periodo, 13, comma 8, 18, comma 3, e 20 entrano in vigore il giorno successivo a quello di pubblicazione della presente legge nella Gazzetta Ufficiale.
2. Le restanti disposizioni della presente legge entrano in vigore dopo trecento giorni dalla data della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

D.P.C.M. 13 GENNAIO 2000

“Atto di indirizzo e coordinamento in materia di collocamento obbligatorio dei disabili, a norma dell'art. 1, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68”.

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Vista la legge 12 marzo 1999, n. 68, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili, che all'art. 1, comma 1, individua come finalità la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato; Visto in particolare, l'art. 1, comma 4, della citata legge 12 marzo 1999, n. 68, che prevede l'emanazione da parte del Presidente del Consiglio dei Ministri di un atto di indirizzo e coordinamento contenente i criteri secondo i quali le commissioni di cui all'art. 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, effettuano l'accertamento delle condizioni di disabilità che danno diritto di accedere al sistema per l'inserimento lavorativo dei disabili ed i criteri e le modalità per l'effettuazione delle visite sanitarie di controllo della permanenza dello stato invalidante;

Vista la legge 5 febbraio 1992, n. 104, recante “legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale ed i diritti delle persone handicappate”;

Vista la legge 15 marzo 1997, n. 59, recante la delega al Governo per il conferimento di funzioni

e compiti alle regioni ed enti locali, per la riforma della pubblica amministrazione, ed in particolare l'art. 8;

Visto il decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, recante il conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'art. 1 della legge 15 marzo 1997, n. 59;

Visto il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, come modificato da ultimo dal decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229, recante norme per la razionalizzazione del servizio sanitario nazionale, a norma dell'art. 1 della legge 30 novembre 1998, n. 419;

Vista la deliberazione preliminare del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 19 novembre 1999;

Acquisita l'intesa della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dell'art. 8 della legge 15 marzo 1997, n. 59, nella seduta del 2 dicembre 1999;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 13 gennaio 2000;

Sulla proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale e del Ministro della sanità;

DECRETA:

Articolo 1

(Commissione di accertamento)

1. L'accertamento delle condizioni di disabilità, che danno diritto di accedere al sistema per l'inserimento lavorativo dei disabili e l'effettuazione delle visite sanitarie di controllo della permanenza dello stato invalidante, di cui all'art. 1, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68, sono svolti dalle commissioni di cui all'art. 4, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, secondo i criteri e le modalità di cui all'art. 5 del presente decreto.
2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 1, commi 3, 5 e 6 della legge 12 marzo 1999, n. 68, l'accertamento delle condizioni di disabilità che danno diritto di accedere al sistema per l'inserimento lavorativo dei disabili, nei confronti dei soggetti di cui all'art. 1, comma 1, lettere a) e c), della medesima legge n. 68/1999, è effettuato, eventualmente anche in più fasi temporali sequenziali, contestualmente all'accertamento delle minorazioni civili.

Articolo 2

(Attività della commissione)

1. L'attività della commissione di cui all'art. 1 è finalizzata a formulare una diagnosi funzionale della persona disabile, volta ad individuarne la capacità globale per il collocamento lavorativo della persona disabile.

Articolo 3

(Criteri di accertamento delle condizioni di disabilità e criteri e modalità per l'effettuazione delle visite sanitarie di controllo della permanenza dello stato invalidante)

1. I criteri di accertamento delle condizioni di disabilità che danno diritto ad accedere al sistema lavorativo dei disabili ed i criteri e le modalità per l'effettuazione delle visite sanitarie di controllo della permanenza dello stato invalidante si basano sulle indicazioni di cui al successivo art. 4 e sulla diagnosi funzionale della persona disabile e portano alla formulazione della relazione conclusiva da parte della commissione di accertamento.

Articolo 4

(Profilo socio-lavorativo della persona disabile)

1. La commissione, in raccordo con il comitato tecnico di cui all'art. 6, comma 2, lettera b),

della legge 12 marzo 1999, n. 68, acquisisce le notizie utili per individuare la posizione della persona disabile nel suo ambiente, la sua situazione familiare, di scolarità e di lavoro.

2. Ai fini di cui al comma 1, sono presi in considerazione i dati attinenti alla diagnosi funzionale e al profilo dinamico funzionale, eventualmente redatti per la persona disabile nel periodo scolastico, ai sensi degli articoli 3 e 4 del decreto del Presidente della Repubblica 24 febbraio 1994, recante atto di indirizzo e coordinamento alle regioni e province autonome sui compiti delle unità sanitarie locali in materia di alunni portatori di handicap, previsto all'art. 12, comma 7, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Articolo 5

(Diagnosi funzionale della persona disabile)

1. La diagnosi funzionale è la descrizione analitica della compromissione funzionale dello stato psico-fisico e sensoriale della persona disabile.
2. La diagnosi funzionale si basa sui dati anamnestico-clinici, sugli elementi di cui al precedente art. 4, nonché sulla valutazione della documentazione medica preesistente.
3. L'accertamento è eseguito secondo le indicazioni contenute nella scheda per la definizione delle capacità di cui all'allegato 1, utilizzando le definizioni medico-scientifiche, contenute nell'allegato 2.
4. L'accertamento delle condizioni di disabilità comporta la definizione collegiale della capacità globale attuale e potenziale della persona disabile e l'indicazione delle conseguenze derivanti dalle minorazioni, in relazione all'apprendimento, alla vita di relazione e all'integrazione lavorativa.

Articolo 6

(Relazione conclusiva)

1. La commissione di accertamento, sulla base delle risultanze derivanti dalla valutazione globale, formula, entro quattro mesi dalla data della prima visita, la relazione conclusiva.
2. La commissione di accertamento, nella relazione conclusiva, formula suggerimenti in ordine ad eventuali forme di sostegno e strumenti tecnici necessari per l'inserimento o il mantenimento al lavoro della persona disabile.

Articolo 7

(Attività della azienda U.S.L. e del Comitato tecnico di cui all'art. 6, comma 2, lettera b), della legge 12 marzo 1999, n. 68

1. La relazione conclusiva, di cui all'art. 6, comma 1, è consegnata in originale agli uffici amministrativi dell'azienda U.S.L. presso cui è istituita la commissione di accertamento, unitamente a tutta la documentazione acquisita e redatta nel corso della visita. Tali uffici curano la custodia degli atti. Copia di tutti gli atti di cui al precedente art. 5 sono trasmessi dalle aziende sanitarie locali alle commissioni mediche di verifica del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica per l'approvazione o la sospensione degli effetti degli accertamenti clinico-sanitari, secondo ed entro i termini previsti dal comma 7 dell'art. 1, della legge n. 295 del 15 ottobre 1990.
2. L'azienda U.S.L. invia copia della relazione conclusiva alla persona disabile e alla commissione provinciale per le politiche del lavoro, di cui all'art. 6 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469.

3. Il comitato tecnico informa la commissione di accertamento sul percorso di inserimento al lavoro della persona disabile, per la quale siano state formulate le linee progettuali per l'integrazione lavorativa, anche ai fini delle visite sanitarie di controllo di cui all'art. 8.
4. Il direttore del distretto di residenza della persona disabile assicura che nelle risorse per l'integrazione socio-sanitaria di cui all'art. 3-septies del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, come modificato da ultimo dal decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229, siano ricompresi anche gli interventi per le prestazioni di cui all'art. 6, commi 1 e 2.

Articolo 8

(Visite sanitarie di controllo della permanenza dello stato invalidante)

1. La commissione di accertamento, su indicazione del Comitato tecnico, contenente anche la comunicazione della data di avvio dell'inserimento lavorativo della persona disabile, effettua visite sanitarie di controllo per la rispondenza agli obiettivi del collocamento mirato, aventi per finalità la verifica della permanenza dello stato invalidante e della misura delle capacità già accertate nonché la validità dei servizi di sostegno e di collocamento mirato, indicati nella relazione conclusiva del primo accertamento.
2. La visita sanitaria di controllo è effettuata secondo i criteri e con le modalità indicati negli articoli 4 e 5 e si conclude con la formulazione da parte della commissione di accertamento di una nuova relazione conclusiva certificata. Detta relazione, sulle base delle risultanze della visita di controllo, modifica, ove necessario, le indicazioni di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 6 ed indica la nuova tipologia di collocamento mirato, la forma di sostegno necessarie e le eventuali ulteriori tipologie di inserimento lavorativo.
3. La frequenza delle visite sanitarie di controllo per ciascun soggetto disabile è stabilita dalla commissione di accertamento sulla base delle risultanze degli elementi di cui all'art. 4, della diagnosi funzionale, nonché in relazione alle modalità del percorso di inserimento lavorativo, indipendentemente dalla forma giuridica che lo stesso assume.
4. La chiamata a visita di controllo è effettuata con immediatezza qualora vi sia la specifica richiesta da parte della persona disabile, ovvero qualora il legale rappresentante dell'azienda o dell'ente presso i quali la persona sia stata inserita rappresentino al Comitato tecnico, e per conoscenza alla commissione, l'insorgere di difficoltà che pongano in pregiudizio la prosecuzione dell'integrazione lavorativa.

Il presente decreto, previa registrazione da parte della Corte dei conti, sarà pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Roma, 13 gennaio 2000

Allegato 1

SCHEDA PER LA DEFINIZIONE DELLE CAPACITÀ

CAPACITÀ UTILI PER LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ LAVORATIVE (CIRCO- SCRIVERE LA DEFINIZIONE PIÙ RISPONDENTE ALLE CAPACITÀ DELLA PERSONA ESAMINATA)

Attività mentali e relazionali:

- capacità di acquisire cognizioni e di impiegarle adeguatamente rispetto alle situazioni che si presentano (assente, minima, media, elevata, potenziale)
- capacità di mantenere un comportamento positivo e collaborativi nelle diverse situazioni relazionali (sul lavoro, in famiglia ...) (assente, minima, media, elevata, potenziale)

- capacità di affrontare una situazione di disagio causata dal ritmo lavorativo, dall'ambiente, dall'attività svolta ecc. (assente, minima, media, elevata, potenziale)
- capacità di svolgere un lavoro di squadra (assente, minima, media, elevata, potenziale)
- capacità di svolgere un lavoro autonomamente (assente, minima, media, elevata, potenziale)
- capacità di svolgere un'attività, ma con supervisione (assente, minima, media, elevata, potenziale)
- capacità di presentarsi bene e di curare adeguatamente la propria persona (assente, minima, media, elevata, potenziale)

Informazione:

- capacità di comprendere e memorizzare informazioni (assente, minima, media, elevata, potenziale)
- capacità di trasmettere informazioni coerenti e comprensibili a terzi mediante parola e/o scrittura (assente, minima, media, elevata, potenziale)
- capacità di esprimersi con altre modalità (assente, minima, media, elevata, potenziale)

Postura:

- capacità di mantenere la posizione seduta (assente, minima, media, elevata, potenziale)
- capacità di rimanere in piedi (assente, minima, media, elevata, potenziale)
- capacità di piegare le ginocchia e rimanere sulle ginocchia in tale posizione (assente, minima, media, elevata, potenziale)
- capacità di piegare completamente le ginocchia e di mantenersi in equilibrio sui talloni (assente, minima, media, elevata, potenziale)
- capacità di distendersi su una superficie piana orizzontale e di mantenere tale posizione (assente, minima, media, elevata, potenziale)
- capacità di passare da una posizione del corpo ad un'altra (es. da seduti a distesi e viceversa, da seduti a in piedi, da in piedi a distesi ecc.) (assente, minima, media, elevata, potenziale)
- capacità di piegare in avanti e/o in basso la schiena e il corpo (assente, minima, media, elevata, potenziale)

Locomozione:

- capacità di spostarsi su un piano orizzontale o inclinato servendosi delle proprie gambe (assente, minima, media, elevata, potenziale)
- capacità di spostarsi su un piano inclinato o su una superficie non piana (es. una scala) (assente, minima, media, elevata, potenziale)
- capacità di spostare qualcosa/qualcuno da un posto ad un altro per mezzo di un veicolo (assente, minima, media, elevata, potenziale)

Movimento delle estremità/funzione degli arti:

- capacità di muovere e usare gambe e braccia; capacità di afferrare/spostare oggetti pesanti con le mani (assente, minima, media, elevata, potenziale)
- capacità di servirsi delle mani per svariate operazioni che richiedano precisione (assente, minima, media, elevata, potenziale)
- capacità di muovere o tenere fermi i piedi coscientemente (ad esempio: la capacità di usare una pedaliera (assente, minima, media, elevata, potenziale)

Attività complesse attività fisica associata a resistenza:

- capacità di compiere lavori che richiedono sforzi fisici e capacità di sopportare lo sforzo per periodi più o meno lunghi (assente, minima, media, elevata, potenziale)
- capacità di mantenere la posizione in cui ci si trova, determinata dall'interazione ed effi-

cienza di altre capacità (ad es. capacità di ricevere informazioni esterne ed interne alla propria struttura corporea, capacità di posizionarsi nello spazio in modo adeguato ecc.) (assente, minima, media, elevata, potenziale)

Fattori ambientali:

- capacità di sopportare condizioni atmosferiche tipiche di una data regione (assente, minima, media, elevata, potenziale)
- capacità di sopportare la presenza di suoni o rumori costanti nell'ambiente di vita o di lavoro (eventuale inquinamento acustico) (assente, minima, media, elevata, potenziale)
- capacità di sopportare la presenza di vibrazioni (assente, minima, media, elevata, potenziale)
- capacità di sopportare la presenza di illuminazione naturale o artificiale adeguata (assente, minima, media, elevata, potenziale)

Situazioni lavorative (organizzazione del lavoro, ad es. in turni di lavoro):

- capacità di sopportare la alternanza durante la giornata lavorativa (eventualmente anche di notte) (assente, minima, media, elevata, potenziale)
- capacità di sopportare il ritmo lavorativo ovvero di mantenere la velocità con cui l'attività lavorativa procede (assente, minima, media, elevata, potenziale)
- capacità di accedere autonomamente al posto di lavoro (assente, minima, media, elevata, potenziale)
- capacità di superare la distanza, di effettuare il tragitto con mezzi di trasporto dal posto di lavoro all'abitazione e di raggiungere il posto di lavoro (assente, minima, media, elevata, potenziale)

Sintesi:

- capacità migliori - descrizione:
Potenzialità relative a capacità:
 - migliorabili
 - mediante
 - tempo prevedibile (mesi)

**Allegato 2
GLOSSARIO**

Capacità globale (residua) di cui alla legge n. 104/1992

Il ricorso al parametro "capacità complessiva individuale residua" esprime da un lato la precisa volontà di superare il ricorso alla stima della "capacità lavorativa"; almeno così deve intendersi l'abbandono della qualificazione delle capacità, che ella indicazione "complessiva" assume una connotazione di "globalità" e cioè contorni più precisi per la qualificazione individuale. L'aggettivazione "residua" contenuta nella legge n. 104/1992, non va intesa, secondo le finalità della norma stessa, in termini tali da porre in evidenza solamente le diversità negative della persona considerata.

La capacità complessiva di una persona è il fondamento della sua individualità. Tale "capacità" espressione positiva di ciò che ella è effettivamente in grado di estrinsecare, è globale, complessiva, e quindi tale da non poter essere ricondotta solo alla sfera lavorativa della persona considerata. La capacità non può prescindere dal riferimento all'ambiente di vita della persona in esame, in quanto ciò che si è chiamati a valutare è il "globale" funzionamento del soggetto, non nel senso

astratto di una “performance” teorica, ma piuttosto inteso come capacità di interagire ed adattarsi alle più diverse circostanze.

Capacità lavorativa

La capacità di lavoro è la potenzialità ad espletare una o più attività qualora sussistano caratteristiche ben delineate, sia biologiche, sia attitudinali, sia, ancora, tecnico-professionali.

L'evoluzione tecnologica ha prodotto un inevitabile ridimensionamento di tutte le attività a prevalente estrinsecazione motoria, facilmente sostituibili da strutture meccaniche, nonché una moltiplicazione di attività diversificate, “specializzate” nelle quali prevale sempre più la componente intellettuale.

Conseguentemente sempre di più nel tempo si è reso necessario, da un lato l'approfondimento dello studio valutativo delle conseguenze delle lesioni, non solo motorie, ma anche viscerali, dall'altro una sorta di “personalizzazione”, definendo di volta in volta la riduzione della capacità lavorativa in base alle caratteristiche specifiche della persona esaminata.

Diagnosi funzionale della persona disabile ai fini del collocamento mirato

Consiste in una valutazione qualitativa e quantitativa, il più possibile oggettiva e riproducibile, di come la persona “funziona” per quanto concerne le sue condizioni fisiche, la sua autonomia, il suo ruolo sociale, le sue condizioni intellettive ed emotive.

Profilo socio-lavorativo della persona disabile

Consiste nelle notizie ed informazioni utili per individuare la posizione della persona disabile nel suo ambiente, la sua situazione familiare, di scolarità e di lavoro e vengono utilizzate per la diagnosi funzionale.

Servizi di sostegno e di collocamento mirato

Strutture che operano con modalità alquanto differenziate, a seconda delle esigenze del territorio in cui sono insediate.

In genere questi servizi si configurano come gli organi preposti alla programmazione e gestione delle iniziative finalizzate all'integrazione di persone svantaggiate, attraverso la collaborazione con gli uffici periferici del Ministero del lavoro, con i datori di lavoro, i sindacati, le cooperative, le scuole e la pubblica amministrazione.

Allo scopo di porsi quale area di “mediazione” si avvalgono delle seguenti modalità di intervento: rilevazione dei bisogni e progettazione degli interventi;

promozione della collaborazione tra i diversi soggetti istituzionali, di mercato e di solidarietà sociale;

programmazione di progetti di integrazione lavorativa con gestione diretta o affidata a servizi convenzionati;

valutazione, monitoraggio e verifica delle esperienze promozione di iniziative di informazione e sensibilizzazione.

Vengono attuati, inoltre, progetti relativi all'orientamento per valutare, in situazione lavorativa, le potenzialità e le attitudini della persona sul piano della autonomia, della socializzazione e dell'apprendimento di regole base per un eventuale inserimento lavorativo - alla formazione in situazione - finalizzata alla maturazione complessiva della personalità e all'acquisizione di competenze e abilità, specifiche spendibili nel mercato del lavoro - la mediazione al collocamento - per favorire il raggiungimento e il mantenimento di un rapporto di lavoro.

Tali progetti possono prevedere un eventuale sostegno alla persona anche dopo l'instaurarsi del rapporto lavorativo.

CIRCOLARE N. 4/2000
Roma, 17 gennaio 2000
Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale
DIREZIONE GENERALE PER L'IMPIEGO
Divisione III

“Disciplina generale del collocamento obbligatorio”

Prot. n. 134/M165

AGLI ASSESSORI REG.LI E PROV.LI AL LAVORO
LORO SEDI

ALLE DIREZIONI PROV.LI DEL LAVORO
LORO SEDI

ALLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

Oggetto: Iniziali indicazioni per l'attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68, recante: “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”

La presente nota è diretta, in attesa della definizione dei provvedimenti normativi di attuazione da emanare in osservanza della legge di riforma della disciplina del collocamento obbligatorio, a fornire prime indicazioni per consentire la corretta gestione, secondo regole uniformi, del presente momento di transizione dal vecchio al nuovo sistema normativo la cui entrata in vigore è fissata, com'è noto, al 18 gennaio 2000. Tale intervento, che non esclude analoghe iniziative, anche prossime, si rende altresì necessario, attesa la non contemporaneità nella predisposizione degli assetti operativi, da parte di tutte le strutture, regionali e provinciali, preposte al collocamento a seguito del decentramento amministrativo dei servizi per l'impiego.

Obiettivo primario è dunque quello di offrire criteri omogenei, sia sotto il profilo pratico che sul piano interpretativo, per la pronta applicazione delle disposizioni contenute nella legge di riforma, assicurando la continuità del servizio secondo i nuovi principi del collocamento mirato. In tal senso, la nota che si trasmette fa seguito alla circolare n. 77 del 24 novembre 1999 della quale, in questa sede, si conferma la piena validità, e ne integra i contenuti.

Ciò premesso, si comprende come tale intervento costituisca un'anticipazione di quanto sarà, in tempi brevi, regolamentato con i menzionati provvedimenti attuativi, con i quali le problematiche emersi troveranno ancora più compiuta risposta.

PLATEA DEI DESTINATARI

Possono iscriversi negli elenchi le persone disabili di cui all'articolo 1 della legge n. 68 del 1999, che abbiano compiuto i 15 anni di età e che non abbiano raggiunto l'età prevista dall'ordinamento, per il settore pubblico e per il settore privato, nonché, in attesa di una disciplina organica del diritto a lavoro delle categorie indicate dall'articolo 18, comma 2, della legge stessa, gli orfani, le vedove e i soggetti ad essi equiparati, i coniugi e i figli superstiti di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di servizio, di guerra o di lavoro, i profughi italiani rimpatriati e coloro che rientrano nella disciplina speciale della legge n. 407 del 1998, diretta a tutelare le famiglie delle vittime del terrorismo. Per i soggetti equiparati agli orfani e alle vedove, l'iscrizione è consentita unicamente in via sostitutiva del dante causa, sussistendo anche qualora lo stesso, seppure già iscritto, non sia mai stato avviato ad attività lavorativa.

Quanto alla disciplina in materia di assunzioni obbligatorie dei lavoratori non vedenti (centralinisti, massofisioterapisti e terapisti della riabilitazione), rimane ferma la normativa sostanziale.

Occorre tuttavia precisare che, a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge n. 68, le iscrizioni effettuate negli Albi professionali, articolati a livello regionale, rispettivamente dei centralisti telefonici non vedenti e dei terapisti della riabilitazione non vedenti, sono comunicate al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, Direzione generale per l'impiego, entro 60 giorni dall'iscrizione, per l'aggiornamento dell'Albo e l'espletamento dei compiti di certificazione. Per la categoria dei massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti, le relative iscrizioni all'Albo nazionale sono comunicate dal predetto Ministero ai servizi di collocamento di residenza dell'iscritto, entro lo stesso termine.

BASE DI COMPUTO E QUOTA DI RISERVA

La base di computo viene calcolata sull'organico complessivo dell'azienda. Per la determinazione della quota di riserva, devono preventivamente operarsi le esclusioni previste dalla legge. Oltre ai casi di cui all'articolo 3, comma 4, e all'articolo 5, comma 2, della legge n. 68, riguardanti settori nei quali è precluso l'inserimento lavorativo dei disabili, devono escludersi dal computo le categorie di lavoratori già previste nell'articolo 4, comma 1, della legge. Devono inoltre includersi altre fattispecie per effetto della normativa speciale di riferimento e della consolidata prassi amministrativa; si tratta, in particolare, dei lavoratori assunti con contratti di formazione e lavoro, di apprendistato, di reinserimento, di lavoro temporaneo presso l'impresa utilizzatrice e di lavoro a domicilio, nonché i lavoratori assunti per attività da svolgersi esclusivamente all'estero, per la durata di tale attività, ed infine i soggetti di cui all'articolo 18, comma 2, nei limiti della percentuale ivi prevista.

Per quanto riguarda la determinazione dell'obbligo dei partiti politici, delle organizzazioni sindacali e di quelle che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, per le quali si fa riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative, si ritiene che questo vada individuato in base alle norme contrattuali e regolamentari applicati da tali organismi.

Per i datori di lavoro che svolgono attività stagionale, sono esclusi dalla base di computo per la determinazione della quota di riserva, i lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa, nell'arco dell'anno solare, anche se non continuativamente, per un periodo complessivo di nove mesi (fissato dall'articolo 4, comma 1, per i contratti a termine) calcolato sulla base delle corrispondenti giornate lavorative.

Sono infine esclusi dalla base di calcolo e computabili nella quota di riserva, in aderenza al disposto dell'articolo 4, comma 4, i lavoratori divenuti inabili in costanza di servizio, con riduzione della capacità lavorativa in misura pari o superiore al sessanta per cento, a meno che l'inabilità non sia stata determinata dall'inadempimento del datore di lavoro delle norme in materia di sicurezza e igiene del lavoro, accertato in sede giudiziale.

DATORI DI LAVORO CHE OCCUPANO DA 15 A 35 DIPENDENTI

Nei confronti dei suddetti datori di lavoro, che la legge, con previsione innovativa, ricomprende tra quelli soggetti alla disciplina delle assunzioni obbligatorie, l'obbligo insorge solo in presenza di nuove assunzioni. La novità della disposizione rispetto al previgente regime suggerisce un ingresso non traumatico dei nuovi obbligati nella disciplina, orientamento che peraltro risulta supportato dal dato normativo; pertanto, si ritiene che, anche in presenza di una nuova assunzione, l'inserimento del lavoratore disabile possa essere differito in un arco temporale che, in questa sede, sembrerebbe congruo individuare in un periodo di dodici mesi, decorrenti dalla data della predetta nuova assunzione. Tuttavia, se, precedentemente all'assunzione del lavoratore disabile, il datore di lavoro effettua una seconda nuova assunzione, lo stesso assumerà contestualmente il lavoratore disabile, anche precedentemente alla scadenza del termine richiamato. A tal fine, il datore di lavoro dovrà inoltrare la richiesta di avviamento nei termini previsti dalla legge (sessanta giorni dalla data di insorgenza dell'obbligo e dunque, per quanto sopra, dalla data della seconda nuova assunzione) presentando il prospetto informativo di cui all'articolo 9, comma 6, con le modalità di cui al decreto 22 novembre 1999, pubblicato nella G.U. del 17 dicembre 1999, n. 295.

Deve precisarsi che non sono da considerarsi nuove assunzioni quelle effettuate per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, per la durata dell'assenza, e quelle dei lavoratori che sono cessati dal servizio qualora siano sostituiti entro sessanta giorni dalla predetta cessazione, nonché le assunzioni effettuate ai sensi della legge n. 68.

INVALIDI DEL LAVORO E INVALIDI PER SERVIZIO

In attuazione di quanto previsto dall'articolo 18, comma 3, della legge n. 68, che prevede modalità peculiari per l'inserimento lavorativo degli invalidi del lavoro e gli invalidi per servizio appartenenti alle forze di polizia, al personale militare e della protezione civile, accedono con priorità a corsi di formazione e riqualificazione professionale attivati dalle regioni, secondo quanto previsto dall'articolo 4, comma 6, della legge stessa. I medesimi soggetti, per un periodo di ventiquattro mesi, sono avviati al lavoro presso i datori di lavoro privati senza necessità di inserimento in graduatoria, nella posizione precedentemente occupata, tenuto conto della qualifica professionale posseduta e della professionalità acquisita, in esito alla partecipazione al progetto di formazione o di riqualificazione professionale attivato.

SOSPENSIONE TEMPORANEA DEGLI OBBLIGHI

La nuova disciplina, all'articolo art.3, comma 5, enuclea tassativamente le ipotesi di accesso all'istituto e stabilisce una stretta correlazione automatica tra il verificarsi della condizione (emanazione del provvedimento amministrativo di Cassa integrazione guadagni straordinaria, di amministrazione controllata, di contratto di solidarietà, di apertura delle procedure di mobilità e di licenziamento collettivo) ed il beneficio della sospensione. Pertanto, la semplice comunicazione al competente servizio provinciale, cui dovrà allegarsi copia del provvedimento amministrativo che riconosce la sussistenza di una delle condizioni individuate dalla legge, è sufficiente per l'accesso alla sospensione, che opera per un periodo pari alla durata dei menzionati trattamenti. Tuttavia si ritiene che, in attesa del provvedimento di ammissione ai trattamenti che consentono la sospensione, il datore di lavoro può ugualmente chiedere di fruire della sospensione al servizio competente che, valutata la situazione dell'impresa, può autorizzare la sospensione temporanea per un periodo non superiore a tre mesi, rinnovabile una sola volta.

Nonostante la legge menzioni espressamente solo i lavoratori disabili, si ritiene coerente che l'istituto possa operare anche nei confronti dei lavoratori non invalidi ma appartenenti alle altre categorie protette, indicate nell'articolo 18, comma 2.

COMPENSAZIONI TERRITORIALI

Il procedimento di autorizzazione alla compensazione territoriale rimane immutato nella sostanza rispetto alla previgente normativa; è tuttavia meritevole di autonoma considerazione alla luce del rinnovato assetto decentrato dei servizi per l'impiego. In tale ottica, per esigenze pratiche ma anche per assicurare omogeneità sul territorio nazionale, resta in capo all'Amministrazione centrale, in stretto raccordo con i servizi predetti, la funzione decisionale per le richieste che investono ambiti pluriregionali, tenuto conto altresì delle ricadute della decisione sulla generale programmazione occupazionale, mentre si assegna al servizio individuato dalla regione la competenza autorizzatoria sulle domande che riguardano unità produttive situate in diverse province della stessa regione. Rimane ferma, per i datori di lavoro pubblici, la facoltà di effettuare l'autocompensazione seppure, diversamente dal precedente regime, limitatamente alle sedi situate nello stesso ambito regionale.

Quanto alle modalità di fruizione della compensazione, i datori di lavoro privati presentano la domanda, adeguatamente motivata, diretta ad ottenere l'autorizzazione alla compensazione territoriale per unità produttive situate nella stessa regione al servizio, individuato dalla regione, in cui sono situate le unità produttive per le quali si chiede la compensazione. Il servizio valuta l'ammissibilità della domanda in relazione alla situazione organizzativa dell'azienda e al numero degli iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio in ciascun ambito provinciale, attivando le opportune forme di raccordo con i servizi provinciali interessati con le modalità che saranno individuate dalle regioni.

La domanda di compensazione territoriale che interessa unità produttive situate in diverse regioni, adeguatamente motivata come sopra previsto e corredata dall'ultimo prospetto informativo, rimane nelle attribuzioni nella Direzione generale per l'impiego del Ministero del lavoro, che provvede ad acquisire le necessarie informazioni dalle regioni sul numero degli iscritti al collocamento obbligatorio in ciascuna provincia e su altri profili ritenuti utili ai fini della decisione.

ESONERI PARZIALI

L'art.5, comma 3 della legge n. 68/99 prevede che i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che, per le speciali condizioni della loro attività lavorativa, non possono occupare l'intera percentuale di disabili prevista, possono essere parzialmente esonerati dall'obbligo di assunzione a condizione che versino al Fondo regionale per l'occupazione una somma, pari a venticinquemila lire per ciascun lavoratore disabile non occupato e per ciascuna giornata lavorativa non prestata.

Quanto sopra, in attesa dell'emanazione del relativo regolamento in osservanza di quanto previsto dal comma 4 del citato art.6, rende opportuno fin d'ora indicare le modalità e gli adempimenti per l'accesso all'istituto, al fine di consentire la pronta operatività della normativa.

La domanda di esonero parziale può essere presentata dai datori di lavoro privati e dagli enti pubblici economici. Competente a ricevere la domanda è il servizio per l'impiego del territorio in cui ha sede l'impresa. Qualora la domanda di esonero parziali interessi più unità produttive, dislocate in diverse province, la domanda è presentata al servizio del territorio in cui il datore di lavoro ha la sede legale. Tale ufficio procede immediatamente all'inoltro della domanda ai servizi competenti per ciascuna unità operativa interessata, i quali rilasciano l'autorizzazione relativamente a tale unità produttiva.

La domanda deve essere adeguatamente motivata e diretta ad ottenere l'esonero per un periodo determinato. In essa devono essere illustrate le speciali condizioni dell'attività aziendale (che evidenziano la difficoltà di effettuare l'inserimento mirato) riassumibili nella faticosità della prestazione lavorativa richiesta, nella pericolosità connessa al tipo di attività, anche derivante da condizioni ambientali nelle quali si svolge l'attività stessa, o nella particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa; devono altresì essere indicati, accanto agli elementi identificativi del datore di lavoro, il numero dei dipendenti per ciascuna unità produttiva per la quale si richiede l'esonero e le caratteristiche dell'attività svolta, nonché la consistenza di eventuale lavoro esterno o articolato su turni e il carattere di stabilità sul territorio delle unità operative interessate. Quanto alla misura percentuale massima di esonero, sembra congruo determinarla, al momento, nel 60 per cento della quota di riserva, a seconda della rilevanza delle caratteristiche dell'attività aziendale. Il servizio, ai fini istruttori, può avvalersi, per le necessarie verifiche tecniche del Servizio Ispezione della Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente o anche delle Aziende sanitarie locali.

Ai fini del rilascio dell'autorizzazione, i datori di lavoro versano al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili (con le modalità individuate dalla normativa regionale), della regione in cui è situata l'unità operativa per la quale si chiede l'esonero, il contributo previsto dalla legge. Mentre l'obbligo di pagamento del contributo decorre necessariamente dal momento della presentazione della domanda di autorizzazione all'esonero parziale, criteri e modalità per il pagamento del contributo, come previsto dalla legge, sono stabiliti dalle regioni, che determinano anche la periodicità con la quale il datore di lavoro richiedente trasmette al servizio copia della ricevuta dei versamenti a tale titolo effettuati.

Il servizio provvederà inoltre ad attivare opportune forme di raccordo con la Direzione provinciale del lavoro, ai fini dell'eventuale irrogazione delle sanzioni nei confronti del datore di lavoro in caso di mancato o inesatto versamento del contributo. La persistente inadempienza nel versamento del contributo dovrebbe poi comportare la decadenza dall'autorizzazione all'esonero.

Si ritiene opportuno prevedere che in attesa dell'adozione del provvedimento di esonero, il servizio autorizzi la sospensione parziale degli obblighi occupazionali (nella misura percentuale pari a quella richiesta e comunque non superiore a quella massima del sessanta per cento). Qualora l'autorizzazione non venga concessa, gli importi già versati o da versare a titolo di contributo esonerano-

tivo potrebbero conteggiarsi ai fini della regolarizzazione delle scoperture, limitatamente al periodo della sospensione.

Si ravvisa, infine, l'opportunità che le regioni individuino modalità semplificate per le domande di rinnovo dell'autorizzazione dell'esonero parziale e per la modifica dell'autorizzazione dipendente da mutamenti dell'assetto organizzativo o della natura giuridica dell'impresa.

GRADUALITÀ

L'istituto della gradualità delle assunzioni, applicabile in caso di trasformazione di un ente da pubblico a privato e disciplinato dalla legge n. 236 del 1993, di conversione del decreto legge n. 148, non è stato modificato dalla legge di riforma. Ciò nonostante, la nuova quota di riserva disposta con la legge n. 68 richiede un intervento modificativo, da operare con la normativa di esecuzione, che dovrà adeguare il procedimento per l'autorizzazione e, in particolare, riparametrare la percentuale di riserva maggiorate, da coprire in occasione di nuove assunzioni. Come per le compensazioni territoriali, anche per la gradualità permane la competenza del Ministero del lavoro al rilascio dell'autorizzazione, come previsto dalla legge di riferimento.

GRADUATORIE E AVVIAMENTO

Nell'odierna fase di passaggio dalle vecchie liste ai nuovi elenchi, tenuti dai servizi per l'impiego, deve necessariamente dichiararsi la validità delle esistenti graduatorie fino alla piena operatività del nuovo assetto che sarà predisposto dalle regioni, per evitare ogni interruzione nel servizio. Pertanto, evidenti ragioni di continuità amministrativa suggeriscono di attivare le esistenti strutture al fine di applicare, laddove possibile, i nuovi principi dettati dalla legge n. 68, pur nella non compiuta definizione del processo di costituzione dei nuovi organi amministrativi. In concreto, fino alla costituzione della graduatoria unica da parte delle regioni, che comprenderà i vecchi e i nuovi iscritti secondo i criteri di accertamento della disabilità (individuati dall'atto di indirizzo e coordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri, in fase di imminente definizione), mantengono piena operatività le attuali graduatorie, senza la precedente distinzione per categorie, in aderenza a quanto previsto dalla legge.

Per i lavoratori già iscritti, il competente organo insediato presso le province (Comitato tecnico, istituito dall'articolo 6, comma 2, lettera b) della legge n. 68) o comunque l'organo che, anche temporaneamente, ne esercita la funzione, provvederà alla redazione della scheda professionale all'atto dell'avviamento. Con l'abrogazione dell'articolo 9 della legge n. 638 del 1983 viene meno l'automatica disposizione, da parte dell'ufficio che effettua l'avviamento, della visita di controllo dello stato invalidante, essendo rimessa dalla legge al menzionato atto di indirizzo l'individuazione del nuovo assetto in materia. Nell'immediato, si ritiene che l'avviamento debba essere comunque effettuato, con riserva di esercitare il potere di controllo, successivamente all'avviamento stesso, non appena saranno pienamente operanti, nel momento di piena operatività delle predette Commissioni sanitarie secondo i rinnovati criteri.

Per le nuove iscrizioni, in attesa della vigenza del citato atto di indirizzo, si ritiene opportuno consigliare l'iscrizione con riserva di successivo accertamento sanitario da parte delle competenti Commissioni sanitarie per l'accertamento della disabilità, per non pregiudicare i diritti degli utenti. La legge n. 68 attribuisce alle regioni il compito di definire le modalità di valutazione degli elementi che concorrono alla formazione della graduatoria; per la concreta individuazione dei criteri di valutazione, che potranno essere integrati da quelli individuati dalle regioni, si ritiene corretto al momento indicare nell'anzianità di iscrizione, nel carico familiare e nella condizione economica quelli che si ritengono essenziali, per motivi di omogeneità sul territorio nazionale. Resta ferma, per i datori di lavoro pubblici, la disciplina in materia di cui al D.P.R. n. 246 del 1997.

CHIAMATA NUMERICA E NOMINATIVA

Con riferimento alla ripartizione delle assunzioni con chiamata numerica e nominativa, secondo quanto disposto dall'articolo 7, comma 1, della legge n. 68, si precisa che tale ripartizione si calcola avendo riguardo alle assunzioni ancora da effettuare ai fini dell'adempimento dell'obbligo.

Tuttavia, per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori disabili almeno pari alla percentuale di assunzioni da effettuarsi con chiamata numerica, sembra corretto stabilire che le residue assunzioni obbligatorie siano effettuate con chiamata nominativa.

A tale riguardo, con riferimento alla disposizione che prevede la possibilità di effettuare tutti gli avviamenti con chiamata nominativa, oltre che per i partiti politici e le organizzazioni sindacali e sociali, per gli enti da questi promossi; tale terminologia intende senz'altro ricomprendere gli enti che recano nella denominazione la sigla del partito politico, dell'organizzazione sindacale o sociale che li promuove; in assenza di tale requisito, devono ritenersi parimenti inclusi in tale categoria gli enti nel cui statuto i predetti organismi risultano tra i soci fondatori o tra i soggetti promotori.

OBBLIGO DI CERTIFICAZIONE

Com'è noto, l'articolo 17 della legge 68 impone ai datori di lavoro che intendano partecipare a bandi per appalti pubblici o stipulare contratti con pubbliche amministrazioni di certificare l'avvenuto adempimento degli obblighi di assunzione. D'altra parte, la stessa legge sanziona espressamente la violazione delle norme in materia di invio dei prospetti informativi (che, si ricorda, vale come richiesta di avviamento), nonché il mancato inoltro della richiesta di avviamento entro sessanta giorni dall'insorgere della scopertura. Il combinato disposto delle norme richiamate, nonché il generale spirito della legislazione consentono di affermare che il datore di lavoro che manifesti concretamente, ponendo in essere gli adempimenti predetti, la volontà di assumere lavoratori disabili, ben possa considerarsi in regola rispetto alla disciplina in materia di assunzioni obbligatorie; analogamente, tale orientamento può assumersi con riferimento al datore di lavoro che abbia presentato una proposta di convenzione, in fase di valutazione da parte del competente servizio. In tutte le richiamate situazioni, il servizio rilascia la certificazione di ottemperanza, su istanza del datore di lavoro interessato.

Nell'attuale fase di prima applicazione, per evitare disfunzioni che possano pregiudicare gli interessi del datore di lavoro, il servizio rilascerà la dichiarazione di ottemperanza al datore di lavoro che abbia già presentato il prospetto precedentemente al 18 gennaio 2000, sia pure ai sensi della legge n. 482 del 1968. Per coloro che richiedano la suddetta certificazione successivamente a tale data e prima della scadenza del 31 marzo, fissata per la presentazione del prospetto, limitatamente all'anno 2000, dal relativo decreto, il servizio provvederà al rilascio della certificazione contestualmente alla presentazione del prospetto stesso, redatto secondo con le nuove modalità e sulla base delle nuove quote di riserva fissate dalla legge n. 68.

Si precisa che la certificazione di ottemperanza deve essere richiesta in sede provinciale ed è pertanto riferita a tale ambito. La partecipazione a gare di appalto a livello nazionale richiederà la certificazione di ottemperanza relativa al complessivo organico del datore di lavoro e dovrà essere rilasciata dal servizio competente per il territorio nel quale il datore di lavoro ha la sede legale.

DATORI DI LAVORO PUBBLICI

Oltre alla facoltà di effettuazione dell'autocompensazione territoriale in regionale, cui sopra si è già fatto cenno, devono evidenziarsi taluni particolari profili, per le ricadute sulla disciplina vigente in materia di pubblico impiego.

Al riguardo, si ribadisce, in conformità con quanto previsto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 29 del 1993, modificato dall'articolo 22, comma 1, del decreto legislativo n. 80 del 1998, che i datori di lavoro pubblici assolvono l'obbligo di assunzione dei soggetti disabili nonché di quelli di cui all'articolo 18, comma 2, della legge n. 68 mediante procedure selettive concorsuali e, per le qualifiche e i profili per cui è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, mediante l'avviamento a selezione ai sensi della normativa vigente. Conseguentemente, la possibilità di effettuare assunzioni con chiamata nominativa è limitata al caso in cui si stipuli una convenzione.

Per quanto concerne l'applicazione del termine entro cui inoltrare la richiesta di avviamento, fissato ordinariamente in sessanta giorni decorrenti dalla data in cui si è verificata la scopertura (art.9, comma 1), lo stesso deve opportunamente riferirsi alla comunicazione dell'avvenuta attivazione del procedimento di avviamento a selezione, alle condizioni previste dall'ordinamento in materia

di assunzioni nel pubblico impiego. Qualora il datore di lavoro pubblico intenda adempiere agli obblighi di assunzione mediante le convenzioni di cui all'articolo 11 della legge, il predetto termine dovrebbe decorrere dalla data della trasmissione al servizio competente di una proposta di convenzione.

Infine, come già si è fatto cenno, restano in vigore le procedure di assunzione di cui al D.P.R. 246 del 1997.

CONVENZIONI E ACCESSO AGLI INCENTIVI

La procedura di ammissione alle agevolazioni determinate dall'articolo 13 della legge n. 68, cui si accede attraverso la stipula delle convenzioni di cui all'articolo 11, sarà compiutamente definita nel regolamento che disciplina il funzionamento del Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili (già firmato dai Ministri concertanti e in attesa del visto e della registrazione della Corte dei Conti), i cui contenuti sono peraltro già noti in quanto, al pari degli altri provvedimenti) oggetto di discussione nelle sedi di concertazione.

Al fine di rendere più agevole il ricorso allo strumento convenzionale, cui la legge di riforma conferisce specifica e particolareggiata evidenza tra le varie forme di inserimento lavorativo dei disabili, questa Amministrazione intende provvedere, in tempi assai brevi, alla predisposizione di apposite convenzioni-quadro di livello nazionale, sulle quali si attiveranno momenti di confronto con le parti interessate, anche per quanto riguarda le convenzioni stipulate ai sensi dell'articolo 12 della legge, di seguito illustrate.

CONVENZIONI CON COOPERATIVE SOCIALI E DISABILI LIBERI PROFESSIONISTI

L'articolo 12 della legge n. 68 regola le convenzioni tra datore di lavoro, servizio per l'impiego e cooperative sociali o disabili liberi professionisti. L'istituto si configura come una atipica forma di distacco del lavoratore disabile, assunto a tempo indeterminato presso il datore di lavoro contestualmente alla stipula della convenzione ed assegnato ad attività svolte presso la cooperativa sociale o il professionista, cui il datore di lavoro stesso affida commesse di lavoro; a ciò fa riscontro l'accollo degli oneri retributivi, previdenziali e assistenziali (nonché, deve ritenersi, di quelli derivanti dall'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali) riferiti al disabile da parte della cooperativa sociale o del professionista, oneri, tuttavia, il cui ammontare complessivo deve essere coperto dall'importo della commessa.

Nel rinviare al regolamento di esecuzione per gli aspetti di dettaglio, si ritiene comunque utile richiamare l'attenzione sulla necessità di individuare, per comprensibili esigenze di tutela del disabile, i requisiti che offrono garanzia di serietà della cooperativa o del professionista disabile presso cui si effettua il distacco; potrebbe considerarsi utile, a tal fine, verificare l'iscrizione da almeno un anno nei rispettivi albi e, per le cooperative, che le stesse dimostrino di svolgere altre attività oltre a quelle oggetto della commessa.

La legge fissa in 24 mesi la durata massima della convenzione; ciò non sembrerebbe precludere, tuttavia, la possibilità di riproporre il medesimo strumento convenzionale per lo stesso disabile qualora, su conforme parere del Comitato tecnico (richiesto dal comma 1 del citato articolo 12), insediato presso le nuove Commissioni provinciali, si renda opportuno un prolungamento del percorso formativo del disabile impiegato.

Ad ulteriore garanzia del perseguimento dell'obiettivo dell'inserimento mirato, si ravvisa inoltre l'opportunità che il percorso formativo del disabile sia disegnato e svolto tenuto conto delle professionalità da questi già possedute e soprattutto in funzione delle mansioni che al medesimo saranno assegnate al momento del rientro presso il datore di lavoro che lo ha assunto. Per altro verso, sembra corretto rimettere alla convenzione la determinazione dei contenuti del rapporto di lavoro che rientrino nella disponibilità delle parti, secondo quanto previsto dal contratto collettivo applicabile.

Infine, risulta essenziale il coinvolgimento dell'INPS nella fase della stipula della convenzione (per la corretta determinazione degli oneri previdenziali afferenti al rapporto di lavoro).

DISPOSIZIONI TRANSITORIE RELATIVE ALLA VALIDITÀ DI CONVENZIONI E AUTORIZZAZIONI

Nella prima fase di funzionamento dei nuovi servizi per l'impiego a livello regionale e provinciale e per non concentrare, nell'immediato, sulle predette strutture, le pressanti incombenze derivanti dalla necessità di pervenire ad un adeguamento alla nuova disciplina della situazione di ciascun datore di lavoro di fronte agli obblighi di assunzione, si ritiene opportuno prevedere che le convenzioni e le autorizzazioni a forme di esenzione, totale o parziale, dagli obblighi occupazionali (esonero parziale, compensazione territoriale, sospensione temporanea) conservino, al momento, la loro validità, ferma restando, naturalmente, l'eventuale scadenza già fissata nei relativi provvedimenti. Non si tratta di semplice proroga (che si porrebbe in posizione di contrarietà rispetto agli obiettivi di rapida attuazione che si intende perseguire, in linea con la volontà del legislatore), bensì della necessità di dare spazio ad una fase di negoziazione, che abbia per oggetto la revisione dei contenuti delle convenzioni e delle autorizzazioni già concesse, per renderli più aderenti agli innovativi contenuti della riforma e per consentire un adeguamento al nuovo regime attraverso procedure snelle e semplificate.

DISPOSIZIONI PER IL COMPUTO DEI SOGGETTI GIÀ ASSUNTI IN BASE ALLA NORMATIVA PRECEDENTEMENTE IN VIGORE

L'articolo 18, comma 2, della legge di riforma costituisce uno dei nodi centrali cui dare compiuta definizione attraverso la normativa di esecuzione; si tratta infatti di determinare le modalità di computo nelle nuove quote d'obbligo dei lavoratori già assunti ai sensi della precedente disciplina sul collocamento obbligatorio. Nell'immediatezza dell'entrata in vigore della legge, per esigenze meramente pratiche e tenuto conto della necessità di consentire da subito l'operatività dell'impianto, si ritiene opportuno ammettere, seppure in via transitoria, il computo di tutti i soggetti già assunti in base alla previgente normativa, a copertura della complessiva aliquota d'obbligo, rinviando, per una più puntuale definizione della problematica, al regolamento di esecuzione.

DISPOSIZIONI TRANSITORIE GENERALI

Al fine di garantire il funzionamento del servizio di collocamento, tenuto conto che, in alcune regioni, i nuovi servizi gestori del collocamento e i connessi organi collegiali sono tuttora in fase di costituzione, si ritiene essenziale rappresentare la prioritaria esigenza di mantenere l'operatività, fino alla completa definizione dell'assetto organizzativo decentrato, delle esistenti strutture. In via temporanea, le stesse continueranno a svolgere le funzioni e i compiti che la normativa in materia di decentramento e la legge di riforma del collocamento obbligatorio attribuiscono agli istituti di servizi, con gli opportuni adeguamenti che la particolare situazione di eccezionalità renderà necessario adottare.

Per quanto riguarda tutti i procedimenti amministrativi, aperti presso gli uffici alla data di entrata in vigore della legge n. 68, si ritiene che essi debbano essere definiti secondo la normativa previgente qualora, relativamente ai medesimi, siano stati posti in essere atti formali, ancorché di natura istruttoria. Si precisa, altresì, che la mera ricezione di un atto, anteriormente al 18 gennaio 1999, determina la trattazione del relativo procedimento secondo la disciplina della legge n. 68 del 1999.

DECRETO LEGISLATIVO 23 FEBBRAIO 2000 N. 38 *“Disposizioni in materia di assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali”*

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Visti gli articoli 55, comma 1, e 57, lettera o), della legge 17 maggio 1999, n. 144;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 18 dicembre 1999;

Acquisto il parere delle competenti Commissioni parlamentari permanenti della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Viste le deliberazioni del Consiglio dei Ministri, adottate nelle riunioni dell'11 e del 22 febbraio 2000

Sulla proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, della sanità e delle politiche agricole e forestali;

EMANA

Il seguente decreto legislativo:

... *Omissis*

CAPO V

Interventi per il miglioramento delle misure di prevenzione

Articolo 23

(Programmi e progetti in materia di sicurezza e igiene del lavoro)

1. E' istituito, in via sperimentale, per il triennio 1999-2001, in seno alla contabilità generale dell'INAIL, apposita evidenza finalizzata, nel limite consentito dalla normativa comunitaria, ad interventi di sostegno di:
 - programmi di adeguamento delle strutture e dell'organizzazione alle normative di sicurezza e igiene del lavoro delle piccole e medie imprese e dei settori agricolo e artigianale, in attuazione del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni;
 - progetti per favorire l'applicazione degli articoli 21 e 22 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, anche tramite la produzione di strumenti e prodotti informatici, multimediali, grafico visivi e banche dati, da rendere disponibili per chiunque in forma gratuita o a costo di produzione.
Per il finanziamento degli interventi di cui al comma 1, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro del bilancio e della programmazione economica, sono determinate, in misura percentuale, sulla base delle risultanze del bilancio, le risorse economiche da conferire nei limiti di complessivi 600 miliardi di lire.
2. Nell'ambito dei poteri programmatori, l'INAIL determina:
 - i criteri di priorità per l'ammissione dei progetti, avendo particolare riguardo all'ambito lavorativo in cui risulta più accentuato il fenomeno infortunistico;
 - le modalità per la formulazione dei progetti;
 - i termini di presentazione dei progetti;
 - l'entità delle risorse da destinare annualmente alle finalità di cui al comma 1 con particolare riguardo ai programmi di adeguamento delle strutture e dell'organizzazione alla normativa in materia di sicurezza e di igiene sul lavoro.
3. La determinazione di cui al comma 3 è sottoposta all'approvazione del Ministro del lavoro e della previdenza sociale.
4. Il Consiglio di amministrazione dell'INAIL, sulla base dei principi e dei criteri definiti dalle norme regolamentari di cui al comma 3, provvede all'approvazione dei singoli progetti.

Articolo 24**(Progetti formativi e per l'abbattimento delle barriere architettoniche)**

1. Il Consiglio di indirizzo e vigilanza dell'INAIL definisce, in via sperimentale, per il triennio 1999-2001, d'intesa con le regioni, in raccordo con quanto stabilito in materia dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, indirizzi programmatici finalizzati alla promozione e al finanziamento dei progetti formativi di riqualificazione professionale degli invalidi del lavoro, nonché, in tutto o in parte, dei progetti per l'abbattimento delle barriere architettoniche nelle piccole e medie imprese e nelle imprese agricole e artigiane che sono tenute a mantenere in servizio o che assumono invalidi del lavoro, determinandone gli stanziamenti in relazione ai maggiori flussi finanziari derivanti dai piani di lotta all'evasione contributiva nel limite di 150 miliardi complessivi.
2. Sulla base degli indirizzi programmatici di cui al comma 1 il Consiglio di amministrazione dell'INAIL definisce i criteri e le modalità per l'approvazione dei singoli progetti in analogia a quanto previsto dall'articolo 23, comma 3.

... *Omissis*

CIRCOLARE N. 41/2000
Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

Prot. n. 353/SDGI/00 del 26/6/2000

AGLI ASSESSORI REG.LI E PROV.LI AL LAVORO
LORO SEDI

ALLE DIREZIONI PROV.LI DEL LAVORO
LORO SEDI

OGGETTO: Assunzioni obbligatorie. Ulteriori indicazioni per l'applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68. Integrazione delle circolari n. 4/2000 e 36/2000.

Il presente atto completa ed integra gli orientamenti ed i principi fissati con la precedente circolare n. 4 del 17 gennaio 2000, che si conferma e alla quale si rinvia, così come si ribadisce la validità delle precedenti circolari applicative in materia: circolari n.77 del 24.11.1999 (iniziali indicazioni per l'attuazione della legge n. 68), n. 17 del 24.3.2000 (regime sanzionatorio) e n. 36 del 6.6.2000 (richiesta di avviamento e compensazione territoriale). L'intervento attuale intende offrire soluzione alle numerose problematiche emerse in esito alla prima fase di pratica applicazione della legge n. 68 del 1999. Preliminarmente, si precisa che la predetta disciplina trova applicazione nei confronti dei datori di lavoro privati, ai quali sono pienamente equiparati gli enti pubblici economici, e dei datori di lavoro pubblici; le disposizioni della legge che si rivolgono genericamente ai datori di lavoro, sono destinate sia ai datori di lavoro privati che ai datori di lavoro pubblici.

DATORI DI LAVORO CHE OCCUPANO DA 15 A 35 DIPENDENTI

Ad integrazione di quanto stabilito con la circolare n.4/2000 sull'argomento, si precisa che i datori di lavoro i quali, per effetto di nuove assunzioni, raggiungono un livello di organico di non più di 15 dipendenti non sono tenuti all'assolvimento degli obblighi di cui alla legge n. 68/99 fino a quando non effettuano una successiva nuova assunzione dalla quale cominciano a decorrere i dodici mesi già previsti per le nuove assunzioni.

Tenuto conto che l'obbligo di assunzione del lavoratore disabile scatta dopo dodici mesi dalla effettuazione di una nuova assunzione e che la presentazione dei prospetti, che vale anche come richie-

sta di avviamento, non può che ricondursi temporalmente al momento in cui tale obbligo diviene attuale, si ravvisa la necessità che il datore di lavoro provveda a dare comunicazione al competente servizio dell'avvenuta nuova assunzione per consentire allo stesso una preventiva presa d'atto ai fini del monitoraggio della situazione di sussistenza dell'obbligo. Al riguardo, si torna a precisare che dal compiersi del termine dei dodici mesi dalla prima nuova assunzione, decorrono i sessanta giorni per la presentazione della richiesta di avviamento al lavoro del disabile.

Premesso che, come precisato nella circolare n.4/2000, non sono da considerarsi nuove assunzioni quelle effettuate per la sostituzione dei lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, si chiarisce che la sostituzione può avvenire anche per mansioni diverse da quelle svolte dal lavoratore sostituito; in tal caso, non si configura comunque un potenziamento effettivo delle attività. Inoltre, si ritiene di non dover considerare nuove assunzioni quelle dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro e di apprendistato, almeno fino al momento della loro trasformazione a tempo indeterminato; per quanto riguarda, invece, i contratti a termine, non saranno considerati nuove assunzioni quelli di durata inferiore o pari a nove mesi, in armonia con quanto previsto dall'articolo 4, comma 1, della legge n. 68, per i contratti a tempo determinato esclusi dalla base di computo.

Per quanto concerne le trasformazioni a tempo indeterminato, avvenute dopo l'entrata in vigore della legge n. 68, dei contratti a termine, di apprendistato, di formazione e lavoro e di reinserimento instaurati sotto il precedente regime normativo, si ritiene, per tale ragione, che esse non debbano essere classificate come nuove assunzioni; peraltro, essendo le stesse rilevanti ai fini dell'aggiornamento della base di computo, qualora le stesse trasformazioni non siano state segnalate nel prospetto informativo poiché intervenute successivamente, si avrà cura di menzionarle nel prospetto immediatamente successivo.

Infine, l'obbligo di assunzione del disabile viene meno nel caso in cui, in esito ad una nuova assunzione cui fanno seguito, repentinamente, le dimissioni del nuovo assunto o la cessazione dal servizio di altro dipendente, venga immediatamente ripristinato il precedente organico e non si dia luogo a sostituzione entro un congruo termine, che potrebbe individuarsi in 60 giorni dalle predette cessazioni, conformemente a quanto disposto dalla circolare n. 4 per gli inserimenti lavorativi che non sono considerati nuove assunzioni.

CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

Ai fini della determinazione del calcolo della quota di riserva (cioè della individuazione della base di computo) i contratti a tempo parziale si computano in proporzione all'orario svolto riferito alle ore lavorative ordinarie effettuate nell'azienda, con arrotondamento alla unità della frazione di orario superiore alla metà di quello normale. Pertanto, il calcolo aritmetico verrà effettuato sommando le ore di tutti i contratti part-time e rapportando la somma così ottenuta al totale delle ore prestate a tempo pieno, in base al contratto collettivo di lavoro della categoria, con il successivo arrotondamento ad unità delle frazioni superiori al 50%.

Per quanto riguarda, invece, 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 per cento dell'orario ordinario.

CERTIFICAZIONE OTTEMPERANZA (ART. 17)

La circolare n. 4/2000 dettava prime indicazioni per il periodo antecedente alla scadenza del 31 marzo, data entro la quale i datori di lavoro dovevano presentare i prospetti informativi, stabilendo, in quella circostanza, che la semplice presentazione del prospetto costituisse condizione sufficiente per ottenere la certificazione di ottemperanza, per non pregiudicare, nella fase di prima applicazione, i diritti dei datori di lavoro interessati alla partecipazione alle gare d'appalto. Superata tale scadenza, è ora necessario che gli uffici competenti effettuino con immediatezza le opportune verifiche sulle certificazioni a tale titolo rilasciate, ponendo in essere i conseguenti adempimenti previsti per l'avviamento, qualora si siano riscontrate scoperture.

Allo stato, la certificazione di cui all'art. 17 potrà essere rilasciata – su richiesta del datore di lavoro interessato – oltre che ovviamente in presenza di una totale copertura della aliquota d'obbligo, in tutti i casi in cui il datore di lavoro a fronte di ciascuna scoperta abbia individuato e sottoposto al servizio lo strumento che intende attivare per assolvere compiutamente l'obbligo (assunzione numerica o nominativa, proposta di convenzione, richiesta di autorizzazione all'esonero), fermo restando che la sussistenza di situazioni che giustificano la sospensione temporanea degli obblighi o lo spostamento territoriale su determinate sedi (compensazione) o la graduazione nel tempo delle assunzioni nel caso di trasformazione della natura giuridica da pubblica in privata (autorizzazione alla gradualità), costituiscono fattispecie che consentono ugualmente di ottenere la certificazione. Per quanto detto, non è possibile individuare un periodo di validità della certificazione, essendo lo stesso funzionale alla situazione concreta in cui versa il datore di lavoro richiedente.

Se è vero, infatti, che essa, in linea di principio, ha valenza per tutto il periodo in cui si mantiene costante la situazione di copertura ovvero per la durata delle circostanze che hanno determinato la sospensione o l'esenzione dagli obblighi, è anche vero che le menzionate condizioni sono suscettibili di mutamenti in funzione delle dinamiche aziendali nonché di cause esterne.

Pertanto è nell'interesse dello stesso datore di lavoro richiedere la certificazione ogni qual volta sia necessaria per la partecipazione a gare pubbliche, a prescindere dall'avvenuta presentazione dei prospetti negli ordinari termini di scadenza.

La certificazione dovrà quindi recare una data non anteriore a quella di pubblicazione del bando. Infine, deve precisarsi che se è senz'altro valida, anche per le gare di appalto in ambito provinciale la certificazione di ottemperanza rilasciata a livello nazionale, dovendosi riconoscere alle disposizioni dell'art. 17 della legge 68 una valenza generale, ciò significa che al datore di lavoro è richiesto l'assolvimento dell'obbligo complessivo nella misura di cui all'art. 3, anche se in talune sedi, per motivi legati alle esigenze organizzative aziendali, può risultare scoperto al momento dell'accertamento.

Si ribadisce, inoltre, la posizione già assunta da questa Amministrazione, precisando che i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti e che non hanno effettuato nuove assunzioni dopo il 18 gennaio 2000, se intendono partecipare a gare di appalto non sono tenuti a richiedere la certificazione agli uffici, poiché non soggetti agli obblighi derivanti dalla legge 68/99. A maggior ragione ciò vale per le imprese che occupano meno di 15 dipendenti.

Peraltro, per motivi di linearità dell'azione amministrativa e, ad ulteriore garanzia di trasparenza nei rapporti tra privati e pubblica amministrazione, si ritiene opportuno prevedere che i datori di lavoro in questione autocertifichino, mediante il legale rappresentante, la loro condizione di non assoggettabilità agli obblighi di assunzione obbligatoria, adempimento che si ritiene del tutto sufficiente, tenuto conto delle onerose assunzioni di responsabilità che da esso discendono.

AUTORIZZAZIONE ALL'ESONERO PARZIALE CONCESSO AI SENSI DELLA LEGGE 482/68

Come già chiarito con circolare n. 4/2000 le forme di esenzione totali o parziali dagli obblighi di assunzione, tra le quali gli esoneri, conservano al momento la loro validità per un periodo che sarà determinato nel regolamento di esecuzione, ferma restando l'eventuale scadenza già fissata. Tale misura trae motivo dall'opportunità di consentire in tale periodo una revisione dei contenuti dell'autorizzazione già concessa, al fine di renderla compatibile con i nuovi contenuti della riforma. Ciò premesso, continuando l'autorizzazione suddetta ad operare secondo il progresso sistema non è applicabile l'attuale regime di esonero e, conseguentemente, non può pretendersi il versamento del contributo esonerativo di cui all'art 5, comma 4, della legge n. 68.

INVALIDITÀ CONTRATTA DURANTE IL RAPPORTO DI LAVORO

Si ritiene che sia possibile il riconoscimento come disabile di un lavoratore invalido, non assunto dalle liste di collocamento obbligatorio, attraverso l'attivazione della procedura prevista dalla l.68/99 e dall'atto di indirizzo e coordinamento successivamente emanato (visita medica di accertamento ad istanza del lavoratore, da parte della Commissione sanitaria integrata di cui alla

l.104/91 e successiva redazione della scheda professionale da parte del Comitato tecnico per la verifica della compatibilità delle mansioni cui è adibito).

Occorre inoltre precisare che i lavoratori che si sono invalidati nel corso del rapporto di lavoro per infortunio sul lavoro o malattia professionale, ai quali la legge n. 68 riconosce il diritto alla conservazione del posto, devono aver acquisito una invalidità pari o superiore al 33%.

BASE DI COMPUTO

Nel ribadire quanto previsto nella circolare n. 4/2000 in materia di esclusioni dalla base di computo, si precisa tuttavia che sono parimenti esclusi dalla base di computo – ai fini della determinazione dell'organico sul quale individuare la fascia di appartenenza in relazione al successivo calcolo della quota d'obbligo da coprire – i soggetti assunti ai sensi delle normative in materia di assunzioni obbligatorie.

FONDO NAZIONALE DISABILI: termini di presentazione dei programmi per l'anno 2000

Ai fini di una più chiara interpretazione del combinato disposto dalle norme inserite nel decreto n. 91/2000, si precisa che il termine per la presentazione dei programmi diretti ad ottenere misure agevolative da parte dei datori di lavoro interessati è fissato al 30 giugno sia per l'anno in corso che per gli anni successivi, come disposto dall'art. 4, commi 1 e 2 del citato decreto. Oltre tale termine potranno comunque essere ammessi alle agevolazioni i programmi pervenuti tardivamente, qualora sussistano disponibilità di somme residue, a seguito della ripartizione degli accantonamenti del Fondo, che per l'anno 2000 è stata effettuata, come prescritto dal citato decreto, entro il 31 maggio. A decorrere dal 2001, la ripartizione stessa, che sarà determinata in funzione della entità e della qualità delle iniziative intraprese in ciascuna regione in favore dell'inserimento lavorativo dei disabili, avverrà entro il 1° marzo di ciascun anno.

COOPERATIVE SOCIALI

Appare opportuno fornire talune indicazioni sul regime cui sono assoggettabili le cooperative sociali in funzione degli adempimenti connessi agli obblighi della legge n. 68 del 1999. Ciò per la particolare connotazione di tali enti, che proprio sul versante delle politiche socio-lavorative di inserimento hanno affermato il proprio ruolo.

Per quanto attiene alla determinazione della base di computo, per le cooperative sociali disciplinate dalla legge n. 381 del 1991 trova applicazione la disciplina dell'articolo 3, comma 3, della legge n. 68, espressamente rivolta alle organizzazioni non lucrative di utilità sociale, categoria cui le cooperative sociali stesse appartengono, a norma della legge n. 460 del 1997. Per quanto riguarda, in particolare, le cooperative sociali di cui all'articolo 1, lettera b), della citata legge n. 381, si evidenzia che le stesse, pur svolgendo attività diverse da quelle di carattere socio-assistenziale, sono finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. Tra queste sono naturalmente ricompresi non solo lavoratori disabili, ma anche altre categorie in condizione di disagio sociale, in quanto tali non destinatari delle disposizioni della legge n. 68 del 1999 e dunque non esclusi, in linea di principio, dalla base di computo ai fini della determinazione della quota di riserva. Tuttavia, i predetti lavoratori sono assunti per il perseguimento delle finalità previste dalla cooperativa medesima, in quanto nella loro attività si sostanzia la natura stessa dell'ente; ciò posto, può correttamente argomentarsi che i lavoratori svantaggiati che prestano attività lavorativa nelle cooperative sociali di tipo b) non sono inseribili, per definizione, tra il personale impiegato nei servizi tecnico-esecutivi e amministrativi, che il citato articolo 3, comma 3, individua quale nucleo di riferimento ai fini della individuazione della base di computo.

A tale proposito, si precisa che il personale tecnico-esecutivo si intende distinto da quello che esercita funzioni amministrative e che pertanto i requisiti previsti dalla legge non devono sussistere in forma cumulativa. Per la valutazione delle attività lavorative da considerarsi tali, dovrà farsi esclusivo riferimento alle norme contrattuali e regolamentari applicabili.

Resta fermo che il personale disabile, in possesso del grado di disabilità minimo per l'accesso al collocamento obbligatorio, al suddetto titolo in servizio presso le cooperative sociali, ben può esse-

re dedotto a copertura della quota di riserva e, conseguentemente, non computato nell'organico, qualora si attivi per lo stesso la ordinaria procedura di accertamento della invalidità.

Analogamente, non sono inclusi nella base di computo i lavoratori svantaggiati che siano anche soci della cooperativa, in linea con quanto disposto nell'articolo 4, comma 1. Al riguardo, si evidenzia che il riferimento della citata disposizione deve intendersi esteso, stante la ratio legislativa e coerentemente con le finalità sottese al disposto normativo, a tutti i soci di cooperative di lavoro (anche ai soci che siano lavoratori dipendenti) e non solo a quelli delle cooperative di produzione e lavoro, in quanto iscritte nell'apposita sezione del registro prefettizio; sembra infatti indubitabile che il legislatore abbia utilizzato una terminologia atecnica, sostanzialmente volendo ricomprendere utilmente, nella base numerica di calcolo, unicamente i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, che effettivamente, nel caso delle cooperative, offrono la reale percezione dell'organico nel suo assetto stabilizzato, a prescindere dal dato formale dell'iscrizione in un'apposita sezione del menzionato registro prefettizio.

Merita inoltre uno specifico approfondimento un ulteriore aspetto, legato alla stipula delle convenzioni ai sensi dell'articolo 12 della legge n. 68, tra datore di lavoro, cooperativa sociale o disabile libero professionista e servizio per l'impiego, che è quello della individuazione del contratto collettivo di lavoro applicabile in tale modalità di impiego. Si ritiene che, in via di principio, debba applicarsi il contratto del datore di lavoro che assume il lavoratore disabile per distaccarlo presso la cooperativa, coerentemente con la disciplina legislativa che impone la contestualità tra stipula della convenzione e assunzione a tempo indeterminato del lavoratore disabile da parte del datore di lavoro stesso. È tuttavia evidente che, per quanto attiene al regime di orario, delle assenze e dei riposi, al potere direttivo e disciplinare, all'osservanza degli obblighi in materia di sicurezza sul lavoro e a tutte le altre componenti del rapporto di lavoro connesse alla pratica utilizzazione del lavoratore disabile, lo stesso sarà soggetto di diritti e di doveri nei confronti della cooperativa che temporaneamente lo utilizza.

Alla predetta direttiva relativa al contratto applicabile potrà derogarsi mediante esplicita previsione con apposita clausola inserita nella convenzione, controfirmata, oltre che dalle parti stipulanti, anche dal lavoratore disabile che deve manifestare espressamente il proprio assenso.

D.P.R. 10 OTTOBRE 2000 N. 333

“Regolamento di esecuzione della legge 12 marzo 1999, n. 68, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili”.

Articolo 1

(Soggetti iscritti negli elenchi)

1. 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.
2. In attesa di una disciplina organica del diritto al lavoro per tali categorie, possono essere iscritti negli elenchi di cui al comma 1 i soggetti di cui all'articolo 18, comma 2, della legge n. 68 del 1999, nonché quelli di cui alla legge 23 novembre 1998, n. 407, come modificata dalla legge 17 agosto 1999, n. 288, questi ultimi anche se non in possesso dello stato di disoccupazione. Per i coniugi e i figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di servizio, di guerra o di lavoro, nonché per i soggetti di cui alla citata legge n. 407 del 1998 e successive modificazioni ed integrazioni, l'iscrizione nei predetti elenchi è consentita esclusivamente in via sostitutiva dell'avente diritto a titolo principale. Tuttavia, il diritto all'iscrizione negli elenchi per le predette categorie sussiste qualora il dante causa sia stato cancellato dagli elenchi del collocamento obbligatorio senza essere mai stato avviato ad attività lavorativa, per causa al medesimo non imputabile.

3. Gli orfani e i figli dei soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro possono iscriversi negli elenchi del collocamento obbligatorio se minori di età al momento della morte del genitore dante causa o del riconoscimento allo stesso della prima 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. Agli effetti della iscrizione negli elenchi, si considerano minori i figli di età non superiore a 21 anni, se studenti di scuola media superiore, e a 26 anni, se studenti universitari.
4. Ferma restando la disciplina sostanziale in materia di assunzioni obbligatorie delle categorie di cui all'articolo 1 della legge n. 68 del 1999, a decorrere dalla data di entrata in vigore della predetta legge, le iscrizioni effettuate negli albi professionali, articolati a livello regionale, rispettivamente dei centralinisti telefonici non vedenti e dei terapisti della riabilitazione non vedenti, sono comunicate al Ministero del lavoro e della previdenza sociale - Direzione generale per l'impiego, entro 60 giorni dall'iscrizione, per l'aggiornamento dell'albo e l'espletamento dei compiti di certificazione. Per la categoria dei massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti, le relative iscrizioni all'Albo nazionale sono comunicate dal predetto Ministero ai servizi di collocamento di residenza dell'iscritto, entro lo stesso termine.

Articolo 2 **(Obbligo di riserva)**

1. Per i datori di lavoro pubblici e per i datori di lavoro privati, l'obbligo di assunzione ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 68 del 1999 si determina calcolando il personale complessivamente occupato. Nei casi di cui all'articolo 3, comma 4, e all'articolo 5, comma 2, della medesima legge n. 68 del 1999, il computo della quota di riserva si effettua dopo aver provveduto all'esclusione del personale per il quale i predetti obblighi di assunzione non sono operanti.
2. I datori di lavoro privati che, alla data di entrata in vigore della legge n. 68 del 1999, occupano da 15 a 35 dipendenti, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lettera c), della medesima legge, e che effettuano una nuova assunzione, aggiuntiva rispetto al numero dei dipendenti in servizio, sono tenuti ad assumere un lavoratore disabile entro i dodici mesi successivi a partire dalla data in cui si effettua la predetta assunzione. Qualora, entro il medesimo termine, il datore di lavoro effettui una seconda nuova assunzione, il datore di lavoro stesso è tenuto ad adempiere contestualmente all'obbligo di assunzione del lavoratore disabile. Per la richiesta di avviamento, si applica quanto previsto dal comma 4.
3. Non sono considerate nuove assunzioni quelle effettuate per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, per la durata dell'assenza, e quelle dei lavoratori che sono cessati dal servizio qualora siano sostituiti entro 60 giorni dalla predetta cessazione, nonché le assunzioni effettuate ai sensi della legge n. 68 del 1999.
4. Entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo, secondo quanto previsto dall'articolo 9, comma 1, della legge n. 68 del 1999, i datori di lavoro di cui al comma 2, sono tenuti all'invio del prospetto informativo che equivale alla richiesta di avviamento ai sensi dell'articolo 9, comma 3, della citata legge.
5. Il personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative, di cui all'articolo 3, comma 3, della legge n. 68 del 1999, è individuato in base alle norme contrattuali e regolamentari applicate dagli organismi di cui al citato comma 3.
6. Per gli enti e le associazioni di arte e cultura e per gli istituti scolastici religiosi, che operano senza scopo di lucro, soggetti agli obblighi di assunzione, la quota di riserva si calcola, suc-

cessivamente alla verifica di possibilità di collocamento mirato di cui all'articolo 2 della legge n. 68 del 1999, sul personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative, individuato secondo quanto previsto dal comma 5.

Articolo 3

(Modalità di computo della quota di riserva. Esclusioni)

1. Accanto ai lavoratori che non costituiscono base di computo per la determinazione della quota di riserva, sono parimenti esclusi, ai fini di cui all'articolo 4, comma 1, della citata legge n. 68 del 1999, i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, con contratto di apprendistato, con contratto di reinserimento, con contratto di lavoro temporaneo presso l'impresa utilizzatrice, e con contratto di lavoro a domicilio. Sono altresì esclusi dalla base di computo i lavoratori assunti per attività lavorativa da svolgersi esclusivamente all'estero, per la durata di tale attività, e i soggetti di cui all'articolo 18, comma 2, della legge n. 68 del 1999, nei limiti della percentuale ivi prevista.
2. I lavoratori divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni per infortunio o malattia, di cui all'articolo 4, comma 4, della legge n. 68 del 1999, e che abbiano subito una riduzione della capacità lavorativa in misura pari o superiore al sessanta per cento, sono esclusi dalla base di computo e sono computabili nella percentuale di riserva, a meno che l'inabilità non sia stata determinata da violazione, da parte del datore di lavoro pubblico o privato delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, accertato in sede giudiziale. Gli stessi lavoratori sono ascrivibili alla quota parte di assunzioni da effettuare con chiamata numerica.
3. Qualora non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o a mansioni inferiori, con la conservazione del trattamento più favorevole, i lavoratori di cui al comma 2 sono avviati presso altro datore di lavoro, con diritto di precedenza e senza inserimento nella graduatoria, e assegnati a mansioni compatibili con le residue capacità lavorative. L'accertamento della compatibilità delle mansioni è svolto dalle commissioni di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, sentito il comitato tecnico di cui all'articolo 6, comma 2, lettera b), della legge n. 68 del 1999, con le modalità ivi previste.
4. Quanto previsto dai commi 2 e 3 si applica anche ai lavoratori che si sono invalidati successivamente all'assunzione per infortunio sul lavoro o malattia professionale, di cui all'articolo 1, comma 7, della legge n. 68 del 1999. I predetti lavoratori sono esclusi dalla base di computo e sono computati nella percentuale d'obbligo, alle medesime condizioni di cui ai citati commi 2 e 3, qualora abbiano acquisito un grado di invalidità superiore al 33 per cento.
5. 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.
6. Agli effetti dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 68 del 1999, per i datori di lavoro pubblici o privati che svolgono attività di carattere stagionale, il periodo di nove mesi di durata del contratto a tempo determinato si calcola sulla base delle corrispondenti giornate lavorative effettivamente prestate nell'arco dell'anno solare, anche non continuative.
7. La disposizione di cui all'articolo 3, comma 3, della citata legge n. 68 del 1999, si applica anche agli Istituti Pubblici di Assistenza e Beneficenza (IPAB).

Articolo 4

(Sospensione degli obblighi)

1. Ai fini della fruizione dell'istituto della sospensione dagli obblighi di assunzione di cui all'articolo 3, comma 5, della citata legge n. 68 del 1999, il datore di lavoro privato presenta apposita comunicazione al competente servizio provinciale, corredata da documentazione idonea a dimostrare la sussistenza di una delle condizioni di cui al citato comma 5, allegando il relativo provvedimento amministrativo che riconosce tale condizione.
2. La sospensione opera per un periodo pari alla durata dei trattamenti di cui all'articolo 3, comma 5, della legge n. 68 del 1999, e cessa contestualmente al termine del trattamento che giustifica la sospensione stessa. Entro 60 giorni da tale data, il datore di lavoro di cui al comma 1 presenta la richiesta di avviamento dei lavoratori da assumere ai sensi dell'articolo 9, comma 1, della citata legge n. 68 del 1999.
3. In attesa dell'emanazione del provvedimento che ammette l'impresa ad uno dei trattamenti di cui all'articolo 3, comma 5, della legge n. 68 del 1999, il datore di lavoro interessato presenta domanda al servizio provinciale competente ai fini della concessione della sospensione temporanea degli obblighi. Il servizio, valutata la situazione dell'impresa, può concedere la sospensione con provvedimento di autorizzazione per un periodo non superiore a tre mesi, rinnovabile una sola volta.
4. La sospensione degli obblighi occupazionali riconosciuta ai sensi del presente articolo può riguardare anche i lavoratori di cui all'articolo 18, comma 2, della legge n. 68 del 1999.

Articolo 5

(Compensazioni territoriali)

1. I datori di lavoro privati presentano la domanda diretta ad ottenere l'autorizzazione alla compensazione territoriale, per unità produttive situate nella stessa regione, al competente servizio provinciale.
2. Il servizio di cui al comma 1 valuta l'ammissibilità della domanda di compensazione, che deve essere adeguatamente motivata, in relazione alla situazione organizzativa dell'azienda e al numero degli iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio in ciascun ambito provinciale ed emana il provvedimento entro 150 giorni dal ricevimento della domanda, attivando le opportune forme di raccordo con i servizi provinciali interessati secondo le modalità stabilite dalla normativa regionale. Il provvedimento che decide sulla domanda di compensazione è immediatamente trasmesso a tutti i servizi provinciali interessati. Trascorso il predetto termine senza che l'amministrazione abbia emanato il provvedimento o senza che abbia compiuto atti interruttivi del decorso del termine, la domanda si intende accolta.
3. La domanda di compensazione territoriale che interessa unità produttive situate in diverse regioni, adeguatamente motivata come previsto al comma 2, è presentata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale - Direzione generale per l'impiego, che, acquisite le necessarie informazioni dalle regioni sul numero degli iscritti al collocamento obbligatorio in ciascuna provincia e su altri profili ritenuti utili ai fini della decisione, emana il relativo provvedimento, sulla base dei criteri ed entro lo stesso termine di cui al comma 2. A tal fine, il datore di lavoro privato allega alla domanda copia dell'ultimo prospetto informativo, di cui all'articolo 9, comma 6, della citata legge n. 68 del 1999. Qualora le informazioni delle regioni non pervengano almeno 60 giorni prima della scadenza del termine di cui al comma 2, il Ministero emana comunque il provvedimento, fermo restando quanto disposto dal citato comma 2, ultimo periodo.

4. I datori di lavoro pubblici effettuano la compensazione, limitatamente alle sedi situate nello stesso ambito regionale e in via automatica.

Articolo 6

(Modalità di assunzioni obbligatorie)

1. La prescrizione di cui all'articolo 7, comma 1, lettere b) e c), opera per le assunzioni ancora da effettuare ai fini dell'adempimento dell'obbligo di cui all'articolo 3 della citata legge n. 68 del 1999, a meno che il numero di lavoratori computabili nelle quote di riserva e già in servizio non sia pari o superiore alla quota percentuale numerica di cui alle lettere b) e c) della citata disposizione. In tale caso, la quota residua di personale disabile da assumere potrà essere assorbita interamente tramite richiesta nominativa.
2. In aderenza a quanto previsto dal comma 1, per i datori di lavoro privati che occupano da 36 a 50 dipendenti e che abbiano già in servizio una unità lavorativa computabile nella quota di riserva, l'unità mancante é assunta con richiesta nominativa.
3. Ai fini della legge n. 68 del 1999, gli "enti promossi" di cui all'articolo 7, comma 1, lettera a), della citata legge sono quelli che recano nella denominazione la sigla del partito politico, dell'organizzazione sindacale o sociale che li promuove. In assenza di tale requisito, sono inclusi in tale categoria gli enti nel cui statuto i predetti organismi risultano tra i soci fondatori o tra i soggetti promotori.

Articolo 7

(Avviamento)

1. Ai fini dell'inoltro della richiesta di avviamento, i 60 giorni di cui all'articolo 9, comma 1, della citata legge n. 68 del 1999 decorrono dal giorno successivo a quello in cui insorge l'obbligo di assunzione.
2. Per i datori di lavoro pubblici, previa verifica circa la sussistenza delle condizioni di assunzione nel settore pubblico previste dall'ordinamento vigente in materia di lavoro pubblico, entro il termine di cui al comma 1 deve effettuarsi la richiesta di avviamento a selezione prevista dall'articolo 36, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come modificato dall'articolo 22, comma 1, del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80. Qualora il datore di lavoro pubblico intenda adempiere agli obblighi di assunzione mediante le convenzioni di cui all'articolo 11 della legge n. 68 del 1999, il predetto termine é riferito alla trasmissione al servizio competente di una proposta di convenzione.
3. Il termine di decorrenza per la richiesta di avviamento, di cui al comma 1, si applica anche alla fattispecie di cui all'articolo 10, comma 5, della legge n. 68 del 1999.
4. I datori di lavoro pubblici effettuano le assunzioni con chiamata nominativa dei soggetti disabili solo nell'ambito delle convenzioni, stipulate ai sensi dell'articolo 11, della legge n. 68 del 1999, ferma restando l'assunzione per chiamata diretta nominativa prevista dall'articolo 36, comma 2, del citato decreto legislativo n. 29 del 1993, per il coniuge superstite e per i figli del personale delle Forze dell'ordine, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e del personale della Polizia municipale, deceduto nell'espletamento del servizio, nonché delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata. Le convenzioni sono improntate a criteri di trasparenza delle procedure di selezione dei soggetti segnalati dai servizi competenti, tenendo conto delle necessità e dei programmi di inserimento mirato.
5. I datori di lavoro privati che intendono assumere disabili psichici con richiesta nominativa devono stipulare la convenzione di cui all'articolo 11 della legge n. 68 del 1999.

6. In caso di impossibilità di avviare i lavoratori con la qualifica richiesta in base al contratto collettivo applicabile, il servizio convoca immediatamente il datore di lavoro privato ai fini della individuazione di possibili soluzioni alternative di avviamento, valutando la disponibilità di lavoratori disabili con qualifiche simili rispetto a quella richiesta. In caso di esito negativo, il datore di lavoro medesimo stipula con il servizio un'apposita convenzione di inserimento lavorativo, con le modalità previste dagli articoli 11 e 12 della legge n. 68 del 1999 che preveda lo svolgimento di tirocinio con finalità formative per i soggetti a tal fine individuati.
7. Nei casi di cui al comma 6, qualora il datore di lavoro convocato, non si presenti senza motivazione e comunque entro trenta giorni dalla data di convocazione, o in ogni caso non sia possibile dar luogo alla stipula della convenzione, il servizio procede all'avviamento tenuto conto delle indicazioni contenute nelle schede professionali e delle altre informazioni contenute nel prospetto informativo annuale nonché nella attuale richiesta di avviamento.
8. Qualora, esperita la procedura di cui ai commi 5 e 6, non sia possibile, per causa non imputabile al datore di lavoro, effettuare l'avviamento, il medesimo datore di lavoro può presentare domanda di esonero parziale, ai sensi dell'articolo 5, comma 4, della legge n. 68 del 1999, e della successiva normativa di attuazione, ferma restando l'autonoma attivazione della disciplina che regola l'esonero parziale al di fuori dei casi previsti dal presente articolo.
9. In conformità con quanto previsto dall'articolo 36, commi 1 e 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come modificato dall'articolo 22, comma 1, del citato decreto legislativo n. 80 del 1998, i datori di lavoro pubblici assolvono l'obbligo di cui all'articolo 18, comma 2, della legge n. 68 del 1999 mediante procedure selettive concorsuali e, per le qualifiche e i profili per cui è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, mediante l'avviamento a selezione ai sensi della normativa vigente, ferma restando l'assunzione per chiamata diretta nominativa per le speciali categorie di cui al comma 4, come disciplinata dal citato articolo 36, comma 2, e dall'articolo 21 della legge 5 dicembre 1988, n. 521.

Articolo 8 **(Sistema sanzionatorio)**

1. L'attività ispettiva in materia di assunzioni obbligatorie e l'irrogazione delle sanzioni sono esercitate dalla direzione provinciale del lavoro territorialmente competente, anche su segnalazione del servizio preposto al collocamento.
2. I servizi per il collocamento, ai fini dell'accertamento e dell'eventuale irrogazione delle sanzioni, trasmettono gli atti al servizio ispettivo della direzione provinciale di cui al comma 1, attivando la procedura prevista dalla legge 24 novembre 1981, n. 689.
3. Le sanzioni di cui all'articolo 15, comma 1, della legge n. 68 del 1999 si applicano alle imprese private e agli enti pubblici economici. Tale disposizione non si applica ai datori di lavoro di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c) e comma 3, della citata legge n. 68 qualora non effettuino nuove assunzioni.
4. La sanzione di cui all'articolo 15, comma 4, della legge n. 68 del 1999, deve intendersi applicabile, in via transitoria, anche in caso di inadempienza rispetto agli obblighi di assunzione di cui all'articolo 18, comma 2, della citata legge.
5. La certificazione di ottemperanza prevista dall'articolo 17 della legge n. 68 del 1999 è rilasciata dal servizio nel cui territorio il datore di lavoro pubblico o privato ha la sede legale e deve contenere, qualora sussistano scoperture della quota di riserva, specifico riferimento alla presentazione del prospetto informativo di cui all'articolo 9, comma 6, della medesima legge

entro i termini fissati dal relativo decreto di attuazione, nonché l'avvenuto inoltro della richiesta di avviamento di cui al citato articolo 9, comma 1, se non coincidente con la trasmissione del prospetto, ovvero le iniziative in corso aventi ad oggetto interventi di collocamento mirato anche tramite la stipula di convenzioni previste dalla disciplina vigente in materia, fatta salva l'indicazione delle eventuali autorizzazioni, concesse o richieste, alle esenzioni dall'obbligo di assunzione, derivanti dall'applicazione dei relativi istituti previsti dalla legge.

Articolo 9 (Graduatorie)

1. Fino al momento della operatività della graduatoria di cui all'articolo 8 della citata legge n. 68 del 1999, rimangono valide le graduatorie di cui alla previgente disciplina in materia di collocamento obbligatorio senza la distinzione per categorie. I lavoratori già iscritti nelle liste del collocamento obbligatorio alla data di entrata in vigore del presente regolamento mantengono la posizione in graduatoria precedentemente acquisita. Le regioni definiscono termini e modalità per la costituzione della graduatoria unica degli aventi diritto al collocamento obbligatorio, di cui al citato articolo 8, comma 2.
2. Per i lavoratori già iscritti in base alla precedente disciplina in materia di collocamento obbligatorio, il comitato tecnico, di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6, comma 2, lettera b), della legge n. 68 del 1999, redige, anche per il tramite dei servizi competenti, la scheda professionale, di cui all'articolo 8, comma 1, della legge n. 68 del 1999, all'atto dell'avviamento, con gli elementi in suo possesso.
3. Ai fini della definizione da parte delle regioni, dell'attribuzione dei punteggi di valutazione degli elementi che concorrono alla formazione delle graduatorie, le regioni medesime, a norma di quanto previsto dall'articolo 8, comma 4, della legge n. 68 del 1999, tengono conto, prioritariamente, dei seguenti criteri generali:
 - a) anzianità di iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio;
 - b) condizione economica;
 - c) carico familiare;
 - d) difficoltà di locomozione nel territorio.
4. Le regioni, in base alle singole esigenze locali, possono individuare ulteriori criteri rispetto a quelli di cui al comma 1.
5. Per le assunzioni presso datori di lavoro pubblici, i criteri che concorrono alla formazione delle graduatorie sono quelli indicati nella tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 1997, n. 246. Le regioni possono individuare ulteriori elementi di valutazione, su proposta del comitato tecnico di cui al comma 2.

Articolo 10 (Convenzioni tra datori di lavoro privati, cooperative sociali o disabili liberi professionisti e servizio competente)

1. Ai sensi dell'articolo 12 della citata legge n. 68 del 1999, i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di cui all'articolo 3 della citata legge, nonché le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, ed i disabili liberi professionisti, interessati alla stipula delle convenzioni di cui al medesimo articolo 12, comunicano al servizio competente per il territorio per il quale si intende stipulare la convenzione la propria disponibilità ad avvalersi di tale strumento, fornendo altresì ogni utile informazione, appositamente documentata, atta a dimostrare la loro idoneità al raggiungimento degli scopi previsti dalla legge e il possesso dei requisiti di cui al comma 2.

2. Al momento della comunicazione di cui al comma 1, il disabile libero professionista deve essere iscritto al relativo albo professionale da almeno un anno. Alla medesima data, le cooperative sociali di cui al citato comma 1 devono essere iscritte all'albo regionale di cui all'articolo 9, comma 1, della citata legge n. 381 del 1991 da almeno un anno, e devono avere in corso di svolgimento altre attività oltre a quelle oggetto della commessa. Il datore di lavoro privato che stipula la convenzione è tenuto contestualmente ad assumere il lavoratore disabile a tempo indeterminato a copertura dell'aliquota d'obbligo di cui all'articolo 3 della legge n. 68 del 1999.
3. Le convenzioni di cui all'articolo 12 della legge n. 68 del 1999 hanno durata non superiore a 12 mesi, prorogabili di ulteriori 12 mesi da parte dei servizi competenti. Oltre tale termine, il datore di lavoro privato che ha assunto il disabile può stipulare con i medesimi soggetti ed anche per lo stesso lavoratore, in tal caso su conforme parere del comitato tecnico di cui all'articolo 6, comma 2, lettera b), della citata legge n. 68 del 1999, una nuova convenzione avente ad oggetto un percorso formativo adeguato alle ulteriori esigenze formative del disabile.
4. Ferma restando la titolarità del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato che assume il disabile, la cooperativa sociale e il disabile libero professionista ed il lavoratore disabile impiegato con la convenzione assumono reciprocamente tutti i diritti e gli obblighi, ivi compresi quelli di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, derivanti dal rapporto di lavoro in base alla disciplina normativa e al contratto collettivo applicabile. Gli esiti del percorso formativo personalizzato sono comunicati dalla cooperativa sociale o dal disabile libero professionista al predetto datore di lavoro privato, con le modalità individuate nella convenzione.
5. Nella convenzione sono altresì disciplinate le modalità della prestazione lavorativa svolta dal disabile che rientrano nella disponibilità delle parti, ai sensi di quanto previsto dal contratto collettivo applicabile. I contenuti e le finalità della formazione personalizzata per il disabile, che può svolgersi anche in attività diverse da quelle oggetto della commessa, devono essere orientate all'acquisizione, da parte del disabile, di professionalità equivalenti a quelle possedute nonché adeguate alle mansioni che il disabile stesso è chiamato a svolgere presso il datore di lavoro privato che lo ha assunto, al termine della convenzione.
6. L'eventuale recesso di uno dei soggetti contraenti prima della scadenza naturale della convenzione comporta la contestuale acquisizione della piena responsabilità del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato nei confronti del lavoratore disabile assunto e la contestuale immissione in servizio di quest'ultimo.
7. I servizi sottopongono lo schema di convenzione ai competenti uffici dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS). Le regioni possono stipulare apposite convenzioni-quadro con il predetto Istituto al fine di definire preventivamente termini e modalità di versamento dei predetti contributi da parte delle cooperative sociali e dei disabili liberi professionisti.
8. Il servizio che stipula la convenzione effettua verifiche periodiche sul corretto funzionamento della convenzione stessa.

Articolo 11

(Disposizioni transitorie relative al computo della quota di riserva)

1. I datori di lavoro pubblici e privati, ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di cui all'articolo 3 della citata legge n. 68 del 1999, possono computare i lavoratori disabili già occupati ai sensi

della legge sul collocamento obbligatorio nonché i lavoratori di cui all'articolo 18, comma 2, della citata legge, nei limiti della percentuale ivi prevista.

2. Fino all'entrata in vigore di una disciplina organica del diritto al lavoro dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2, della legge n. 68 del 1999, e comunque in via transitoria per un periodo di 24 mesi dalla data di entrata in vigore del presente regolamento, i datori di lavoro pubblici e privati computano nelle quote obbligatorie di riserva di cui alla citata legge tutti i lavoratori già occupati in base alla previgente normativa in materia di collocamento obbligatorio e mantenuti in servizio per effetto delle disposizioni di cui alla medesima legge n. 68 del 1999.

Articolo 12

(Invalidi del lavoro ed invalidi per servizio)

1. Per l'attuazione di quanto previsto dall'articolo 18, comma 3, della legge n. 68 del 1999, i corsi di formazione e riqualificazione professionale di cui all'articolo 4, comma 6, della citata legge, si intendono attivati con priorità nei confronti degli invalidi per lavoro e degli invalidi per servizio appartenenti alle forze di polizia, al personale militare e della protezione civile.
2. Ai fini della realizzazione del collocamento mirato, nel caso di attivazione di progetti di formazione e riqualificazione professionale di cui al comma 1, i soggetti di cui al presente articolo, limitatamente al periodo di tempo di ventiquattro mesi indicato nell'articolo 18, comma 3, della legge n. 68 del 1999, sono avviati al lavoro senza necessità di inserimento nella graduatoria di cui all'articolo 8, comma 2, della citata legge, secondo la posizione dagli stessi occupata nelle rispettive graduatorie di provenienza, tenuto conto della qualifica professionale posseduta e della professionalità acquisita in esito alla partecipazione al progetto di formazione o di riqualificazione professionale attivato.

Articolo 13

(Disposizioni transitorie relative alla validità delle convenzioni e delle autorizzazioni alla esenzione dagli obblighi)

1. Le convenzioni stipulate ai sensi degli articoli 17 e 25 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, nonché le autorizzazioni all'esenzione dagli obblighi di assunzione, concesse ai sensi della legge 2 aprile 1968, n. 482, e successive modificazioni e integrazioni, a titolo di esonero parziale, di compensazione territoriale e di sospensione temporanea, cessano la loro efficacia entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente regolamento, ferma restando la loro naturale scadenza, qualora precedente.
2. Entro la data di validità delle convenzioni e delle autorizzazioni, di cui al comma 1, il datore di lavoro privato che ne fruisce può inoltrare al servizio provinciale competente domanda diretta a ridefinire i contenuti della convenzione o del provvedimento di autorizzazione, secondo le linee e con le modalità fissate dalla citata legge n. 68 del 1999. Il servizio verifica la rispondenza dei nuovi contenuti della autorizzazione alle nuove finalità perseguite dalla vigente normativa in materia di inserimento mirato dei disabili, nonché la permanenza delle condizioni che giustificano, secondo quanto previsto dalle disposizioni della legge n. 68 del 1999 che regolano i menzionati istituti, il ricorso alle suddette autorizzazioni. Non è consentito il cumulo di convenzioni e autorizzazioni stipulate ai sensi di diverse normative.

Articolo 14

(Disposizioni finali)

1. Ai fini della stipula delle convenzioni di cui agli articoli 11 e 12, della citata legge n. 68 del 1999, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale promuove la definizione di linee pro-

grammatiche, previa consultazione delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, da adottare nell'ambito della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.

2. Per gli adempimenti di cui all'articolo 21 della legge n. 68 del 1999, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale effettua verifiche periodiche sullo stato di attuazione della citata legge e della normativa di attuazione.

REGOLAMENTO DI ATTUAZIONE DEL DECRETO LEGISLATIVO DEL 23 FEBBRAIO 2000, N. 38, ART. 24 *“Norme su progetti formativi e per l’abbattimento delle barriere architettoniche”*

(approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'INAIL nella seduta del 30 novembre 2000)

TITOLO I PRINCIPI GENERALI

Articolo 1 (Contenuto)

1. Il presente regolamento contiene norme finalizzate all'attuazione degli interventi formativi di riqualificazione professionale degli invalidi del lavoro, nonché di quelli relativi all'abbattimento delle barriere architettoniche previsti dall'art. 24 del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38, nel quadro e ad ulteriore specificazione di quanto previsto dalla legge 12 marzo 1999, n. 68.
2. In particolare esso determina:
 - la tipologia degli interventi;
 - i criteri di priorità per l'ammissione degli stessi;
 - le modalità per la loro formulazione ed esecuzione;
 - l'entità delle risorse da destinare.

Articolo 2 (Definizioni)

1. Ai fini del presente regolamento:
 - A. Per disabile si intende ogni persona che, nel quadro della legge 12 marzo 1999, n. 68, presenti i seguenti requisiti:
 - a) disabilità conseguente ad infortunio sul lavoro od a malattia professionale;
 - b) grado di invalidità superiore al 33 %;
 - c) disponibilità ed idoneità a svolgere attività lavorativa.
 - B. Per piccole e medie imprese si intendono, in linea con le previsioni del decreto del Ministero dell'industria, del commercio e dell'artigianato 18 settembre 1997, quelle che:
 - a) impieghino meno di 250 dipendenti;
 - b) abbiano un fatturato annuo non superiore a 40 milioni di euro, oppure un totale di bilancio annuo non superiore a 27 milioni di euro;
 - c) siano in possesso del requisito dell'indipendenza;
 - d) siano in situazione di regolarità contributiva.
 - C. Per agenzie di formazione si intendono quegli enti od organismi che:

- a) siano in possesso di specifica e documentabile esperienza maturata in particolare nei settori della formazione dei disabili e del loro avviamento al lavoro;
 - b) siano provviste di idonee professionalità tecniche e socio-sanitarie;
 - c) siano in grado di svolgere l'attività di tutoraggio in azienda e di accompagnamento successivo all'inserimento;
 - d) siano eventualmente in possesso della certificazione ISO;
 - e) offrano garanzia di fattiva collaborazione con l'équipe multidisciplinare INAIL;
 - f) siano disposte a garantire la residenzialità dei corsi, ove necessaria, anche a mezzo di convenzioni con strutture di tipo alberghiero in grado di ospitare persone disabili;
 - g) siano in regola con il versamento di premi e contributi previdenziali.
- D. Per incubatore di impresa si intende un sistema comprensivo di organizzazione e strutture fisiche, mirato ad agevolare lo sviluppo ed il consolidamento di attività imprenditoriali - preferibilmente a carattere innovativo e di piccole dimensioni -, intraprese da una pluralità di soggetti, dei quali almeno i 4/5 disabili, per il tempo necessario all'acquisizione delle capacità e delle dimensioni sufficienti ad affrontare il mercato senza protezione.
- E. Per barriere architettoniche si intendono, anche in coerenza con quanto previsto dal decreto del Ministero dei lavori pubblici 14 giugno 1989, n. 236, art. 2:
- a) gli ostacoli fisici che sono fonte di disagio per la mobilità orizzontale e/o verticale, all'interno degli ambienti di lavoro e di ambienti comuni;
 - b) gli ostacoli che limitano od impediscono la comoda e sicura utilizzazione di parti, attrezzature o componenti da parte di soggetti disabili;
 - c) la mancanza di accorgimenti e segnalazioni che permettono l'orientamento e la riconoscibilità dei luoghi e delle fonti di pericolo;
 - d) ogni vincolo di natura culturale o conoscitiva si frapponga al pieno svolgimento della personalità del disabile ed in particolare al suo reinserimento lavorativo.

Articolo 3 **(Tipologia degli interventi)**

1. Gli interventi riguardano:
 - a) progetti formativi di riqualificazione professionale degli invalidi del lavoro;
 - b) progetti di unità di "incubazione" per nuove attività imprenditoriali, artigianali, agricole o di servizi gestite, sia pur in forma non esclusiva, da lavoratori disabili, anche sotto forma di cooperative sociali (società cooperative costituite ai sensi della legge n. 381 dell'8 novembre 1991);
 - c) progetti per l'abbattimento delle barriere architettoniche nelle piccole e medie imprese e nelle imprese agricole e artigiane che sono tenute a mantenere in servizio o che assumono invalidi del lavoro;
 - d) progetti sperimentali non rientranti nelle categorie di cui alle lettere precedenti.

Articolo 4 **(Finalità degli interventi)**

1. Attraverso le modalità che saranno specificate nel Titolo II del presente Regolamento, gli interventi di cui all'art. 3 hanno, fra l'altro, l'obiettivo di:
 - favorire il reinserimento del lavoratore invalido nell'azienda di provenienza, preferibilmente nelle mansioni già svolte in precedenza, od in altre compatibili con le sue accertate abilità residue;
 - favorirne il reingresso, ove ne sia uscito;
 - agevolarne l'ingresso in altra azienda, ove non sia possibile il reingresso;
 - sviluppare nuova occupazione e nuova imprenditorialità;
 - orientare comunque il mondo del lavoro verso l'impiego delle persone disabili.

Articolo 5
(Risorse finanziarie)

1. Le risorse finanziarie da destinare ai progetti di cui all'art. 3 sono determinate nella misura complessiva di 150 miliardi di lire per il triennio 1999-2001.
2. La quota di competenza di ciascun esercizio è così ripartita:
 - per gli interventi di cui all'art. 3, lett. a), 15 miliardi;
 - per gli interventi di cui all'art. 3, lett. b), 10 miliardi;
 - per gli interventi di cui all'art. 3, lett. c), 20 miliardi;
 - per gli interventi di cui all'art. 3, lett. d), 5 miliardi.
3. La ripartizione fra le Direzioni Regionali delle risorse di cui ai commi precedenti viene effettuata sulla base del numero dei disabili - così come individuati dall'art. 2, comma 1, lett. A - residenti sul rispettivo territorio, ad opera della Direzione Centrale Riabilitazione e Protesi. In applicazione del medesimo criterio, ciascuna Direzione Regionale procederà a ripartire fra le Unità territoriali di competenza.
4. La Direzione Centrale di cui al precedente comma ha la facoltà di distrarre in tutto o in parte i fondi, già assegnati ad una Direzione Regionale, che resteranno presumibilmente inutilizzati alla fine dell'esercizio finanziario, in favore di altra Direzione Regionale, su presentazione di apposita richiesta motivata da parte di quest'ultima e sentita la struttura cedente. Alle medesime condizioni e con le stesse modalità, la Direzione Regionale può procedere in senso analogo nei confronti delle Unità territoriali rientranti nell'area di sua competenza.
5. La stessa Direzione Centrale Riabilitazione e Protesi può, inoltre, apporre variazioni alla ripartizione delle risorse finanziarie di cui al comma 2, in presenza di circostanze che dovranno essere opportunamente illustrate in apposita relazione al Consiglio di Amministrazione.

Articolo 6

(Ruolo del Centro Protesi di Vigorso di Budrio e del Centro di Riabilitazione Motoria di Volterra)

1. Fermo restando quanto previsto dal Titolo II del presente Regolamento, il Centro Protesi di Vigorso di Budrio ed il Centro di Riabilitazione Motoria di Volterra mettono a disposizione le migliori competenze - anche attraverso l'elaborazione di un "Modello operativo" che preveda l'utilizzo di professionalità e strumenti tecnologici innovativi - per gestire direttamente l'intero percorso organizzativo dei progetti in collaborazione con Enti, Associazioni ed Istituzioni che abbiano già maturato esperienze nel settore della disabilità.
2. A tal fine, nell'ambito delle risorse individuate dall'art. 5, comma 2, la Direzione Centrale Riabilitazione e Protesi assegna, per ciascun esercizio, 1,5 miliardi al Centro Protesi di Vigorso di Budrio e 500 milioni al Centro di Riabilitazione Motoria di Volterra.

TITOLO II
CARATTERI DEGLI INTERVENTI

Sezione I

PROGETTI FORMATIVI DI RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

Articolo 7

(Stima dei fabbisogni)

1. La Direzione Centrale Riabilitazione e Protesi procede ad una stima dei fabbisogni di riqualificazione allo scopo di determinare l'area dei potenziali destinatari dei progetti, in relazione al grado di invalidità ed all'età.

2. Gli strumenti a tal fine utilizzabili sono:
 - la banca dati dei disabili;
 - le informazioni disponibili da Regioni, sistemi informativi regionali per l'occupazione, agenzie regionali per l'occupazione, ASL, centri provinciali per l'impiego, servizi provinciali di collocamento, aziende di grandi dimensioni che già impiegano invalidi, organismi rappresentativi di parti sociali, consorzi di cooperative sociali, strutture di formazione professionale specializzate nel settore dei disabili, associazioni di volontariato ed assistenza, associazioni di invalidi.

Articolo 8

(Presenza in carico)

1. Le équipes multidisciplinari di primo e secondo livello operanti presso l'INAIL - nel quadro del globale processo di prevenzione, cura e riabilitazione - hanno il compito di:
 - prendere in carico il disabile infortunato o tecnopatato;
 - accertarne le abilità residue;
 - approntarne una scheda contenente le caratteristiche fondamentali;
 - orientare il disabile, sulla base delle valutazioni acquisite, verso i corsi di formazione maggiormente idonei rispetto alle capacità residue accertate;
 - monitorare lo sviluppo dei progetti individuali di reinserimento lavorativo;
 - implementare costantemente la banca dati disabili con le informazioni acquisite.

Articolo 9

(Rapporti con gli enti territoriali)

1. L'INAIL, nel quadro delle sinergie attivate con le Regioni, si impegna a svolgere, attraverso apposita convenzione da stipulare con le Regioni e gli enti locali, un ruolo di "facilitatore" nel processo di collocamento del disabile ai sensi della legge 68/1999, ferma restando la competenza specifica dei menzionati enti nella materia.

Articolo 10

(Criteri per l'ammissione al finanziamento)

1. Ai fini dell'ammissione al finanziamento, i progetti di cui alla presente sezione debbono integrare i seguenti requisiti oggettivi:
 - corrispondenza fra le abilità residue accertate del disabile e quelle richieste dal tipo di impiego cui tende il percorso formativo proposto;
 - complessiva coerenza della professionalità che il progetto intende creare con le effettive esigenze del mercato del lavoro locale;
 - affiancamento, alla creazione di professionalità, di un percorso di sostegno psicologico del disabile nella fase propriamente riqualificativa ed in quella successiva al reinserimento;
 - accessibilità dei locali e delle attrezzature necessarie per lo svolgimento del corso.
2. La presenza dei requisiti oggettivi di cui al comma precedente dovrà essere documentata in apposita relazione della struttura territoriale competente da allegare alla comunicazione di cui al seguente art. 11, comma 2.

Articolo 11

(Modalità di attivazione delle iniziative)

1. L'Unità territoriale, nell'ambito del budget finanziario di competenza assegnatole ai sensi del precedente art. 5, si attiva - attraverso risorse interne, collaborazioni con uffici decentrati del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, ovvero per il tramite di consulenze esterne fornite di comprovata qualificazione - allo scopo di:
 - operare una ricognizione dei profili professionali - nei settori industriale, artigianale, agri-

- colo o di produzione di beni e servizi - in grado di offrire le maggiori opportunità di occupazione a livello territoriale;
- individuare le agenzie di formazione professionale fornite dei requisiti soggettivi di cui al precedente art. 2, comma 1, lett. C, operanti sul territorio;
 - attingere alle schede redatte secondo le modalità di cui al precedente art. 8, al fine di selezionare il soggetto le cui caratteristiche psico-fisiche corrispondano alle rilevate esigenze del mercato del lavoro, oltre che alla specifica tipologia di corso di riqualificazione proposto.
2. Le iniziative di cui al comma precedente formano oggetto di apposita comunicazione da inoltrare alla Direzione Regionale competente, la quale provvederà a sottoporle, tramite la Direzione Centrale Riabilitazione e Protesi che esprimerà su di esse un parere, al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione.

Articolo 12
(Criteri di priorità)

1. Qualora contestualmente vengano proposte od individuate dalla struttura territoriale iniziative per un importo complessivamente superiore alle risorse destinate alla struttura medesima per i progetti di cui alla presente sezione, si utilizzeranno i seguenti criteri di priorità:
- anzianità del disabile nell'iscrizione nelle liste di collocamento;
 - grado di disabilità superiore al 66%;
 - numero di familiari a carico;
 - numero di familiari disabili a carico;
 - reddito del disabile;
 - collegamento e/o integrazione della proposta con progetti di cui all'art. 3, lett. c).
2. La graduatoria verrà redatta attribuendo a ciascuno dei criteri individuati nel precedente comma un punteggio, secondo la tabella di cui all'allegato 1.

Articolo 13
(Modalità di finanziamento)

1. L'Unità territoriale competente eroga, secondo le modalità ordinariamente applicate al riguardo, l'importo corrispondente al costo del progetto di reinserimento individuale del disabile, maggiorato delle eventuali spese di residenzialità, nei limiti delle rispettive disponibilità dell'esercizio di riferimento.

Sezione II
INCUBATORI DI IMPRESA

Articolo 14
(Criteri per l'ammissione al finanziamento)

1. Ai fini dell'ammissione al finanziamento, i progetti di cui alla presente sezione debbono integrare i seguenti requisiti oggettivi:
- complessiva rispondenza dell'imprenditorialità che l'incubatore intende avviare alle effettive esigenze locali del mercato industriale, artigianale, agricolo o dei servizi;
 - temporaneità dell'affiancamento richiesto (non oltre 1 anno per attività legate ad internet, non oltre 3 anni per attività tradizionali).
2. La presenza dei requisiti oggettivi di cui al comma precedente dovrà essere documentata in apposita relazione della struttura territoriale competente, da allegare alla comunicazione di cui al seguente art. 15, comma 2.

Articolo 15

(Modalità di attivazione dell'incubatore)

1. L'Unità territoriale, nell'ambito del budget finanziario di competenza assegnatole ai sensi del precedente art. 5, si attiva, attraverso risorse interne ovvero con il ricorso a consulenze esterne fornite di comprovata qualificazione, allo scopo di:
 - operare una ricognizione delle aree imprenditoriali - siano esse di natura industriale, artigianale, agricola o di servizi - in grado di offrire le maggiori opportunità di occupazione a livello territoriale;
 - individuare i servizi e le infrastrutture necessari per l'avvio di un'imprenditorialità nei settori di cui al punto precedente;
 - attingere alle schede redatte secondo le modalità precisate dall'art. 7, al fine di individuare i soggetti, le cui caratteristiche psico-fisiche corrispondano alle rilevate esigenze del mercato dell'imprenditoria.
2. Le iniziative di cui al comma precedente formano oggetto di apposita comunicazione da inoltrare alla Direzione Regionale competente, la quale provvederà a sottoporle, tramite la Direzione Centrale Riabilitazione e Protesi che esprimerà su di esse un parere, al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione.

Articolo 16

(Criteri di priorità)

1. Qualora contestualmente vengano proposte od individuate dalla struttura territoriale iniziative per un importo complessivamente superiore alle risorse destinate alla struttura medesima per i progetti di cui alla presente sezione, verrà data priorità all'incubatore che presenti un più favorevole rapporto fra costi e numero di disabili coinvolti.

Articolo 17

(Modalità di finanziamento)

1. L'Unità territoriale competente, redatto un budget previsionale e salva successiva produzione di fatture, eroga, nei limiti già esplicitati dall'art. 13, l'importo corrispondente al costo dei servizi e delle infrastrutture necessari allo svolgimento dell'attività imprenditoriale (servizi di know-how, di segreteria, di consulenza amministrativa, contabile e finanziaria, di ricerca di mercato, ecc.), per il periodo di tempo previsto dall'art. 14.

Sezione III

PROGETTI PER L'ABBATTIMENTO DELLE BARRIERE ARCHITETTONICHE

Articolo 18

(Criteri per l'ammissione al finanziamento)

1. Ai fini dell'ammissione al finanziamento, i progetti di cui alla presente sezione debbono avere ad oggetto la rimozione delle barriere di cui all'art. 2, comma 1, lett. E, a), b) e c), attraverso iniziative volte a:
 - garantire l'accessibilità di ambienti di lavoro e di ambienti comuni (quali mense, bar, servizi igienici, ecc.), con speciale riguardo ai casi di emergenza o di calamità;
 - realizzare la piena fruibilità di attrezzature o componenti, attraverso, ad esempio, lettori di badge per i non vedenti, postazioni di lavoro accessibili ad utenti tetraplegici, ecc.;
 - introdurre segnali di allarme per ipovedenti, non vedenti e sordi, sistemi di diramazione delle informazioni accessibili a più categorie di utenti, ecc..

2. Sono oggetto di finanziamento anche progetti mirati alla formazione dei datori di lavoro in tema di abbattimento delle barriere, in coerenza con quanto previsto dall'art. 2, lett. E,d).

Articolo 19

(Modalità di presentazione delle domande)

1. Le domande di finanziamento avanzate dalle piccole e medie imprese, nonché dalle imprese agricole ed artigiane che sono tenute a mantenere in servizio o che assumono invalidi del lavoro, dovranno pervenire, opportunamente corredate dalla documentazione indicata dal successivo art. 21, all'Unità territoriale di competenza che ne curerà l'istruttoria.
2. La Direzione Regionale competente provvederà a sottoporle, tramite la Direzione Centrale Riabilitazione e Protesi che esprimerà su di esse un parere, al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione.

Articolo 20

(Criteri di priorità)

1. Qualora vengano contestualmente presentate domande di finanziamento per un importo complessivamente superiore alle risorse destinate alla struttura territoriale per i progetti di cui alla presente sezione, si riconosce priorità a quelli che presentino le seguenti caratteristiche:
 - progetti che riguardino aziende dove sono già presenti soggetti disabili, in numero inferiore, uguale o superiore al limite minimo previsto dalla legge 68/1999;
 - progetti che riguardino aziende che occupano lavoratori con elevato grado di disabilità;
 - progetti che presentino forme di collegamento e/o di integrazione con progetti formativi di riqualificazione professionale degli invalidi del lavoro, di cui all'art. 2, lett. a);
 - progetti che prevedano forme di economie di scala, in quanto finalizzati anche all'erogazione di servizi a livello interaziendale e/o d'intesa con autonomie locali;
 - progetti di lungo periodo mirati non solo a rimuovere le barriere, ma anche ad impedire di innalzarne di nuove.
2. La graduatoria verrà redatta attribuendo a ciascuno dei criteri individuati nel precedente comma un punteggio, secondo la tabella di cui all'allegato 2.
3. In caso di ulteriore parità, verrà data preferenza al progetto che riguardi aziende che occupano da più tempo il maggior numero di disabili.

Articolo 21

(Modalità di finanziamento)

1. L'Unità territoriale competente eroga, in conto capitale, l'importo corrispondente fino al 50% del costo dei lavori da effettuare, dietro presentazione delle relative fatture. Sono ammesse al finanziamento anche le opere realizzate a partire dal 1° gennaio 1998, purché - ferma restando la relativa fatturazione - ne siano riscontrate, ad opera della Consulenza tecnica per l'edilizia territoriale, l'utilità e la rispondenza alle effettive esigenze.

Sezione IV

ALTRI PROGETTI

Articolo 22

(Progetti sperimentali)

1. Rientrano nella categoria dei progetti sperimentali tutte le iniziative che mirino al conseguimento di obiettivi omogenei a quelli di cui alle precedenti sezioni, ancorché attraverso modalità diverse (es., convenzioni con enti ed organismi, ecc.).

Articolo 23**(Modalità di presentazione dei progetti)**

1. L'Unità territoriale comunica l'avvio delle iniziative alla Direzione Regionale competente; quest'ultima, per il tramite della Direzione Centrale Riabilitazione e Protesi che esprimerà sul progetto un parere, sottopone lo stesso al Consiglio di Amministrazione, unitamente ad una relazione che ne illustri approfonditamente le caratteristiche, al fine di consentirne una compiuta valutazione.
2. La disciplina prevista dagli artt. 11, 15 e 19 si estende, ove possibile ed in coerenza con la specifica tipologia del progetto, anche alle iniziative di cui alla presente sezione.

Articolo 24**(Modalità di finanziamento)**

1. Le modalità di finanziamento sono quelle previste dal progetto medesimo.
2. Le iniziative disciplinate dalla presente sezione potranno essere oggetto di valutazione fino ad concorrenza delle risorse finanziarie assegnate, senza possibilità di applicare meccanismi di priorità.

TITOLO III**COORDINAMENTO E GESTIONE DEI PROGETTI****Articolo 25****(Coordinamento degli interventi a livello centrale)**

1. La Direzione Centrale Riabilitazione e Protesi svolge funzioni di orientamento dei progetti disciplinati dal presente Regolamento, attraverso la periodica emanazione di indirizzi volti ad individuare le aree del mercato del lavoro da privilegiare nel corso di ciascun esercizio .
2. Essa svolge altresì funzioni di coordinamento e monitoraggio delle iniziative intraprese nell'ambito delle Direzioni Regionali, le quali sono tenute a riferire semestralmente alla medesima sull'andamento dei progetti avviati.

Articolo 26**(Verifica sull'andamento dei progetti)**

1. Ferme restando le funzioni di monitoraggio rimesse dal precedente articolo alla Direzione Centrale Riabilitazione e Protesi, le Unità territoriali svolgono, a cadenza periodica, le verifiche intermedie e finali sulla complessiva gestione di ciascun progetto e sul conseguimento dei relativi obiettivi, attraverso apposita relazione da inoltrare alla Direzione Regionale competente.

**DIRETTIVA 2000/78/CE DEL CONSIGLIO DELL'UNIONE
EUROPEA DEL 27 NOVEMBRE 2000
PER LA PARITÀ DI TRATTAMENTO IN MATERIA
DI OCCUPAZIONE E DI CONDIZIONI DI LAVORO****IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,**

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 13,
vista la proposta della Commissione,
visto il parere del Parlamento europeo,

visto il parere del Comitato economico e sociale,
visto il parere del Comitato delle regioni,
considerando quanto segue:

- (1) Conformemente all'articolo 6 del trattato sull'Unione europea, l'Unione europea si fonda sui principi di libertà, democrazia, rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali e dello Stato di diritto, principi che sono comuni a tutti gli Stati membri e rispetta i diritti fondamentali quali sono garantiti dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali e quali risultano dalle tradizioni costituzionali comuni degli Stati membri, in quanto principi generali del diritto comunitario.
- (2) Il principio della parità di trattamento tra uomini e donne è ormai consolidato da un consistente corpus di norme comunitarie, in particolare dalla direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.
- (3) Nell'attuazione del principio della parità di trattamento, la Comunità deve mirare, conformemente all'articolo 3, paragrafo 2, del trattato CE, ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità tra uomini e donne, soprattutto in quanto le donne sono spesso vittime di numerose discriminazioni.
- (4) Il diritto di tutti all'uguaglianza dinanzi alla legge e alla protezione contro le discriminazioni costituisce un diritto universale riconosciuto dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, dalla convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, dai patti delle Nazioni Unite relativi rispettivamente ai diritti civili e politici e ai diritti economici, sociali e culturali e dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali di cui tutti gli Stati membri sono firmatari. La Convenzione n. 111 dell'Organizzazione internazionale del lavoro proibisce la discriminazione in materia di occupazione e condizioni di lavoro.
- (5) È importante rispettare tali diritti e tali libertà fondamentali. La presente direttiva lascia impregiudicata la libertà di associazione tra cui il diritto di ogni individuo di fondare sindacati insieme con altri e di aderirvi per la difesa dei propri interessi.
- (6) La carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori riconosce l'importanza di combattere qualsiasi forma di discriminazione, compresa la necessità di intraprendere azioni appropriate per l'integrazione sociale ed economica degli anziani e dei disabili.
- (7) Il trattato CE annovera tra i suoi obiettivi il coordinamento tra le politiche degli Stati membri in materia di occupazione. A tal fine nel trattato CE è stato incorporato un nuovo capitolo sull'occupazione volto a sviluppare una strategia coordinata europea a favore dell'occupazione, e in particolare a favore della promozione di una forza lavoro competente, qualificata e adattabile.
- (8) Gli orientamenti in materia di occupazione per il 2000, approvati dal Consiglio europeo a Helsinki il 10 e 11 dicembre 1999, ribadiscono la necessità di promuovere un mercato del lavoro che agevoli l'inserimento sociale formulando un insieme coerente di politiche volte a combattere la discriminazione nei confronti di gruppi quali i disabili. Esse rilevano la necessità di aiutare in particolar modo i lavoratori anziani, onde accrescere la loro partecipazione alla vita professionale.
- (9) L'occupazione e le condizioni di lavoro sono elementi chiave per garantire pari opportunità a tutti i cittadini e contribuiscono notevolmente alla piena partecipazione degli stessi alla vita economica, culturale e sociale e alla realizzazione personale.
- (10) Il 29 giugno 2000 il Consiglio ha adottato la direttiva 2000/43/CE(6) che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, la quale assicura una protezione contro tali discriminazioni nel settore dell'occupazione e delle condizioni di lavoro.
- (11) La discriminazione basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali può pregiudicare il conseguimento degli obiettivi del trattato CE, in particolare il rag-

- giungimento di un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, il miglioramento del tenore e della qualità della vita, la coesione economica e sociale, la solidarietà e la libera circolazione delle persone.
- (12) Qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali nei settori di cui alla presente direttiva dovrebbe essere pertanto proibita in tutta la Comunità. Tale divieto di discriminazione dovrebbe applicarsi anche nei confronti dei cittadini dei paesi terzi, ma non comprende le differenze di trattamento basate sulla nazionalità e lascia impregiudicate le disposizioni che disciplinano l'ammissione e il soggiorno dei cittadini dei paesi terzi e il loro accesso all'occupazione e alle condizioni di lavoro.
 - (13) La presente direttiva non si applica ai regimi di sicurezza sociale e di protezione sociale le cui prestazioni non sono assimilate ad una retribuzione, nell'accezione data a tale termine ai fini dell'applicazione dall'articolo 141 del trattato CE, e nemmeno ai pagamenti di qualsiasi genere, effettuati dallo Stato allo scopo di dare accesso al lavoro o di salvaguardare posti di lavoro.
 - (14) La presente direttiva lascia impregiudicate le disposizioni nazionali che stabiliscono l'età pensionabile.
 - (15) La valutazione dei fatti sulla base dei quali si può argomentare che sussiste discriminazione diretta o indiretta è una questione che spetta alle autorità giudiziarie nazionali o ad altre autorità competenti conformemente alle norme e alle prassi nazionali. Tali norme possono prevedere in particolare che la discriminazione indiretta sia stabilita con qualsiasi mezzo, compresa l'evidenza statistica.
 - (16) La messa a punto di misure per tener conto dei bisogni dei disabili sul luogo di lavoro ha un ruolo importante nel combattere la discriminazione basata sull'handicap.
 - (17) La presente direttiva non prescrive l'assunzione, la promozione o il mantenimento dell'occupazione né prevede la formazione di un individuo non competente, non capace o non disponibile ad effettuare le funzioni essenziali del lavoro in questione, fermo restando l'obbligo di prevedere una soluzione appropriata per i disabili.
 - (18) La presente direttiva non può avere l'effetto di costringere le forze armate nonché i servizi di polizia, penitenziari o di soccorso ad assumere o mantenere nel posto di lavoro persone che non possiedono i requisiti necessari per svolgere l'insieme delle funzioni che possono essere chiamate ad esercitare, in considerazione dell'obiettivo legittimo di salvaguardare il carattere operativo di siffatti servizi.
 - (19) Inoltre, per salvaguardare la capacità delle proprie forze armate, gli Stati membri possono decidere di escluderle in tutto o in parte dalle disposizioni della presente direttiva relative all'handicap o all'età. Gli Stati membri che operano tale scelta devono definire il campo d'applicazione della deroga in questione.
 - (20) È opportuno prevedere misure appropriate, ossia misure efficaci e pratiche destinate a sistemare il luogo di lavoro in funzione dell'handicap, ad esempio sistemando i locali o adattando le attrezzature, i ritmi di lavoro, la ripartizione dei compiti o fornendo mezzi di formazione o di inquadramento.
 - (21) Per determinare se le misure in questione danno luogo a oneri finanziari sproporzionati, è necessario tener conto in particolare dei costi finanziari o di altro tipo che esse comportano, delle dimensioni e delle risorse finanziarie dell'organizzazione o dell'impresa e della possibilità di ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni.
 - (22) La presente direttiva lascia impregiudicate le legislazioni nazionali in materia di stato civile e le prestazioni che ne derivano.
 - (23) In casi strettamente limitati una disparità di trattamento può essere giustificata quando una caratteristica collegata alla religione o alle convinzioni personali, a un handicap, all'età o alle tendenze sessuali costituisce un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, a condizione che la finalità sia legittima e il requisito sia proporzionato. Tali casi devono essere indicati nelle informazioni trasmesse dagli Stati membri alla Commissione.

- (24) L'Unione europea, nella dichiarazione n. 11 sullo status delle chiese e delle organizzazioni non confessionali allegata all'atto finale del trattato di Amsterdam, ha riconosciuto espressamente che rispetta e non pregiudica lo status previsto nelle legislazioni nazionali per le chiese e le associazioni o comunità religiose degli Stati membri e inoltre, che rispetta lo status delle organizzazioni filosofiche e non confessionali. In tale prospettiva, gli Stati membri possono mantenere o prevedere disposizioni specifiche sui requisiti professionali essenziali, legittimi e giustificati che possono essere imposti per svolgervi un'attività lavorativa.
- (25) Il divieto di discriminazione basata sull'età costituisce un elemento essenziale per il perseguimento degli obiettivi definiti negli orientamenti in materia di occupazione e la promozione della diversità nell'occupazione. Tuttavia in talune circostanze, delle disparità di trattamento in funzione dell'età possono essere giustificate e richiedono pertanto disposizioni specifiche che possono variare secondo la situazione degli Stati membri. È quindi essenziale distinguere tra le disparità di trattamento che sono giustificate, in particolare, da obiettivi legittimi di politica dell'occupazione, mercato del lavoro e formazione professionale, e le discriminazioni che devono essere vietate.
- (26) Il divieto di discriminazione non dovrebbe pregiudicare il mantenimento o l'adozione di misure volte a prevenire o compensare gli svantaggi incontrati da un gruppo di persone di religione o convinzioni personali determinate o avente determinati handicap, età o tendenze sessuali e tali misure possono autorizzare l'esistenza di organizzazioni di persone di religione o convinzioni personali determinate o aventi determinati handicap, età o tendenze sessuali se il loro principale obiettivo è la promozione di necessità specifiche delle persone stesse.
- (27) Nella sua raccomandazione 86/379/CEE del 24 luglio 1986 concernente l'occupazione dei disabili nella Comunità(7), il Consiglio ha definito un quadro orientativo in cui si elencano alcuni esempi di azioni positive intese a promuovere l'occupazione e la formazione di portatori di handicap, e nella sua risoluzione del 17 giugno 1999 relativa alle pari opportunità di lavoro per i disabili(8), ha affermato l'importanza di prestare un'attenzione particolare segnatamente all'assunzione e alla permanenza sul posto di lavoro del personale e alla formazione e all'apprendimento permanente dei disabili.
- (28) La presente direttiva fissa requisiti minimi, lasciando liberi gli Stati membri di introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli. L'attuazione della presente direttiva non può servire da giustificazione per un regresso rispetto alla situazione preesistente in ciascuno Stato membro.
- (29) Le vittime di discriminazione a causa della religione o delle convinzioni personali, di un handicap, dell'età o delle tendenze sessuali dovrebbero disporre di mezzi adeguati di protezione legale. Al fine di assicurare un livello più efficace di protezione, anche alle associazioni o alle persone giuridiche dovrebbe essere conferito il potere di avviare una procedura, secondo le modalità stabilite dagli Stati membri, per conto o a sostegno delle vittime, fatte salve norme procedurali nazionali relative alla rappresentanza e alla difesa in giustizia.
- (30) L'efficace attuazione del principio di parità richiede un'adeguata protezione giuridica in difesa delle vittime.
- (31) Le norme in materia di onere della prova devono essere adattate quando vi sia una presunzione di discriminazione e, nel caso in cui tale situazione si verifichi, l'effettiva applicazione del principio della parità di trattamento richiede che l'onere della prova sia posto a carico del convenuto. Non incombe tuttavia al convenuto provare la religione di appartenenza, le convinzioni personali, la presenza di un handicap, l'età o l'orientamento sessuale dell'attore.
- (32) Gli Stati membri non sono tenuti ad applicare le norme in materia di onere della prova ai procedimenti in cui spetta al giudice o ad altro organo competente indagare sui fatti. I procedimenti in questione sono pertanto quelli in cui l'attore non deve dimostrare i fatti, sui quali spetta al giudice o ad altro organo competente indagare.
- (33) Gli Stati membri dovrebbero promuovere il dialogo fra le parti sociali e, nel quadro delle prassi nazionali, con le organizzazioni non governative ai fini della lotta contro varie forme di discriminazione sul lavoro.

- (34) La necessità di promuovere la pace e la riconciliazione tra le principali comunità dell'Irlanda del Nord richiede l'inserimento di disposizioni specifiche nella presente direttiva.
- (35) Gli Stati membri devono prevedere sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive applicabili in caso di violazione degli obblighi risultanti dalla presente direttiva.
- (36) Gli Stati membri possono affidare alle parti sociali, dietro richiesta congiunta di queste, l'attuazione della presente direttiva, per quanto riguarda le disposizioni che rientrano in convenzioni collettive, a condizioni che adottino tutti i provvedimenti necessari che consentano loro di garantire, in qualsiasi momento, i risultati imposti dalla presente direttiva.
- (37) In base al principio di sussidiarietà enunciato all'articolo 5 del trattato CE l'obiettivo della presente direttiva, in particolare la realizzazione di una base omogenea all'interno della Comunità per quanto riguarda la parità in materia di occupazione e condizioni di lavoro, non può essere realizzato in misura sufficiente dagli Stati membri e può dunque, a causa delle dimensioni e dell'impatto dell'azione proposta, essere realizzato meglio a livello comunitario. Conformemente al principio di proporzionalità enunciato a tale articolo, la presente direttiva si limita a quanto è necessario per conseguire tale scopo,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

Capo I DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 (Obiettivo)

La presente direttiva mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento.

Articolo 2 (Nozione di discriminazione)

1. Ai fini della presente direttiva, per "principio della parità di trattamento" si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1.
2. Ai fini del paragrafo 1:
 - a) sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;
 - b) sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di un particolare handicap, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, rispetto ad altre persone, a meno che:
 - i) tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari; o che
 - ii) nel caso di persone portatrici di un particolare handicap, il datore di lavoro o qualsiasi persona o organizzazione a cui si applica la presente direttiva sia obbligato dalla legislazione nazionale ad adottare misure adeguate, conformemente ai principi di cui all'articolo 5, per ovviare agli svantaggi provocati da tale disposizione, tale criterio o tale prassi.

3. Le molestie sono da considerarsi, ai sensi del paragrafo 1, una discriminazione in caso di comportamento indesiderato adottato per uno dei motivi di cui all'articolo 1 avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. In questo contesto, il concetto di molestia può essere definito conformemente alle leggi e prassi nazionali degli Stati membri.
4. L'ordine di discriminare persone per uno dei motivi di cui all'articolo 1, è da considerarsi discriminazione ai sensi del paragrafo 1.
5. La presente direttiva lascia impregiudicate le misure previste dalla legislazione nazionale che, in una società democratica, sono necessarie alla sicurezza pubblica, alla tutela dell'ordine pubblico, alla prevenzione dei reati e alla tutela della salute e dei diritti e delle libertà altrui.

Articolo 3

(Campo d'applicazione)

1. Nei limiti dei poteri conferiti alla Comunità, la presente direttiva, si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene:
 - a) alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione indipendentemente dal ramo di attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale, nonché alla promozione;
 - b) all'accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali;
 - c) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione;
 - d) all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitino una particolare professione, nonché alle prestazioni erogate da tali organizzazioni.
2. La presente direttiva non riguarda le differenze di trattamento basate sulla nazionalità e non pregiudica le disposizioni e le condizioni relative all'ammissione e al soggiorno di cittadini di paesi terzi e di apolidi nel territorio degli Stati membri, né qualsiasi trattamento derivante dalla condizione giuridica dei cittadini dei paesi terzi o degli apolidi interessati.
3. La presente direttiva non si applica ai pagamenti di qualsiasi genere, effettuati dai regimi statali o da regimi assimilabili, ivi inclusi i regimi statali di sicurezza sociale o di protezione sociale.
4. Gli Stati membri possono prevedere che la presente direttiva, nella misura in cui attiene le discriminazioni fondate sull'handicap o sull'età, non si applichi alle forze armate.

Articolo 4

(Requisiti per lo svolgimento dell'attività lavorativa)

1. Fatto salvo l'articolo 2, paragrafi 1 e 2, gli Stati membri possono stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata a una qualunque dei motivi di cui all'articolo 1 non costituisca discriminazione laddove, per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato.
2. Gli Stati membri possono mantenere nella legislazione nazionale in vigore alla data d'adozione della presente direttiva o prevedere in una futura legislazione che riprenda prassi nazio-

nali vigenti alla data d'adozione della presente direttiva, disposizioni in virtù delle quali, nel caso di attività professionali di chiese o di altre organizzazioni pubbliche o private la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, una differenza di trattamento basata sulla religione o sulle convinzioni personali non costituisca discriminazione laddove, per la natura di tali attività, o per il contesto in cui vengono espletate, la religione o le convinzioni personali rappresentino un requisito essenziale, legittimo e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa, tenuto conto dell'etica dell'organizzazione. Tale differenza di trattamento si applica tenuto conto delle disposizioni e dei principi costituzionali degli Stati membri, nonché dei principi generali del diritto comunitario, e non può giustificare una discriminazione basata su altri motivi.

A condizione che le sue disposizioni siano d'altra parte rispettate, la presente direttiva non pregiudica pertanto il diritto delle chiese o delle altre organizzazioni pubbliche o private la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, e che agiscono in conformità delle disposizioni costituzionali e legislative nazionali, di esigere dalle persone che sono alle loro dipendenze un atteggiamento di buona fede e di lealtà nei confronti dell'etica dell'organizzazione.

Articolo 5

(Soluzioni ragionevoli per i disabili)

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.

Articolo 6

(Giustificazione delle disparità di trattamento collegate all'età)

1. Fatto salvo l'articolo 2, paragrafo 2, gli Stati membri possono prevedere che le disparità di trattamento in ragione dell'età non costituiscano discriminazione laddove esse siano oggettivamente e ragionevolmente giustificate, nell'ambito del diritto nazionale, da una finalità legittima, compresi giustificati obiettivi di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale, e i mezzi per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari.

Tali disparità di trattamento possono comprendere in particolare:

- a) la definizione di condizioni speciali di accesso all'occupazione e alla formazione professionale, di occupazione e di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e di retribuzione, per i giovani, i lavoratori anziani e i lavoratori con persone a carico, onde favorire l'inserimento professionale o assicurare la protezione degli stessi;
 - b) la fissazione di condizioni minime di età, di esperienza professionale o di anzianità di lavoro per l'accesso all'occupazione o a taluni vantaggi connessi all'occupazione;
 - c) la fissazione di un'età massima per l'assunzione basata sulle condizioni di formazione richieste per il lavoro in questione o la necessità di un ragionevole periodo di lavoro prima del pensionamento.
2. Fatto salvo l'articolo 2, paragrafo 2, gli Stati membri possono prevedere che la fissazione per i regimi professionali di sicurezza sociale di un'età per poter accedere o aver titolo alle prestazioni pensionistiche o all'invalidità, compresa la fissazione per tali regimi di età diverse per lavoratori o gruppi o categorie di lavoratori e l'utilizzazione, nell'ambito di detti regimi, di criteri di età nei calcoli attuariali non costituisca una discriminazione fondata sull'età purché ciò non dia luogo a discriminazioni fondate sul sesso.

Articolo 7**(Azione positiva e misure specifiche)**

1. Allo scopo di assicurare completa parità nella vita professionale, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure specifiche dirette a evitare o compensare svantaggi correlati a uno qualunque dei motivi di cui all'articolo 1.
2. Quanto ai disabili, il principio della parità di trattamento non pregiudica il diritto degli Stati membri di mantenere o adottare disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul posto di lavoro né alle misure intese a creare o mantenere disposizioni o strumenti al fine di salvaguardare o promuovere il loro inserimento nel mondo del lavoro.

Articolo 8**(Requisiti minimi)**

1. Gli Stati membri possono introdurre o mantenere, per quanto riguarda il principio della parità di trattamento, disposizioni più favorevoli di quelle previste nella presente direttiva.
2. L'attuazione della presente direttiva non può in alcun caso costituire motivo di riduzione del livello di protezione contro la discriminazione già predisposto dagli Stati membri nei settori di applicazione della presente direttiva.

Capo II**MEZZI DI RICORSO ED ESECUZIONE****Articolo 9****(Difesa dei diritti)**

1. Gli Stati membri provvedono affinché tutte le persone che si ritengono lese, in seguito alla mancata applicazione nei loro confronti del principio della parità di trattamento, possano accedere, anche dopo la cessazione del rapporto che si lamenta affetto da discriminazione, a procedure giurisdizionali e/o amministrative, comprese, ove lo ritengono opportuno, le procedure di conciliazione finalizzate al rispetto degli obblighi derivanti dalla presente direttiva.
2. Gli Stati membri riconoscono alle associazioni, organizzazioni e altre persone giuridiche che, conformemente ai criteri stabiliti dalle rispettive legislazioni nazionali, abbiano un interesse legittimo a garantire che le disposizioni della presente direttiva siano rispettate, il diritto di avviare, in via giurisdizionale o amministrativa, per conto o a sostegno della persona che si ritiene lesa e con il suo consenso, una procedura finalizzata all'esecuzione degli obblighi derivanti dalla presente direttiva.
3. I paragrafi 1 e 2 lasciano impregiudicate le norme nazionali relative ai termini per la proposta di azioni relative al principio della parità di trattamento.

Articolo 10**(Onere della prova)**

1. Gli Stati membri prendono le misure necessarie, conformemente ai loro sistemi giudiziari nazionali, per assicurare che, allorché persone che si ritengono lese dalla mancata applicazione nei loro riguardi del principio della parità di trattamento espongono, dinanzi a un tribunale o a un'altra autorità competente, fatti dai quali si può presumere che vi sia stata una discriminazione diretta o indiretta, incomba alla parte convenuta provare che non vi è stata violazione del principio della parità di trattamento.

2. Il paragrafo 1 si applica fatto salvo il diritto degli Stati membri di prevedere disposizioni in materia di prova più favorevoli alle parti attrici.
3. Il paragrafo 1 non si applica ai procedimenti penali.
4. I paragrafi 1, 2 e 3 si applicano altresì alle azioni legali promosse ai sensi dell'articolo 9, paragrafo 2.
5. Gli Stati membri non sono tenuti ad applicare il paragrafo 1 ai procedimenti in cui spetta al giudice o all'organo competente indagare sui fatti.

Articolo 11
(Protezione delle vittime)

Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici le disposizioni necessarie per proteggere i dipendenti dal licenziamento, o da altro trattamento sfavorevole da parte del datore di lavoro, quale reazione a un reclamo interno all'impresa o a un'azione legale volta a ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento.

Articolo 12
(Diffusione delle informazioni)

Gli Stati membri assicurano che le disposizioni adottate in virtù della presente direttiva, insieme alle pertinenti disposizioni già in vigore, siano portate all'attenzione delle persone interessate con qualsiasi mezzo appropriato, per esempio sui luoghi di lavoro, in tutto il loro territorio.

Articolo 13
(Dialogo sociale)

1. Gli Stati membri, in conformità delle rispettive tradizioni e prassi nazionali, prendono le misure adeguate per incoraggiare il dialogo tra le parti sociali al fine di promuovere il principio della parità di trattamento, tra l'altro attraverso il monitoraggio delle prassi nei luoghi di lavoro, contratti collettivi, codici di comportamento e ricerche o scambi di esperienze e di buone pratiche.
2. Gli Stati membri, nel rispetto delle rispettive tradizioni e prassi nazionali, incoraggiano le parti sociali, lasciando impregiudicata la loro autonomia, a concludere al livello appropriato, accordi che fissino regole antidiscriminatorie negli ambiti di cui all'articolo 3 che rientrano nella sfera della contrattazione collettiva. Tali accordi devono rispettare i requisiti minimi stabiliti dalla presente direttiva e dalle relative misure nazionali di attuazione.

Articolo 14
(Dialogo con le organizzazioni non governative)

Al fine di promuovere il principio della parità di trattamento gli Stati membri incoraggiano il dialogo con le competenti organizzazioni non governative che, conformemente alle rispettive legislazioni e prassi nazionali, hanno un interesse legittimo a contribuire alla lotta contro le discriminazioni fondate su uno dei motivi di cui all'articolo 1.

Capo III
DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Articolo 15
(Irlanda del Nord)

1. Per far fronte alla sottorappresentazione di una delle principali comunità religiose nei servizi di polizia dell'Irlanda del Nord, le disparità di trattamento in materia di assunzione in tali ser-

vizi, anche per quanto riguarda il personale ausiliario, non costituiscono una discriminazione, in quanto siffatte disparità sono espressamente autorizzate dalla legislazione nazionale.

2. Per mantenere un equilibrio nelle opportunità d'impiego per gli insegnanti nell'Irlanda del Nord e contribuire nel contempo al superamento delle divisioni storiche tra le principali comunità religiose presenti, le disposizioni della presente direttiva connesse alla religione e alle convinzioni personali non sono applicabili all'assunzione degli insegnanti nelle scuole dell'Irlanda del Nord, in quanto ciò è espressamente autorizzato dalla legislazione nazionale.

Capo IV DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 16 (Conformità)

Gli Stati membri prendono le misure necessarie per assicurare che:

- a) tutte le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative contrarie al principio della parità di trattamento siano abrogate;
- b) tutte le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti di lavoro o nei contratti collettivi, nei regolamenti interni delle aziende o nelle regole che disciplinano il lavoro autonomo e le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro siano o possano essere dichiarate nulle e prive di effetto oppure siano modificate.

Articolo 17 (Sanzioni)

Gli Stati membri determinano le sanzioni da irrogare in caso di violazione delle norme nazionali di attuazione della presente direttiva e prendono tutti i provvedimenti necessari per la loro applicazione. Le sanzioni, che possono prevedere un risarcimento dei danni, devono essere effettive, proporzionate e dissuasive. Gli Stati membri notificano le relative disposizioni alla Commissione entro il 2 dicembre 2003 e provvedono poi a notificare immediatamente le eventuali modificazioni successive.

Articolo 18 (Attuazione)

Gli Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro il 2 dicembre 2003 o possono affidare alle parti sociali, a loro richiesta congiunta, il compito di mettere in atto la presente direttiva per quanto riguarda le disposizioni che rientrano nella sfera dei contratti collettivi. In tal caso gli Stati membri si assicurano che, entro il 2 dicembre 2003, le parti sociali stabiliscano mediante accordo le necessarie disposizioni, fermo restando che gli Stati membri devono prendere le misure necessarie che permettano loro di garantire in qualsiasi momento i risultati imposti dalla direttiva. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

Per tener conto di condizioni particolari gli Stati membri possono disporre se necessario di tre anni supplementari, a partire dal 2 dicembre 2003 ovvero complessivamente di sei anni al massimo, per attuare le disposizioni relative alle discriminazioni basate sull'età o sull'handicap. In tal caso essi informano immediatamente la Commissione. Gli Stati membri che decidono di avvalersi di tale periodo supplementare presentano ogni anno una relazione alla Commissione sulle misure adottate per combattere le discriminazioni basate sull'età e sull'handicap e sui progressi realizzati in vista dell'attuazione della direttiva. La Commissione presenta ogni anno una relazione al Consiglio.

Quando gli Stati membri adottano tali disposizioni, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono decise dagli Stati membri.

Articolo 19
(Relazione)

1. Entro il 2 dicembre 2005 e successivamente ogni cinque anni, gli Stati membri trasmettono alla Commissione tutte le informazioni necessarie per consentirle di redigere una relazione destinata al Parlamento europeo e al Consiglio sull'applicazione della presente direttiva.
2. La relazione della Commissione tiene conto, ove opportuno, delle posizioni delle parti sociali e delle organizzazioni non governative competenti. Conformemente al principio dell'integrazione di genere, la relazione fornisce altresì una valutazione dell'impatto delle disposizioni adottate su donne e uomini. Alla luce delle informazioni ricevute, la relazione contiene all'occorrenza proposte volte a rivedere e aggiornare la presente direttiva.

Articolo 20
(Entrata in vigore)

La presente direttiva entra in vigore il giorno della pubblicazione nella Gazzetta ufficiale delle Comunità europee.

Articolo 21
(Destinatari)

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

**CARTA DEI DIRITTI FONDAMENTALI DELL'UNIONE
EUROPEA FIRMATA AL CONSIGLIO EUROPEO DI NIZZA
DEL 7 DICEMBRE 2000**

PREAMBOLO

I popoli europei nel creare tra loro un'unione sempre più stretta hanno deciso di condividere un futuro di pace fondato su valori comuni.

Consapevole del suo patrimonio spirituale e morale, l'Unione si fonda sui valori indivisibili e universali di dignità umana, di libertà, di uguaglianza e di solidarietà; l'Unione si basa sui principi di democrazia e dello stato di diritto. Essa pone la persona al centro della sua azione istituendo la cittadinanza dell'Unione e creando uno spazio di libertà, sicurezza e giustizia.

L'Unione contribuisce al mantenimento e allo sviluppo di questi valori comuni, nel rispetto della diversità delle culture e delle tradizioni dei popoli europei, dell'identità nazionale degli Stati membri e dell'ordinamento dei loro pubblici poteri a livello nazionale, regionale e locale; essa cerca di promuovere uno sviluppo equilibrato e sostenibile e assicura la libera circolazione delle persone, dei beni, dei servizi e dei capitali nonché la libertà di stabilimento.

A tal fine è necessario, rendendoli più visibili in una Carta, rafforzare la tutela dei diritti fondamentali alla luce dell'evoluzione della società, del progresso sociale e degli sviluppi scientifici e tecnologici.

La presente Carta riafferma, nel rispetto delle competenze e dei compiti della Comunità e dell'Unione e del principio di sussidiarietà, i diritti derivanti in particolare dalle tradizioni costituzionali e dagli obblighi internazionali comuni agli Stati membri, dal trattato sull'Unione europea e dai trattati comunitari, dalla convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, dalle carte sociali adottate dalla Comunità e dal Consiglio d'Europa, nonché i diritti riconosciuti dalla giurisprudenza della Corte di giustizia delle Comunità europee e da quella della Corte europea dei diritti dell'uomo.

Il godimento di questi diritti fa sorgere responsabilità e doveri nei confronti degli altri come pure della comunità umana e delle generazioni future.

Pertanto, l'Unione riconosce i diritti, le libertà ed i principi enunciati qui di seguito.

**Capo I
DIGNITÀ**

... Omissis

**Capo II
LIBERTÀ**

... Omissis

Articolo 15

(Libertà professionale e diritto di lavorare)

1. Ogni individuo ha il diritto di lavorare e di esercitare una professione liberamente scelta o accettata.
2. Ogni cittadino dell'Unione ha la libertà di cercare un lavoro, di lavorare, di stabilirsi o di prestare servizi in qualunque Stato membro.
3. I cittadini dei paesi terzi che sono autorizzati a lavorare nel territorio degli Stati membri hanno diritto a condizioni di lavoro equivalenti a quelle di cui godono i cittadini dell'Unione.

... Omissis

**Capo III
UGUAGLIANZA**

... Omissis

Articolo 21

(Non discriminazione)

1. È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali.
2. Nell'ambito d'applicazione del trattato che istituisce la Comunità europea e del trattato sull'Unione europea è vietata qualsiasi discriminazione fondata sulla cittadinanza, fatte salve le disposizioni particolari contenute nei trattati stessi.

... Omissis

Articolo 26

(Inserimento dei disabili)

1. L'Unione riconosce e rispetta il diritto dei disabili di beneficiare di misure intese a garantirne l'autonomia, l'inserimento sociale e professionale e la partecipazione alla vita della comunità.

**Capo IV
SOLIDARIETÀ**

... Omissis

Articolo 29

(Diritto di accesso ai servizi di collocamento)

1. Ogni individuo ha il diritto di accedere a un servizio di collocamento gratuito.

Articolo 30**(Tutela in caso di licenziamento ingiustificato)**

1. Ogni lavoratore ha il diritto alla tutela contro ogni licenziamento ingiustificato, conformemente al diritto comunitario e alle legislazioni e prassi nazionali.

Articolo 31**(Condizioni di lavoro giuste ed eque)**

1. Ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose.
2. Ogni lavoratore ha diritto a una limitazione della durata massima del lavoro e a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a ferie annuali retribuite.

... *Omissis*

Articolo 34**(Sicurezza sociale e assistenza sociale)**

1. L'Unione riconosce e rispetta il diritto di accesso alle prestazioni di sicurezza sociale e ai servizi sociali che assicurano protezione in casi quali la maternità, la malattia, gli infortuni sul lavoro, la dipendenza o la vecchiaia, oltre che in caso di perdita del posto di lavoro, secondo le modalità stabilite dal diritto comunitario e le legislazioni e prassi nazionali.
2. Ogni individuo che risieda o si sposti legalmente all'interno dell'Unione ha diritto alle prestazioni di sicurezza sociale e ai benefici sociali conformemente al diritto comunitario e alle legislazioni e prassi nazionali.
3. Al fine di lottare contro l'esclusione sociale e la povertà, l'Unione riconosce e rispetta il diritto all'assistenza sociale e all'assistenza abitativa volte a garantire un'esistenza dignitosa a tutti coloro che non dispongano di risorse sufficienti, secondo le modalità stabilite dal diritto comunitario e le legislazioni e prassi nazionali.

... *Omissis*

LEGGE 23 DICEMBRE 2000, N. 388

“Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato” (legge finanziaria 2001)

... *Omissis*

Capo XIII**INTERVENTI IN MATERIA PREVIDENZIALE E SOCIALE**

... *Omissis*

Articolo 80**(Disposizioni in materia di politiche sociali)**

... *Omissis*

3. A decorrere dall'anno 2002, ai lavoratori sordomuti di cui all'articolo 1 della legge 26 maggio 1970, n. 381, nonché agli invalidi per qualsiasi causa, ai quali è stata riconosciuta un'invalidità superiore al 74 per cento o ascritta alle prime quattro categorie della tabella A allegata al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del

Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, come sostituita dalla tabella A allegata al decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1981, n. 834, e successive modificazioni, e' riconosciuto, a loro richiesta, per ogni anno di servizio presso pubbliche amministrazioni o aziende private ovvero cooperative effettivamente svolto, il beneficio di due mesi di contribuzione figurativa utile ai soli fini del diritto alla pensione e dell'anzianita' contributiva, il beneficio e' riconosciuto fino al limite massimo di cinque anni di contribuzione figurativa.

... *Omissis*

CIRCOLARE N. 150/2001 **Roma, 7 maggio 2001**

Ministero del Tesoro

Oggetto: Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 13 gennaio 2000 recante: "Atto di indirizzo e coordinamento in materia di collocamento obbligatorio dei disabili, a norma dell'art. 1, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68".

Nella Gazzetta Ufficiale n. 43 del 22 febbraio 2000 è stato pubblicato il decreto indicato in oggetto, quale atto di indirizzo e coordinamento in materia di collocamento obbligatorio dei disabili, a norma dell'art. 1, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68, che promuove l'inserimento delle persone disabili nel mondo del lavoro in ragione delle accertate capacità residue dell'individuo, con possibilità di immediati controlli della compromissione funzionale dello stato psico-fisico e sensoriale in occasione dell'insorgenza di difficoltà che pongono in pregiudizio la prosecuzione dell'integrazione lavorativa.

È appena il caso di ricordare in proposito che con legge n. 104/1992 assume rilievo centrale il diritto alla piena integrazione nel mondo del lavoro di tutti i portatori di handicap, relativamente alle effettive capacità del soggetto, posto che l'handicap è una condizione di svantaggio nell'inserimento sociale del disabile.

Peraltro, il riconoscimento dell'handicap in situazione di gravità considera espressamente interventi assistenziali mirati, permanenti, continuati e globali, diretti ai disabili, perlopiù indirizzati a rieducarli, ma sempre con il fine di un loro inserimento sociale, tenuto conto della connotazione di gravità stessa.

Ogni situazione morbosa singola o plurima deve essere considerata in rapporto alle ripercussioni rappresentate dalla menomazione, dalla disabilità e dallo svantaggio sociale, con valutazione delle capacità residue dell'individuo, determinando quella che è la potenzialità lavorativa del soggetto che deve essere recuperato.

Il presupposto legislativo del decreto in parola porta, quindi, ad una modifica del modo di operare ove, accanto alla prassi consolidata della valutazione percentuale degli stati invalidanti, debbono introdursi integrazioni valutative, onde far sì che il giudizio globale si adatti allo scopo che la normativa si prefigge: l'inserimento sociale del soggetto portatore di handicap.

Tuttavia, le norme del richiamato decreto presidenziale riguardano essenzialmente i poteri delle Commissioni di accertamento delle condizioni di disabilità e gli adempimenti che le stesse devono espletare nonché l'attività delle Aziende U.S.L. ed i compiti di vigilanza attribuiti alle regioni ed alle province autonome.

Il Comitato tecnico, già previsto dall'art. 6 della legge 12 marzo 1999, n. 68, informa la Commissione di accertamento sul percorso di inserimento al lavoro della persona disabile nei confronti della quale risultano formulate le linee progettuali per l'integrazione lavorativa, anche ai fini dei controlli periodici previsti dall'art. 8 del decreto in argomento.

In particolare, gli accertamenti relativi alle condizioni di disabilità e le indicazioni delle conseguenze derivanti dalle minorazioni per accedere al sistema per l'inserimento lavorativo nonché l'effet-

tuazione delle visite sanitarie di controllo della permanenza dello stato invalidante sono attribuiti, in via esclusiva, alle A.S.L. locali, mediante le commissioni mediche di cui all'art. 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, integrate, com'è noto, da un operatore sociale e da un esperto (medico specialista) a seconda dei casi da esaminare.

Tale integrazione rileva, infatti, ai fini dell'accertamento dell'esistenza e dell'entità dell'handicap, che comporta, tra l'altro, una valutazione del grado di integrazione della persona e delle difficoltà da essa incontrate.

Non può porsi in dubbio che l'approvazione della tabella indicativa delle percentuali di invalidità per le minorazioni e le malattie invalidanti (decreto ministeriale 5 febbraio 1992) e la contestuale approvazione della legge-quadro n. 104/1992 per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate hanno posto il problema della valutazione del disabile in rapporto alle menomazioni delle diverse funzioni dell'organismo secondo la classificazione internazionale dell'Organizzazione mondiale della sanità (O.M.S.) pubblicata nel 1980 con il titolo "International classification of impairment, disabilities and handicaps. A manual of classification relating to the consequences of disease".

La suindicata classificazione considera gli esiti invalidanti tenendo presente i criteri per la determinazione dei livelli di limitazione crescente delle potenzialità lavorative, riferite, ovviamente, all'attività normalmente esercitata dalla persona.

La commissione A.S.L. di accertamento, in raccordo con il Comitato tecnico innanzi riferito, sulla base delle risultanze derivanti dalla definizione collegiale della valutazione delle condizioni di disabilità, formula una "relazione conclusiva" che, unitamente a tutta la documentazione acquisita e redatta nel corso della visita, è consegnata, in originale, agli uffici amministrativi dell'Azienda A.S.L., mentre copia degli stessi atti è trasmessa alle Commissioni mediche di verifica del Tesoro territorialmente competenti, per l'approvazione o la sospensione degli effetti degli accertamenti clinico-sanitari, ai sensi del comma 7, dell'art. 1, della legge 15 ottobre 1990, n. 295.

Devesi significare, altresì, che l'attività da parte delle commissioni mediche A.S.L. concerne vuoi l'acquisizione di notizie utili per l'individuazione della posizione del disabile nel suo ambiente, la sua situazione familiare, di scolarità e di lavoro (profilo socio-lavorativo) vuoi la descrizione analitica della compromissione dello stato psico-fisico e sensoriale (diagnosi funzionale), sulla base dei dati anamnestico-clinici nonché della valutazione documentale sanitaria preesistente.

È sotto quest'ultimo aspetto che questo Ministero annette particolare importanza alle attività che il decreto in oggetto devolve alle Commissioni mediche di verifica del Tesoro.

L'intervento atto di indirizzo e coordinamento del collocamento obbligatorio dei disabili comporta, quindi, una modificazione del modo di operare, ove, accanto alla prassi consolidata della valutazione percentuale degli stati invalidanti, si devono introdurre aggiustamenti valutativi che tengano conto dei contenuti della più volte menzionata legge n. 104/1992, onde far sì che il giudizio globale si adatti allo scopo che la normativa oggetto della presente circolare direttoriale si prefigge e cioè l'inserimento sociale del disabile.

Trattasi sicuramente di un indirizzo legislativo finalizzato a meglio inserire nel mondo del lavoro chi presenta limitazioni funzionali anche di particolare rilievo, nella consapevolezza e nella capacità di guidarlo sia nelle personali attività quotidiane sia nelle relazioni con gli altri.

In proposito, valgano alcuni esempi: i postumi, fortemente invalidanti sul piano motorio, che cerebropatie infantili, spasticità, distrofie muscolari ecc., che, chirurgicamente trattati, consentono all'invalido, con quoziente intellettuale spesso elevato, di passare dalla carrozzella ad una deambulazione autonoma, con o senza appoggio, ma con possibilità di recupero in campo lavorativo più che notevoli; le patologie reumatoidi o artrosiche, artropatie emofiliche destruenti ecc., sufficientemente recuperate con interventi artroprotesici (singoli o multipli), che possono portare ottimi risultati, pur se non assoluti e definitivi; i postumi di interventi demolitivi post traumatici (amputazione) o per patologie varie ben recuperate con presidi ortopedici di elevata tecnologia; gli esiti di gravi scoliosi e altre patologie vertebrali, chirurgicamente stabilizzati, con soddisfacente, anche se incompleto, recupero alla funzione.

È di tutta evidenza che, in occasione di patologie così severe, il grado di invalidità, che non può

certamente essere abbattuto, può, però, diminuire in percentuali comunque significative, anche se spesso non complete e, soprattutto, non definitive come nel caso del fattore usura delle strutture protesiche, del degrado biologico delle strutture di sostegno e degli attivatori muscololegamentosi ecc.

Puntualizzata nei su esposti termini l'attribuzione delle competenze alle Commissioni mediche del Tesoro in adempimento dell'art. 7, del più volte menzionato decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 13 gennaio 2000, si rende necessario da parte di questo Ministero verificare l'applicabilità della legge n. 104/1992, con la criteriologia valutativa adottata dalle Commissioni giudicanti delle A.S.L. in applicazione dell'ascrivibilità tabellare delle infermità invalidanti, sottesa alla valutazione qualitativa dell'inserimento lavorativo del disabile. Si intende, così, confrontare la valutazione espressa in termini di percentuale di invalidità rispetto a quella del grado di handicap. Per evitare di disporre accertamenti sanitari che potrebbero apparire ultranei nei confronti di cittadini il cui stato invalidante risulti di recente trattazione da parte delle Commissioni mediche di verifica, si reputa necessario che, una volta ricevuti gli atti alle Aziende U.S.L., si debba - in via preliminare, verificare se nei riguardi dei soggetti richiedenti sia stata già riconosciuta, anche se con diversa terminologia diagnostica, la valutazione percentuale prevista per l'inserimento lavorativo. Nell'ipotesi, assai frequente, in cui chi chiede la valutazione dell'handicap sia già in possesso del riconoscimento di invalidità o di cecità o di sordomutismo, è opportuno parimenti procedere all'esame dei precedenti documentali archiviati, stante la circostanza che lo status di invalido civile, sordomuto e non vedente sono stati diversamente, rigidamente connessi a giudizi medico-legali basati sulle tabelle indicative delle percentuali, approvate con decreto del Ministero della sanità 5 febbraio 1992.

La rinvenuta documentazione, in uno con la "relazione conclusiva" e tutti gli atti trasmessi all'Azienda U.S.L., dovranno essere esaminati in seduta collegiale per l'espletamento delle attività devolute alle Commissioni mediche di verifica dall'art. 7, del più volte menzionato decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 13 gennaio 2000, tenendo presente che il giudizio finale si fonda, oltre che sulla correlazione tra il punteggio derivante dalla diagnosi funzionale ed il giudizio medico formulato in considerazione della capacità lavorativa del richiedente, anche sul non avviamento all'attività lavorativa di soggetti per i quali la stessa avrebbe comportato rischi concreti per le loro condizioni di salute.

Da quanto sopra discende che l'handicap e il suo grado (lieve, medio, grave e gravissimo) sono, quindi, chiaramente collegati, ma non necessariamente coincidenti con la condizione e la misura di invalidità civile, di sordomutismo e di cecità, influenzando il fattore soggettivo nonché quello ambientale, tant'è che due persone, a parità di categoria e percentuale di minorazione, potranno essere differentemente valutate rispetto all'handicap.

Al fine di consentire un'applicazione sollecita delle disposizioni di cui trattasi, anche alla luce dei principi di buon andamento, i Direttori provinciali dei servizi vari ed i presidenti delle Commissioni mediche di verifica attiveranno ogni utile e necessaria iniziativa per il disbrigo degli incombeni perché gli stessi non subiscano, comunque, ritardi nelle procedure.

Si resta in attesa di cortese cenno di ricezione e di adempimento.

CIRCOLARE N. 66/2001
Roma, 10 luglio 2001

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

DIREZIONE GENERALE PER L'IMPIEGO
Divisione III

“Disciplina generale del collocamento obbligatorio”

Prot. n. 1151/M13

AGLI ASSESSORI REGIONALI E PROVINCIALI DEL LAVORO
LORO SEDI

ALLE DIREZIONI REGIONALI E PROVINCIALI DEL LAVORO
LORO SEDI

AL COORDINAMENTO DELLE REGIONI

ALL'U.P.I.

ALL'I.N.A.I.L. - ISTITUTO NAZIONALE ASSICURAZIONI
INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE MENTALI

AL MINISTERO DELLA SANITÀ

Oggetto: Assunzioni obbligatorie. Indicazioni operative in materia di accertamenti sanitari e di assegno di incollocabilità.

Ad un anno dall'entrata in vigore della legge n. 68 del 1999, emerge l'esigenza di fornire un costruttivo apporto nel dibattito scaturito in esito al nuovo sistema di accertamento della disabilità, previsto dalla legge di riforma, le cui linee procedurali sono state precisate con il D.P.C.M. 13 gennaio 2000. Occorre, in particolare, definire un orientamento univoco sulle problematiche più urgenti, segnalate dai servizi per il collocamento e dagli operatori sanitari, evitando che anomalie riscontrabili nelle singole fasi possano viziare l'intero sistema, pregiudicandone il pieno ed efficace funzionamento.

È anzitutto necessario fornire omogenei parametri di riferimento per quanto attiene alle modalità di effettuazione dell'accertamento sanitario, basato, com'è noto, sulla formulazione di una diagnosi funzionale della persona disabile, volta ad individuarne la capacità globale, alla definizione della quale contribuiscono il profilo storico – lavorativo del soggetto nonché il percorso educativo - formativo e l'insieme delle notizie utili sull'ambiente di vita e sull'inserimento sociale.

Al riguardo, l'articolo 1, commi 4, 5 e 6 della legge n. 68 del 1999 distingue in tre grandi gruppi (invalidi civili, invalidi del lavoro e invalidi di guerra e per servizio) la categoria dei lavoratori disabili, prevedendo espressamente l'applicazione della nuova disciplina di accertamento delineata con il D.P.C.M. 13 gennaio 2000, ai soli invalidi civili.

Con riferimento agli invalidi del lavoro, la specifica previsione della legge n. 68 circoscrive in realtà tale distinzione al momento accertativo della disabilità, da effettuarsi secondo i criteri adottati nel testo unico in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, lasciando intatta la validità delle procedure conseguenti, definite dalla normativa di riforma e finalizzate alla realizzazione del collocamento mirato. In base a tale considerazione e nell'intento

di allontanare rischi di disparità di trattamento tra gli iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio, le amministrazioni interessate hanno convenuto sull'opportunità che l'INAIL, in possesso di idonei strumenti tecnici e operativi e dotato delle necessarie professionalità, svolga l'accertamento dello stato invalidante ed il controllo sulla permanenza di tale stato con criteri e modalità aderenti a quanto delineato nel citato D.P.C.M., articolando le relative scansioni procedurali, in quanto compatibili, sul modello così costruito. L'Istituto utilizzerà pertanto, per l'individuazione della capacità globale del disabile, una scheda per la definizione delle capacità in linea con il predetto provvedimento, curando la formulazione della diagnosi funzionale e la redazione della relazione conclusiva che contiene "suggerimenti in ordine ad eventuali forme di sostegno e strumenti tecnici necessari per l'inserimento o il mantenimento al lavoro della persona disabile", in aderenza agli indirizzi programmatici di cui all'articolo 24 del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 28. L'esito dell'accertamento costituirà oggetto di informativa ai Comitati tecnici preposti alla definizione del percorso di inserimento al lavoro, ai sensi della legge n. 68.

Per ciò che attiene agli invalidi di guerra e per servizio, il dettato normativo appare più stringente e tale da non consentire, allo stato attuale, operazioni di adeguamento in via amministrativa. È tuttavia auspicabile, ferma restando la modalità di accertamento dello stato di disabilità, che i servizi preposti al collocamento si adoperino anche in questo caso per assicurare, nei limiti di quanto consentito dalla differenziazione dell'accertamento stesso, forme di collocamento mirato compatibili con i percorsi indicati dalla legge.

Con l'occasione si chiarisce, in merito alle predette visite di controllo, che l'abrogazione della vecchia disciplina in materia di collocamento obbligatorio ha rimosso, in coerenza con il moderno impianto volto a garantire una conoscenza più approfondita delle innumerevoli componenti che concorrono alla definizione della condizione sanitaria del soggetto, l'obbligo di richiedere la visita di controllo avente ad oggetto la permanenza dello stato invalidante al momento dell'avviamento. In base al combinato disposto dell'articolo 6, comma 2, lettera b), della legge n. 68 e dell'articolo 8 del D.P.C.M. 13.1.2000, tale iniziativa è ora rimessa alla discrezionalità del Comitato tecnico, sulla base degli indicatori forniti dalle commissioni di accertamento all'atto della formulazione della diagnosi funzionale, ovvero azionata su richiesta del disabile o del legale rappresentante dell'azienda o dell'ente qualora insorgano difficoltà che possano pregiudicare l'integrazione del lavoratore disabile nell'ambiente di lavoro.

Una specifica precisazione appare necessaria in ordine alla possibilità di includere nel computo, ai fini dell'osservanza dell'obbligo di copertura delle quote, i lavoratori già invalidi prima della costituzione del rapporto di lavoro, pur se assunti al di fuori delle procedure che regolano il collocamento obbligatorio. Il datore di lavoro, con il consenso del lavoratore interessato, potrà infatti chiedere la visita di accertamento dello stato invalidante, in costanza di rapporto di lavoro, per la verifica della compatibilità delle mansioni cui il lavoratore è adibito; si ritiene che, in analogia con la disciplina di cui all'articolo 4, comma 4, della legge n. 68 (che poggia sulla medesima *ratio* pur se riferita ai lavoratori divenuti invalidi durante il rapporto di lavoro), la predetta visita di accertamento debba riscontrare, ai fini dell'inserimento nelle quote di riserva, un grado di invalidità almeno pari al sessanta per cento.

È opportuno, in questa sede, svolgere talune considerazioni in ordine alla fattispecie della incollocabilità, istituto del quale la legge n. 68 non fa menzione, mentre rimangono in vigore le precedenti norme concernenti le modalità di erogazione del connesso assegno (spettante ai lavoratori che in conseguenza di infortuni sul lavoro o malattia professionale non possano più svolgere attività lavorativa) nonché quelle che disciplinano il collocamento del coniuge e dei figli dei soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di lavoro, ai quali è consentita l'iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio solo in via sostitutiva dell'avente diritto a titolo principale.

Si osserva, sul punto, che nonostante la legge di riforma non abbia ritenuto di riproporre in via automatica lo schema superato della abrogata legge n. 482, tuttavia la stessa legge n. 68 fa salvo, all'articolo 4, comma 6, il finanziamento del predetto assegno, da cui si desume che l'istituto, nella sua connotazione sostanziale, non sia stato implicitamente abrogato. A parte tale considerazione, comunque determinante sul piano formale, non sembra che siano venute meno le ragioni sostan-

ziali poste a fondamento dell'erogazione dell'assegno; in effetti, anche nel quadro legislativo riformato, deve comunque riconoscersi l'esistenza di situazioni limite per le quali, all'esito della visita di accertamento della capacità globale, si manifesti una chiara situazione di impossibilità o inopportunità di effettuare il collocamento stesso.

Ciò premesso, tenuto conto della difficoltà manifestate da parte dei sanitari delle Aziende U.S.L. (cui la normativa attribuiva tale competenza) a rilasciare le predette certificazioni, anche per le considerazioni sopra svolte, si ritiene coerente che lo stesso INAIL, già titolare della funzione di erogazione dell'assegno, provveda, nell'espletamento dell'attività di accertamento della disabilità, al rilascio della certificazione apposita, nella quale si specifichi, a norma dell'articolo 2 del decreto n. 137 del 1987, che l'interessato non può fruire del collocamento obbligatorio, attivando conseguentemente le procedure per l'erogazione dell'assegno. Resta comunque ferma la necessità di modificare l'intero assetto normativo, anche in riferimento alle diverse tipologie per le quali l'assegno può essere corrisposto o ripristinato, avviando tuttavia immediatamente, al fine di non interrompere il servizio, la suddetta procedura semplificata.

Ad ulteriore chiarimento, sempre per quanto concerne la percezione dell'assegno di incollocabilità, deve affermarsi il ripristino di tale diritto nei confronti di coloro che ne erano decaduti al compimento del 55° anno di età, in linea con i criteri adottati per gli invalidi civili beneficiari di assegno mensile di invalidità fin da quando il Consiglio di Stato, nell'adunanza del 15 marzo 1999, ha dichiarato la valenza generale delle disposizioni concernenti l'abbattimento dei limiti di età nel pubblico impiego, ritenendole applicabili anche alla disciplina speciale del collocamento obbligatorio.

PROTOCOLLO D'INTESA

TRA

REGIONE TOSCANA –INAIL REGIONALE
per interventi rivolti agli invalidi del lavoro

Regione Toscana - Dipartimento Politiche Formative e Beni Culturali, nella persona dell'Assessore Paolo Benesperi, sede Piazza Libertà 15 - FIRENZE;

INAIL Direzione Regionale per la Toscana, nella persona del Direttore regionale Dr. Piero Giorgini, sede Via Bufalini 7 - FIRENZE;

PREMESSO CHE

La Legge 68/99 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" prevede, al fine della realizzazione del collocamento mirato, che gli Uffici competenti provvedano, in raccordo con i servizi sociali, educativi e formativi del territorio, secondo le specifiche competenze loro attribuite, alla programmazione, all'attuazione, alla verifica degli interventi volti a favorire l'inserimento lavorativo dei disabili;

La Legge Regionale n.52/98 " Norme in materia di politiche del lavoro e di servizi per l'impiego, art. 1 comma 3 che prevede "per la migliore realizzazione dell'integrazione delle funzioni in favore dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, la Regione promuove e favorisce il raccordo, tramite anche convenzioni, con soggetti pubblici o privati aventi per scopo la prestazione di qualificati servizi per l'impiego";

La Regione Toscana, ai sensi dell'art. 4 comma 4 della Legge Regionale citata, prevede che le Province, per la erogazione di servizi finalizzati a migliorare la qualità degli interventi connessi a specifiche esigenze locali o a favorire l'inserimento lavorativo di soggetti in condizioni di svantag-

gio rispetto al mercato del lavoro, possano stipulare specifiche convenzioni con qualificate strutture pubbliche o private;

Visto l'art. 24 del decreto legislativo n.38 del 23 febbraio 2000 che attribuisce al Comitato di indirizzo e vigilanza dell'INAIL, in via sperimentale, per il triennio 1999-2001, d'intesa con le Regioni, in raccordo con quanto stabilito dalla legge 68/99, la definizione degli indirizzi programmatici finalizzati alla promozione e al finanziamento dei progetti formativi di riqualificazione professionale degli invalidi del lavoro;

Vista la delibera n. 41 del 17/07/2000 con la quale il Consiglio di indirizzo e di vigilanza dell'INAIL ha definito gli "indirizzi programmatici per la promozione e il finanziamento di progetti formativi di riqualificazione professionale degli invalidi del lavoro e per l'abbattimento delle barriere architettoniche nelle piccole e medie imprese e nelle imprese agricole e artigiane" e ha rinviato a specifici accordi con le singole Regioni l'effettuazione di un attento coordinamento degli interventi e l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse disponibili;

Vista la Delibera del Consiglio di Amministrazione dall'INAIL n.695 del 30 novembre 2000 relativa al "Regolamento di attuazione del D.Lgs. n.38/00, art. 24, recante norme sui progetti formativi e per l'abbattimento delle barriere architettoniche" che stabilisce criteri di priorità e relativi punteggi per l'autorizzazione del finanziamento dei progetti;

Vista la delibera del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza dell'INAIL del 26 marzo 2001 che promuove una intesa programmatica INAIL-Regioni al fine di razionalizzare ed integrare le diverse competenze per ottimizzare le risorse, evitare duplicazioni di ruoli e realizzare un servizio qualitativamente elevato;

Vista la delibera G.R. n. 489 del 11 aprile 2000 con la quale si approvano: le procedure da adottare in via transitoria per il collocamento obbligatorio demandando alla Provincia le funzioni di autorizzazione al collocamento mirato dei disabili, nel quadro degli indirizzi della Commissione Provinciale Tripartita; il modulo di accertamento degli stati di disabilità di cui alla legge 68/99 e il DPCM 13 gennaio 2000 al fine di predisporre la relazione conclusiva contenente le linee del progetto di integrazione lavorativa del disabile e lo schema per il profilo socio-lavorativo del disabile.

Vista la delibera di G.R. n. 1166 del 6 novembre 2000 con la quale vengono approvati gli schemi delle convenzioni per la determinazione di un programma di inserimento lavorativo dei disabili;

Considerato che la Regione Toscana e INAIL Regionale ritengono opportuna l'ottimizzazione delle risorse finanziarie disponibili, attribuite alla Regione Toscana dagli art. 13 e art.14 dalla Legge 68/99 e attribuiti all'INAIL-Regionale dall'art. 24 D.Lgs n.38/00;

CONVENGONO QUANTO SEGUE

Regione Toscana e INAIL Regionale si impegnano a promuovere, d'intesa con le Province in quanto Enti competenti in materia di collocamento al lavoro dei disabili, progetti formativi di orientamento, formazione e riqualificazione professionale rivolti agli invalidi del lavoro. A tal fine l'INAIL Regionale si impegna a fornire ai Centri per l'impiego e ai Servizi provinciali competenti in materia di collocamento dei disabili le informazioni relative al numero degli invalidi del lavoro seguiti dagli Uffici INAIL Provinciali competenti mettendo a disposizione la propria professionalità acquisita nel campo della riabilitazione e nel reinserimento nel mondo del lavoro a favore dei disabili.

La Regione Toscana e l'INAIL Regionale si impegnano allo scambio continuo e reciproco delle informazioni sui dati relativi agli invalidi del lavoro integrando le proprie banche dati.

La Regione Toscana si attiverà affinché le Province forniscano, alle sedi provinciali dell'INAIL, l'elenco dei nominativi degli invalidi del lavoro iscritti al collocamento ai sensi delle leggi 482/68 e 68/99, affinché Inail possa convocarli per gli adempimenti previsti dal DPCM 13 gennaio 2000.

L'INAIL Regionale si impegna a fare adottare il modulo di accertamento delle condizioni di invalidità predisposto dalla Regione Toscana con delibera n.489/00.

Per la predisposizione della scheda individuale e per la realizzazione della graduatoria unica provinciale, l'INAIL Provinciale invierà, entro il 31 dicembre 2001, ai Centri per l'impiego e/o Servizi del lavoro la relazione conclusiva e la scheda del profilo socio lavorativo così come previsto dal D.P.C.M. 13 gennaio 2000.

Sarà cura delle sedi dell'INAIL Provinciale produrre la certificazione necessaria per usufruire dei servizi previsti per il collocamento mirato ai fini dell'iscrizione nella graduatoria unica.

Regione Toscana ed INAIL Regionale si impegnano alla definizione di progetti sperimentali di abbattimento delle barriere architettoniche nei settori dell'industria, artigianato e agricoltura, coinvolgendo Centri di ricerca ed Università, al fine di estendere dopo la fase sperimentale che riguarderà gli invalidi del lavoro, i risultati ottenuti all'insieme dei disabili.

La Regione Toscana e l'INAIL Regionale rinviando a convenzioni provinciali la definizione delle tipologie di spese che verranno sostenute dalle INAIL Provinciali (previste dall'art.24 del D.Lgs. n.38/00) nonché la definizione delle procedure per l'accesso alle risorse finanziarie previste dal Fondo nazionale e regionale per l'occupazione dei disabili (artt.13 e 14 legge 68/99).

Regione Toscana e INAIL Regionale concordano di rinviare ad un'apposita convenzione per l'individuazione delle modalità di rimborso dei benefici concessi ai datori di lavoro aventi titolo alla fiscalizzazione degli oneri contributivi di cui all'art.13 della legge 68/99, in base allo schema tipo elaborato in sede nazionale;

Firenze, 7 gennaio 2002

Letto, confermato e sottoscritto

**REGIONE TOSCANA
DIREZIONE REGIONALE INAIL**

F.to Assessore Dott. Paolo Benesperi

F.to Dott. Piero Giorgini

DECRETO LEGISLATIVO 9 LUGLIO 2003, N.216

“Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Vista la direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000 che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro;

Vista la legge 1° marzo 2002, n. 39, ed in particolare l'allegato B;

Vista la legge 20 maggio 1970, n. 300, recante «Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoro».

ratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento»;

Visto il testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, approvato con decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 28 marzo 2003;

Acquisiti i pareri delle Commissioni della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 3 luglio 2003;

Sulla proposta del Ministro per le politiche comunitarie, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro per le pari opportunità, di concerto con il Ministro degli affari esteri, con il Ministro della giustizia e con il Ministro dell'economia edelle finanze;

EMANA

il seguente decreto legislativo:

Articolo 1

(Oggetto)

1. Il presente decreto reca le disposizioni relative all'attuazione della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall'età e dall'orientamento sessuale, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, disponendo le misure necessarie affinché tali fattori non siano causa di discriminazione, in un'ottica che tenga conto anche del diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini.

Articolo 2

(Nozione di discriminazione)

1. Ai fini del presente decreto e salvo quanto disposto dall'articolo 3, commi da 3 a 6, per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale
Tale principio comporta che non sia praticata alcuna discriminazione diretta o indiretta, così come di seguito definite:
 - a) discriminazione diretta quando, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;
 - b) discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.
2. È fatto salvo il disposto dell'articolo 43, commi 1 e 2 del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, approvato con decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.
3. Sono, altresì, considerate come discriminazioni, ai sensi del comma 1, anche le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per uno dei motivi di cui all'articolo 1, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.
4. L'ordine di discriminare persone a causa della religione, delle convinzioni personali, dell'

handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale è considerata una discriminazione ai sensi del comma 1.

Articolo 3 **(Ambito di applicazione)**

1. Il principio di parità di trattamento senza distinzione di religione, di convinzioni personali, di handicap, di età e di orientamento sessuale si applica a tutte le persone sia nel settore pubblico che privato ed è suscettibile di tutela giurisdizionale secondo le forme previste dall'articolo 4, con specifico riferimento alle seguenti aree:
 - a) accesso all'occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione;
 - b) occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento;
 - c) accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali;
 - d) affiliazione e attività nell'ambito di organizzazioni di lavoratori, di datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali e prestazioni erogate dalle medesime organizzazioni.
2. La disciplina di cui al presente decreto fa salve tutte le disposizioni vigenti in materia di:
 - a) condizioni di ingresso, soggiorno ed accesso all'occupazione, all'assistenza e alla previdenza dei cittadini dei Paesi terzi e degli apolidi nel territorio dello Stato;
 - b) sicurezza e protezione sociale;
 - c) sicurezza pubblica, tutela dell'ordine pubblico, prevenzione dei reati e tutela della salute;
 - d) stato civile e prestazioni che ne derivano;
 - e) forze armate, limitatamente ai fattori di età e di handicap.
3. Nel rispetto dei principi di proporzionalità e ragionevolezza, nell'ambito del rapporto di lavoro o dell'esercizio dell'attività di impresa, non costituiscono atti di discriminazione ai sensi dell'articolo 2 quelle differenze di trattamento dovute a caratteristiche connesse alla religione, alle convinzioni personali, all'handicap, all'età o all'orientamento sessuale di una persona, qualora, per la natura dell'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, si tratti di caratteristiche che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività medesima. Parimenti, non costituisce atto di discriminazione la valutazione delle caratteristiche suddette ove esse assumano rilevanza ai fini dell'idoneità allo svolgimento delle funzioni che le forze armate e i servizi di polizia, penitenziari o di soccorso possono essere chiamati ad esercitare.
4. Sono, comunque, fatte salve le disposizioni che prevedono accertamenti di idoneità al lavoro per quanto riguarda la necessità di una idoneità ad uno specifico lavoro e le disposizioni che prevedono la possibilità di trattamenti differenziati in merito agli adolescenti, ai giovani, ai lavoratori anziani e ai lavoratori con persone a carico, dettati dalla particolare natura del rapporto e dalle legittime finalità di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale.
5. Non costituiscono atti di discriminazione ai sensi dell'articolo 2 le differenze di trattamento basate sulla professione di una determinata religione o di determinate convinzioni personali che siano praticate nell'ambito di enti religiosi o altre organizzazioni pubbliche o private, qualora tale religione o tali convinzioni personali, per la natura delle attività professionali svolte da detti enti o organizzazioni o per il contesto in cui esse sono espletate, costituiscano requisito essenziale, legittimo e giustificato ai fini dello svolgimento delle medesime attività.

6. Non costituiscono, comunque, atti di discriminazione ai sensi dell'articolo 2 quelle differenze di trattamento che, pur risultando indirettamente discriminatorie, siano giustificate oggettivamente da finalità legittime perseguite attraverso mezzi appropriati e necessari. In particolare, resta ferma la legittimità di atti diretti all'esclusione dallo svolgimento di attività lavorativa che riguardi la cura, l'assistenza, l'istruzione e l'educazione di soggetti minorenni nei confronti di coloro che siano stati condannati in via definitiva per reati che concernono la libertà sessuale dei minori e la pornografia minorile.

Articolo 4

(Tutela giurisdizionale dei diritti)

1. All'articolo 15, comma 2, della legge 20 maggio 1970, n. 300, dopo la parola «sesso» sono aggiunte le seguenti: «, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali».
2. La tutela giurisdizionale avverso gli atti e i comportamenti di cui all'articolo 2 si svolge nelle forme previste dall'articolo 44, commi da 1 a 6, 8 e 11, del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, approvato con decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.
3. Chi intende agire in giudizio per il riconoscimento della sussistenza di una delle discriminazioni di cui all'articolo 2 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile o nell'ipotesi di rapporti di lavoro con le amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche tramite le rappresentanze locali di cui all'articolo 5.
4. Il ricorrente, al fine di dimostrare la sussistenza di un comportamento discriminatorio a proprio danno, può dedurre in giudizio, anche sulla base di dati statistici, elementi di fatto, in termini gravi, precisi e concordanti, che il giudice valuta ai sensi dell'articolo 2729, primo comma, del codice civile.
5. Con il provvedimento che accoglie il ricorso il giudice, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, ordina la cessazione del comportamento, della condotta o dell'atto discriminatorio, ove ancora sussistente, nonché la rimozione degli effetti. Al fine di impedirne la ripetizione, il giudice può ordinare, entro il termine fissato nel provvedimento, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate.
6. Il giudice tiene conto, ai fini della liquidazione del danno di cui al comma 5, che l'atto o comportamento discriminatorio costituiscono ritorsione ad una precedente azione giudiziale ovvero ingiusta reazione ad una precedente attività del soggetto leso volta ad ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento.
7. Il giudice può ordinare la pubblicazione della sentenza di cui ai commi 5 e 6, a spese del convenuto, per una sola volta su un quotidiano di tiratura nazionale.
8. Resta salva la giurisdizione del giudice amministrativo per il personale di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Articolo 5

(Legittimazione ad agire)

1. Le rappresentanze locali delle organizzazioni nazionali maggiormente rappresentative a livello nazionale, in forza di delega, rilasciata per atto pubblico o scrittura privata autenticata, a

pena di nullità, sono legittimate ad agire ai sensi dell'articolo 4, in nome e per conto o a sostegno del soggetto passivo della discriminazione, contro la persona fisica o giuridica cui è riferibile il comportamento o l'atto discriminatorio.

2. Le rappresentanze locali di cui al comma 1 sono, altresì, legittimate ad agire nei casi di discriminazione collettiva qualora non siano individuabili in modo diretto e immediato le persone lese dalla discriminazione.

Articolo 6 (Relazione)

1. Entro il 2 dicembre 2005 e successivamente ogni cinque anni, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali trasmette alla Commissione europea una relazione contenente le informazioni relative all'applicazione del presente decreto.

Articolo 7 (Copertura finanziaria)

1. Dall'attuazione del presente decreto non derivano oneri aggiuntivi per il bilancio dello Stato. Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

DECRETO MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI 12 LUGLIO 2004

“Ripartizione del Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili, ai sensi dell’art. 13, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68”.

IL DIRETTORE GENERALE PER L’IMPIEGO, L’ORIENTAMENTO E LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

Visto l’art. 13, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68, che istituisce il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, con apposita dotazione finanziaria, di lire quaranta miliardi pari a euro 20.658.275,96 per l’anno 1999 e di lire sessanta miliardi pari a euro 30.987.414,00 a decorrere dall’anno 2000, ai sensi del citato art. 13, comma 6;

Visto l’art. 4, comma 1, del decreto 13 gennaio 2000, n. 91, del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, che delinea la procedura finalizzata alla ripartizione delle risorse del fondo alle regioni;

Visto l’art. 5 del citato decreto n. 91/2000 che definisce i criteri, tra loro concorrenti, con i quali il Ministero del lavoro e delle politiche sociali opera per la ripartizione delle risorse del fondo; tenuto conto dell’effettiva attuazione delle iniziative regionali in materia d’inserimento dei disabili e dei risultati concretamente conseguiti, illustrati nella relazione presentata dalle Regioni ai sensi dell’art. 4, comma 1, nonché delle ulteriori informazioni acquisite anche direttamente presso le Regioni stesse; Considerato che per la ripartizione del corrente anno 2004, relativa alle iniziative assunte dalle regioni nel corso del 2003, è stata concordata tra Ministero, regioni e province autonome l’individuazione di taluni criteri che traducono in indicatori numerici gli elementi qualitativi, secondo l’attribuzione di punteggi in funzione dei contenuti degli inserimenti ammessi al beneficio della fiscalizzazione;

Considerato che i medesimi soggetti hanno concordato sull’opportunità, secondo le priorità stabilite dall’art. 6 del citato decreto n. 91 del 2000, di ripartire l’80 per cento dell’intero importo sulla base dei programmi ammessi alla fiscalizzazione, quantificati con i parametri sopra evidenziati,

nonché di ripartire il restante 20 per cento delle risorse complessive in funzione del numero dei lavoratori disabili avviati con convenzioni non fiscalizzate di cui all'art. 11 della citata legge 68 del 1999;

Considerato, altresì, che il riparto tiene parzialmente conto delle risorse assegnate nelle precedenti annualità ed ancora non programmate, come da apposite comunicazioni delle regioni e province autonome;

Tenuto conto delle restanti somme già assegnate alle regioni e province autonome con le precedenti ripartizioni ed ancora non programmate, che rimangono nella disponibilità delle rispettive tesorerie con il medesimo vincolo di destinazione e, conseguentemente, utilizzabili negli anni successivi per gli interventi di fiscalizzazione di cui all'art. 13 della legge 68 del 1999;

Sentiti i rappresentanti delle regioni e province autonome, riuniti nei tavoli tecnici ed in assemblea plenaria per l'esame e la valutazione della proposta di ripartizione avanzata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, definitivamente approvata nella riunione del 12 luglio 2004;

DECRETA:

Articolo 1

1. Il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, per il cui finanziamento è autorizzata la spesa di lire sessanta miliardi per l'anno 2004, pari a euro 30.987.414,00, è ripartito tra le regioni e province autonome secondo l'elenco allegato (Tabella 1), che forma parte integrante del presente decreto.

Il presente decreto verrà inviato alla Corte dei conti per il visto e la registrazione e sarà pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Tabella 1

Regioni	Ripartizione
Valle d'Aosta	Euro
Piemonte	Euro 3.365.259,88
Lombardia	Euro 9.245.690,65
Liguria	Euro 1.100.994,70
Prov. Aut. Trento	Euro 292.752,08
Prov. Aut. Bolzano	Euro 220.783,40
Veneto	Euro 4.520.960,92
Friuli V. Giulia	Euro 492.786,08
Emilia Romagna	Euro 3.598.038,11
Toscana	Euro 2.040.976,22
Umbria	Euro 373.697,37
Marche	Euro 1.715.992,02
Lazio	Euro 1.781.216,36
Abruzzo	Euro 669.573,77
Molise	Euro -
Campania	Euro -
Puglia	Euro 990.562,20
Basilicata	Euro -
Calabria	Euro 443.792,63
Sicilia	Euro -
Sardegna	Euro 134.337,61
Totale . . .	Euro 30.987.414,00

CIRCOLARE N. 31/2004
Roma, 21 luglio 2004

Il Ministro del Lavoro e della Politiche Sociali

Alle Direzioni Regionali del lavoro
Alle Direzioni Provinciali del lavoro
LORO SEDI

Alla Regione Siciliana
- Assessorato lavoro
- Ufficio Regionale del lavoro
- Ispettorato del lavoro
PALERMO

Alla provincia Autonoma di Bolzano
- Assessorato lavoro
BOLZANO

Alla Provincia Autonoma di Trento
- Assessorato lavoro
TRENTO

All'INPS
- Direzione generale
ROMA

All'INAIL
- Direzione generale
ROMA

Alla Direzione generale
AA.GG.R.U.A.I.
- Divisione VII
SEDE

Al SECIN
SEDE

OGGETTO: Contratti di inserimento lavorativo.

1. I CONTRATTI CON FUNZIONE FORMATIVA. PREMESSA

L'art. 2 della legge n.30 del 14 febbraio 2003 ha delegato il Governo ad intervenire in materia di riordino dei contratti a contenuto formativo. Il titolo VI del d.lgs. n. 276 del 2003 contiene la nuova disciplina del contratto di apprendistato (artt. da 47 a 53) e la regolamentazione del contratto di inserimento (artt. da 54 a 59).

In via preliminare occorre precisare che il contratto di apprendistato rimane un contratto spiccatamente caratterizzato dalla funzione formativa e destinato, anche per questo, ad esaurire l'ambito di operatività un tempo riservato al contratto di formazione e lavoro. Il contratto di inserimento, per contro, è un nuovo contratto nel quale la funzione formativa perde la sua natura caratterizzante a favore della finalità di garantire la collocazione o la ricollocazione nel mercato del lavoro di sog-

getti socialmente più deboli individuati tassativamente dal legislatore (art. 54, comma 1). In questo senso dispone espressamente l'art. 55, comma 4, dove si precisa che nel contratto di inserimento la formazione è solo eventuale.

Restano in ogni caso applicabili, se più favorevoli, le disposizioni di cui all'articolo 20 della legge 23 luglio 1991, n.223, in materia di contratto di reinserimento dei lavoratori disoccupati.

2. LA STRUTTURA DEL CONTRATTO DI INSERIMENTO E LA CLAUSOLA DEL TERMINE

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro a tempo determinato finalizzato all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro di alcune categorie di soggetti. Presupposto necessario per la stipulazione del contratto di inserimento è la predisposizione di un progetto individuale mirato alla individuazione di un percorso di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo.

Il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a nove mesi e non superiore a diciotto mesi. In caso di contratto di inserimento stipulato con persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico la durata massima del rapporto può essere elevata sino a trentasei mesi. Nell'ambito di tali limiti minimi e massimi, la durata di un contratto di inserimento dipende da quanto previsto nel progetto di inserimento. La durata del rapporto, infatti, deve essere idonea a consentire il pieno svolgimento del percorso di adattamento delle competenze professionali e, cioè, deve essere tale da realizzare la funzione di inserimento tipica di tale contratto.

Il contratto di inserimento può essere prorogato anche più volte, anche senza necessità di allegare alcuna specifica motivazione, purché in coerenza con il progetto individuale di inserimento. La durata massima del contratto prorogato non può tuttavia eccedere i limiti legali di diciotto o trentasei mesi. Tali limiti legali di durata possono essere superati solo nel caso in cui il rapporto di inserimento sia stato sospeso per lo svolgimento del servizio militare o civile o per maternità. Ove il rapporto di inserimento duri oltre il termine di scadenza originariamente concordato o successivamente prorogato, il contratto si trasforma in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, sempre che venga superato il termine di trenta giorni di cui all'art. 5, comma 2, del d. lgs. n. 368/2001. Se compatibile con il progetto di inserimento il contratto di inserimento può anche essere a tempo parziale. In ogni caso il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti.

3. I DATORI DI LAVORO CHE POSSONO STIPULARE CONTRATTI DI INSERIMENTO

Possono stipulare contratti di inserimento:
enti pubblici economici, imprese e loro consorzi;
gruppi di imprese;
associazioni professionali, socio- culturali, sportive;
fondazioni;
enti di ricerca, pubblici e privati;
organizzazioni e associazioni di categoria.

Quanto ai consorzi od ai gruppi di impresa il progetto di inserimento può prevedere l'impiego in diverse società del gruppo o consorziate. In tal caso si potrà dare l'ipotesi di un unico contratto di lavoro di inserimento con una singola società del consorzio o del gruppo che, però, potrà "inviare" il lavoratore, ai fini del progetto di inserimento, presso più società del consorzio o del gruppo. In tal caso, il limite percentuale previsto dall'art. 54, comma 3, sarà computato esclusivamente in capo alla singola società che risulta essere la datrice di lavoro.

Per poter stipulare un contratto di inserimento è necessario che il datore di lavoro abbia mantenuto in servizio almeno il 60 per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti.

Ai fini del calcolo della percentuale non si considerano contratti di inserimento non trasformati:
i contratti risolti dal datore di lavoro nel corso o al termine del periodo di prova;
i contratti risolti dal datore di lavoro per giusta causa;

i contratti risolti dal lavoratore per dimissioni;
 i rapporti che non sono stati trasformati a causa di rifiuto del lavoratore;
 i contratti di inserimento non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato nella misura pari a quattro contratti.

Di conseguenza, se nei diciotto mesi precedenti sono scaduti cinque contratti di inserimento e quattro di essi non sono stati trasformati, di questi quattro contratti non si terrà conto e sarà sufficiente confermare un solo contratto per poter procedere a nuove assunzioni con contratto di inserimento (5 contratti scaduti, da cui si sottraggono i 4 che non si computano: resta un solo contratto ed il 60 per cento di 1 è pari a 0,60, che va arrotondato ad 1).

In ogni caso non operano limiti nell'ipotesi in cui nei 18 mesi precedenti all'assunzione del lavoratore sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento.

Si considerano invece mantenuti in servizio quei lavoratori il cui contratto di inserimento sia stato trasformato in un contratto a tempo indeterminato anche prima della scadenza del termine.

Trattandosi di istituti contrattuali diversi, resta inteso che non devono essere presi in considerazione i contratti di formazione e lavoro cessati e non trasformati nei diciotto mesi antecedenti la stipulazione del contratto di inserimento.

Non esistono limiti quantitativi di ricorso allo strumento del contratto di inserimento.

Eventuali limiti percentuali possono essere introdotti dalla contrattazione collettiva (art. 58, comma secondo).

4. I SOGGETTI CHE POSSONO ESSERE ASSUNTI CON CONTRATTI DI INSERIMENTO

Possono essere assunti con contratto di inserimento:

soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;

disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue;

lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;

lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;

donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con apposito decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;

persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Si rammenta che ai sensi del d. lgs. n.297/2002 per disoccupati "di lunga durata" si intendono coloro i quali, dopo aver perso un posto di lavoro o aver cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da almeno dodici mesi.

Fra tali soggetti rientrano anche quelli che risultino disoccupati a seguito di dimissioni.

Quanto invece alla assunzione di donne con contratti di inserimento questa è subordinata alla definizione, mediante decreto ministeriale, delle aree geografiche cui il tasso di occupazione femminile è inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile.

La nozione "persona affetta da grave handicap fisico, mentale o psichico" trova riferimento normativo nelle disposizioni di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, al D.P.C.M. 13 gennaio 2000 nonché alla legge 12 marzo 1999, n.68.

Va infine precisato che, in presenza dei requisiti soggettivi richiesti dall'articolo 54, il contratto di inserimento può essere utilizzato anche per favorire l'accesso al mercato del lavoro di cittadini comunitari ed extracomunitari.

5. I PROGETTI INDIVIDUALI DI INSERIMENTO

Finalità del contratto in esame è, come detto, quella di promuovere l'inserimento o il reinserimen-

to nel mercato del lavoro di alcune categorie di soggetti. Ciò anche indipendentemente dalla effettuazione di formazione in luogo di lavoro.

Il contratto di inserimento è tipologia contrattuale di natura subordinata volta a favorire l'integrazione dei lavoratori alle esigenze aziendali attraverso modalità di adattamento al contesto lavorativo, nonché ai relativi processi produttivi, realizzate in esecuzione del progetto individuale di inserimento.

In ultima analisi, il legislatore intende valorizzare, con questo istituto, l'acquisizione di professionalità concreta, calibrata in rapporto al fabbisogno del datore di lavoro, nella prospettiva della futura, eventuale stabilizzazione del contratto. Coerentemente con tale finalità l'art. 55, comma 4, chiarisce che la formazione eventualmente effettuata deve essere finalizzata al concreto adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso allo specifico contesto lavorativo con o senza la somministrazione di formazione teorica. Indispensabile è, dunque, la predisposizione di un progetto individuale di inserimento.

Il progetto individuale di inserimento deve essere concordato tra lavoratore e datore di lavoro. Il progetto, dunque, verrà concordato dalle parti preventivamente alla definizione delle condizioni del contratto di lavoro. Affinché datore di lavoro e lavoratore possano concordare il progetto individuale di inserimento è necessario che le modalità di definizione di tali progetti vengano fissate dall'autonomia privata collettiva.

In materia il legislatore rinvia a tutti i livelli di contrattazione collettiva e, quindi, al livello nazionale, territoriale ed aziendale, anche all'interno degli enti bilaterali, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. Quanto ai contenuti e alla forma dei progetti individuali di inserimento le parti devono attenersi alle prescrizioni dell'autonomia privata collettiva applicabile.

In data 11 febbraio 2004 è stato stipulato un Accordo Interconfederale avente ad oggetto una disciplina di quadro valida nella fase di prima applicazione e con efficacia limitata al periodo di carenza della regolamentazione contrattuale che potrà essere definita ai vari livelli di cui si è detto innanzi.

In caso di gravi inadempienze al progetto di inserimento il datore di lavoro è tenuto a versare la quota dei contributi agevolati maggiorata del 100 per cento.

Non opera, dunque, la sanzione della conversione del contratto in un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

6. IL CONTRATTO DI INSERIMENTO. REQUISITI DI FORMA

Il contratto di inserimento può avere ad oggetto qualsiasi attività lavorativa e deve essere stipulato in forma scritta.

Nel contratto deve essere necessariamente contenuto il riferimento al progetto individuale di inserimento che deve essere coerente con il tipo di attività lavorativa oggetto del contratto. Il progetto individuale di inserimento, ancorché distinto, è strettamente collegato al contratto integrando il contenuto inderogabile. In mancanza di progetto di inserimento o di forma scritta il contratto è, infatti, nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato con decorrenza dalla data di costituzione del rapporto.

Ulteriori specifici contenuti e requisiti di forma sono individuati dal richiamato Accordo Interconfederale, la cui efficacia si esplicherà fin quando non interverranno intese contrattuali ai vari livelli.

7. DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Salva diversa previsione di contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni di cui al d.lgs. n. 368 del 2001, compresi i divieti di cui all'articolo 3. Pertanto, l'autonomia privata collettiva ben potrà disciplinare il rapporto di inserimento in maniera difforme dalle disposizioni di cui al d.lgs. n. 368 del 2001.

Non sono compatibili, stante la finalità tipica di inserimento del contratto in questione, i presupposti causali della stipulazione del contratto a termine. Anche da un punto di vista formale, dunque,

il contratto di inserimento non richiede la specificazione di esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive. Si applica, invece, ad esso la disciplina prevista dall'art. 3 del decreto legislativo n. 368/2001 in materia di divieti. Non sono altresì applicabili, perché specificatamente derogate dalla disciplina speciale del contratto di inserimento, le disposizioni in tema di proroga del contratto, di rinnovo del contratto tra le stesse parti e di limitazioni percentuali. Ove invece il contratto di inserimento prosegua oltre la scadenza del termine originariamente fissato è applicabile l'art. 5, comma primo e secondo, del decreto legislativo n. 368 del 2001.

8. BENEFICI ECONOMICI E NORMATIVI

Durante il rapporto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore, a fini retributivi, per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, spetta ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento.

I lavoratori assunti con contratto di inserimento non si computano nell'organico aziendale ai fini delle disposizioni di legge e di contratto collettivo. Sono fatte salve diverse previsioni dell'autonomia privata collettiva.

In attesa della riforma del sistema degli incentivi alla occupazione i benefici contributivi previsti in materia di contratto di formazione e lavoro possono essere applicati limitatamente ai contratti di inserimento stipulati con i seguenti soggetti:

disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni di età;

lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;

lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;

persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Limitatamente a tali categorie di soggetti, dunque, potrà continuare a trovare applicazione il regime di agevolazioni contributive previsto dall'art. 16 del d.l. n. 299 del 1994, convertito in legge n. 451 del 1994.

L'agevolazione contributiva opererà durante il periodo di inserimento e verrà riconosciuta nei limiti di quanto disposto dal regolamento comunitario n. 2204 del 2002.

Ai rapporti intrattenuti con le predette categorie di soggetti si applicherà, comunque, la riduzione dell'onere contributivo nella misura del 25 per cento, che non pone problemi di compatibilità con la normativa comunitaria sugli aiuti di stato, perché trattasi di misura di carattere generale ed uniforme che non integra l'ipotesi di aiuto ai sensi dell'art. 87 del Trattato CE.

Il regolamento comunitario n. 2204 del 2002 prevede l'immediata operatività di aiuti in favore di soggetti svantaggiati il cui ammontare, con riferimento al singolo rapporto di lavoro, non superi il 50 per cento del costo salariale annuo del lavoratore assunto. Per i disabili la percentuale è aumentata al 60 per cento.

Fermo restando tale limite quantitativo, l'agevolazione può essere concessa:

- a) quando determini un incremento netto del numero dei dipendenti dello stabilimento interessato;
- b) quando non determini un incremento netto del numero dei dipendenti purché i posti occupati si siano resi vacanti a seguito di dimissioni volontarie, di pensionamento per raggiunti limiti di età, di riduzione volontaria dell'orario di lavoro o di licenziamenti per giusta causa e non a seguito di licenziamenti per riduzione del personale.

In entrambe le ipotesi ai lavoratori deve essere comunque garantita la continuità dell'impiego per almeno 12 mesi (cfr. art. 5 del regolamento n. 2204/2002). L'agevolazione non è comunque esclusa nel caso in cui il rapporto di lavoro venga risolto prima del termine di 12 mesi per giusta causa. Nel rispetto delle condizioni ora menzionate e tenuto comunque conto dei requisiti soggettivi di cui all'art. 54, comma primo, gli aiuti possono dunque essere immediatamente concessi alle seguenti categorie di soggetti svantaggiati:

lavoratori extracomunitari;
disoccupati da oltre due anni che in tale periodo non abbiano seguito corsi di formazione;
soggetti che vivono da soli con uno o più figli a carico;
soggetti con più di 50 anni privi di un posto di lavoro;
soggetti privi di un titolo di studio di livello secondario superiore o equivalente;
disoccupati di lungo periodo, ossia persone senza lavoro per 12 dei 16 mesi precedenti o per 6 degli 8 mesi precedenti nel caso di persone di meno di 25 anni;
qualsiasi donna di un'area geografica a livello NUTS 2 nella quale il tasso medio di disoccupazione superi il 100 per cento della media comunitaria da almeno due anni civili e nella quale la disoccupazione femminile abbia superato il 150 per cento del tasso di disoccupazione maschile dell'area considerata per almeno due dei tre anni precedenti;
lavoratori disabili.

La concessione delle agevolazioni contributive in materia di contratto di inserimento presuppone dunque che il soggetto assunto risponda ad uno dei requisiti di cui all'art. 54, comma primo, lett. da b) ad f), e che, inoltre, risponda ai requisiti di cui al regolamento n. 2204 del 2002.

Con riferimento alla occupazione giovanile la combinazione di tali requisiti consente di poter beneficiare di agevolazioni contributive ai contratti di inserimento stipulati con giovani che desiderino riprendere un'attività lavorativa, che non abbiano lavorato per almeno due anni né effettuato nel frattempo corsi di formazione.

Gli incentivi di cui all'articolo 59 del decreto legislativo n. 276/03 rimangono soggetti all'obbligo di notifica preventiva per le imprese del settore della costruzione navale e dell'industria carboniera.

Con riferimento alla questione relativa all'accertamento dello status del lavoratore, affinché il datore di lavoro possa essere garantito sulla sussistenza delle condizioni che permettono l'assunzione con il contratto di inserimento nonché il diritto ai benefici contributivi possono essere qui richiamate le istruzioni impartite dall'INPS, con circolare n. 117 del 30 giugno 2003.

Firmato
IL MINISTRO
Roberto Maroni

LEGGE 9 GENNAIO 2004, N.4

“Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici”.

Articolo 1 (Obiettivi e finalità)

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.

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 disabili, in ottemperanza al principio di uguaglianza ai sensi dell'articolo 3 della Costituzione.

Articolo 2 (Definizioni).

Ai fini della presente legge, si intende per:

- a) “accessibilità”: la capacità dei sistemi informatici, nelle forme e nei limiti consentiti dalle conoscenze tecnologiche, di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari;

- b) “tecnologie assistive”: gli strumenti e le soluzioni tecniche, hardware e software, che permettono alla persona disabile, superando o riducendo le condizioni di svantaggio, di accedere alle informazioni e ai servizi erogati dai sistemi informatici.

Articolo 3 (Soggetti erogatori)

La presente legge si applica alle pubbliche amministrazioni di cui al comma 2 dell'articolo 1 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, agli enti pubblici economici, alle aziende private concessionarie di servizi pubblici, alle aziende municipalizzate regionali, agli enti di assistenza e di riabilitazione pubblici, alle aziende di trasporto e di telecomunicazione a prevalente partecipazione di capitale pubblico e alle aziende appaltatrici di servizi informatici. Le disposizioni della presente legge in ordine agli obblighi per l'accessibilità non si applicano ai sistemi informatici destinati ad essere fruiti da gruppi di utenti dei quali, per disposizione di legge, non possono fare parte persone disabili.

Articolo 4 (Obblighi per l'accessibilità)

Nelle procedure svolte dai soggetti di cui all'articolo 3, comma 1, per l'acquisto di beni e per la fornitura di servizi informatici, i requisiti di accessibilità stabiliti con il decreto di cui all'articolo 11 costituiscono motivo di preferenza a parità di ogni altra condizione nella valutazione dell'offerta tecnica, tenuto conto della destinazione del bene o del servizio. La mancata considerazione dei requisiti di accessibilità o l'eventuale acquisizione di beni o fornitura di servizi non accessibili è adeguatamente motivata.

I soggetti di cui all'articolo 3, comma 1, non possono stipulare, a pena di nullità, contratti per la realizzazione e la modifica di siti INTERNET quando non è previsto che essi rispettino i requisiti di accessibilità stabiliti dal decreto di cui all'articolo 11. I contratti in essere alla data di entrata in vigore del decreto di cui all'articolo 11, in caso di rinnovo, modifica o novazione, sono adeguati, a pena di nullità, alle disposizioni della presente legge circa il rispetto dei requisiti di accessibilità, con l'obiettivo di realizzare tale adeguamento entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto.

La concessione di contributi pubblici a soggetti privati per l'acquisto di beni e servizi informatici destinati all'utilizzo da parte di lavoratori disabili o del pubblico, anche per la predisposizione di postazioni di telelavoro, è subordinata alla rispondenza di tali beni e servizi ai requisiti di accessibilità stabiliti dal decreto di cui all'articolo 11.

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. Ai datori di lavoro privati si applica la disposizione di cui all'articolo 13, comma 1, lettera c), della legge 12 marzo 1999, n. 68.

I datori di lavoro pubblici provvedono all'attuazione del comma 4, nell'ambito delle disponibilità di bilancio.

Articolo 5 (Accessibilità degli strumenti didattici e formativi)

Le disposizioni della presente legge si applicano, altresì, al materiale formativo e didattico utilizzato nelle scuole di ogni ordine e grado.

Le convenzioni stipulate tra il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca e le associazioni di editori per la fornitura di libri alle biblioteche scolastiche prevedono sempre la fornitura di copie su supporto digitale degli strumenti didattici fondamentali, accessibili agli alunni disabili e agli insegnanti di sostegno, nell'ambito delle disponibilità di bilancio.

Articolo 6 **(Verifica dell'accessibilità su richiesta).**

La Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per l'innovazione e le tecnologie valuta su richiesta l'accessibilità dei siti INTERNET o del materiale informatico prodotto da soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 3.

Con il regolamento di cui all'articolo 10 sono individuati:

- a) le modalità con cui può essere richiesta la valutazione;
- b) i criteri per la eventuale partecipazione del richiedente ai costi dell'operazione;
- c) il marchio o logo con cui è reso manifesto il possesso del requisito dell'accessibilità;
- d) le modalità con cui può essere verificato il permanere del requisito stesso.

Articolo 7 **(Compiti amministrativi)**

La Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per l'innovazione e le tecnologie, anche avvalendosi del Centro nazionale per l'informatica nella pubblica amministrazione di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 12 febbraio 1993, n. 39, come sostituito dall'articolo 176 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196:

- a) effettua il monitoraggio dell'attuazione della presente legge;
- b) vigila sul rispetto da parte delle amministrazioni statali delle disposizioni della presente legge;
- c) indica i soggetti, pubblici o privati, che, oltre ad avere rispettato i requisiti tecnici indicati dal decreto di cui all'articolo 11, si sono anche meritoriamente distinti per l'impegno nel perseguire le finalità indicate dalla presente legge;
- d) promuove, di concerto con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, progetti, iniziative e programmi finalizzati al miglioramento e alla diffusione delle tecnologie assistive e per l'accessibilità;
- e) promuove, con le altre amministrazioni interessate, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, l'erogazione di finanziamenti finalizzati alla diffusione tra i disabili delle tecnologie assistive e degli strumenti informatici dotati di configurazioni particolari e al sostegno di progetti di ricerca nel campo dell'innovazione tecnologica per la vita indipendente e le pari opportunità dei disabili;
- f) favorisce, di concerto con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro per le pari opportunità, lo scambio di esperienze e di proposte fra associazioni di disabili, associazioni di sviluppatori competenti in materia di accessibilità, amministrazioni pubbliche, operatori economici e fornitori di hardware e software, anche per la proposta di nuove iniziative;
- g) promuove, di concerto con i Ministeri dell'istruzione, dell'università e della ricerca e per i beni e le attività culturali, iniziative per favorire l'accessibilità alle opere multimediali, anche attraverso specifici progetti di ricerca e sperimentazione con il coinvolgimento delle associazioni delle persone disabili; sulla base dei risultati delle sperimentazioni sono indicate, con decreto emanato di intesa dai Ministri interessati, le regole tecniche per l'accessibilità alle opere multimediali;
- h) definisce, di concerto con il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, gli obiettivi di accessibilità delle pubbliche amministrazioni nello sviluppo dei sistemi informatici, nonché l'introduzione delle problematiche relative all'accessibilità nei programmi di formazione del personale.

Le regioni, le province autonome e gli enti locali vigilano sull'attuazione da parte dei propri uffici delle disposizioni della presente legge.

Articolo 8 (Formazione)

Le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 1, nell'ambito delle attività di cui al comma 4 dell'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché dei corsi di formazione organizzati dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione, e nell'ambito delle attività per l'alfabetizzazione informatica dei pubblici dipendenti di cui all'articolo 27, comma 8, lettera g), della legge 16 gennaio 2003, n. 3, inseriscono tra le materie di studio a carattere fondamentale le problematiche relative all'accessibilità e alle tecnologie assistive.

La formazione professionale di cui al comma 1 è effettuata con tecnologie accessibili.

Le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 1, nell'ambito delle disponibilità di bilancio, predispongono corsi di aggiornamento professionale sull'accessibilità.

Articolo 9 (Responsabilità)

L'inosservanza delle disposizioni della presente legge comporta responsabilità dirigenziale e responsabilità disciplinare ai sensi degli articoli 21 e 55 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ferme restando le eventuali responsabilità penali e civili previste dalle norme vigenti.

Articolo 10 (Regolamento di attuazione)

Entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, con regolamento emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono definiti:

- a) i criteri e i principi operativi e organizzativi generali per l'accessibilità;
- b) i contenuti di cui all'articolo 6, comma 2;
- c) i controlli esercitabili sugli operatori privati che hanno reso nota l'accessibilità dei propri siti e delle proprie applicazioni informatiche;
- d) i controlli esercitabili sui soggetti di cui all'articolo 3, comma 1.

Il regolamento di cui al comma 1 è adottato previa consultazione con le associazioni delle persone disabili maggiormente rappresentative, con le associazioni di sviluppatori competenti in materia di accessibilità e di produttori di hardware e software e previa acquisizione del parere delle competenti Commissioni parlamentari, che devono pronunciarsi entro quarantacinque giorni dalla richiesta, e d'intesa con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.

Articolo 11 (Requisiti tecnici)

Entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge il Ministro per l'innovazione e le tecnologie, consultate le associazioni delle persone disabili maggiormente rappresentative, con proprio decreto stabilisce, nel rispetto dei criteri e dei principi indicati dal regolamento di cui all'articolo 10:

le linee guida recanti i requisiti tecnici e i diversi livelli per l'accessibilità;

le metodologie tecniche per la verifica dell'accessibilità dei siti INTERNET, nonché i programmi di valutazione assistita utilizzabili a tale fine.

Articolo 12 (Normative internazionali)

Il regolamento di cui all'articolo 10 e il decreto di cui all'articolo 11 sono emanati osservando le linee guida indicate nelle comunicazioni, nelle raccomandazioni e nelle direttive sull'accessibilità dell'Unione europea, nonché nelle normative internazionalmente riconosciute e tenendo conto

degli indirizzi forniti dagli organismi pubblici e privati, anche internazionali, operanti nel settore. Il decreto di cui all'articolo 11 è periodicamente aggiornato, con la medesima procedura, per il tempestivo recepimento delle modifiche delle normative di cui al comma 1 e delle innovazioni tecnologiche nel frattempo intervenute.

**REGOLAMENTO DI ATTUAZIONE
DELLA LEGGE 9 GENNAIO 2004, N.4**
recante “*Disposizioni per favorire l’accesso dei soggetti disabili agli
strumenti informatici*”.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'articolo 87 della Costituzione;

Visto l'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, recante disciplina dell'attività di Governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri;

Visto l'articolo 10 della legge 9 gennaio 2004, n. 4, recante disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 9 agosto 2001, pubblicato nella G.U. n.198 del 27.8.2001, recante delega di funzioni del Presidente del Consiglio dei Ministri in materia di innovazione e tecnologie al Ministro senza portafoglio, dott. Lucio Stanca;

Visto il decreto legislativo 12 febbraio 1993, n. 39, recante norme in materia di sistemi informativi automatizzati delle amministrazioni pubbliche, a norma dell'articolo 2, comma 1, della legge 23 ottobre 1992, n. 421, e successive modificazioni;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 9 luglio 2004;

Sentite le associazioni delle persone disabili maggiormente rappresentative, nonché quelle di sviluppatori competenti in materia di accessibilità e di produttori di hardware e software;

Acquisita l'intesa della Conferenza Unificata ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, espressa nella seduta del 23 settembre 2004;

Udito il parere interlocutorio del Consiglio di Stato, espresso dalla sezione consultiva per gli atti normativi nell'adunanza del 30 agosto 2004 e da ultimo il parere definitivo espresso nell'adunanza del 25 ottobre 2004;

Esperita la procedura di notifica alla Commissione europea di cui alla direttiva 98/34/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 giugno 1998, modificata dalla direttiva 98/48/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 luglio 1998, CE attuata dalla legge 21 giugno 1986, n. 317, modificata dal decreto legislativo 23 novembre 2000, n. 427;

Acquisito il parere delle competenti Commissioni parlamentari;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del

Sulla proposta del Ministro per l'innovazione e le tecnologie;

EMANA

il seguente regolamento:

Articolo 1
(Definizioni)

Ai fini del presente regolamento s'intende per:

- a) accessibilità: ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera a), della legge 9 gennaio 2004, n. 4, la capacità dei sistemi informatici, nelle forme e nei limiti consentiti dalle conoscenze tecnologiche, di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche

- da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari;
- b) tecnologie assistive: ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera b), della legge n. 4 del 2004, gli strumenti e le soluzioni tecniche, hardware e software, che permettono alla persona disabile, superando o riducendo le condizioni di svantaggio, di accedere ai servizi erogati dai sistemi informatici;
 - c) valutazione: processo con il quale si riscontra la rispondenza dei servizi ai requisiti di accessibilità;
 - d) verifica tecnica: valutazione condotta da esperti, anche con strumenti informatici, sulla base di parametri tecnici;
 - e) verifica soggettiva: valutazione del livello di qualità dei servizi, già giudicati accessibili tramite la verifica tecnica, effettuata con l'intervento del destinatario, anche disabile, sulla base di considerazioni empiriche;
 - f) fruibilità: la caratteristica dei servizi di rispondere a criteri di facilità e semplicità d'uso, di efficienza, di rispondenza alle esigenze dell'utente, di gradevolezza e di soddisfazione nell'uso del prodotto;
 - g) soggetti privati: soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 3 della legge n. 4 del 2004;
 - h) valutatori: soggetti iscritti nell'apposito elenco e qualificati a certificare le caratteristiche di accessibilità dei servizi.

Articolo 2

(Criteri e principi generali per l'accessibilità)

Sono accessibili i servizi realizzati tramite sistemi informatici che presentano i seguenti requisiti:

- a) accessibilità al contenuto del servizio da parte dell'utente;
- b) fruibilità delle informazioni offerte, caratterizzata anche da:
 - 1) facilità e semplicità d'uso, assicurando, fra l'altro, che le azioni da compiere per ottenere servizi e informazioni siano sempre uniformi tra loro;
 - 2) efficienza nell'uso, assicurando, fra l'altro, la separazione tra contenuto, presentazione e modalità di funzionamento delle interfacce, nonché la possibilità di rendere disponibile l'informazione attraverso differenti canali sensoriali;
 - 3) efficacia nell'uso e rispondenza alle esigenze dell'utente, assicurando, fra l'altro, che le azioni da compiere per ottenere in modo corretto servizi e informazioni siano indipendenti dal dispositivo utilizzato per l'accesso;
 - 4) soddisfazione nell'uso, assicurando, fra l'altro, l'accesso al servizio e all'informazione senza ingiustificati disagi o vincoli per l'utente;
- c) compatibilità con le linee guida indicate nelle comunicazioni, nelle raccomandazioni e nelle direttive sull'accessibilità dell'Unione europea, nonché nelle normative internazionalmente riconosciute e tenendo conto degli indirizzi forniti dagli organismi pubblici e privati, anche internazionali, operanti nel settore, quali l'International Organization for Standardization (ISO) e il World Wide Web Consortium (W3C).

Con apposito decreto del Ministro per l'innovazione e le tecnologie, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sentiti la Conferenza Unificata e il Centro nazionale per l'informatica nella pubblica amministrazione (Cnipa), sono dettate specifiche regole tecniche che disciplinano l'accessibilità, da parte degli utenti, agli strumenti didattici e formativi di cui all'articolo 5 della legge n. 4 del 2004.

Articolo 3

(Valutazione dell'accessibilità)

Il Cnipa, con proprio provvedimento, istituisce presso di sé l'elenco dei valutatori, stabilendone le modalità tecniche per la tenuta, nonché garantisce la pubblicità dell'elenco medesimo e delle citate modalità sul proprio sito internet.

Nell'elenco di cui al comma 1 sono iscritte le persone giuridiche interessate che ne fanno richiesta

dimostrando di possedere i seguenti requisiti:

- a) garanzia di imparzialità ed indipendenza nell'esercizio delle proprie attività;
- b) disponibilità di una adeguata strumentazione per l'applicazione delle metodologie di verifica tecnica e di verifica soggettiva di cui all'articolo 1, comma 1, rispettivamente lettere d) ed e);
- c) disponibilità di figure professionali esperte nelle suddette metodologie di verifica e di figure idonee ad interagire con i soggetti con specifiche disabilità.

Ai fini dei requisiti di cui al comma 2, lettera a), il valutatore, all'atto della richiesta di iscrizione, si impegna:

- a) a non esprimere valutazioni su siti o servizi dallo stesso realizzati;
- b) a non esprimere valutazioni in tutti i casi in cui queste possano avere un'incidenza specifica su interessi propri del valutatore o di soggetti allo stesso collegati da rapporti societari;
- c) una volta effettuata la valutazione, a non fornire, nell'arco dei ventiquattro mesi successivi, attività di implementazione sui siti o servizi per i quali sia stato incaricato di esprimere la valutazione stessa.

Nell'accertamento dei requisiti di accessibilità dei servizi, acquisiti con le procedure o realizzati tramite i contratti di cui all'articolo 4, commi 1 e 2, della legge n. 4 del 2004, le amministrazioni interessate possono acquisire il parere non vincolante di un valutatore iscritto nell'elenco di cui al comma 1.

Con il decreto del Ministro per l'innovazione e le tecnologie, di cui all'articolo 11 della legge n. 4 del 2004, sono stabiliti:

- a) le specifiche tecniche per la sussistenza dei requisiti di cui al comma 2, lettere b) e c);
- b) gli importi massimi dovuti dai soggetti privati come corrispettivo per l'attività svolta dai valutatori di cui al comma 1, tenuto conto dei costi di organizzazione aziendale nella misura minima, maggiorati del dieci per cento;
- c) le somme dovute dai soggetti privati quale rimborso delle spese amministrative sostenute dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per l'innovazione e le tecnologie per l'attività di cui all'articolo 4, comma 1, nonché l'entità della quota dovuta al Cnipa nei casi previsti dall'articolo 7, comma 2, per l'espletamento delle funzioni ispettive di cui al medesimo articolo 7, in modo da assicurare la copertura dei costi di svolgimento delle suddette funzioni.

Il venire meno dei requisiti in base ai quali è avvenuta l'iscrizione determina la cancellazione dall'elenco di cui al comma 1; la cancellazione è altresì disposta nel caso di violazione degli obblighi assunti dal valutatore ai sensi del comma 3.

Nei casi di cui al comma 6, il Cnipa comunica al valutatore che intende procedere, trascorsi trenta giorni, alla cancellazione dello stesso dall'elenco; l'interessato può presentare proprie memorie al riguardo. Il Cnipa provvede altresì a dare adeguata pubblicità della avvenuta cancellazione sul proprio sito Internet.

Articolo 4

(Modalità di richiesta della valutazione)

I soggetti privati richiedono alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per l'innovazione e le tecnologie l'autorizzazione ad utilizzare il logo, allegando l'attestato di cui al comma 2. L'utilizzazione del logo è limitata al periodo di validità dell'attestato.

I soggetti privati si rivolgono ad uno dei valutatori che, svolta la sua attività, in caso di esito positivo, rilascia attestato di accessibilità, con validità non superiore a dodici mesi, eventualmente indicante il livello di qualità raggiunto di cui all'articolo 5.

La Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per l'innovazione e le tecnologie, ai fini dell'emanazione del provvedimento di cui al comma 1 si avvale tramite apposita convenzione del Cnipa.

All'attuazione del presente articolo si provvede nell'ambito degli ordinari stanziamenti di bilancio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Articolo 5

(Logo attestante il possesso del requisito di accessibilità)

Il logo che attesta il superamento della sola verifica tecnica raffigura un personal computer di colore terra di Siena unito a tre figure umane stilizzate rispettivamente, da sinistra, di colore celeste, azzurro e amaranto le quali fuoriescono dallo schermo a braccia levate; all'esito della verifica soggettiva, il diverso livello di qualità raggiunto dal servizio è indicato mediante asterischi, da uno a tre, riportati nella parte del logo raffigurante la tastiera del personal computer.

La corrispondenza tra il logo, eventualmente corredato da asterischi, ed il diverso livello di qualità dei servizi, nonché il modello del logo stesso sono indicati nel decreto di cui all'articolo 11 della legge n. 4 del 2004.

Articolo 6

(Casi di aggiornamento della valutazione di accessibilità)

In caso di modifiche sostanziali dei siti o servizi e nel caso del rinnovo dell'autorizzazione di cui all'articolo 4, comma 1, i soggetti privati richiedono tempestivamente un aggiornamento della valutazione dell'accessibilità ad uno dei valutatori iscritti nell'elenco. Il valutatore, effettuata la verifica, rilascia un nuovo attestato al soggetto richiedente inviandone contestualmente copia all'Amministrazione per l'aggiornamento della durata e del livello di qualità del logo; in caso di rinnovo dell'autorizzazione l'invio della copia deve avvenire almeno quindici giorni prima della scadenza dell'autorizzazione stessa.

Articolo 7

(Poteri ispettivi di controllo sui soggetti privati)

Nei riguardi dei soggetti privati, il Cnipa, previa comunicazione inviata al soggetto interessato, verifica il mantenimento dei requisiti di accessibilità dei siti e dei servizi, anche avvalendosi di valutatori iscritti nell'elenco di cui all'articolo 3, comma 1, purché questi ultimi risultino estranei alla realizzazione, manutenzione o certificazione del sito o servizio, e adegua eventualmente il logo al livello di accessibilità riscontrata aggiornandone la validità temporale.

In caso di riscontro di un livello di accessibilità inferiore a quello del logo utilizzato sono a carico del soggetto privato i costi effettivi dell'avvenuta ispezione, nonché una quota di partecipazione ai costi per l'espletamento delle funzioni ispettive determinata ai sensi dell'articolo 3, comma 5, lettera c), e comunque di importo non superiore al doppio del costo effettivo dell'ispezione.

Articolo 8

(Modalità di utilizzo del logo da parte dei soggetti di cui al comma 1 dell'articolo 3 della legge n. 4 del 2004)

Le amministrazioni pubbliche e comunque i soggetti di cui all'articolo 3, comma 1, della legge n. 4 del 2004, che intendono utilizzare il logo sui siti e sui servizi forniti, provvedono autonomamente a valutare l'accessibilità sulla base delle regole tecniche definite con il decreto del Ministro per l'innovazione e le tecnologie, di cui all'articolo 11 della legge n. 4 del 2004; la valutazione positiva, previa segnalazione al Cnipa, consente l'utilizzo del logo.

Articolo 9

(Controlli esercitabili sui soggetti di cui al comma 1 dell'articolo 3 della legge n. 4 del 2004).

Per l'attuazione della legge ogni amministrazione pubblica centrale nomina un responsabile dell'accessibilità informatica da individuare tra il personale appartenente alla qualifica dirigenziale già in servizio presso l'amministrazione stessa, la cui funzione, in assenza di specifica designazione, è svolta dal responsabile dei sistemi informativi, di cui all'articolo 10 del decreto legislativo n. 39 del 1993; dall'attuazione del presente comma non derivano nuovi o maggiori oneri a carico

delle amministrazioni interessate e per lo svolgimento di tale funzione non è previsto compenso aggiuntivo.

Ai sensi dell'articolo 7, comma 1, lettera b), della legge n. 4 del 2004, la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per l'innovazione e le tecnologie, avvalendosi del Cnipa, previa comunicazione inviata all'amministrazione statale interessata, verifica il mantenimento dei requisiti di accessibilità dei siti e dei servizi forniti e dà notizia dell'esito di tale verifica al dirigente responsabile; qualora siano riscontrate anomalie, viene richiesta all'amministrazione statale medesima la predisposizione del relativo piano di adeguamento con l'indicazione delle attività e dei tempi di realizzazione.

Le Regioni, le Province autonome e gli enti locali organizzano autonomamente e secondo i propri ordinamenti la vigilanza sull'attuazione del presente decreto.

Il Ministro per l'innovazione e le tecnologie, sulla base degli esiti delle verifiche di cui al comma 2, riferisce annualmente al Parlamento dandone altresì comunicazione alla Conferenza Unificata.

APPENDICE GIURISPRUDENZIALE

ANNO/NUMERO: 1990/10980

SENT. 10980

DEL 14/11/1990

SEZIONE L

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

**LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO**

Composta dagli Ill.mi Sigg. Magistrati:

Dott. Antonio CHIAVELLI	Presidente
Dott. Mario DE ROSA	Consigliere
Dott. Mario VACCARO	Rel. “
Dott. Salvatore BATTAGLIA	Rel. “
Dott. Gabriele ALICATA	Rel. “

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso proposto
da

GREGORI MASSIMO, elettivamente domiciliato in Roma, via Belisaria, 6 presso l'avv. Carlo Natale che lo rappresenta e difende giusta procura speciale a margine del ricorso;

Ricorrente

contro

CAPITALPOL S.R.L. - ISTITUTO DI VIGILANZA DELLA CAPITALE, in persona del legale rappresentante pro-tempore, elettivamente domiciliato in Roma, presso la Cancelleria della Suprema Corte di Cassazione rappresentato e difeso dagli avv.ti Pasquale G. Schiano e Adolfo Giordano, giusta procura speciale a margine del controricorso;

Controricorrente

per l'annullamento della sentenza del tribunale di Roma in data 16.5.86 depositata il 28-11-86 (R.G. n. 22827-86);
udita nella pubblica udienza tenutasi il giorno 16 febbraio 1989 la relazione della causa svolta dal Cons. Rel. Dott. Mario Vaccaro;
udito l'avv. Giordano;
udito il P.M. nella persona del Sost. Proc. Gen. Dott. Italo Visalli che con concluso per il rigetto del ricorso.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Il Tribunale di Roma, in accoglimento dell'appello proposto dalla s.r.l. Capitalpol, dichiarava legittimo il licenziamento intimato dalla stessa al proprio dipendente Massimo Gregori ex art. 56 e c.n.l. in quanto ritenuto dall'istituto di medicina legale non idoneo a svolgere attività di guardia giurata. Il suddetto giudice, esaminati i pareri del C.T.U. nominato nel primo grado del giudizio e del consulente di parte della Società, riteneva che dal Gregori - portatore di pace maker - contrariamente alle conclusioni del suddetto C.T.U., non potessero essere svolte nemmeno attività diverse e limitatamente a servizi di piantonamento stante che l'esposizione al pericolo insita nel lavoro di guardia giurata costituisce un rischio per la vita non potendosi escludere in assoluto l'eventualità di coltellazioni, di prestazioni muscolari violente ecc.....

Avverso la decisione il Gregori ha proposto ricorso per cassazione.
Resiste la Società.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con l'unico motivo il Gregori denuncia "violazione e falsa applicazione di norma di diritto; omessa insufficiente e contraddittoria motivazione" e deduce che il Tribunale ha ritenuto incompatibile con le accertate condizioni di salute la capacità - senza rischi - di fronteggiare situazioni fuori dall'ordinario solo dopo aver stravolto il significato - di segno opposto - della consulenza.

Non ha tenuto conto che dalle risultanze istruttorie era emerso essere il lavoro affidato alla Società in maggioranza costituito da piantonamento o guardia fissa e non ha motivato in ordine alla oggettiva esistenza di un diverso utilizzo in mansioni comportanti lavoro diurno e non stressante stante che la rotazione del personale non può che essere teorica e comunque derogabile.

Il ricorso non ha fondamento.

Non è condivisibile la censura con la quale il ricorrente assume che sarebbe stato stravolto il contenuto della consulenza in quanto risulta evidente dalla motivazione dell'impugnata sentenza che, al contrario, il Tribunale ne ha valutato gli argomenti nei limiti dei suoi compiti istituzionali avvalendosi, com'era suo dovere, sia degli accertamenti dell'istituto di medicina legale sia del parere del consulente di parte.

Non è perciò ravvisabile il denunciato errore giuridico rientrando la valutazione del parere del proprio ausiliare nei poteri del Giudice del merito il quale - ove ne dissenta come nel caso in esame - ha il solo dovere di fornire adeguata spiegazione della sua diversa opinione.

In questa direzione si è mosso il Tribunale il quale si è dato carico di spiegare che la protesizzazione in atto non costituente una restitutio in integrum, assicura uno stato di equilibrio funzionale soltanto se sussistano condizioni di normale impegno fisiologico e non già allorquando si debba far fronte a situazioni fuori dall'ordinario. Ovvio è la successiva considerazione che la suddetta valutazione deve essere fatta con riferimento ai possibili impieghi concreti di una guardia giurata nello svolgimento dei compiti istituzionali consistenti, com'è stato accertato, in "tutte le attività

connesse con quella della vigilanza ed in particolare i seguenti servizi: scorta valori diurne e notturne; antirapina e trasporto incassi; piantonamento antirapina”.

Pertanto è erronea la diversa opinione del ricorrente tesa a valorizzare solo ciò che a suo giudizio costituiva oggetto della “stragrande maggioranza del lavoro di vigilanza” perfino ed inammissibilmente prospettata con richiamo ad elementi di fatto.

È poi logico il successivo passaggio della motivazione con cui si evidenzia che i suddetti servizi, premesso che con accordo sindacale è stata prevista la rotazione del personale in rapporto ai diversi turni diurni e notturni ed ai diversi tipi di servizio, richiedono un oneroso impegno fisico, e con cui sottolinea che l’applicazione del *pace - maker* può garantire un discreto compenso funzionale di condizione normale ma che ciò non può essere postulato allorché il muscolo cardiaco sia impegnato e sollecitato da eventi fuori dall’ordinario quali colluttazioni ecc...., con grave rischio per la vita.

Il dissenso dalla contraria opinione del C.T.U. secondo il quale le condizioni fisiche consentivano al Gregori di svolgere attività di “guardia giurata” (egli aveva peraltro evidenziato come fossero controindicati eccessivi stimoli da stress o da *surmenage*) è quindi correttamente motivata; poggia su parere tecnici (dell’Istituto di medicina legale e di parte Capitalpol) e non è stato censurato per vizi logici o errori scientifici ma soltanto con un generico richiamo alla consulenza d’ufficio.

Né, infine, il ricorrente a ragione può dolersi di non esser stato adibito a lavori comportanti attività soltanto diurna in quanto il Tribunale ha spiegato che anche in tal caso è “pur sempre possibile che sia necessario fare fronte occasionalmente a prestazioni psico-fisiche eccezionali”.

Erroneamente poi il ricorrente invoca a sostegno della sua tesi, denunciando violazione di legge (non indicata), l’obbligo del datore di lavoro di adibire il lavoratore a mansioni confacenti il suo stato di ridotta capacità lavorativa. Siffatto principio governa soltanto il collocamento degli invalidi civili (L. n. 482 del 1968) e non è estendibile, trattandosi di norma eccezionale, a tutte le altre ipotesi per le quali vale, invece, il principio che il prestatore inabile a svolgere le proprie mansioni non ha diritto di essere adibito a compiti compatibili con le sue residue capacità (Cass. 1493-1986; 149-83). Vige in proposito il disposto di cui all’art. 1464 c.c. sugli effetti dell’impossibilità parziale della prestazione nei contratti sinallagmatici e conseguente possibilità di recesso da parte dell’imprenditore.

Il ricorso deve essere in conclusione con la totale compensazione delle spese tra le parti, sussistendo giusti motivi.

P.Q.M.

rigetta il ricorso e compensa interamente tra le parti le spese e gli onorari di questo giudizio di legittimità.

Roma 16 febbraio 1989.

ANNO/NUMERO: 1991/08855

SENT. 08855

DEL 14/08/1991

SEZIONE LREPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO**

Composta dagli Ill.mi Sigg. Magistrati:

Dott. Cesare RUPERTO	Presidente
Dott. Salvatore BATTAGLIA	Consigliere
Dott. Vincenzo LA SPADA	Consigliere
Dott. Mario PUTATURO	Consigliere
Dott. Ettore GIANNANTONIO	Rel"

ha pronunciato la seguente

SENTENZAsul ricorso proposto
da

BANCO DI S. SPIRITO S.p.A., in persona dei legali rappresentanti pro-tempore elettivamente domiciliato in Roma - C.so Vittorio Emanuele II n. 326 presso l'Avv. Renato Scognamiglio che unitamente all'Avv. Guido Conti lo rappresenta e difende giusta procura speciale atti notar Maria Zappone del 5.12.1988 Rep. n. 18464;

Ricorrente

contro

CATERINO NICOLA, elettivamente domiciliato in Roma presso la Cancelleria della Corte Suprema di Cassazione rappresentato e difeso dall'Avv. Agostino Guida giusta procura speciale a margine del controricorso.

Controricorrente

Per l'annullamento della sentenza del Tribunale di S. Maria Capua Vetere in data 11.3.1988 Dep. il 22.3.1988 (R.G. n. 1267-86);
udita - nella pubblica udienza tenutasi il giorno 9.2.1990 - la relazione della causa svolta dal Cons. Rel. Dott. Giannantonio, udito l'Avv. Scognamiglio;
udito il P.M. nella persona del Sost. Proc. Gen. Dott. Massimo Fedeli che ha concluso per il rigetto del ricorso.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso in data 12 novembre 1985 Nicola Caterino conveniva in giudizio dinanzi al Pretore di Marcianise il Banco di Santo Spirito s.p.a. Esponeva di avere lavorato alle dipendenze della socie-

tà convenuta con le mansioni di ufficiale esattoriale in Marcianise e di essere stato licenziato con lettera dell'8 agosto 1985 per superamento del periodo di comporta ex art. 89 lettera a) del contratto collettivo.

Assumeva che il licenziamento era nullo, illegittimo e inefficace perché adottato senza giusta causa o giustificato motivo. Egli infatti non aveva superato il periodo di comporta in quanto, tra l'altro, le sue assenze dal lavoro, nel periodo decorrente dal marzo del 1984 al licenziamento, non erano dovute a malattia, ma ad inidoneità temporanea.

Con sentenza in data 4 luglio 1986, il Pretore dichiarava nullo ed inefficace il licenziamento intimato al Caterino, ordinava al Banco la reintegra nel posto di lavoro e lo condannava al risarcimento dei danni nella misura di 5 mensilità di retribuzione.

La decisione del Pretore è stata confermata dal Tribunale di S. Maria Capua Vetere che con sentenza in data 22 marzo 1988 ha rigettato l'appello proposto dal Banco di Santo Spirito.

Avverso la decisione del Tribunale il Banco di Santo Spirito propone ricorso illustrato con memoria. Nicola Caterino resiste con controricorso.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con unico motivo il ricorrente denuncia violazione e la falsa Applicazione dell'art. 2110 cod. civ. e dell'art. 5 della legge n. 300-1970 in relazione altresì al disposto degli artt. 1256 e 1463 e segg. cod. civ.; denuncia inoltre il vizio di carenza e contraddittorietà di motivazione su un punto essenziale della controversia ed in particolare il vizio di travisamento dei fatti di

causa. Lamenta che il Tribunale, aderendo alle argomentazioni del primo giudice, abbia ritenuto che "la malattia e la inidoneità al lavoro sono casi di impossibilità a rendere la prestazione lavorativa, aventi natura e disciplina giuridica diversa; che la malattia ha carattere temporaneo e provoca la mancanza assoluta di prestazione; che l'inidoneità, invece, ha carattere permanente e durata indeterminata o indeterminabile e non implica la totale impossibilità a rendere la prestazione; che la malattia trova la sua disciplina nell'art. 2110 cod. civ. e nelle disposizioni dei contratti collettivi che tutelano il diritto alla salute del lavoratore, statuendo all'uopo il periodo di comporta; che l'inidoneità invece, consente, attraverso la procedura prevista dall'art. 5 l. n. 300-1970, il recesso dal contratto di lavoro del datore per sopravvenuta impossibilità della prestazione lavorativa ai sensi degli artt. 1256, 1463 e segg. cod. civ. anche se non risulti superato il periodo di comporta. Il motivo è infondato.

Come ha affermato questa Corte, la malattia del lavoratore e la inidoneità al lavoro sono cause di impossibilità della prestazione lavorativa che hanno natura e disciplina giuridica diverse. La prima ha carattere temporaneo e implica la totale impossibilità a rendere la prestazione; la seconda ha carattere permanente o, quantomeno, durata indeterminata o indeterminabile e non implica necessariamente la impossibilità totale della prestazione. Inoltre la prima è disciplinata dall'art. 2110 cod. civ. e determina la legittimità del licenziamento quando ha causato l'astensione dal lavoro per un tempo superiore al periodo di comporta; la seconda, invece, consente il recesso dal contratto per impossibilità sopravvenuta per causa non imputabile al debitore ai sensi degli artt. 1256 e 1463 e segg. cod. civ. e con la procedura stabilita dall'art. 5 dello statuto dei lavoratori, anche quando non risulti superato il periodo di comporta.

Il superamento del periodo di comporta, dunque, è causa giustificativa del licenziamento solo in relazione allo stato di malattia e non già in relazione allo stato di impossibilità parziale della prestazione lavorativa. Di conseguenza, come è già stato affermato da questa Corte, una volta superato il periodo di comporta, non è rilevante distinguere tra l'assenza dovuta alla malattia e quella dovuta invece all'eventuale inidoneità permanente parziale cagionata dalla malattia stessa (Cass. 17 gennaio 1983 n. 405).

D'altra parte il datore di lavoro non può come nella fattispecie in esame, allontanare dal servizio il lavoratore ritenuto inidoneo temporaneamente al lavoro, sommare l'assenza dovuta alla malattia con l'assenza dovuta all'allontanamento dal servizio da parte del datore di lavoro e licenziare il

lavoratore stesso per il superamento del periodo di comporto.

Il ricorso deve pertanto essere rigettato e il ricorrente deve essere condannato al pagamento delle spese di questo giudizio che si liquidano in complessive lire.

Il ricorrente deve inoltre essere condannato al pagamento degli onorari di avvocato, che si liquidano in complessive lire unmilionecinquacentomila.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese di questo giudizio che liquida in complessive lire 26.000 e la pagamento degli onorari che liquida in complessive lire unmilionecinquacentomila.

Così deciso il 9 febbraio 1990 in Roma, nella Camera di Consiglio della Sezione Lavoro della Corte Suprema di Cassazione.

ANNO/NUMERO: 1992/03517

SENT. 03517

DEL 20/03/1992

SEZIONE L**Testo della Massima**

Ove le reiterate assenze del lavoratore risultino riconducibili ad un'unica affezione che trovi la sua causa, ancorché non esclusiva, nelle particolari modalità di esecuzione della prestazione, sì che la prosecuzione del lavoro espletato negli intervalli fra gli episodi morbosi acuti esponga l'interessato ad una pressoché inevitabile ricaduta con aggravamento delle sue condizioni fisiche, dando sostanzialmente luogo ad una sorta d'inidoneità permanente del lavoratore stesso a svolgere regolarmente le mansioni assegnategli, il datore di lavoro che sia edotto di ciò, pur non essendo tenuto a destinarlo ad altre mansioni, non deve consentire in ossequio al diritto alla salute tutelato dall'art. 32 Cost. nonché al principio di buona fede nell'esecuzione del contratto) che il lavoratore continui a prestare un'attività che ne metta in serio pericolo la salute; ma è invece tenuto - nell'osservanza del suindicato precetto costituzionale e senza necessità di attendere l'esaurimento del comportamento (presupponendo la disciplina dettata dall'art. 2110 cod. civ. la diversa ipotesi dell'impedimento temporaneo del lavoratore affetto da malattia tale da consentire, una volta cessata, la ripresa del lavoro senza rischi di ulteriore usura dell'integrità fisica) - a far valere quale titolo del proprio recesso (eventualmente sottoponendo il dipendente ad adeguato accertamento sanitario) l'impossibilità (di durata determinata o indeterminabile) della prestazione per inidoneità fisica, alla stregua della generale disciplina codicistica, in relazione alla quale il difetto d'interesse alla prosecuzione del rapporto va valutato alla stregua dei criteri previsti per la configurazione del giustificato motivo oggettivo di licenziamento, restando peraltro esclusa l'ammissibilità, in linea generale, di un obbligo di adibire il dipendente ad altre mansioni.

ANNO/NUMERO: 1992/04507

SENT. 04507

DEL 13/04/1992

SEZIONE LREPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE**
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg. Magistrati:

Dott. Giorgio ONNIS	Rel. Presidente
Dott. Mario VACCARO	Consigliere
Dott. Fulvio ALIBERTI	Consigliere
Dott. Stefano CICIRETTI	Consigliere
Dott. Erminio RAVAGNANI	Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZAsul ricorso proposto
da

S.R.L. FORNACI FIAMMA LUCERIA, in persona dei legali rappr.ti pro-tempore, elett.te dom.ti in Roma via S. Maria Dell'Anima n. 10, c-o l'avv. A. Ferrea, rappr.ti e difesi dall'avv. M. Agnusdei, giusta delega a margine del ricorso;

Ricorrente

contro

D'ADDARIO PIETRO;

Intimato

per l'annullamento della sentenza del Tribunale di Lucera del 7.4.89 - 18.5.89 R.G. n. 1398-87; udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 17.12.90 dal Cons. Rel. Dott. Onnis; udito per il ricorrente l'avv. Agnusdei; udito il P.M., in persona del Sost. Proc. Gen. Dr. Angelo Arena che ha concluso per il rigetto del ricorso.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso al Pretore di Lucera la società a r.l. Fornaci Fiamma Luceria esponeva che Pietro D'Addario, operaio alle sue dipendenze, aveva dato segni di insofferenza al lavoro e che sottoposto, su sua richiesta, a controllo medico presso l'Unità sanitaria locale, era stato riconosciuto affetto da "eccitamento ipomaniacale" e, come tale, non idoneo al lavoro, sicché era stato licenziato con atto del 25.10.85.

Soggiungeva che ad istanza del D'Addario il Pretore, sulla base di consulenza tecnica e con provvedimento d'urgenza a norma dell'art. 700 c.p.c. aveva ordinato la reintegrazione del dipendente nel posto di lavoro, con la condanna di essa società al pagamento di cinque mensilità di retribuzione, fissando il termine di mesi tre per l'instaurazione del giudizio di merito.

Ciò premesso, chiedeva che il Pretore dichiarasse la nullità della consulenza tecnica e la legittimità del licenziamento, con conseguente rigetto del ricorso ex art. 700 c.p.c.

Il D'Addario, costituitosi in giudizio, instava per la declaratoria di illegittimità del recesso datoriale.

Con sentenza del 1.12.86 il Pretore rigettava la domanda della società e dichiarava il licenziamento illegittimo, confermando il provvedimento ex art. 700 c.p.c.

A seguito di appello della Fornaci Fiamma Luceria la decisione pretorile riceveva conferma dal Tribunale della stessa città con la sentenza ora denunciata.

Il Tribunale, respingeva anzitutto l'assunto della società appellante secondo cui, non avendo il D'Addario iniziato il giudizio di merito nel termine fissato dal Pretore, il provvedimento d'urgenza avrebbe perso efficacia, con caducazione dell'ordine di reintegrazione nel posto di lavoro, sul rilievo che anche la parte che abbia subito gli effetti del detto provvedimento può prendere l'iniziativa per la instaurazione del giudizio di merito nel quale ottenere il definitivo accertamento dell'illegittimità delle decisioni assunte nella fase cautelare.

Nel merito il Tribunale osservava che le ipotesi di inidoneità permanente al lavoro sono regolate dall'art. 1464 c.c. e dall'art. 3 legge 15.7.66 n. 604, e che pertanto il licenziamento può essere adottato nel solo caso in cui la malattia del lavoratore sia di grado elevato e permanente, cioè quantomeno di durata indeterminabile e di regredibilità incerta, onde dovevasi concludere che nella specie, avuto riguardo alla consulenza tecnica d'ufficio ed anche al responso del collegio medico della U.S.L., la malattia del D'Addario non aveva gli anzidetti caratteri di gravità e permanenza, sicché erano insussistenti gli estremi di un giustificato motivo di licenziamento.

Contro questa sentenza la società Fornaci Fiamma Luceria ha proposto ricorso per cassazione, affidato a due motivi.

L'intimato non si è costituito.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con il primo motivo del ricorso denunciandosi violazione e falsa applicazione degli articoli 702, secondo comma, 100 e 112 c.p.c., si lamenta che il Tribunale abbia respinto l'eccezione di inefficacia del provvedimento d'urgenza pronunciato dal Pretore ad istanza del D'Addario sull'erroneo presupposto che la riassunzione del giudizio da parte della società Fornaci Fiamma Luceria, con richiesta di revoca del detto provvedimento, potesse ovviare al mancato inizio da parte dello stesso D'Addario del giudizio di merito.

Il motivo è infondato e dev'essere respinto.

Vero è che l'art. 702, secondo comma, c.p.c. indica la parte istante come soggetto tenuto ad iniziare il giudizio di merito nel termine perentorio fissato dal Pretore col provvedimento d'urgenza.

Senonché, codesta indicazione non implica che tale giudizio non possa essere promosso anche dal soggetto passivo della misura cautelare, senza attendere il decorso del predetto termine, per far valere una domanda che, seppure formulata come rivolta alla revoca del provvedimento d'urgenza, deve considerarsi intesa nella sostanza all'accertamento di merito sul rapporto dedotto in giudizio (cfr. Cass. 4.7.85 n. 4018).

In tal senso il Tribunale ha correttamente deciso, giacché, prima che fosse decorso il termine di tre mesi fissato dal Pretore nel provvedimento d'urgenza, la società datrice di lavoro ha per l'appunto adito il giudice competente per il merito, chiedendo che fosse dichiarato legittimo il licenziamento intimato.

Respinto il primo motivo, si osserva che con il secondo, nel denunciare violazione e falsa applicazione degli articoli 2119 c.c., 3 legge n. 604 del 1966, 5 e 18 legge n. 300 del 1970, degli articoli

113 e 421 c.p.c., nonché difetto di motivazione, la società ricorrente deduce che il licenziamento del D'Addario è stato legittimamente adottato sulla base dell'accertamento richiesto, a norma dell'art. 5 cit. legge n. 300 del 1970, alla commissione medica della U.s.l., la quale aveva espresso un giudizio di "inidoneità al lavoro" del dipendente.

La ricorrente sostiene altresì che tale giudizio era divenuto definitivo perché non impugnato, e chela consulenza tecnica disposta dal Pretore non avrebbe potuto sostituire l'anzidetto accertamento medico e ad esso sovrapporsi, mentre irrilevante, ai fini della reintegrazione del dipendente licenziato, era l'asserito recupero della capacità lavorativa.

Anche questo motivo è infondato.

L'accertamento sanitario compiuto a norma dell'art. 5 della legge n. 300 del 1970 non ha valore privilegiato ed è soggetto alla libera valutazione del giudice, il quale può sottoporlo a controllo nel contesto più ampio di tutte le prove acquisite, avvalendosi, se del caso, dell'ausilio di un consulente tecnico, ed il suo conclusivo apprezzamento valutativo è sottratto al sindacato di legittimità ove correttamente e logicamente motivato (cfr.: Cass. 30.7.87 n. 6607).

In particolare, nella controversia concernente la legittimità del licenziamento intimato dal datore di lavoro sulla base del risultato dell'accertamento dell'idoneità fisica del lavoratore, a norma dell'art. 5, 3 comma, legge n. 300 del 1970, l'indagine sanitaria non può essere effettuata durante la fase acuta di una malattia ed è assoggettabile a controllo anche di merito da parte del giudice, il quale deve tener conto che, ai fini della risoluzione del rapporto, è rilevante soltanto una idoneità fisica di grado elevato, residua alla completa guarigione o alla stabilizzazione della parziale remissione della malattia, poiché la durata di questa può semmai integrare motivo di recesso ad un diverso titolo, cioè per superamento del periodo di comportamento (cfr. Cass. 14.12.85 n. 6349).

Il Tribunale si è uniformato a codesti principi, quando, indicando le fonti e le ragioni del proprio convincimento, ha escluso il carattere della gravità e soprattutto della permanenza della malattia del D'Addario con apprezzamento di fatto, incensurabile in questa sede e peraltro non specificamente censurato.

In conclusione, il ricorso dev' essere rigettato, senza alcuna pronunzia sulle spese processuali, attesa la mancata costituzione dell'intimato.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso; nulla per le spese.
Così deciso in Roma, il 17 dicembre 1990.

ANNO/NUMERO: 1993/08152

SENT. 08152

DEL 22/07/1993

SEZIONE LREPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE**
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg. Magistrati:

Dott. Romano PANZARANI	Presidente
Dott. Mario DE ROSA	Consigliere
Dott. Luigi A. ROVELLI	Consigliere
Dott. Guglielmo SIMONESCHI	Consigliere
Dott. Gabriella COLETTI	Rel.

ha pronunciato la seguente

SENTENZAsul ricorso proposto
da

AMF MARES S.p.A., in persona del legale rapp.te pro tempore elettivamente domiciliato in Roma, Via di Ripetta 22 presso l'avv. Gerardo Vesce che unitamente agli avv.ti Antonio Pugliese e Lucio Florino la rappresenta e difende per procura speciale in calce al ricorso;

Ricorrente

contro

POZZO MARIA ADELAIDE, elettivamente domiciliata in Roma, V.le Mazzini 25 c-o l'avv. Luciano Ventura che la rappresenta e difende per procura speciale a margine del controricorso.

Controricorrente

per l'annullamento della sentenza del Tribunale di Chiavari in data 26.3.91 Dep. il 23.4.91 (R.G. n. 1060-90);

udita nella pubblica udienza tenutasi il giorno 29.10.92 la relazione della causa svolta dal Cons. Rel. Dr. Coletti;

Uditi gli avv.ti Florino e Ventura;

Udito il P.M. nella persona del Sost. Proc. Gen. Dott. Buonaiuto che ha concluso per il rigetto del ricorso.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

La sig.ra Maria Adelaide Pozzo, operaia confezionatrice di gomme Licenziata dalla società AMF MARES S.p.A. di Rapallo, impugnava il provvedimento davanti al Pretore di Chiavari asserendo

che il motivo addotto - consistente nell'asserita sopravvenuta sua inidoneità a svolgere le mansioni assegnatele - non integrava giustificato motivo di recesso a norma dell'art. 3 della legge n. 604 del 1966.

Assumeva infatti che la propria incapacità a svolgere tali mansioni non era assoluta e che sussisteva per l'azienda la possibilità di utilmente assegnarla ad altro reparto.

Nel giudizio per la reintegrazione si costituiva la società datrice di lavoro sostenendo che l'inabilità del 46% - riscontrata sulla Pozzo nel corso della procedura amministrativa da essa attivata per l'applicazione della disciplina garantistica sulle assunzioni obbligatorie - ne aveva diminuito il rendimento del 25%; siffatta situazione integrava, secondo l'azienda, un'ipotesi di sopravvenuta incapacità parziale a rendere la prestazione lavorativa che consentiva l'applicabilità della disciplina dell'art. 1464 cod. civ., nel mentre restava ininfluenza la possibilità di assegnazione della lavoratrice ad altri reparti, questa rientrando nell'autonomo potere di autoregolamentazione dell'impresa.

Con sentenza 27 luglio 1990 il Pretore annullava il licenziamento e condannava la società AFM MARES alla reintegrazione della Pozzo.

La decisione di primo grado, impugnata dall'azienda, era confermata dal Tribunale di Chiavari sul rilievo che la situazione controversa presentava aspetti peculiari che non consentivano l'applicazione degli artt. 1463 e 1464 cod. civ. persistendo per la lavoratrice la possibilità di continuare ad adeguatamente svolgere le stesse mansioni cui era assegnata prima del licenziamento seppure con modalità differenti - ma già consentite in passato - da quelle attualmente pretese dall'azienda.

Era pertanto estranea alla fattispecie tutta la problematica posta dall'applicazione dell'art. 1464 cod. civ. alla prestazione lavorativa, in relazione all'esistenza o meno, nelle ipotesi di una impossibilità parziale di essa, di un diritto del lavoratore alla destinazione a mansioni diverse da quelle in ordine alle quali si è verificata l'impossibilità.

La sentenza è stata impugnata dalla società AFM MARES con ricorso per cassazione affidato ad un unico complesso motivo illustrato da memoria cui ha resistito la Pozzo con controricorso che, benché tardivo, ha abilitato il difensore in base alla relativa procura speciale alla sola discussione orale a norma dell'art. 370, comma 1, cod. proc. civ. (cfr. ordinanza collegiale).

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con l'unico motivo la società ricorrente censura l'impugnata sentenza per violazione degli artt. 1256, 1258, 1463, 1464, cod. civ., dell'art. 3 legge 15 luglio 1966 n. 604 dell'art. 9 terzo comma legge 12 settembre 1983 n. 463 oltreché per carenza e/o contraddittorietà della motivazione su punti decisivi della controversia sotto i seguenti, diversi profili:

- Il Tribunale, pur ritenendo meritevole di adesione, in tesi astratta, l'orientamento giurisprudenziale che considera applicabili alla obbligazione di lavoro i principi civilistici in tema di impossibilità sopravvenuta (totale o parziale) della prestazione, ne avrebbe ritenuto l'inapplicabilità alla fattispecie con un ragionamento contraddittorio che, partendo da una valutazione secondo cui era pacifica in causa la sopravvenuta impossibilità per la lavoratrice di svolgere le mansioni assegnatele, si sarebbe concluso nell'opposto contrastante giudizio di non esistenza di quell'impossibilità;

gli elementi utilizzati per sostenere l'inesistenza, in concreto, della impossibilità della prestazione - la circostanza cioè che sia la Pozzo sia, successivamente, altri operai vennero destinati a mansioni da svolgere "in posizione seduta" - sarebbero parziali e inconferenti, non ricordando il Tribunale - come pure si era sottolineato nel ricorso in appello - che quella destinazione fu, per la Pozzo, di mera tolleranza, nel mentre l'assegnazione di altri dipendenti a mansioni suscettibili di essere svolte "da seduti" rientrava nel potere discrezionale dell'azienda cui non corrispondeva un diritto della lavoratrice;

- Il Tribunale avrebbe considerato la sola impossibilità sopravvenuta totale della prestazione

- lavorativa e non anche l'impossibilità parziale evidenziata, nella specie, dalla diminuzione di rendimento e dai ripetuti casi di morbilità della lavoratrice;
- L'affermazione secondo cui non vi era "nella fattispecie alcuna prova" che l'impossibilità sopravvenuta della prestazione fosse "cronica e permanente" sarebbe palesemente inconciliabile con quella di esordio della motivazione che considera addirittura "pacifica" la sopraggiunta inidoneità della lavoratrice allo svolgimento delle sue mansioni;
 - L'affermazione, infine, secondo cui la Pozzo, nell'ambito delle mansioni contrattualmente attribuibili, poteva essere adibita ad attività più confacente, come pure quella secondo cui la lavoratrice era in grado di svolgere la prestazione con differenti modalità non terrebbero conto della inesistenza di un diritto del prestatore al mutamento di mansioni nonché del fatto pacifico (e del tutto travisato) che, nel caso concreto, solo occasionalmente e in passato era stato possibile, nel reparto termoplastica cui la lavoratrice era addetta, svolgere mansioni in posizione seduta.

Il ricorso, nelle varie censure in cui si articola, non è fondato.

La spiccata soggettività che caratterizza l'obbligazione di lavoro determina un particolare atteggiarsi degli schemi elaborati in generale sulla impossibilità sopravvenuta (totale e parziale) della prestazione quando essa riguardi il comportamento dovuto dal lavoratore.

I requisiti dell'oggettività e della assolutezza che, secondo il consolidato indirizzo della dottrina e della giurisprudenza di questa Corte, debbono connotare una tale impossibilità perché essa operi come causa di estinzione del rapporto obbligatorio, possono, infatti, sussistere anche se l'ostacolo che si frappone all'adempimento inerisca alla sfera personale del lavoratore perché solo lui e nessun altro può compiere l'attività dedotta in contratto o alla quale è stato, in seguito, adibito.

L'impedimento soggettivo - per essere rilevante - deve tuttavia risultare tale da incidere in modo determinante (anche se parziale) sulla entità e qualità della prestazione dovuta, nel senso cioè di una sua non positiva utilizzabilità (onde, in sostanza, il fatto sopravvenuto da "soggettivo" finisce col diventare "oggettivo" traducendosi, per il prestatore, nell'impossibilità di assumere un comportamento idoneo a far conseguire al datore di lavoro l'utilità che costituiva causa dell'obbligazione assunta) e tale, altresì, da non poter essere, in buona fede, rimosso neppure con la cooperazione del creditore, il quale è obbligato a sua volta (artt. 1175 e 1375 cod. civ.) a predisporre i mezzi per l'esplicazione dell'attività lavorativa e, per ciò stesso, ad osservare un dovere di diligenza "preventiva", da concretarsi in attività diretta ad evitare o ad eliminare gli effetti di eventuali ostacoli alla realizzazione dell'adempimento (cfr. cass. 10 ottobre 1985 n. 4937; 8 febbraio 1986 n. 809; 11 giugno 1990 n. 5553).

Nella presente controversia il Tribunale, nel suo apprezzamento di fatto (in termini, cass. 10 ottobre 1985 n. 4937; 19 agosto 1992 n. 9663), ha ricostruito la vicenda nel senso che la sopravvenuta situazione invalidante non era tale da precludere alla Pozzo, in modo permanente e totale, l'esplicazione delle sue mansioni - peraltro incontestatamente svolte fino al momento del licenziamento senza che l'azienda ne avesse lamentato una esecuzione deteriore o inadatta (onde non era profilabile un inadempimento agli obblighi contrattuali) - nel mentre restava ininfluente (allo scopo di farne derivare l'inidoneità) sia l'assunta percentuale di minor rendimento della lavoratrice in mancanza della fissazione di minimi produttivi o di obiettivi di produzione individuale, sia il numero di assenze per malattia, pacificamente contenute nei minimi di tolleranza.

Le mutate condizioni fisiche della lavoratrice avevano in realtà determinato (secondo l'accertamento del consulente tecnico d'ufficio) la sola inidoneità a una modalità dell'adempimento, tuttora realizzabile, peraltro, per quelle stesse mansioni, secondo un modulo organizzativo diverso (in posizione seduta), in passato già consentito alla Pozzo e positivamente praticato dall'azienda (che in seguito, a più riprese, vi aveva destinato altri sei operai).

Da ciò il giudice di appello ha coerentemente fatto derivare l'inapplicabilità della disciplina risolutiva del contratto di cui agli artt. 1463 e 1464 cod. civ. - nell'interpretazione, peraltro pienamente condivisa, datane dalla giurisprudenza di questa Corte di legittimità con specifico riferimento al rapporto di lavoro - in quanto subordinata all'esistenza di presupposti di fatto - vale a dire la

sopravvenuta, oggettiva e assoluta impossibilità, totale o parziale, della prestazione lavorativa dovuta - che non ricorrevano nella situazione controversa.

Pertanto la conclusione secondo cui quelle norme non erano in concreto invocabili non contraddice, sotto alcun profilo, con l'affermazione di principio.

Quanto ai denunciati vizi di motivazione, nel mentre deve escludersi che il Tribunale sia incorso in omissioni e carenze aventi carattere di decisività rispetto alla pronuncia adottata - sorretta invero, da argomenti pienamente sufficienti a giustificarla sotto il profilo logico-giuridico, ancorché non esplicitamente e specificamente indirizzati a confutare tutte le deduzioni della società appellante e la documentazione da essa prodotta (cass. 7 gennaio 1982 n. 60 tra le tante) - altrettanto non fondata deve ritenersi, in particolare, la censura di contraddittorietà della motivazione in una prospettiva di lettura degli atti processuali che per la sentenza - non può prescindere dal collegamento della stessa motivazione con la parte espositiva dei fatti e dalla pur doverosa valutazione del significato, non solo formale, delle varie proposizioni che si susseguono.

Ora è evidente che la contestata espressione "è pacifica in causa la sopravvenuta impossibilità da parte della lavoratrice ... di svolgere le mansioni cui era, al momento del licenziamento, adibita" posta subito dopo l'affermazione, da parte del Collegio, di volersi soffermare "in prima facie sugli elementi storici, di fatto involti nella controversia" non costituisce un giudizio anticipato e perciò contraddittorio rispetto a quello conclusivamente espresso, ma si inserisce in una prima operazione di raccolta degli elementi di fatto accertati e quindi "pacifici in causa" - che sottintende necessariamente come quell'impossibilità si riferisca alle mansioni così come espletate.

Non altrimenti, del resto, si spiegherebbe, sempre nell'ambito di quella operazione, il successivo, immediato richiamo alle conclusioni del consulente tecnico secondo cui la Pozzo "era inidonea a svolgere quelle mansioni, salvo che la stessa potesse compierle in posizione seduta".

Ciò posto, le conclusioni che il giudice d'appello ha tratto dal proprio apprezzamento dei fatti, appaiono giuridicamente corrette in primo luogo con riguardo alla fattispecie legale descritta dall'art. 1463 cod. civ., non potendo definirsi situazione ostativa (nel senso, già precisato, di oggettiva e insormontabile) alla prosecuzione del rapporto una sopravvenuta inabilità fisica del lavoratore che dimostrandosi incompatibile con un aspetto di dettaglio della organizzazione del lavoro, oltretutto limitato ad un profilo ergonomico del dare prestazione in una concreta impostazione del posto di lavoro, già in tesi non incide sull'oggetto della prestazione dedotta in contratto, né sulla generale possibilità di renderla.

Si evidenzia piuttosto al riguardo secondo quanto già accennato un problema di cooperazione del creditore alla prestazione per non rendere più gravoso o per non ostacolare l'adempimento del lavoratore.

La censurata sentenza, proprio, col sottolineare che e la lavoratrice stessa e altri dipendenti della Mares furono talora adibiti allo svolgimento delle mansioni ad essi affidate ma in "posizione seduta", dà evidenza al fatto che anche in concreto esisteva la possibilità dell'adempimento del debito di prestazione della Pozzo secondo moduli organizzativi non estranei e anzi ben attuati nell'organizzazione del lavoro di quell'azienda.

Ma, altrettanto correttamente, è stata esclusa dal Tribunale l'applicabilità alla fattispecie dell'art. 1464 cod. civ. L'impossibilità parziale della prestazione, disciplinata negli artt. 1258 e 1464 cod. civ., presuppone invero, secondo la dottrina tradizionale, una prestazione il cui oggetto sia divisibile in più parti coesistenti in un medesimo momento di tempo: anziché sulla totalità della prestazione - ma nel concorso degli stessi requisiti di oggettività e di insormontabilità (nel senso sopra precisato) - l'ostacolo sopravvenuto incide soltanto su una o su alcune di quelle parti e comporta, perciò, soltanto una diminuzione della "quantità oggettiva" della prestazione dovuta, consentendone, nell'attuale, l'adempimento per la parte rimasta possibile (salvo, per il creditore, il diritto di recedere dal contratto qualora le variazioni quantitative abbiano indotto variazioni nella qualità della prestazione tali che questa non risponda più alla medesima funzione economica che la connotava prima che si determinasse l'impossibilità di una sua parte).

La prestazione di lavoro, non divisibile in quantità dovute nello stesso momento, è invece, in ipotesi, scomponibile in più compiti, attività o lavorazioni contemporaneamente esigibili, rispetto a

ciascun dei quali può verificarsi una situazione di impossibilità di adempimento.

Più comunemente, peraltro, la prestazione di lavoro, come obbligazione continuativa, è suscettibile di possibili ostacoli, per fatti non imputabili al debitore o al creditore, che ne impediscono l'esecuzione in determinati intervalli di tempo.

Per queste situazioni di obiettiva carenza (totale) della prestazione lavorativa, che non siano riconducibili ad ipotesi di sospensione legale del rapporto, alla tradizionale categoria della parzialità materiale si è affiancata quella della parzialità temporale, comprensiva appunto dei casi in cui l'adempimento non sia possibile per una certa "quantità" di tempo, per poi ridiventare (almeno teoricamente) possibile.

In tutte, ma solo in queste ipotesi è riconoscibile l'effetto risolutorio del contratto ex art. 1464 cod. civ. e il diritto di recesso del creditore.

Peraltro "l'interesse" all'adempimento, la cui mancanza giustifica il recesso, non è quello organizzabile a incontrollata discrezionalità del datore di lavoro – come vorrebbe la lettura del solo art. 1464 cod. civ. - ma quello positivamente soggetto al controllo di cui all'art. 3 legge n. 604 del 1966. Questa norma impone la verifica della giustificatezza di quel recesso non solo sotto il profilo delle obiettive esigenze tecnico-produttive dell'impresa ma, altresì, sotto il profilo della sua adeguatezza, nel contemperamento degli opposti interessi; fino a rendere doverosa, secondo un recente orientamento di questa Corte (Cass. 28 febbraio 1992 n. 2461), la dimostrazione da parte del datore di lavoro delle ragioni ostative ad un utile impiego del lavoratore in mansioni (peraltro equivalenti) diverse da quelle divenute parzialmente impossibili.

Orbene con riguardo alla fattispecie il Tribunale di Chiavari ha motivatamente rilevato che le condizioni di salute della lavoratrice non concretavano una situazione oggettiva tale da determinare impossibilità totale o parziale della prestazione secondo le delineate ipotesi, ma quella - diversa e ad esse non riconducibile per mancanza dei ricordati elementi caratterizzanti - di una mera difficoltà a rendere la prestazione nella imposta dall'azienda.

A questa difficoltà la società creditrice della prestazione doveva ovviare (con l'osservanza dell'art. 2103 cod. civ.) nell'ambito del già ricordato dovere di cooperazione e più specificamente - come pure si è sottolineato da questa Corte (sent. 19 agosto 1992 n. 9663) in relazione proprio a una fattispecie di sopraggiunte infermità del dipendente, tali da fargli incontrare delle difficoltà nello svolgimento del lavoro - in adempimento del dovere giuridico, di natura endocontrattuale (cass. 21 aprile 1986 n. 2799), derivante al datore di lavoro dall'art. 2087 cod. civ. il cui precetto, se impone sempre di adottare le necessarie misure per l'adeguata tutela della integrità fisica e della personale dignità del lavoratore, nel caso di un dipendente di più debole capacità lavorativa assume una particolare connotazione obbligando il datore di lavoro medesimo adoperare in modo che il lavoratore sia messo in grado di svolgere le mansioni assegnate in modo confacente al suo stato, in considerazione anche del suo diritto dovere, costituzionalmente protetto (art. 4 Costituzione) di svolgere un lavoro secondo le proprie possibilità.

Per tutte le suesposte ragioni il ricorso deve essere rigettato con condanna della società ricorrente al pagamento, in favore della Pozzo, delle spese e degli onorari di questo giudizio di legittimità, liquidati come in dispositivo.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso; condanna la ricorrente alle spese in L. 20.000 - oltre L. 1.000.000 (un milione) per onorari.

Così deciso il 29 ottobre 1992.

ANNO/NUMERO: 1993/09067

SENT. 09067

DEL 27/08/1993

SEZIONE L

Testo della Massima

Anche prima del superamento del periodo di comporto il datore di lavoro può recedere dal rapporto ove la malattia del lavoratore determini la sua inidoneità a prestare per il futuro la normale attività lavorativa; tale impossibilità sopravvenuta parziale della prestazione deve essere accertata con un giudizio di ragionevole precisione, in relazione ad uno stato di malattia tale da non consentire una prognosi definitiva di durata.

ANNO/NUMERO: 1994/04723

SENT. 04723

DEL 14/05/1994

SEZIONE L

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg. Magistrati:

Dott. Domenico FARINARO	Presidente
Dott. Guglielmo SCIARELLI	Rel. Consigliere
Dott. Bruno D'ANGELO	Rel. Consigliere
Dott. Giovanni PRESTIPINO	Rel. Consigliere
Dott. Giorgio SIGNANI	Rel. Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso proposto
da

CASTIGLIA MARIO, elettivamente domiciliato in Roma - Via Capodistria n. 18 c-o l'avvocato Serena MICELI rappresentato e difeso dall'avvocato Salvatore MICELI giusta procura speciale a margine del ricorso;

Ricorrente

contro

FIAT AUTO S.P.A.;

Intimata

e sul secondo ricorso n. 5142-92 proposto da:

FIAT AUTO S.p.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in Roma - Via Agri n. 3 c-o l'avv. Ignazio MORMINO che la rappresenta e difende giusta procura speciale a margine del controricorso e ricorso incidentale;

Controricorrente e ricorrente incidentale

contro

CASTIGLIA MARIO;

Intimato

Per l'annullamento della sentenza del Tribunale di Termini Imerese in data 8.10.1991 dep. il 31.12.1991 (R.G. n. 668-91);

udita - nella pubblica udienza tenutasi il giorno 11.11.1993 - la relazione della causa svolta dal Cons. Rel. Dott. SCIARELLI;

udito l'avv. MORMINO;

udito il P.M. nella persona del Sost. Proc. Gen. Dott. Carlo CHIRICO che ha concluso per la riunione dei ricorsi, rigetto del ricorso principale, assorbito il ricorso incidentale condizionato.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Mario CASTIGLIA, con ricorso del 27.11.89, adiva il Pretore di Termini Imerese ed esponeva di avere lavorato alle dipendenze della FIAT AUTO S.P.A. dal 5.10.70 al 6.4.89 presso lo stabilimento di Termini Imerese, ove era stato assegnato dapprima al reparto lustratura e destinato alle operazioni di montaggio di cofani, sportelloni e sportelli laterali e, successivamente, dal marzo 86, al reparto montaggio; di avere accusato, durante il periodo suddetto, dolenzia agli arti superiori ed inferiori; di essere stato, per tale motivo, più volte sottoposto a visita presso l'Istituto di medicina del lavoro di Palermo, ove era stato giudicato idoneo al lavoro; di essersi assentato dal lavoro con frequenza e per vari periodi a causa delle varie ricadute nella malattia (mioentesite epitrocleare bilaterale, mialgia ai gomiti, mialgia al rachide e al lombosacrale da sofferenza alle ginocchia) a suo dire contratta per le condizioni di lavoro; di essere stato licenziato con lettera del 5.4.89 per le numerose assenze superiori al periodo contrattuale di conservazione del posto di lavoro. Lamentava l'illegitimità del proprio licenziamento, asserendo che la malattia che gli aveva impedito di lavorare per un periodo superiore a quello di comportamento era stata da lui contratta a causa delle condizioni di lavoro e che le numerose ricadute erano da attribuirsi al reiterato rifiuto del datore di lavoro di adibire esso ricorrente a mansioni consone al proprio sopravvenuto stato di salute.

Chiedeva, pertanto, che venisse dichiarata l'illegitimità del licenziamento per mancanza di giusta causa e di essere reintegrato nel posto di lavoro con inibitoria di adibirlo a mansioni incompatibili con il proprio stato di salute; la condanna al risarcimento dei danni e, nel caso di accertata malattia professionale, il riconoscimento del grado di invalidità corrispondente.

Costituitasi, la FIAT AUTO SPA eccepiva la decadenza ai sensi dell'art. 6 legge 15.7.66 n. 604, rilevando che il CASTIGLIA non aveva impugnato il licenziamento entro il termine previsto dal citato articolo.

Il Pretore, con sentenza del 26.10.90, accoglieva l'eccezione sollevata dalla società.

Il CASTIGLIA proponeva appello, cui resisteva la società.

Il Tribunale di Termini Imerese, con sentenza dell'8.10.91, rigettava il gravame, entrando nel merito della domanda.

Il CASTIGLIA ha proposto ricorso per cassazione, cui la FIAT ha opposto controricorso e ricorso incidentale condizionato, ribadendo, con quest'ultimo, l'eccezione di decadenza.

MOTIVI DELLA DECISIONE

I due ricorsi vanno riuniti, in quanto avverso la medesima sentenza.

Col primo motivo del ricorso principale si assume la violazione e falsa applicazione dell'art. 2110 c.c., in relazione all'art. 2118 cc.

Va premesso che il Tribunale ha ritenuto che, ai sensi dell'art. 2110 cc, il datore di lavoro, accertato il superamento da parte del lavoratore del c.d. periodo di comportamento, possa recedere dal contratto anche quando si tratti di una malattia contratta dal dipendente in occasione e nell'ambito del posto di lavoro.

Afferma il ricorrente che in virtù dei principi generali che regolano i contratti, la parte che intende recedere dal contratto intercorso non può invocare l'altrui inadempimento, qualora ad esso abbia dato causa.

Il motivo è infondato.

Nel ricorso introduttivo innanzi al Pretore, l'istante non deduceva che nell'azienda mancassero le condizioni di tutela dell'integrità fisica dei lavoratori (art. 2087 cc) bensì deduceva di avere subito una diminuzione della capacità lavorativa con conseguente malattia a causa del lavoro svolto e chiedeva, fra l'altro, l'applicazione a mansioni consone al suo stato di salute.

Senonché l'art. 2110 cc prevede la facoltà di recesso dal contratto per il solo fatto del decorso del periodo di comporto, senza la ripresa del lavoro da parte del dipendente, mentre in caso di parziale capacità del lavoratore a svolgere le mansioni affidategli, in assenza di norme contrattuali, non sussiste alcun obbligo del datore di lavoro, di applicarlo a mansioni consone al suo stato mansioni che nell'organizzazione aziendale possono anche mancare (cfr. cass. 3517-92; 5686-91).

L'eventuale natura professionale della malattia contratta può trovare tutela, se sussistente, in sede previdenziale, non invece nell'ambito dell'azienda e a carico del datore di lavoro.

Col secondo motivo del ricorso principale si assume la violazione e falsa applicazione dell'art. 2110 cc sotto diverso profilo.

Si afferma che mai la FIAT aveva dato luogo all'effettiva adibizione nei posti di lavoro, che erano stati financo suggeriti all'azienda dai propri medici e da quelli della Medicina del Lavoro.

Il motivo è infondato.

Si è già detto sotto il primo motivo che, in assenza di norme Contrattuali, non adottate dal ricorrente, non ricorre nessun obbligo del datore di lavoro di adibire il lavoratore con ridotte capacità lavorative a mansioni diverse e consone al suo stato, dato che la valutazione degli interessi e dei termini dell'organizzazione aziendale spetta esclusivamente all'imprenditore.

Consegue da quanto detto che il ricorso principale va disatteso.

Il ricorso incidentale, in quanto condizionato all'accoglimento del ricorso principale, resta assorbito nel rigetto di quest'ultimo.

Ragioni di giustizia inducono a compensare, fra le parti, le spese del presente giudizio di cassazione.

P.Q.M.

Riunisce i ricorsi. Rigetta il ricorso principale e dichiara assorbito, quello incidentale. Compensa, fra le parti, le spese del presente giudizio di cassazione.

11 novembre 1993.

A norma dell'art. 132 ultimo comma C.P.C., la presente sentenza viene sottoscritta dal componente più anziano del Collegio, perché nelle more della copiatura è deceduto il Presidente.

ANNO/NUMERO: 1995/03174

SENT. 03174

DEL 18/03/1995

SEZIONE L

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

**LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO**

Composta dagli Ill.mi Sigg. Magistrati:

Dott. Giovanni MICALI	Presidente
Dott. Stefano CICIRETTI	Consigliere
Dott. Donato FIGURELLI	Consigliere
Dott. Ettore GIANNANTONIO	Rel. Consigliere
Dott. Bruno BATTIMIELLO	Rel. Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso proposto
da

GASPARRELLI BENITO LUCIO, elettivamente domiciliato in Roma viale Mazzini 25 presso l'Avvocato L. Ventura che lo rappresenta e difende, giusta delega a margine del ricorso.

Ricorrente

contro

TOMBEL S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliato presso la Cancelleria della Corte di Cassazione, rappresentato e difeso dall'Avvocato F. Barilà, giusta delega a margine del controricorso.

Controricorrente

Per l'annullamento della sentenza del Tribunale di Vicenza del 24.4.92 - 6.6.92 R.G.N. 507-92; udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 17.6.94 dal Consigliere Dr. Giannantonio; udito l'Avvocato Ventura; udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dr. Angelo Arena che ha concluso per l'accoglimento del ricorso.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso del 13 aprile 1990 Benito Lucio Gasparrelli conveniva in giudizio dinanzi al Pretore di Vicenza, quale giudice del lavoro, la s.p.a. Tombel e figli. Esponeva che il 21 maggio 1986 era stato assunto dalla società convenuta per svolgere le mansioni di custode e di portinaio; che il 29

maggio 1989 era stato trasferito al reparto matasse per svolgere un lavoro che richiedeva un impegno fisico notevole e non idoneo alle sue condizioni di salute; che, nonostante avesse chiesto di ritornare a svolgere le sue originarie mansioni di portinaio, il 30 marzo 1990 la società lo aveva licenziato per sopravvenuta inidoneità allo svolgimento delle mansioni.

Chiedeva, pertanto, che, previa reintegra ex art. 700 c.p.c. nelle originarie mansioni svolte, fosse dichiarata la nullità del trasferimento del 29 maggio 1989 e del successivo licenziamento del 30 aprile 1990 per violazione degli artt. 2103 e 2087 cod. civ.

Costituitasi in giudizio la società convenuta ed espletata l'istruttoria, con sentenza depositata il 24 dicembre 1991 il Pretore rigettava le domande e la decisione è stata confermata dal Tribunale di Vicenza con sentenza depositata il 6 giugno 1992.

Avverso la decisione del Tribunale il Gasparrelli propone ricorso.

La Tombel s.p.a. resiste con controricorso.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con un unico motivo il ricorrente denuncia la violazione e la falsa applicazione degli artt. 2087, 1256, 1463 e 1464 del codice civile, nonché il vizio di omesso esame di fatti decisivi e di insufficienza di motivazione. Lamenta che il Tribunale abbia ritenuto che il licenziamento fosse giustificato dalla sopravvenuta inidoneità fisica allo svolgimento delle mansioni assegnate al lavoratore. In tal modo il Tribunale, ad avviso del ricorrente, non avrebbe tenuto presente la giurisprudenza di questa Corte secondo la quale il datore di lavoro deve operare in modo che il dipendente, che per età, ovvero per sopraggiunte infermità, incontri delle difficoltà nello svolgimento del lavoro, sia messo in grado di svolgere le sue mansioni in condizioni confacenti al suo stato.

Il motivo è infondato.

Come più volte ha affermato questa Corte, la sopravvenuta impossibilità fisica, o psichica, del lavoratore di svolgere le mansioni, per le quali è stato assunto e alle quali è stato in concreto destinato secondo le esigenze dell'impresa, non comporta il diritto di ottenere l'assegnazione a nuove o diverse mansioni compatibili con lo stato di minorata capacità, salvo il caso di espressa e specifica previsione legislativa o contrattuale, ma, anzi, può giustificare il recesso dell'imprenditore, senza che questi abbia l'onere di provare che nell'azienda vi siano altri posti con mansioni confacenti alle condizioni del lavoratore (Cass. 21 gennaio 1988 n. 474; Cass. 5 marzo 1986 n. 1439; Cass. 3 maggio 1984 n. 2700;

Cass. 8 gennaio 1983 n. 140; Cass. 21 maggio 1991 n. 5686; Cass. 15 marzo 1986 n. 1796; Cass. 7 gennaio 1988 n. 8; Cass. 20 marzo 1992 n. 3517; Cass. 9 giugno 1989 n. 2803; Cass. 14 novembre 1990 n. 10980;

Cass. 21 maggio 1992 n. 6106).

È pure vero che, in una decisione di questa Corte, è stato affermato che "in via di principio, pur nell'osservanza dell'art. 2103 cod. civ. come sostituito dall'art. 13 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori), il datore di lavoro deve operare in modo che il dipendente il quale, per età ovvero per sopraggiunte infermità (beninteso non incidenti in modo determinante sull'entità e sulla qualità della prestazione), incontri delle difficoltà nello svolgimento del lavoro sia messo in grado di svolgere le sue mansioni in condizioni confacenti al suo stato, il che rientra nel dovere giuridico di tutela della personalità del prestatore in conformità del positivo precetto di cui all'art. 2087 cod. civ. (in relazione al che sono opportune delle iniziative concordate nell'ambito dell'art. 9 della stessa legge n. 300 del 1970)".

La stessa sentenza ha rilevato che "la disposizione di cui al terzo comma dell'art. 9 del decreto legge 12 settembre 1983 n. 463 nel testo introdotto dalla legge di conversione 11 novembre 1983 n. 638 ha stabilito che "i lavoratori assunti tramite il collocamento ordinario e successivamente riconosciuti invalidi non per cause di lavoro o di servizio con un grado di invalidità non inferiore al 60 per cento sono considerati, ai fini della percentuale di obbligo complessiva di cui all'articolo 11, primo comma, della legge 2 aprile 1968 n. 482 ... rivela l'intento del sistema giuridico di

mantenere in servizio i lavoratori divenuti (parzialmente) invalidi senza necessità di loro riassunzione tramite i meccanismi previsti dalla legge n. 482 del 1968, con il vantaggio per il datore di lavoro del computo nella percentuale di cui all'art. 11 di detta legge”.

Si tratta, tuttavia, di un obiter dictum che, pur se di grande rilievo giuridico e sociale, non può giustificare, allo stato e all'avviso di questo Collegio, un mutamento del dominante indirizzo giurisprudenziale.

Il ricorso deve pertanto essere rigettato.

Si ritiene equo dichiarare integralmente compensate tra le parti le spese di questo giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e dichiara interamente compensate tra le parti le spese di questo giudizio di legittimità.

Così deciso il 17 giugno 1994 in Roma nella Camera di Consiglio della Sezione Lavoro della Corte Suprema di Cassazione.

ANNO/NUMERO: 1995/07619

SENT. 07619

DEL 12/07/1995

SEZIONE L

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

**LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO**

Composta dagli Ill.mi Sigg. Magistrati:

Dott. Ugo DONNARUMMA	Presidente
Dott. Francesco TORIELLO	Consigliere
Dott. Donato FIGURELLI	Consigliere
Dott. Fabrizio MIANI CANEVARI	Rel. Consigliere
Dott. Federico ROSELLI	Rel. Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso proposto
da

DESIDERIO GIANCARLO, elettivamente domiciliato in Roma V.le Angelico 35 presso l'avvocato d. D'Amati che lo rappresenta e difende, unitamente all'avvocato L. Pergola, giusta delega a margine del ricorso.

Ricorrente

contro

CASSA DI RISPARMIO DELLA PROVINCIA DI CHIETI S.P.A., conferitaria dell'azienda bancaria già dell'omonima Cassa di Risparmio, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in Roma P.za Madonna del Cenacolo 14 presso l'avvocato L. Valerio Moscarini, che la rappresenta e difende, giusta procura in calce al controricorso.

Controricorrente

per l'annullamento della sentenza del Tribunale di Chieti emessa l'11-4-91 depositata l'1-8-91 R.G. N. 543-89;
udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 13-12-94 dal Consigliere Dr. Miani Canevari;
udito l'avvocato Nuzzo per delega Moscarini;
udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dr. Carlo Chirico che ha concluso per l'accoglimento del primo motivo del ricorso e l'assorbimento del secondo.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con sentenza del 1.8.1991 il Tribunale di Chieti confermava la decisione di primo grado con cui era stata respinta la domanda di Giancarlo Desiderio, dipendente della Cassa di Risparmio della provincia di Chieti, diretta ad ottenere il pagamento della retribuzione per il periodo successivo al 1 giugno 1986, per il quale la datrice di lavoro aveva disposto il suo collocamento in aspettativa senza retribuzione. Al termine di un'assenza per malattia, in data 23 ottobre 1985 il lavoratore aveva chiesto di riprendere servizio, ma l'azienda aveva disposto accertamenti sanitari di idoneità al lavoro continuativo, in base ai quali l'USL competente aveva prima attestato una generica idoneità al lavoro del Desiderio (con l'indicazione della necessità di non sottoporre il medesimo ad attività stressanti dal punto di vista psicofisico) e poi, con una nota del 25 febbraio 1986, confermata anche da un successivo certificato, aveva specificato che il lavoratore era idoneo a riprendere le sue mansioni con esclusione del servizio di sportello.

Nel giudizio successivamente promosso dal lavoratore, la consulenza tecnica disposta in primo grado aveva stabilito l'idoneità del rag. Desiderio al disimpegno delle mansioni di sportello non solo al momento dell'accertamento, ma fin dai primi accertamenti medici; a seguito di ciò la Cassa aveva riammesso in servizio il dipendente.

Il Tribunale osservava che l'istituto datore di lavoro aveva non solo la facoltà di accertare attraverso il servizio sanitario nazionale l'idoneità del lavoratore a riprendere servizio, ma era anche tenuta a tale comportamento in base all'obbligo di sicurezza di cui all'art. 2087 cod. civ.

Legittimamente, quindi, la Cassa aveva posto in aspettativa il dipendente per evitare di licenziarlo (come bene avrebbe potuto fare, dato il giudizio espresso dalla USL in ordine al carattere usurante della prestazione lavorativa allo sportello); l'esercizio della facoltà di controllo della salute del lavoratore non poteva comportare per il datore di lavoro l'obbligo di corrispondere la retribuzione per il fatto che si erano rivelati errati i responsi dei medici della struttura pubblica. Per il rifiuto da parte della Cassa di ricevere la prestazione lavorativa offerta ricorreva quindi l'ipotesi di causa non imputabile ex art. 1218 cod. civ.

Avverso tale sentenza il Desiderio ha proposto ricorso per cassazione con due motivi. La Cassa di Risparmio della Provincia di Chieti resiste con controricorso. Le parti hanno presentato memorie.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con il primo motivo si denuncia la violazione degli artt. 2087 e 2110 cod. civ. in relazione agli artt. 78 e 79 del c.c.n.l. di categoria 9 marzo 1983, all'art. 5 legge n. 300-1970, all'art. 1366 cod. civ. e agli artt. 36 Cost., 2009, 2103, 1218 cod. civ. Premesso che l'erogazione del trattamento economico di malattia a carico del datore di lavoro non può essere sospesa per mera volontà di questi, indipendentemente da fatti che rendano la sospensione legittima in base alla legge o al contratto, il ricorrente deduce che la disciplina dell'art. 5 Stat. lav. non consente al datore medesimo di prolungare attraverso una visita di controllo lo stato di malattia del lavoratore ritardandogli la ripresa del normale servizio; il creditore della prestazione lavorativa ha solo la facoltà di controllare l'idoneità fisica del dipendente, e se il controllo risulta positivo egli deve accettare la prestazione offerta, senza poter prolungare il periodo di comporto, né porre in aspettativa il dipendente (essendo necessaria una richiesta di quest'ultimo). Sotto questo profilo, il ricorrente censura l'interpretazione della norma collettiva compiuta dal Tribunale, norma che per una costante prassi aziendale non aveva mai trovato applicazione analoga per altri dipendenti in malattia, non sottoposti neppure a visita di idoneità.

Con il secondo motivo si denuncia un vizio di motivazione in ordine alla valutazione dei fatti e della consulenza tecnica d'ufficio, nonché la violazione degli artt. 421 e 437 cod. proc. civ. Si osserva che il Tribunale ha ommesso di verificare la circostanza dedotta dal Desiderio, relativa alla presentazione, in data 23 ottobre 1985, di un certificato medico che attestava la guarigione del lavoratore, e non ha tenuto alcun conto del periodo intercorso tra l'esecuzione del controllo, con la

formulazione del giudizio sulla idoneità del lavoratore, e la relativa comunicazione al lavoratore, per un periodo che non poteva essere considerato stato di malattia; nessuna norma autorizza il datore di lavoro a considerare non interrotto un periodo di malattia dopo la presentazione di un certificato di guarigione del medico curante. Il Desiderio non poteva essere considerato neppure in aspettativa, sia per la mancanza di una richiesta del lavoratore, sia perché secondo il contratto collettivo l'aspettativa ha la durata massima di un anno, mentre nella specie l'interruzione delle prestazioni si era protratta fino all'ottobre del 1987.

Il giudice dell'appello non ha inoltre valutato il parere espresso dal consulente tecnico d'ufficio, tenendo conto che secondo corretti criteri medico-legali l'attività lavorativa moderata, specie quella intellettuale e non fisicamente usurante, rappresenta il rimedio migliore per molte patologie, tra cui quelle cardiache.

Le censure, che possono essere esaminate congiuntamente per la loro stretta connessione logica, non meritano accoglimento.

Vanno esaminate anzitutto le critiche formulate in ordine alla ricostruzione della fattispecie compiuta dal Tribunale e all'interpretazione della disciplina collettiva applicabile. Sotto il primo profilo, la Corte osserva che il giudice dell'appello non ha tenuto conto del certificato del medico curante di cui si parla nel ricorso (e che il Desiderio avrebbe presentato il 23 ottobre 1985 chiedendo di riprendere servizio) perché tale documento, come rileva la sentenza impugnata, non era stato prodotto in atti; né è stata proposta alcuna specifica doglianza in ordine al mancato accoglimento di istanze istruttorie dirette all'acquisizione di tale prova. Quanto al secondo profilo, la specifica questione dei limiti previsti dal contratto collettivo per il ricorso all'aspettativa (subordinato, secondo la tesi prospettata, ad una richiesta dello stesso lavoratore, è limitato nella sua durata) non è stata sottoposta al Tribunale come motivo di gravame e non può essere quindi esaminata in questa sede, in quanto coinvolge un accertamento di fatto non compiuto, perché non richiesto, nel giudizio di merito.

Il problema da risolvere riguarda dunque la legittimità del rifiuto da parte del datore di lavoro delle prestazioni offerte dal lavoratore dopo un periodo di malattia, in relazione all'esigenza di accertare - a seguito di un evento morboso con possibili riflessi non limitati ad una temporanea incapacità lavorativa - l'idoneità del dipendente allo svolgimento delle mansioni assegnate. Ai fini della soluzione non rileva pertanto in via diretta la disciplina posta dalla legge e dal contratto per l'ipotesi di malattia, con la previsione di garanzie in favore del lavoratore attinenti alla conservazione del posto di lavoro e al trattamento economico; si tratta piuttosto di stabilire, sul piano delle regole generali, se in relazione a tale condotta del creditore della prestazione lavorativa sia ravvisabile un'ipotesi di responsabilità contrattuale per inadempimento, regolata dall'art. 1218 cod. civ.

L'iniziativa del datore di lavoro, che ha disposto l'accertamento dell'idoneità fisica del dipendente e la sospensione dell'attuazione del rapporto per il periodo in cui risultava un quadro patologico incompatibile con l'espletamento dell'attività dedotta in contratto (qui rileva infatti, in relazione all'oggetto della domanda, un arco di tempo successivo alla esecuzione del controllo) va certamente ricondotta - come ha osservato il Tribunale - all'adempimento dell'obbligo di sicurezza ex art. 2087 cod. civ., che non si esaurisce nel predisporre le misure imposte da specifiche disposizioni di legge, ma si estende - comprendendole tutte - a quelle altre iniziative che appaiono di volta in volta essere un utile rimedio per impedire che una data situazione connessa all'esecuzione della prestazione possa determinare un pregiudizio per l'integrità fisica del lavoratore (cfr. Cass. 6 luglio 1990 n. 7101).

Indubbiamente l'accertamento di una situazione di inidoneità fisica ad opera dei competenti organi pubblici concreta uno specifico impedimento che rende impossibile la prestazione lavorativa; occorre peraltro verificare la configurabilità della predetta responsabilità contrattuale per l'ipotesi in cui tale accertamento risulti smentito dalle indagini tecniche disposte dal giudice in sede contenziosa. Secondo il ricorrente, tale responsabilità sussiste comunque, indipendentemente dal dolo o dalla colpa del datore di lavoro; come si legge nella memoria difensiva, una volta dimostrato, attraverso la consulenza medica disposta dal Pretore, l'errore del medico della Unita Sanitaria locale, "la responsabilità di risarcire il dipendente ingiustamente privato della retribuzione non può che

ricadere sul datore di lavoro, alle cui iniziative va ricondotta la sospensione della retribuzione e su cui, comunque, grava il rischio di impresa”.

Questa tesi non può essere condivisa, anche se corrisponde ad un orientamento espresso da precedenti decisioni della S.C. (per l'ipotesi di rifiuto di assunzione di invalido avviato per l'assunzione obbligatoria, “motivato dalla inidoneità fisica del soggetto”) secondo le quali ai fini dell'esone della responsabilità contrattuale non rileva l'insussistenza del dolo o della colpa nel comportamento del datore di lavoro, essendo sufficiente l'imputabilità dell'inadempimento, senza che, verificata in giudizio l'idoneità fisica, possa tenersi conto dell'eventuale affidamento che il datore di lavoro possa aver fatto sui precedenti accertamenti sanitari (Cass. 19 marzo 1986 n. 1917, 15 luglio 1987 n. 6224).

Con riferimento ai problemi in tema di inadempimento dell'obbligazione e di contenuto della prova liberatoria di cui all'art. 1218 cod. civ. (che impone al debitore di provare che l'inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile) questa Corte ritiene di dover aderire all'indirizzo giurisprudenziale secondo cui tale disposizione deve essere interpretata ed applicata in correlazione a quella dell'art. 1176 cod. civ., il quale prescrive l'osservanza dell'ordinaria diligenza quale canone di valutazione del comportamento dell'obbligato. Conseguentemente, la suddetta prova non si sostanzia esclusivamente in quella positiva del caso fortuito o della forza maggiore, ma può considerarsi raggiunta anche quando sia dimostrato che l'adempimento è mancato a causa di un errore che non derivi da fattori puramente soggettivi ed appaia scusabile alla stregua di tale criterio di valutazione (cfr., per fattispecie analoghe a quelle esaminate nei precedenti citati, Cass. 12 aprile 1986 n. 2586, 30 ottobre 1986 n. 6404; v. inoltre Cass. 20 giugno 1983 n. 4236, 8 giugno 1984 n. 3450, 28 febbraio 1985 n. 1741).

Nel caso in esame, la censura formulata con il ricorso investe direttamente l'applicazione del principio che viene qui confermato e riguarda l'accertamento di fatto in ordine all'imputabilità dell'inadempimento solo per i rilievi svolti nel secondo motivo sul mancato esame delle circostanze relative al tempo intercorso prima della comunicazione al dipendente dei risultati del controllo, nonché sull'omesso apprezzamento del parere del consulente tecnico di ufficio. Per il primo aspetto, la deduzione appare irrilevante perché non riguarda il periodo di tempo al quale si riferisce la pretesa fatta valere in giudizio; per il secondo aspetto, la critica, assolutamente generica, non vale ad individuare un vizio della motivazione, in mancanza di qualsiasi specifica indicazione degli elementi probatori dei quali il Tribunale non avrebbe tenuto conto, rilevanti ai fini della valutazione del comportamento del datore di lavoro secondo i criteri sopra enunciati.

Il ricorso deve essere quindi respinto. Si ravvisano giusti motivi per compensare interamente tra le parti le spese del giudizio.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e compensa le spese.
Così deciso in Roma il 13 dicembre 1994.

ANNO/NUMERO: 1995/11700

SENT. 11700

DEL 10/11/1995

SEZIONE L**Testo della Massima**

Nel caso in cui determinate mansioni o condizioni di lavoro, pur non essendo oggettivamente morbigene - ed essendo quindi esclusa una violazione degli obblighi gravanti ex art. 2087 cod. civ. sul datore di lavoro - siano pregiudizievoli per la salute di un determinato lavoratore, determinandone un ricorrente stato di malattia, il datore di lavoro, salva espressa previsione di legge o di contratto, non è tenuto ad adibire il dipendente ad altre mansioni. Conseguentemente è legittimo il licenziamento di quest'ultimo attuato dopo il superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro di cui all'art. 2110 cod. civ. (Nella specie era risultato dalla consulenza tecnica espletata nel giudizio di merito che l'attore, dipendente bancario, per la sua particolare costituzione psichica, poteva prestare servizio senza subire pregiudizi alla salute solo nella città di residenza, e che invece aveva incidenza morbigena il suo frequente invio in missione, inerente alla sua assegnazione alla cosiddetta "massa manovra"; la S.C., in applicazione dell'esposto principio, ha cassato con rinvio la sentenza con cui il giudice di merito aveva annullato il licenziamento, avendo ritenuto la malattia imputabile al datore di lavoro).

ANNO/NUMERO: 1996/02067

SENT. 02067

DEL 13/03/1996

SEZIONE LREPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE**
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg. Magistrati:

Dott. Sergio LANNI	Presidente
Dott. Alberto EULA	Consigliere
Dott. Fabrizio MIANI CANEVARI	Rel. Consigliere
Dott. Federico ROSELLI	Rel. Consigliere
Dott. Guglielmo SIMONESCHI	Rel. Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZAsul ricorso proposto
da

ENICHEM AGRICOLTURA SPA elettivamente domiciliata in Roma via Valadier 48, presso lo studio dell'Avvocato Raguso Veneto, rappresentata e difesa dall'avvocato Gaetano Veneto giusta delega in atti.

Ricorrente

contro

RACIOPPA VINCENZO, elettivamente domiciliato in Roma Via P. Pinciana 6, rappresentato e difeso dall'Avvocato Carlo Maria Barone, giusta delega in atti;

Controricorrente

avverso la sentenza n. 195-92 del Tribunale di Foggia, depositata il 2-3-92 R.G. N. 1114-91;
udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 07-11-95 dal Consigliere Relatore Dott. Fabrizio Miani Canevari;
udito l'Avvocato Dott. Patrizia Mittiga Zandri per delega Gaetano Veneto;
udito l'avvocato Barone Carlo Maria;
udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. Domenico Nardi che ha concluso per l'accoglimento del ricorso principale e il rigetto dell'incidentale.

FATTO

Con sentenza del 2 marzo 1992 il Tribunale di Foggia, riformando la decisione di primo grado, dichiarava l' illegittimità del licenziamento intimato a Vincenzo Racioppa dalla datrice di lavoro

Enichem Agricoltura S.p.a., condannando la medesima società alla reintegrazione del dipendente nel posto di lavoro ed al risarcimento dei danni.

In ordine alla giustificazione addotta per il licenziamento - motivato con la sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore allo svolgimento delle mansioni affidate - il Tribunale osservava che la verifica dell'effettiva impossibilità di prosecuzione del rapporto di lavoro richiedeva l'accertamento sia dell'incapacità o inabilità, sia dell'impossibilità di utilizzare il dipendente nella posizione di lavoro occupata o in mansioni equivalenti; nella specie, anche a voler ritenere la sussistenza del primo presupposto, non era stata fornita alcuna prova del secondo.

Avverso questa sentenza la S.P.A. Enichem Agricoltura propone ricorso per cassazione con due motivi; il Racioppa resiste con controricorso e ricorso incidentale affidato ad unico motivo.

DIRITTO

Con il primo motivo di ricorso la S.P.A. Enichem Agricoltura, denunciando la violazione degli artt. 3 legge n. 604-1966, 1463 e 1464 cod. civ., 1256 cod. civ., censura la sentenza impugnata secondo cui per stabilire la legittimità di un recesso per giustificato motivo oggettivo, consistente nella sopravvenuta incapacità del lavoratore di espletare le mansioni di assunzione, occorre procedere necessariamente all'accertamento dell'impossibilità di utilizzare il dipendente divenuto inidoneo allo svolgimento delle originarie mansioni in altre equivalenti.

Il Racioppa eccepisce preliminarmente l'inammissibilità della censura, deducendo che i rilievi svolti sono del tutto nuovi e in contrasto con l'impostazione della difesa dell'appellata, imperniata sulla contestazione della esistenza, nell'organizzazione aziendale della società, di mansioni equivalenti a quelle prima disimpegnate dal dipendente. L'eccezione non ha fondamento, atteso che per l'effetto devolutivo della impugnazione proposta dal soccombente in primo grado restava affidato al giudice del gravame il riesame completo della domanda - con l'accertamento della sussistenza o meno della giustificazione del licenziamento - senza alcun limite dell'ambito di tale cognizione, connesso alle argomentazioni svolte nella memoria difensiva della parte appellata.

Nel merito, il motivo merita accoglimento, dovendo essere qui riaffermato il principio, enunciato dalla costante giurisprudenza di questa Corte, secondo cui la sopravvenuta impossibilità fisica o psichica del lavoratore di svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e alle quali è stato in concreto destinato secondo le esigenze dell'impresa costituisce - ove non sia collegabile a casi di sospensione legale del rapporto e si prospetti di durata indeterminata o indeterminabile - giustificato motivo obiettivo di recesso del datore di lavoro ai sensi dell'art. 3 legge n. 604-1966; in tale ipotesi il datore di lavoro non è tenuto a provare l'inesistenza nell'azienda di mansioni compatibili con tali ridotte capacità, in assenza di un principio che consenta di ritenere il datore medesimo gravato dell'onere di reperire posti di lavoro confacenti anche mediante lo spostamento di altri dipendenti (v. per tutte Cass. 9 giugno 1989 n. 2803, 21 maggio 1991 n. 5686, 21 maggio 1992 n. 6106, 18 marzo 1995 n. 3174).

A tale principio non si è attenuto il Tribunale, che, senza procedere ad un accertamento della riduzione di capacità lavorativa, ha ritenuto sufficiente ai fini dell'accoglimento della domanda del lavoratore il rilievo della mancata dimostrazione da parte della società appellata dell'impossibilità di utilizzare il dipendente nella posizione di lavoro occupata o in mansioni equivalenti.

Resta conseguentemente assorbito il secondo motivo dello stesso ricorso, con cui si denuncia un vizio di motivazione in ordine alla valutazione delle prove offerte dalla società circa l'inutilizzabilità del lavoratore licenziato in altra posizione nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Il Racioppa, costituendosi con controricorso, ha dichiarato di voler impugnare in via incidentale la sentenza di secondo grado, in relazione al mancato accoglimento del primo motivo di appello, con la denuncia dei vizi di violazione degli artt. 99, 324, 414 cod. proc. civ., 2909 cod. civ., nonché difetto di motivazione, e ripropone in questa sede l'assunto secondo cui in altra controversia tra le stesse parti la sentenza del Pretore di Monte S. Angelo con data 25 gennaio 1989 aveva definitivamente accertato l'idoneità al lavoro del medesimo Racioppa, il giudicato così formatosi preclude-

va l'accertamento nel successivo procedimento della dedotta inidoneità dell'attuale controricorrente.

Questi ha dunque concluso per la reiezione del ricorso avversario e "anche in accoglimento del ricorso incidentale del deducente, la conferma della sentenza" affermando che la stessa "deve essere solo corretta nella motivazione, fermo restando il dispositivo della pronuncia, in quanto conforme a legge".

Si deve quindi rilevare l'inammissibilità del mezzo proposto: è infatti inammissibile il ricorso incidentale per cassazione proposto dalla parte vittoriosa non già per ottenere l'annullamento, nemmeno parziale, della sentenza impugnata, ma soltanto il mutamento della motivazione; l'impugnazione ha la sua ragione di essere solo in quanto possa provocare l'annullamento della sentenza (cf. Cass. 14 ottobre 1969 n. 3308, 22 marzo 1975 n. 1088, 3 aprile 1979 n. 1910, 11 dicembre 1990 n. 11773). D'altro canto, la questione sollevata non può neppure ritenersi decisa dal giudice di appello, anche implicitamente, in senso sfavorevole alla parte. Come si legge nella motivazione, il Tribunale ha accolto il gravame con le seguenti considerazioni "Ritiene il Collegio come non sia tanto il primo motivo di appello, quello relativo alla ecceppita nullità della sentenza per violazione del principio ne bis in idem, a provocare la riforma della decisione di primo grado....." (segue un inciso che rileva soltanto la difficoltà di applicare alla fattispecie la regola secondo cui il giudicato copre il dedotto e il deducibile) "quanto il secondo, relativo alla denunciata illegittimità del licenziamento perché carente di giustificato motivo". Risulta così che il Tribunale non ha in effetti preso posizione sul punto, ritenendo sostanzialmente assorbito il primo motivo con l'accoglimento del secondo (manca infatti qualsiasi statuizione riferibile all'accertamento della sopravvenuta incapacità lavorativa del dipendente): in questa ipotesi, difetta anche il presupposto del diritto di impugnazione, e cioè la soccombenza, sia pure solo teorica, ben potendo riproporsi la questione in sede di rinvio.

La sentenza impugnata deve essere quindi cassata, con il rinvio della causa ad altro giudice che procederà al riesame attenendosi ai principi sopra enunciati e provvederà anche sulle spese del presente giudizio.

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso principale e dichiara inammissibile l'incidentale. Cassa e rinvia anche per le spese al Tribunale di Lucera.

Così deciso in Roma il 5 dicembre 1995.

ANNO/NUMERO: 1996/03040

SENT. 03040

DEL 02/04/1996

SEZIONE L

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

**LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO**

Composta dagli Ill.mi Sigg. Magistrati:

Dott. Mario DE ROSA	Presidente
Dott. Giuseppe IANNIRUBERTO	Consigliere
Dott. Donato FIGURELLI	Consigliere
Dott. Luciano VIGOLO	Rel. Consigliere
Dott. Vincenzo CASTIGLIONE	Rel. Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso proposto
da

PANUNZI PEPPINO, elettivamente domiciliato in ROMA VIA CALBOLI 9, presso lo studio dell'Avvocato PIERO SANDULLI, rappresentato e difeso dall'Avvocato ROMANO SCIARRETTA, giusta delega in atti;

Ricorrente

contro

CORPO VIGILI GIURATI S.R.L., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliato in ROMA VIA G.DA CARPI 6, presso lo studio dell'Avvocato FURIO TARTAGLIA, che lo rappresenta e difende unitamente all'Avvocato PIERMARINO PIERMARINI, giusta delega in atti;

Controricorrente

avverso la sentenza n. 109-93 del Tribunale di TERNI, depositata il 15-09-93; R.G.N. 480-93; udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 05-12-95 dal Consigliere Relatore Dott. Luciano VIGOLO; udito l'Avvocato Dott. Romano SCIARRETTA; udito l'Avvocato Dott. Piermarino PIERMARINI; E udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. Michele LUGARO che ha concluso per il rigetto del ricorso.

FATTO

Con atto depositato il 17 dicembre 1991, il sig. Peppino Panunzi ricorreva al Pretore - giudice del lavoro di Terni contro la propria datrice di lavoro s.r.l. Corpo Vigili Giurati esponendo che, a circa tre mesi da infortunio occorsogli il 18 maggio 1991, mentre prestava servizio attivo di vigilanza, dopo che aveva ripreso il lavoro era stato sottoposto, su iniziativa della società, a visita medica collegiale dalla quale era risultato idoneo a mansioni di ufficio, ma non più al servizio attivo di vigilanza. Era quindi seguita, in data 21 novembre 1991, lettera di licenziamento con decorrenza immediata.

Tanto premesso, il Panunzi chiedeva fosse dichiarata la illegittimità e la nullità del licenziamento per genericità e contraddittorietà della motivazione (oltretutto fondata su parere non vincolante del collegio medico) e perché non poteva escludersi un proprio impiego in altre mansioni; chiedeva quindi la condanna di controparte a reintegrarlo nel posto di lavoro ed a risarcirgli i danni.

Con sentenza in data 19 novembre 1992, il Pretore respingeva la domanda ed il Tribunale di Terni - Sezione del lavoro, con sentenza in data 31 maggio-15 settembre 1993, rigettava l'appello del lavoratore e compensava le spese.

Il giudice di appello disattendeva, anzitutto, la tesi del lavoratore circa la persistenza dello stato morboso con divieto di licenziamento ex art. 2110 c. civ., e ciò in considerazione del tempo trascorso dall'infortunio e della mancanza di prove di siffatta protrazione della malattia; in senso contrario, anzi, erano le risultanze della espletata consulenza tecnica di ufficio. Da questa (coerente con allegata consulenza neurologica e con lo stesso responso della commissione medica collegiale) era emerso che il lavoratore non era affetto da un deficit meramente passeggero e che questo (consistente in rallentamento delle funzioni di attenzione, di coordinamento del movimento e di reattività) era tale da menomare la prontezza di riflessi fondamentale per la attività di vigilanza armata anche in situazioni di emergenza; del resto, lo stesso lavoratore aveva pure addotto, a giustificazione di tali condizioni, la propria età matura e, dunque, una condizione non certo passeggera. Circa la prospettazione della possibilità di impiego del lavoratore in mansioni diverse, il giudice di appello rilevava che l'art. 2103 c. civ. imponeva di adibire il dipendente alle mansioni per le quali era stato assunto (vigile giurato) e non ad altre (lavoro di ufficio) per la cui assegnazione, oltretutto, il lavoratore non aveva dato prova esistesse concreta disponibilità di posti. Sotto il profilo formale, la lettera di licenziamento aveva posto il lavoratore in condizione di ben apprezzare il motivo del provvedimento e le ragioni di fatto presupposte e di muovere al riguardo le contestazioni del caso; irrilevante era l'omissione nella lettera di licenziamento della menzione dell'istituto del preavviso, del tutto ininfluenza sulla natura del recesso, chiaramente riferibile, nella motivazione adottata, a giustificato motivo obiettivo.

Ricorre per cassazione il Panunzi con cinque motivi.

Resiste con controricorso la soc. Corpo Vigili Giurati la quale eccepisce la inammissibilità del ricorso.

DIRITTO

L'eccezione di inammissibilità del ricorso per mancato rispetto del termine breve di sessanta giorni per l'impugnazione (art. 325, comma secondo, c.p.c.) è infondata.

Rileva, infatti, la Corte che la relazione di notifica della sentenza impugnata figurante sulla copia della sentenza consegnata al Panunzi e da costui prodotta, reca la data del 28 settembre 1993 rispetto alla quale la notificazione del ricorso per cassazione, in data 27 novembre 1993, risulta eseguita nell'ultimo giorno utile del termine breve sopra ricordato. Vero è che la controricorrente ha prodotto altra copia della sentenza del Tribunale, restituitale dall'ufficiale giudiziario con relata di notificazione datata 27 settembre 1993, rispetto alla quale la notificazione del ricorso sarebbe avvenuta nel sessantunesimo giorno successivo.

Osserva peraltro la Corte che - discutendosi della data di effettiva notificazione della sentenza (e

cioè del dies a quo di decorrenza del termine breve per la impugnazione), sia pure in funzione della decisione circa la tempestività della successiva notificazione del ricorso (eseguita nella non contestata data del 27 novembre 1993) - la difformità tra l'atto in possesso della parte notificante (la società Corpo Vigili Giurati) e quello consegnato al notificato si risolve a favore di quest'ultimo che non è tenuto a provare la esattezza delle risultanze dell'atto di notifica consegnatogli (oltretutto il solo di cui abbia avuto conoscenza prima della costituzione della controparte e sul quale soltanto poteva fare affidamento nel computare il termine utile per ricorrere), spettando invece al soggetto che eccepisce la decadenza (la società datrice di lavoro), secondo i normali principi di distribuzione dell'onere probatorio, di provare, mediante querela di falso trattandosi di contrasto tra due atti pubblici, la corrispondenza della relata stilata sull'atto in proprio possesso all'effettivo svolgimento (quoad tempus) delle formalità di notifica (v. in tal senso Cass. 19 ottobre 1983, n. 6137; 17 novembre 1983, n. 6857; cfr. anche Cass. 17 febbraio 1983 n. 1216; 28 gennaio 1976, n. 262).

Col primo motivo di annullamento, il ricorrente deduce violazione di legge per erronea interpretazione ed applicazione dell'art. 2110 c. civ. il quale sarebbe applicabile, oltre che nei casi di malattia "vera e propria", anche in ipotesi di inidoneità da infortunio alla prestazione; infatti, anche in tale evenienza dovrebbe essere garantita la retribuzione per tutto il periodo di comporta, così come previsto dalle norme contrattuali; comunque, in ipotesi di invalidità permanente da infortunio seguito da guarigione clinica, opera pure la sospensione prevista dall'art. 2110 c. civ. e, di fatto, il lavoratore, sebbene avesse ripreso il lavoro, non era ancora guarito.

Col secondo motivo di impugnazione, deducendosi, ancora, erronea interpretazione dell'art. 2110 c. civ., in relazione alla applicazione dell'art. 2118 c. civ., si censura la sentenza del Tribunale laddove essa sottolinea la gravosità ingiustificata dell'eventuale corresponsione sine die della retribuzione: in realtà il datore di lavoro, a norma dell'art. 2110 c. civ., sarebbe stato tenuto solo in assenza di norme di previdenza ed assistenza che, invece, in concreto esistevano e ponevano gli oneri relativi a carico dell'INAIL; in ogni caso, ribadisce il ricorrente anche in questo motivo, si sarebbe dovuto osservare il comporta previsto dall'art. 2110 c. civ. in relazione agli artt. 27, 30 e 33 del contratto collettivo operante tra le parti.

Col terzo motivo, il Panunzi denuncia violazione di legge per erronea interpretazione ed applicazione dell'art. 2110 c. civ. in relazione alla consulenza tecnica di ufficio la quale, nel contrasto tra il parere del collegio medico e la assunta certificazione INAIL, non aveva accertato se al momento del recesso il ricorrente fosse già guarito con postumi permanenti o se questi fossero insorti successivamente o prima.

Col quarto motivo, il ricorrente deduce violazione di legge per erronea interpretazione dell'art. 2119 c. civ. in riferimento all'art. 2103 c. civ. e si duole della mancata considerazione da parte del Tribunale dell'obbligo del datore di lavoro di destinare il lavoratore inabile ad altre mansioni essendo a tal proposito ritenuta legittima dalla giurisprudenza la pattuizione di destinazione a mansioni inferiori, in deroga al divieto ex art. 2103 c. civ. Infine, col quinto motivo il ricorrente deduce violazione di legge per erronea interpretazione degli artt. 2118 e 2119 c. civ. per non avere il giudice di appello considerato che la comunicazione del recesso, seppure riferita in termini generici ad un fatto specifico, non conteneva alcun richiamo giustificativo ad istituto contrattuale o a disposizione di legge (giusta causa, giustificato motivo, recesso ex art. 2110 c. civ.); essa comunque avrebbe dovuto porre il lavoratore in grado di replicare.

La Corte, esaminando congiuntamente, per la loro intima connessione, i motivi di impugnazione appena esposti, ne rileva l'infondatezza.

Questa stessa Corte Suprema (sent. 20 marzo 1992, n. 3517), esaminando fattispecie avente diversi profili di analogia con quella esaminata dal giudice di merito, ha ritenuto che in presenza di una sostanziale inidoneità permanente del lavoratore a svolgere le mansioni assegnategli, il datore di lavoro non è tenuto a destinarlo ad altre mansioni, ma è legittimato a far valere quale titolo del proprio recesso l'impossibilità della prestazione per inidoneità fisica del lavoratore, alla stregua della generale disciplina codicistica, in relazione alla quale il difetto di interesse alla prosecuzione del rapporto va valutato alla re dei criteri previsti per la configurabilità del giustificato motivo oggettivo di licenziamento, senza necessità di attendere l'esaurimento del periodo di comporta, presupp-

ponendo la disciplina dettata dall'art.2110 c.civ. La diversa ipotesi dell'impedimento temporaneo del lavoratore affetto da malattia, tale da consentire, una volta cessata, la ripresa del lavoro senza rischi di ulteriore usura dell'integrità fisica.

Siffatti principi ben possono ritenersi regolare anche la fattispecie in cui l'impossibilità di utilizzazione delle prestazioni dovute dipenda, come per il Panunzi, dalle conseguenze lesive ormai consolidate di un infortunio; né giova rilevare che nell'ipotesi considerata nella pronuncia appena citata era stato ravvisato un interesse di rilevanza costituzionale dello stesso lavoratore a non proseguire nella propria prestazione (fonte di reiterati episodi morbosi), perché la Corte, nell'escludere l'obbligo datoriale di reimpiego del lavoratore in altre mansioni compatibili con il suo stato di salute e nel ravvisare un giustificato motivo obiettivo legittimante la risoluzione del rapporto ad opera del datore di lavoro, ha attribuito eguale rilevanza ed efficienza anche all'interesse datoriale a ricevere la prestazione pattuita e non altra. Peraltro, il Tribunale ha pure affermato che non era risultato né che presso la società datrice di lavoro fossero disponibili posti in ufficio cui adibire il Panunzi, né che lo stesso, privo di esperienza di ufficio ed in possesso di sola licenza elementare, fosse idoneo a ricoprire siffatti incarichi e tali considerazioni sono di per sé idonee a sorreggere la pronuncia impugnata.

Non giova al ricorrente richiamare le pronunce di questa Corte che hanno ritenuto la legittimità della pattuizione di assegnazione a mansioni di livello inferiore, in deroga a quanto previsto dall'art.2103 c.civ., al fine di evitare il licenziamento (peraltro per soppressione del posto di lavoro e cioè per situazioni originatesi nell'ambito dell'impresa e non nella sfera del lavoratore) anche perché, fermo restando quanto già considerato in ordine all'insussistenza di un obbligo datoriale di adibizione del lavoratore a mansioni diverse da quelle per le quali era stato assunto, non sono in discussione nel caso in esame pattuizioni del genere.

Del pari, - il lavoratore non può dedurre che ancora perdurava lo stato di malattia conseguente all'infortunio perché la circostanza è stata esclusa dal Tribunale, con accertamento di fatto istituzionalmente riservato al giudice di merito e non censurabile in questa sede di legittimità se non per vizi di motivazione (art.360, n.5 c.p.c.), peraltro non dedotti nel ricorso col quale si è insistito esclusivamente su ipotesi di pretesa violazione di legge (art.360, n.3 c.p.c.). In particolare, il Tribunale ha posto a fondamento del proprio convincimento, oltre alla consulenza tecnica disposta in prime cure, anche il responso della commissione medica collegiale che sottopose ad esame il lavoratore poco prima del licenziamento. Inoltre, con specifico riferimento alla censura di cui al terzo motivo, per quanto si legge nella sentenza del Tribunale, il consulente tecnico di ufficio ha riferito che lo stesso Panunzi aveva fatto presente di non avere avvertito, nell'anno precedente la visita, avvenuta, il 26 maggio 1992, alcuna sintomatologia soggettiva e perciò il Tribunale ha escluso che il Panunzi presentasse malattia in atto; peraltro - considerata la cronologia degli eventi (18 maggio 1991, infortunio, 27 agosto 1991, ripresa del lavoro; 3 ottobre 1991, visita medica collegiale della U.s.l. sollecitata dal datore di lavoro; 9 ottobre 1991 comunicazione a quest'ultimo del parere del collegio medico; 21 novembre 1991, licenziamento) -, l'indagine del consulente di ufficio non poteva che essere diretta proprio all'accertamento delle conseguenze lesive dell'infortunio, eventualmente consolidatesi in postumi permanenti, e ad escludere che vi fosse malattia in atto quanto meno dal momento della ripresa del lavoro. Resta fermo, peraltro, quanto sopra osservato in diritto e cioè che in presenza di eventuale malattia destinata ineluttabilmente a sfociare in postumi permanenti ostativi alle prestazioni lavorative, non doveva osservarsi alcun periodo di comportamento. Il lavoratore, a quest'ultimo proposito, ha indicato talune norme collettive che il Tribunale avrebbe trascurato, ma non ne ha nemmeno esplicitato il contenuto, di talché, al riguardo, la loro eventuale inosservanza violazione di norme di diritto (oltretutto non si è dedotta violazione neppure degli artt. 1362 segg. c.p.c. e già si è detto della mancata denuncia di vizi di indagine è preclusa al giudice di legittimità.

Anche la censura circa la pretesa insufficienza della lettera di licenziamento a rendere edotto il lavoratore delle ragioni sottostanti al provvedimento comporta un giudizio di fatto sul tenore della missiva. Al riguardo, il Tribunale, con apprezzamento esclusiva dall'ordinamento processuale, ha accertato in modo assolutamente coerente che il motivo per cui la società datrice di lavoro si era

indotta a recedere dal rapporto (quale risulta anche dal testo della lettera di licenziamento riportato nel ricorso) bene era stato reso esplicito soprattutto con il richiamo del parere del collegio medico circa la inidoneità del lavoratore al servizio attivo (con il che, evidentemente, la datrice di lavoro aveva dedotto un giustificato motivo obiettivo di licenziamento); pertanto in relazione al contenuto della lettera, il lavoratore era stato posto in condizione di opporre le proprie eventuali ragioni contrarie. Assolutamente ineccepibili sono, poi, le osservazioni del giudice di appello intorno alla inesistenza di un obbligo del datore di lavoro recedente di far esplicita menzione dell'istituto giuridico nel quale il recesso avrebbe dovuto inquadarsi essendo ampiamente sufficiente la compiuta esposizione (risultante anche dal testo della lettera di licenziamento trascritta nel ricorso) delle ragioni giustificatrici, in fatto, sulle quali esso riposava.

Conclusivamente, assorbito ogni altri rilievo, il ricorso deve essere rigettato.

Concorrono giustificati motivi per l'integrale compensazione tra le parti delle spese di questo giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e compensa le spese del giudizio di cassazione.

Così deciso in Roma, addì 5 dicembre 1995-9 gennaio 1996.

ANNO/NUMERO: 1996/09684

SENT. 09684

DEL 06111996

SEZIONE L

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

**LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO**

Composta dagli Ill.mi Sigg. Magistrati:

Dott. Pasquale PONTRANDOLFI	Presidente
Dott. Gentile RAPONE	Consigliere
Dott. Vincenzo TREZZA	Rel. Consigliere
Dott. Bruno BATTIMIELLO	Rel. Consigliere
Dott. Stefano Maria EVANGELISTA	Rel. Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso proposto
da

KSB ITALIA S.P.A., in persona del legale rappresentante pro-tempore, elettivamente domiciliata in Roma, Via Oslavia 14, presso lo studio dell'Avvocato Francesco Mancuso, che la rappresenta e difende unitamente all'Avvocato Paolo Andreotti, giusta delega in atti;

Ricorrente

contro

RIZZO ANTONINO;

Intimato

e sul 2 ricorso n. 00637-94 proposto da:

RIZZO ANTONINO, FEDERAZIONE SINDACALE FIOM - CGIL di MILANO, in persona del legale rappresentante pro-tempore, elettivamente domiciliati in Roma, presso la Cancelleria della Corte Suprema di Cassazione, rappresentati e difesi dagli Avvocati Cosimo Francioso, Nello Venanzi, giusta delega in atti;

Controricorrente e ricorrenti incidentali

contro

KSB ITALIA S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore;

Intimata

avverso la sentenza n. 12286-92 del Tribunale di Milano, depositata il 11-12-92; R.G.N. 992-91; uditala relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 12-12-95 dal Consigliere Relatore Dott. Vincenzo Trezza;

udito l'Avvocato Francesco Mancuso;

udito il P.M., in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. Antonio Martone, che ha concluso per l'accoglimento del ricorso principale e l'inammissibilità del ricorso incidentale.

FATTO

Con ricorso al Pretore di Milano Rizzo Antonino esponeva che, quale dipendente della s.p.a. K.S.B. nominato R.S.A. nel 1989, era stato licenziato il 24.9.1990, mentre ancora rivestiva la suddetta qualità; che tale licenziamento era stato da lui impugnato con istanza congiunta anche della FIOM-CGIL, ai sensi dell'art. 18, 4 co., Statuto dei lavoratori; che, fin dal 1976, egli soffriva di epatite cronica, la quale nel maggio 1990 si era trasformata da epatite persistente in epatite attiva; che il controllo sanitario aveva qualificato come dannoso il continuare a lavorare a contatto con vernici o polvere; che egli aveva fatto richiesta di essere adibito a mansioni diverse da quelle di verniciatore sempre svolte, richiesta formulata anche dal C.d.F., con la indicazione delle mansioni o settori nei quali risultava possibile un suo diverso utilizzo; che, invece, era seguito il licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Il ricorrente, pertanto, sostenendo che l'azienda non aveva provveduto ad una diversa e compatibile ricollocazione lavorativa e che il licenziamento avrebbe dovuto essere preceduto dalla richiesta del nulla osta sindacale ed essere irrogato dopo la risposta a tale richiesta, concludeva per l'emissione dei provvedimenti di cui all'art. 18 dello Statuto dei lavoratori.

La società convenuta, nel costituirsi, resisteva alla domanda, sostenendo che era pacifica la inidoneità del Rizzo alle mansioni di verniciatore, per le quali era stato assunto, che non vi era alcuna sua responsabilità in ordine allo stato patologico da cui il suddetto era affetto, che non vi erano posti diversi in cui il Rizzo avrebbe potuto essere collocato, che la particolare tutela consistente nella necessità del nulla-osta valeva soltanto per i dirigenti della R.S.A., qualità non rivestita dal lavoratore.

Il Pretore, con sentenza del 10.6.1991, accoglieva la domanda e, su appello della società, il tribunale confermava tale pronuncia, con sentenza del 12.11 - 11.12.1992, sui seguenti rilievi.

Il consulente tecnico di ufficio aveva confermato che il Rizzo non poteva più svolgere le mansioni, sempre svolte e per le quali era stato assunto, di verniciatore, ma aveva precisato anche che l'appellato non era totalmente incapace di lavorare, potendo dare ancora un apporto lavorativo utile.

Il problema giuridico che si poneva era il seguente: l'incapacità a svolgere le mansioni di assunzione autorizza il datore di lavoro a licenziare il lavoratore per giustificato motivo oggettivo (impossibilità della prestazione) o il datore di lavoro ha il dovere di verificare l'esistenza di altre prestazioni possibili e si spostare ad esse il dipendente? Tale problema andava risolto considerando che l'art. 13 Statuto lav. ammette la possibilità dello spostamento unilaterale del lavoratore a mansioni equivalenti, per cui doveva dedursi che le mansioni di assunzione comprendono anche mansioni diverse dalle originarie, purché appartenenti alla medesima fascia professionale, e tenendo conto di tre principi: quello della libertà organizzativa in capo al datore di lavoro, quello della necessità che gli atti di gestione siano funzionali all'interesse dell'impresa e quello della tutela del posto di lavoro.

In conclusione, doveva ritenersi che il datore di lavoro ha il dovere di riutilizzare il dipendente divenuto incapace alle mansioni di assunzione, se a) in quest'ultimo permangono attitudini lavorative, b) egli abbia prospettato l'utilità delle medesime nell'impresa, indicando le posizioni di lavoro nelle quali può essere inserito, c) tali posizioni esistono, d) il risultato può essere attuato senza particolari disarticolazioni della struttura aziendale.

Tutte queste condizioni nella fattispecie sussistevano, considerato che nel ricorso il Rizzo aveva indicato le posizioni di lavoro compatibili e che la prova orale aveva consentito di stabilire che era possibile adibire il suddetto al reparto "accoppiamento di motori e pompe", posizione che doveva essere coperta e lo fu in effetti poco tempo dopo il licenziamento del Rizzo.

Avverso tale sentenza la s.p.a. KSB Italia propone ricorso per cassazione, fondato su di un solo motivo; l'intimato Rizzo e la FIOM - CGIL si sono costituiti con controricorso ed hanno formulato ricorso incidentale fondato anch'esso su di un solo motivo; la ricorrente principale ha presentato memoria.

DIRITTO

I ricorsi vanno previamente riuniti ai sensi dell'art. 335 c.p.c. La s.p.a. KSB Italia, dopo aver esposto le vicende sostanziali precedenti la fase giudiziale (assunzione del Rizzo per lo specifico posto di verniciatore in data 11.11.1988, assenze frequenti del lavoratore oltre il c.d. limite "fisiologico", invio di tre certificati medici datati 3.5, 14.5 e 15.5.1990 con diagnosi di epatite cronica attiva necessitante la esenzione da qualsiasi attività lavorativa che avesse potuto porre il Rizzo a contatto con vernici, solventi o altri prodotti chimici; richiesta da parte del suddetto e del Consiglio di fabbrica di spostamento in reparti diversi dalla verniciatura - magazzini, movimentazione dei materiali, fattorino -; accertamento da parte del medico di fabbrica della inidoneità del Rizzo alle mansioni di verniciatore; conseguente risoluzione del rapporto), denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 1464 c.c. e 3 legge 15 luglio 1966 n. 604; errore di diritto (art. 360, n. 3, c.p.c.); omessa e carente motivazione in punto essenziale della motivazione (art. 360, n. 5, c.p.c.) e deduce quanto segue.

Secondo la giurisprudenza di legittimità, per il combinato disposto degli artt. 1256, 1463 e 1464 c.c., l'impossibilità per il lavoratore di effettuare le prestazioni di lavoro per le quali è stato assunto ed alle quali è stato adibito configura giustificato motivo di licenziamento del lavoratore stesso (art. 3 legge n. 604-1966), in quanto comporta l'impossibilità di adempiere ai suoi obblighi contrattuali, cioè alle mansioni convenute e per le quali è stato assunto; è stato anche rilevato che nella medesima ipotesi il lavoratore non ha il diritto ad essere assegnato a mansioni diverse compatibili con il suo stato di minorata capacità, né il datore di lavoro l'onere di provare che nell'azienda non vi sia altro posto confacente alle condizioni del lavoratore; è stato, infine, precisato che la sopravvenuta inidoneità permanente del lavoratore a svolgere le mansioni assegnategli trova disciplina non nell'art. 2110 c.c., bensì nella norma di cui all'art. 1464 c.c., il quale, regolando gli effetti dell'impossibilità parziale della prestazione nei contratti sinallagmatici, prevede la possibilità del recesso dell'altra parte.

Tali sono i principi da applicarsi al caso concreto, conseguendo l'onere per il datore di lavoro di provare la impossibilità di utilizzare il dipendente in altre mansioni equivalenti, anche se diverse da quelle già assegnate, solo nel caso in cui il giustificato motivo oggettivo di risoluzione del rapporto sia derivato da fatto volontario del datore di lavoro (ad es.: soppressione del reparto cui appartiene il lavoratore licenziato o del posto di lavoro da questo occupato); nella fattispecie, invece, il fatto che ha determinato il licenziamento è indipendente dalla volontà del datore di lavoro.

Con il ricorso incidentale il Rizzo censura la sentenza del Tribunale per avere questo completamente ignorato l'ulteriore profilo di nullità del licenziamento costituito dal mancato previo esperimento della procedura prevista dall'A.I. 18.4.1966 concernente la richiesta del nulla osta sindacale, procedura che era stata avviata dalla società solo dopo il suo licenziamento e conclusosi con un diniego da parte della Fiom-Cgil.

Precisa il lavoratore che il menzionato accordo, recante norme per la costituzione ed il funzionamento delle commissioni interne, esteso dalla contrattazione collettiva ai dirigenti delle rappresentanze sindacali (art. 5, disciplina generale, Sez. II, del C.C.N.L. per l'industria privata metalmeccanica), prevede il ricorso da parte dell'azienda, la quale intende procedere al licenziamento dei suddetti lavoratori, ad una procedura conciliativa, da esperirsi tra le rispettive associazioni di cate-

goria ovviamente prima dell'attuazione del recesso, che può concludersi con la concessione o la negazione del nulla osta da parte del sindacato; mentre nella fattispecie il licenziamento era divenuto pienamente efficace ancor prima della stessa richiesta del nulla osta e doveva, pertanto, esser ritenuto nullo.

Il ricorso principale deve essere accolto, mentre va rigettato quello incidentale.

Quanto al primo, osserva la Corte che solo apparentemente la sentenza n. 8152-1993, invocata dai controricorrenti, aveva derogato alla costante giurisprudenza di legittimità, secondo cui la ipotesi di sopravvenuta totale incapacità del lavoratore, non dipendente dal datore di lavoro, a svolgere le mansioni per le quali era stato assunto o a lui assegnate non è disciplinata dall' art. 2110 c.c., il quale si riferisce alla carenza di prestazioni lavorative dovuta ad impedimento temporaneo a causa di malattia, bensì dagli artt. 1256, 1463 e 1464 c.c., che legittimano la risoluzione del rapporto di lavoro, senza obbligo per il datore di lavoro di adibire il dipendente, divenuto come sopra incapace, ad altre mansioni (tra tante, Cass. n. 140-1983, n. 1439-1986, n. 4294-1986, n. 474-1988, n. 5686-1991, n. 1115-1992, n. 3517-1992, n. 5713-1993).

Nella menzionata sentenza n. 8152-1993, invero, questa Corte aveva confermato la sentenza del Tribunale, poiché era stato accertato che le mansioni cui la lavoratrice era addetta potevano essere svolte stando seduta (e non necessariamente in piedi, come in precedenza), cosa che in passato e successivamente l'azienda aveva consentito ad altri dipendenti, cosicché in quella fattispecie - come evidenziato dalla Corte giudicante - non era sussistente il presupposto della sopravvenuta, oggettiva e assoluta impossibilità, totale o parziale, della prestazione lavorativa dovuta.

In alcune sue decisioni, in verità, questa Corte ha ritenuto che il datore di lavoro avesse l'obbligo di impiegare il lavoratore in mansioni diverse; le dette pronunce, peraltro, possono condividersi quanto alla soluzione del caso concreto ma non sono - a parere di questo Collegio - da generalizzare, attesi i limiti del "decisum".

Trattasi, in particolare, della sentenza n. 2461-1992, la quale ha deciso il caso di un dipendente aeroportuale, cui era stata "temporaneamente" ritirato (a causa di denuncia poi risoltasi con la piena assoluzione del dipendente stesso) il tesserino di accesso agli spazi doganali, dove svolgeva le sue mansioni, addebitandosi al datore di lavoro di non aver provato la impossibilità di impiegare il dipendente, con mansioni almeno equivalente, in luoghi diversi; della sentenza n. 9453-1993, la quale, in una fattispecie analoga alla precedete (il ritiro del tesserino di accesso agli spazi doganali era avvenuto similmente a seguito di denuncia penale ma il procedimento relativo non si era ancora concluso), ha ritenuto che il datore di lavoro avesse l'obbligo di dimostrare l'impossibilità di svolgere le "medesime" mansioni in luoghi diversi da quello accessibile mediante il tesserino: nel primo caso, dunque, si trattava di un ritiro temporaneo del tesserino, nel secondo di possibilità prospettata dal lavoratore di svolgere le "medesime" mansioni fuori dell'area doganale, in attesa della possibile assoluzione; della sentenza n. 7048-1994, la quale, collocandosi nella medesima linea della precedente, non ha ritenuto giustificato il licenziamento in fattispecie identica, in considerazione della temporaneità del ritiro del tesserino, in pendenza del procedimento doganale.

Di recente, peraltro, questa Corte ha ribadito la sua giurisprudenza prima ricordata con la pronunzia n. 3174 del 1995, la quale ha confermato che "la sopravvenuta impossibilità fisica, e psichica, del lavoratore di svolgere le mansioni, per le quali è stato assunto o alle quali è stato in concreto destinato secondo le esigenze dell'impresa, non comporta il diritto di ottenere l'assegnazione a nuove o diverse mansioni compatibili con lo stato di minorata capacità, salvo il caso di espressa e specifica previsione legislativa o contrattuale, ma, anzi, può giustificare il recesso dell'imprenditore (ai sensi dell'art. 3 legge n. 604-1966), senza che questi abbia l'onere di provare che nell'azienda vi siano altri posti con mansioni confacenti alle condizioni del lavoratore" (si vede anche Cass. n. 6601-1995).

A tale principio il Collegio ritiene di doversi attenere, anche in considerazione - si ripete - dei limiti del "decisum" di cui alle tre sentenze sopra citate, che solo in apparenza contrastano con i principi qui riassunti, ed in mancanza di idonei motivi giustificanti un mutamento di opinione.

Giova soltanto aggiungere che l' "interesse apprezzabile all'adempimento parziale" (ipotesi prevista nell'art. 1464 c.c.), in mancanza del quale la parte destinataria della prestazione divenuta parzialmen-

te impossibile - nella fattispecie il datore di lavoro - può recedere dal contratto, rimane nell'ambito della valutazione discrezionale del detto destinatario, onde, se egli ritenga di recedere, non può il giudice sostituirsi a lui in detta valutazione e tanto meno lo può in un rapporto di lavoro privato, in cui l'organizzazione dell'impresa dipende dall'esclusivo volere dell'imprenditore, salvo - entro certi limiti - eventuali previsioni legali o contrattuali al riguardo, che nella fattispecie non ricorrono. In conclusione, nel caso concreto, in cui il Rizzo è certamente divenuto incapace, non per colpa del datore di lavoro, ad espletare le mansioni per le quali era stato specificamente assunto e non esistono obblighi contrattuali o legali per il datore di lavoro di destinare il dipendente a mansioni diverse compatibili con il suo stato di salute, la sentenza del Tribunale, che ha diversamente opinato, deve essere cassata.

Quanto al ricorso incidentale, va osservato che, secondo l' assunto dello stesso lavoratore, la garanzia del previo esperimento della procedura è prevista dall'accordo interconfederale del 18.4.1966 per i membri delle commissioni interne e dalla contrattazione collettiva per i dirigenti delle rappresentanze sindacali; ma il Rizzo era, per sua stessa ammissione, solo rappresentante sindacale aziendale, per cui quella garanzia non poteva a lui essere applicabile, non essendo stato neanche dedotto che gli era l'unico esponente della rappresentanza sindacale aziendale e che quindi doveva considerarsi, per questo, responsabile della conduzione e della direzione dell'attività della stessa.

In conclusione, l'accoglimento del ricorso principale comporta che questa Corte può definire la controversia ai sensi dell' art. 384, co., c.p.c., nuovo testo, con rigetto della domanda di riassunzione del Rizzo.

Ricorrendo giusti motivi, si dichiarano totalmente compensate tra le parti le spese dell'intero giudizio (gradi di merito e giudizio di legittimità) tra tutte le parti che ad esso hanno partecipato.

P.Q.M.

La Corte riunisce i ricorsi; accoglie quello principale e rigetta quello incidentale; cassa, in relazione al ricorso accolto, l'impugnata sentenza senza rinvio e, decidendo nel merito, rigetta la domanda proposta da Rizzo Antonino; compensa tra tutte le parti le spese dell'intero giudizio.

Così deciso il 12 dicembre 1995.

ANNO/NUMERO: 1997/03455

SENT. 03455

DEL 22/04/1997

SEZIONE L**Testo della Massima**

L'art. 2087 cod. civ., il quale fa carico al datore di lavoro di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità del dipendente, introduce un dovere che trova fonte immediata e diretta nel rapporto di lavoro e la cui inosservanza, ove sia stata causa di danno, può essere fatta valere con azione risarcitoria. Tuttavia è pur sempre necessario che siano ravvisabili, nella condotta del datore di lavoro, profili di colpa cui far risalire il danno all'integrità fisica patito dal dipendente. Pertanto, quando, l'espletamento delle mansioni proprie della qualifica di appartenenza sia incompatibile con lo stato di salute del lavoratore e comporti l'aggravamento di una preesistente malattia, non può ritenersi responsabile il datore di lavoro per non aver adottato le misure idonee a tutelare l'integrità fisica del dipendente, ove non risulti che egli era a conoscenza dello stato di salute di quest'ultimo e dell'incompatibilità di tale stato con le mansioni affidategli.

ANNO/NUMERO: 1997/05416

SENT. 05416

DEL 17/06/1997

SEZIONE L

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

**CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO**

Composta dagli Ill.mi Sigg. Magistrati:

Dott. Gaetano BUCCARELLI	Presidente
Dott. Marino Donato SANTOJANNI	Consigliere
Dott. Guglielmo SCIARELLI	Consigliere
Dott. Luciano VIGOLO Rel.	Consigliere
Dott. Federico ROSELLI	Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso proposto da CAVALLO VINCENZO, elettivamente domiciliato in ROMA VIA AUGUSTO RIBOTY 28, presso lo studio dell'avvocato ANTONIO M. PORZIO, rappresentato e difeso dall'avvocato ROSARIO FOLLIERI, giusta delega in atti;

Ricorrente

contro

C.N.S. - CENTRO NAZIONALE SICUREZZA - PUGLIA S.R.L., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA FORO TRAIANO 1/A, presso lo studio dell'avvocato ENRICO BUGLIELLI, che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato MARCELLO CORDELLA, giusta delega in atti;

Controricorrente

avverso la sentenza n. 363/94 del Tribunale di FOGGIA, depositata il 02/05/94 R.G.N. 1226/93; udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 14/11/96 dal Relatore Consigliere Dott. Luciano VIGOLO; udito l'Avvocato BUGLIELLI; udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. Carlo DE GREGORIO, che ha concluso per il rigetto del ricorso.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con sentenza in data 17 marzo/ 2 maggio 1994, il Tribunale - Sezione del lavoro di Foggia rigettava l'appello proposto dal sig. Vincenzo Cavallo nei confronti dell'ex datrice di lavoro, Centro Nazionale Sicurezza Puglia s.r.l., avverso la sentenza del Pretore - giudice del lavoro della stessa sede in data 17 dicembre 1992 che aveva respinto la domanda del dipendente volta a che fosse

dichiarata, con ogni consequenziale pronuncia, la illegittimità del licenziamento ex adverso intimatogli con lettera del 3 marzo 1992 a causa di continue assenze per malattia che avevano pregiudicato l'attività produttiva e l'organizzazione del lavoro ed in considerazione anche del nocumento che la protrazione dell'attività lavorativa avrebbe cagionato allo stato di salute del lavoratore, stante la sua accertata inidoneità fisica alle abituali mansioni di guardia giurata e la impossibilità di essere adibito ad altre mansioni. Le spese del grado erano compensate.

Per la cassazione della sentenza di appello ricorre il lavoratore con cinque motivi. Resiste con controricorso la società.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Col primo motivo il ricorrente deduce "omessa e insufficiente motivazione su un punto decisivo della controversia e violazione e falsa applicazione dell'art. 1464 c.c. e degli artt. 1362 e segg. c.c." e sostiene che la società avrebbe dovuto eventualmente recedere dal rapporto di lavoro immediato dopo l'ultimo evento (infarto del miocardio del 14 giugno 1987) che aveva determinato la diminuzione di capacità fisica: la circostanza che la datrice di lavoro avesse continuato per altri cinque anni ad accettare la pur ridotta capacità fisica del lavoratore avrebbe dimostrato la permanenza per la società di un interesse apprezzabile alla continuazione del rapporto.

Non solo, ma siffatto comportamento delle parti rendeva evidente che, "ove possa ritenersi intervenuta una modifica del contratto questa era stata accettata da entrambe le parti" tacitamente: su tale deduzione prospettata sia con l'atto introduttivo sia con l'appello i giudici di merito avevano omesso di pronunciare.

Il motivo è infondato.

Il Tribunale ha infatti ritenuto che gli eventi che avevano determinato l'incapacità del lavoratore (folgorazione elettrica del 1983 e infarto del miocardio del 1987, successivi alla instaurazione del rapporto di lavoro) non erano stati in sé il sintomo della impossibilità sopravvenuta alla prosecuzione del rapporto di lavoro la quale si era appalesata ed era venuta in essere per l'elevatissimo numero di assenze (91 giorni di presenza per anno dal 1987) tollerate per spirito di benevolenza ed umanitario. Trattavasi comunque, secondo il giudice di appello, di licenziamento per giustificato motivo rappresentato dalla impossibilità sopravvenuta - per ragioni di salute (diabete, broncopneumopatia cronica enfisematosa, cardiopatia ischemica), accertate con consulenza tecnica di ufficio e di natura permanente o comunque di durata imprevedibile -, a svolgere le mansioni per le quali il lavoratore era stato assunto ed alle quali era stato destinato secondo le esigenze organizzative dell'impresa.

Rileva la Corte che, se è vero che sino al momento del licenziamento la società aveva utilizzato le prestazioni del Cavallo (come lo stesso ha sottolineato con l'atto introduttivo del giudizio ed anche nell'atto di appello, con l'ulteriore precisazione che le prestazioni erano state "proficuamente espletate da tali epoche ad oggi"), il mancato superamento nei periodi successivi all'infarto del periodo di comporto non avrebbe potuto legittimare la risoluzione del rapporto se non dal momento in cui la reiterazione delle frequentissime assenze al di là di ciascun periodo di comporto separatamente osservabile (e non superato) avesse di per sé reso evidente la intollerabilità per l'organizzazione aziendale - in ragione anche delle peculiarità del lavoro della guardia giurata e delle connesse esigenze organizzative e di tutela delle stesse condizioni di salute del prestatore di lavoro - della prosecuzione del rapporto medesimo. Tali considerazioni sono assorbenti rispetto al rilievo dato dal Tribunale alle ragioni umanitarie e di tolleranza che avevano indotto la società a procrastinare la decisione di recedere.

Questa Corte ha già avuto occasione di affermare (sent. 14 agosto 1991 n. 8855) che la malattia del lavoratore e l'inidoneità al lavoro sono cause d'impossibilità della prestazione lavorativa che hanno natura e disciplina giuridica diverse: la prima ha carattere temporaneo, implica la totale impossibilità della prestazione e determina, ai sensi dell'art. 2110 cod. civ., la legittimità del licenziamento quando ha causato l'astensione dal lavoro per un tempo superiore al periodo di comporto; la secon-

da ha carattere permanente, o, quanto meno, durata indeterminata o indeterminabile, non implica necessariamente l'impossibilità totale della prestazione e consente la risoluzione del contratto ai sensi degli artt. 1256 e 1463 cod. civ., previo accertamento di essa con la procedura stabilita dall'art. 5 della legge n. 300 del 1970, indipendentemente dal superamento di un periodo di comportamento. Con successiva sentenza del 13 aprile 1992, n. 4507, questa Corte ha ancora posto in rilievo che la accertata inidoneità fisica - di grado elevato e successiva alla completa guarigione o alla stabilizzazione della parziale remissione della malattia - la quale autorizza il licenziamento è fattispecie diversa dalla stessa malattia del lavoratore, la cui durata può integrare motivo di recesso al diverso titolo del superamento del periodo di comportamento (cfr. anche Cass. 20 maggio 1993, n. 5713; 27 agosto 1993, n. 9067).

Va aggiunto che nei giudizi di merito il lavoratore aveva dedotto che gli episodi morbosi (folgorazione ed infarto) erano remoti nel tempo ed erano stati seguiti da regolare prestazione di attività lavorativa e le prestazioni erano state proficuamente utilizzate da parte datoriale. Tali prospettazioni sono, evidentemente, del tutto in contrasto con l'assunto attuale del Cavallo - e perciò è inammissibile la corrispondente censura di omessa motivazione - secondo cui di fatto sarebbe intervenuta novazione del rapporto in ordine alle prestazioni dovute dal lavoratore.

Col secondo motivo, il ricorrente deduce "omessa ed insufficiente motivazione su un punto decisivo della controversia e violazione e falsa applicazione degli artt. 1418, 1324, 1423 c.c. e 5 legge n. 300/70" e si duole del mancato riconoscimento della illegittimità del licenziamento derivante dal fatto che l'incapacità fisica non era accertata nei modi di cui all'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (norma di rilevanza pubblicistica, come tale imperativa), al che non avrebbe potuto sopporre l'espletata consulenza tecnica di ufficio perché la verifica avrebbe dovuto effettuarsi alla data del recesso in giudizio *ex ante*; l'accertamento avrebbe dovuto avvenire prima della risoluzione. Dalla violazione della norma citata sarebbe derivata per effetto degli artt. 1418 e 1324 c. civ. la nullità del licenziamento, non suscettibile di convalida (art. 1423 c. civ.) né di sanatoria, né di conversione.

Il motivo è infondato.

È pur vero che le decisioni di questa suprema Corte n. 8855/1991 e 4507/1992, menzionate trattando del primo motivo, fanno riferimento all'accertamento medico espletato a norma dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, ma ritiene il Collegio che tale disposizione, secondo la quale il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico, mentre esclude che lo stesso datore di lavoro possa ricorrere ad indagini mediche di un sanitario non appartenente a tali strutture e di propria esclusiva fiducia (ad esempio del medico di fabbrica), non comporta di per sé la illegittimità del licenziamento per inidoneità fisica del lavoratore risultante, oltre che dalla obiettiva frequenza delle assenze per malattia, dalla copiosa documentazione medica prodotta dallo stesso dipendente (come accertato dal giudice di merito in modo incensurabile in questa sede di legittimità), salva la esigenza (ovvia) dell'eventuale successivo controllo giudiziario (in caso di contestazione) sulle condizioni di salute del lavoratore all'epoca della risoluzione del rapporto.

Col terzo motivo di ricorso il Cavallo deduce "omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione su di un punto decisivo della controversia" e denuncia ragioni di inattendibilità della consulenza tecnica già prospettate al giudice di merito. In particolare, l'ausiliare, dopo avere riscontrato che il periziando era in buone condizioni di salute e che le malattie erano emendabili, aveva contraddittoriamente affermato che lo stesso non avrebbe potuto garantire "una proficua attività lavorativa ed anzi la stessa attività può essere pregiudizievole per la sua salute"; si era poi espresso in termini di semplice probabilità in ordine alla evoluzione negativa delle conseguenze delle varie infermità e, ancora contraddicendosi, aveva poi affermato che le condizioni di salute non permettevano una proficua attività lavorativa ed anzi la stessa attività poteva essere pregiudizievole per la sua salute. Non si trattava di risposta in termini di certezza e la risposta non poggiava su elementi tecnici che fossero stati posti in rilievo. Le visite mediche della USL cui il lavoratore si era sottoposto obbligatoriamente ogni anno avevano accertato la sua idoneità al lavoro di guardia giurata sino al 1991. L'inattendibilità della consulenza di ufficio derivava anche dalla circostanza che lo stesso

sanitario che l'aveva redatta aveva rilasciato nel 1987 un certificato attestante che il Cavallo, affetto da cardiopatia ischemica con infarto del miocardio non poteva essere sottoposto a lavori pesanti ed a turni di lavoro stressanti e notturni. Su tali eccezioni, proposte anche ai giudici di merito, gli stessi non avevano motivato avendo essi acriticamente recepito la consulenza di ufficio.

Il motivo è infondato.

Il Tribunale si è diffuso nell'illustrare come le indagini del consulente tecnico di ufficio fossero pienamente attendibili, non solo perché erano state condivise dallo stesso consulente di parte nominato dal Centro e non erano contraddette da rilievi tecnici provenienti da parte del lavoratore; quel Collegio ha anche passato in rassegna, infatti, condividendole, le ragioni per le quali il consulente di ufficio aveva ritenuto il Cavallo non in grado di svolgere la sua attività di guardia giurata, con esposizione a lavori di turnazioni diurne e notturne, ai rigori del tempo e dello stress psicofisico e siffatta attività era addirittura pregiudizievole per la stessa salute del lavoratore. Il Tribunale ha ritenuto, alla stregua della relazione tecnica di ufficio, che il lavoratore era affetto da diabete, broncopatia cronica enfisematosa e cardiopatia ischemica (sul che del resto neppure il ricorrente contraddice) ed ha in modo assolutamente congruo aderito ai rilievi del proprio ausiliario (che non si appalesano affatto contraddittori, come, invece, si vuole da parte ricorrente) secondo cui le "buone condizioni di salute" del lavoratore erano tali solo in funzione di un lavoro "in ambiente tranquillo e riservato", ma non certo consone alle mansioni peculiari della guardia giurata. In presenza delle ben argomentate risultanze della consulenza tecnica, cui il giudice di merito ha ritenuto di aderire, non vi era necessità da parte dello stesso giudice di considerare che il lavoratore aveva superato annualmente la visita obbligatoria della USL. Inoltre, il giudizio sulla evoluzione delle condizioni morbose e sulla loro incidenza sulla salute del lavoratore in connessione con l'eventuale prosecuzione delle prestazioni lavorative non avrebbe potuto essere espresso che in termini prognostici e quindi necessariamente probabilistici, ma, trattandosi di valutazione attinente ad una situazione di rischio o di pericolo per il lavoratore, la prospettazione in termini di probabilità del danno già era sufficiente a configurare tale situazione.

È, infine, inammissibile in questa sede la censura sulla personale inattendibilità del sanitario incaricato quale consulente di ufficio, in quanto la doglianza sopra analiticamente esposta (e, pur tuttavia, non sufficientemente esplicita) sembra attenersi ad una possibile ed eventuale ragione di ricusazione del consulente di ufficio non ritualmente proposta avanti al Tribunale.

Col quarto motivo, il ricorrente deduce "violazione e falsa applicazione della normativa concernente il diritto del lavoratore ad essere adibito a mansioni equivalenti" compatibili con lo stato di salute ed alle quali era ancora idoneo. Era, inoltre, consentito, al fine di conservare l'impiego, il declassamento consensuale del dipendente. Dalle prove assunte sarebbe risultata la possibilità di impiego della guardia giurata presso aziende di credito, enti previdenziali e simili, al chiuso ed in ambiente tranquillo, con mansioni anche di semplice fattorino, ben assegnabili anche al Cavallo.

Il motivo è infondato.

Premesso che il lavoratore non sostiene di aver proposto al datore di lavoro di essere adibito ad altre mansioni previa eventuale propria dequalificazione professionale (vietata in via generale dall'art. 2103 c. civ. e riconosciuta come lecita dalla giurisprudenza, ma solo in presenza del consenso del lavoratore e) al fine di evitare il maggior male del licenziamento, il Tribunale ha adeguatamente motivato richiamando la giurisprudenza di legittimità secondo cui non sussiste - salvo il caso di espressa previsione di legge o di contratto - il diritto del lavoratore al mutamento delle mansioni pattuite nella ipotesi in cui, per causa di forza maggiore (nel caso particolare, per sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore alle mansioni pattuite), il rapporto non possa proseguire, e ciò in quanto lo ius variandi di cui all'art. 2103 c. civ. tutela esclusivamente l'interesse datoriale (cfr., ex multis, Cass. 21 maggio 1992, n. 6106; 13 settembre 1991, n. 9564; 21 gennaio 1988, n. 474; 19 maggio 1986, n. 3294; 18 novembre 1981, n. 6126; 29 aprile 1976, n. 1556). Non è consentito, poi, a questa Corte il riesame delle prove che il ricorrente afferma essere state raccolte nei giudizi di merito circa la esistenza nell'impresa di posizioni di lavoro equivalenti a quelle già assegnate che sarebbero state compatibili con le condizioni di salute del dipendente; neppure siffatta deduzione è idonea a sorreggere una censura di omessa o insufficiente motivazione a tale riguardo (peraltro

non esplicitamente formulata) attesa la genericità del riferimento alle prove assunte che non consente di valutare la decisività delle prove stesse in relazione al loro preciso contenuto.

Col quinto motivo di annullamento si deduce “insufficiente e contraddittoria motivazione su un punto decisivo della controversia”, particolarmente sul carattere discriminatorio ed antisindacale del licenziamento e ci si duole che il Tribunale non avesse ammesso la prova dedotta a tale riguardo avendone ritenuta la superfluità con motivazione errata, anche in fatto, risultando dagli atti (lettera di licenziamento e mandato per il giudizio di appello) che le minacce di licenziamento erano state espresse proprio dalla persona che poi lo aveva intimato in veste non solo di direttore, ma anche di amministratore unico e legale rappresentante della società. In ogni caso, anche se si fosse trattato soltanto del direttore della società, era evidente che lo stesso sarebbe stato sicuramente in grado di influire sugli organi rappresentativi tanto da poterli indurre al licenziamento.

Il motivo è infondato.

Una volta provato, infatti, il giustificato motivo di licenziamento consistente nella obiettiva impossibilità della prosecuzione del rapporto per la inidoneità del lavoratore e, dunque, per ragioni di forza maggiore, il dedotto intento discriminatorio del datore di lavoro nel recedere dal contratto non costituirebbe ragione esclusiva e, comunque, determinante della risoluzione del contratto e pertanto il dedotto vizio di motivazione della sentenza di appello circa la insussistenza di siffatto intento verte su punto non decisivo della controversia.

Sussistono giusti motivi per l'integrale compensazione delle spese del giudizio di cassazione.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e compensa le spese del giudizio di legittimità.

Così deciso in Roma, addì 14 novembre 1996.

ANNO/NUMERO: 1997/07908

SENT. 07908

DEL 23/08/1997

SEZIONE L

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

**LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO**

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. Mario PUTATURO	Presidente
Dott. Fabrizio MIANI CANEVARI	Consigliere
Dott. Corrado GUGLIELMUCCI	Rel. Consigliere
Dott. Giancarlo D'AGOSTINO	Consigliere
Dott. Gabriella COLETTI	Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso proposto da:

ROSSI ALIGI, elettivamente domiciliato in ROMA VIA ALBERICO II 33, presso lo studio dell'avvocato BRUNO COSSU, che lo rappresenta e difende unitamente all'avvocato CARLO CESTER, giusta delega in atti;

ricorrente -

contro

ACCUMULATORI A.P.SPA, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA VIA CORSICA 19, presso lo studio dell'avvocato VITTORIO MANDEL, che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato GIULIANO CARRUCCIU, giusta delega in atti;

controricorrente

avverso la sentenza n. 55/94 del Tribunale di VICENZA, depositata il 06/10/94 n.r.g. 48/94; udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 14/03/97 dal Relatore Consigliere Dott. Corrado GUGLIELMUCCI; udito l'Avvocato COSSU; udito l'Avvocato MANDEL; udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. Angelo ARENA che ha concluso per l'accoglimento del ricorso.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Il sig. Aligi Rossi, dipendente della spa Accumulatori AP, è stato dalla stessa licenziato per sopravvenuta inidoneità fisica alle mansioni (di carico e scarico cui era addetto).

Il Tribunale di Vicenza, con sentenza del 6.10.94, ha rigettato l'appello avverso la sentenza del Pretore che aveva ritenuto legittimo il licenziamento.

Il giudice d'appello - ricalcando largamente le argomentazioni del Pretore - ha affermato che:

- 1 - l'inidoneità fisica alle mansioni svolte integra l'ipotesi di impossibilità parziale prevista dall'art. 1464 c.c.;
- 2 - il datore di lavoro ove, per tale ragione, intenda esercitare il potere risolutorio, non è obbligato ad accertare se - nell'ambito della fascia professionale cui appartiene il lavoratore da licenziare - esistano mansioni cui lo stesso potrebbe esser adibito;
- 3 - la valutazione di convenienza in ordine alla permanenza del rapporto va fatta in relazione alle mansioni il cui svolgimento è divenuto impossibile e non in relazione alla predetta fascia professionale;
- 4 - le mansioni di carrellista - cui il ricorrente aveva chiesto di esser destinato - erano state affidate ad altri lavoratori od escluse dalla concreta organizzazione aziendale.

La decisione è stata impugnata dal sig. Rossi con ricorso per cassazione articolato in tre motivi; la spa Accumulatori resiste con controricorso; il ricorrente ha presentato memoria.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con il primo motivo il ricorrente denuncia omessa o insufficiente motivazione, nonché violazione dell'art. 1375 c.c., e censura la decisione per aver, apoditticamente, affermato che le mansioni di carrellista erano scomparse dalla organizzazione aziendale od erano state affidate ad altri lavoratori non fornendo, inoltre, alcuna risposta in ordine al preteso rifiuto, da parte sua, di adibizione all'impastatrice: rifiuto che non vi era stato avendo egli solo espresso preferenza per le vecchie mansioni di carrellista.

V'era, poi, da parte della datrice di lavoro, una palese violazione dell'obbligo di correttezza avendo prima accettato di adibirlo ad altre mansioni ed essendosi, successivamente, rifiutata di ricercare quali, nell'ambito della organizzazione aziendale, fossero a lui confacenti.

Il secondo motivo che denuncia la violazione degli art. 1375 e 1464 c.c., ricalca, sostanzialmente, quest'ultimo tema contestando l'asserzione del Tribunale secondo cui l'inidoneità alle mansioni assegnate legittima - automaticamente - l'esercizio del potere risolutorio per il datore di lavoro, senza che egli sia tenuto a valutare se il lavoratore divenuto inidoneo alla stesse sia, invece, ancora utilizzabile nell'ambito della fascia professionale che gli è propria. E tanto, per mera esecuzione della regola dettata nell'art. 1464 c.c. che subordina, appunto, l'esercizio del potere risolutorio all'insussistenza per il datore di un apprezzabile interesse alla prestazione divenuta parzialmente impossibile: restando quindi sul puro terreno civilistico, senza pretesa di immutare l'orientamento lavoristico che esclude per il datore di lavoro l'obbligo di provare di non poter altrimenti utilizzare il lavoratore divenuto inidoneo alle mansioni assegnategli.

Le censure, per quanto di ragione, sono fondate.

Sulla questione di fondo sottoposte relative al predetto obbligo del datore di lavoro, per l'ipotesi di impossibilità parziale della prestazione lavorativa, le regole di diritto elaborate da questa S.C. possono così schematizzarsi:

- 1 - la impossibilità parziale sopravvenuta della prestazione resta regolata dall'art. 1464 c.c.: e tuttavia la persistenza o meno del datore di lavoro dell'interesse a ricevere le ulteriori prestazioni del dipendente va valutata, dopo l'entrata in vigore della l. n. 604 del 1966, con riferimento alla seconda parte dell'art. 3 di tale legge, con la conseguenza che il recesso del datore di lavoro

ro può ritenersi obiettivamente giustificato solo quando risponda a ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa (2256/81, 1965/85);

- 2 - l'osservanza della regola - lavoristica - prevista dal predetto art. 3 non è richiesta nella pienezza elaborata dalla giurisprudenza in materia di giustificato motivo oggettivo: non avendo il datore di lavoro anche l'obbligo di provare di non aver potuto adibire il lavoratore, la cui prestazione sia divenuta parzialmente impossibile, ad altre mansioni compatibili - nell'ambito della concreta organizzazione aziendale - con le sue attitudini professionali: ciò, evidentemente perché in tal caso il licenziamento non è originato dall'esercizio del potere organizzativo dell'imprenditore, ma da cause che incidono autonomamente sulla identità della prestazione;
- 3 - un corollario, temperativo, di questa asserzione può esser considerata quella che esclude il predetto obbligo, in assenza di un principio che consenta di ritenere il datore di lavoro gravato dell'onere di reperire posti di lavoro confacenti al lavoratore inidoneo anche mediante lo spostamento di altri dipendenti: il che fa ritenere che il predetto obbligo, per coerenza con la pienezza della regola lavoristica in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, resti escluso solo quando, per esser adempiuto, necessita di modifiche all'assetto aziendale;
- 4 - la pienezza dell'osservanza della regola lavoristica è, invece, richiesta da un altro gruppo di decisioni, secondo cui la mancanza, ai sensi dell'art. 1464 c.c., di un apprezzabile interesse del datore di lavoro - nel caso di sopravvenuta impossibilità temporanea della prestazione lavorativa per evento estraneo al rapporto di lavoro - va verificata, dato il coordinamento fra tale norma e l'art. 1 della l. n. 604 del 1966 con riguardo alle ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e del regolare funzionamento di essa sempre - tuttavia che esista l'impossibilità di utilizzare il dipendente in altri luoghi o mansioni diverse, almeno equivalenti, secondo modalità di servizio che l'imprenditore potrebbe disporre nell'ambito dei propri poteri organizzativi senza modificare l'assetto aziendale (7638/96, 8947/93, 2461/92).

Nel risolvere la questione in cui si concentra il presente giudizio, a Corte esprime opzione per l'orientamento da ultimo indicato: giacché esso, pur permanendo sul terreno contrattual-civilistico, recupera - nella sua interezza - la regola lavoristica elaborata, in più di un trentennio.

Ed infatti, pur sembrando l'assetto attuale del rapporto di lavoro trovare la sua più giusta configurazione nella garanzia della soggezione del lavoratore ad un potere privato - con regole autonome, quindi, rispetto a quelle proprie della contrattualistica - tuttavia la fattispecie in esame (della parziale impossibilità sopravvenuta) trova ancora - secondo la predetta elaborazione giurisprudenziale - nella norma civilistica la sua regola di fondo.

Essa all'art. 1464 c.c. prevede la possibilità (per il creditore datore di lavoro) di esercitare il potere risolutorio ove egli non abbia un interesse apprezzabile all'adempimento parziale.

Nel valutare tale interesse - nel momento stesso in cui la opzione datoriale si concretizza nell'esercizio del potere di licenziamento - assume rilievo la regola lavoristica prevista dall'art. 3 della l. n. 604 del 1966.

Che, però, deve valere nella sua interezza: legittimando l'esercizio del potere recessivo solo allorché l'inidoneità fisica alle mansioni svolte si traduca in una oggettiva incompatibilità fra la residua professionalità del lavoratore colpito dall'evento invalidante ed il concreto assetto aziendale.

Ed in relazione, appunto, alla capacità professionale, come modificata dall'evento sopravvenuto, va dal datore di lavoro cercata una collocazione compatibile con l'assetto organizzativo esistente. Non v'è ragione, infatti, in un regime peculiare del rapporto di lavoro - quale è quello introdotto dalla l. n. 604 del 1966 per i licenziamenti individuali - anche nell'ipotesi in esame - di non porre fra gli elementi costitutivi del potere risolutorio anche le ragioni ostative ad un reimpiego del lavoratore in mansioni confacenti alla sua professionalità.

Ed infatti l'obbligo di salvaguardia del posto di lavoro - che trova il suo fondamento nei principi

basilari della Costituzione (artt. 1, 3 c.p.v., 4, 35) - di cui la regola della collocazione alternativa del lavoratore non più utilizzabile nel ruolo svolto è diretta applicazione - rimane eguale, sia che il potere risolutorio derivi da scelte imprenditoriali, sia che tragga origine da un evento attenente alla capacità produttiva del lavoratore.

Naturalmente, l'obbligo di ricollocazione rimane limitato al concreto assetto aziendale non imponendo, per il suo adempimento, anche un obbligo di modifica dello stesso.

Non a questa regola si è attenuto il Tribunale che sembra, invece, postulare un completo esonero del datore di lavoro dall'obbligo di ricollocazione, con una completa obliterazione delle residue capacità professionali.

Ma il Tribunale - o volendo correggere l'assolutezza di tale asserzione, o considerando che la stessa datrice di lavoro aveva offerto al lavoratore una diversa collocazione che sarebbe stata rifiutata - nella successiva parte della decisione sembra volersi attenere alla regola dell'obbligo di ricollocazione.

Ed a tal fine asserisce, in maniera puramente congetturale e, senza alcuna motivazione, che le mansioni di carrellista erano state o soppresse o assegnate ad altri: senza, peraltro, considerare che l'ostatività alla ricollocazione presuppone una comparazione - come si è detto, fra residua capacità professionale ed assetto aziendale, valutato, beninteso, nella sua interezza.

Nella decisione si sovrappongono violazione di norme di diritto, perplessità, e carenze netta motivazione.

Essa va quindi cassata e la causa rinviata ad altro giudice che si atterrà ai predetti principi di diritto, provvedendo anche alle spese di questo giudizio.

P.Q.M.

La Corte, accoglie il ricorso per quanto di ragione, cassa e rinvia, anche per le spese, al Tribunale di Padova.

Roma 14 marzo 1997.

ANNO/NUMERO: 1997/08267

SENT. 08267

DEL 01/09/1997

SEZIONE L

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

**LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO**

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. Romano PANZARANI	Presidente
Dott. Francesco AMIRANTE	Consigliere
Dott. Giovanni PRESTIPINO	Consigliere
Dott. Mario PUTATURO	Consigliere
Dott. Corrado GUGLIELMUCCI	Rel. Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso proposto da:

LAVENUTA PASQUALE, elettivamente domiciliato in ROMA VIALE MAZZINI 6, presso l'avvocato RENATO MACRO, che lo rappresenta e difende giusta delega in atti;

ricorrente

contro

ENTE AUTONOMO FIERA DEL LEVANTE DI BARI, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliato in ROMA VIA STIMIGLIANO 28, presso lo studio dell'avvocato GIULIANO PELÀ, rappresentato e difeso dall'avvocato PIETRO LEONIDA LAFORGIA, e dall'avvocato CARLO CERMIGNANI giusta procura speciale del Notaio FRANCESCO REBOLI di Bari, del 12/2/97 rep.n.375151;

controricorrente

avverso la sentenza n. 2257/94 del Tribunale di BARI, depositata il 12/05/94 n.r.g. 1732/91; udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 14/02/97 dal Relatore Consigliere Dott. Corrado GUGLIELMUCCI; udito l'Avvocato CERMIGNANI; udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. Massimo FEDELI che ha concluso per il rigetto del ricorso.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Il dr. Pasquale La Venuta, capo dell'Ufficio P/A2 dell'Ente Autonomo Fiera del Levante di cui è dipendente, ha chiesto la condanna dello stesso al pagamento, in suo favore, di L. 50.000.000 per

risarcimento del danno biologico derivato all'infarto da lui subito in conseguenza della stressante attività cui aveva dovuto sottoporsi per fronteggiare il carico di lavoro dell'ufficio cui egli era preposto, con un organico del tutto insufficiente.

Il Pretore ha rigettato la domanda.

Il Tribunale di Bari, innanzi al quale il dr. La Venuta ha proposto appello, con sentenza del 12.5.94, ha confermato la sentenza pretorile ricalandone le ragioni decisionali.

Secondo il Tribunale l'esistenza presso un ufficio di un carico di lavoro eccessivo - in relazione alla entità dell'organico esistente presso l'ufficio stesso - non obbliga il datore di lavoro ad adeguare l'organico essendo riservato il relativo dimensionamento esclusivamente alle sue scelte imprenditoriali. Il lavoratore che, di sua iniziativa, si assoggetta ad un super lavoro per mantenere - nonostante la carenza di organico - l'efficienza del reparto a lui affidato - compie una scelta da ascrivere esclusivamente a sua responsabilità senza che possa esser evocata quella del datore di lavoro.

Il dr. La Venuta non era stato costretto ad assoggettarsi a lavoro straordinario - che peraltro aveva contenuto nel limite annuale di 500 ore; così come, di sua iniziativa, non aveva, con continuità, fruito dei periodi feriali.

Per questa ragione, anche a voler consentire con la Ctu espletata in primo grado - che aveva ravvisato nello stress da eccessivo lavoro il principale fattore dell'infortunio cardio circolatorio - al datore di lavoro non era addebitabile alcuna responsabilità.

Il dr. La Venuta chiede la cassazione della sentenza con ricorso articolato in due motivi; l'Ente Mostra resiste con controricorso.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con il primo motivo il ricorrente denuncia omesso esame delle prove testimoniali e della consulenza tecnica, e sostiene che il Tribunale ha completamente ignorato quanto risultato dalle stesse in ordine all'incessante impegno cui aveva dovuto egli sottoporsi per non compromettere il livello di efficienza del reparto - centrale, nell'ambito della organizzazione aziendale a lui affidato - nonostante le carenze di organico.

Con il secondo motivo denuncia violazione degli artt. 2087 e 2043 c.c. e contesta l'asserzione del Tribunale secondo cui il datore di lavoro è esente da responsabilità in ordine alla salute del proprio dipendente - anche quando il danno alla stessa trovi origine nella organizzazione lavorativa - se l'assoggettamento all'abnorme attività lavorativa derivi da sua scelta.

Incombe, infatti, al datore di lavoro - in ottemperanza al disposto dell'art. 2087 c.c. - dimensionare la propria organizzazione lavorativa in maniera tale da salvaguardare la integrità psicofisica dei propri dipendenti.

Le censure, che per la loro connessione possono essere congiuntamente esaminate, sono entrambe fondate.

Come si è detto, la decisione del Tribunale poggia su una asserzione di assoluta irresponsabilità del datore di lavoro in ordine ai danni alla salute del lavoratore che dipendano da iniziative dello stesso volte a sopperire a carenze di organico per mantenere il livello di efficienza del settore cui egli sia addetto.

Secondo il Tribunale, infatti, il datore di lavoro, nell'ambito della sua libertà di iniziativa economica, è libero di determinare, insindacabilmente, la dimensione dell'organico aziendale necessario per conseguire determinati obiettivi produttivi.

Se gli stessi siano raggiunti - allorché rispetto ad essi l'organico sia inadeguato - con un apporto dei propri dipendenti che ecceda l'impegno proprio di una normale prestazione trasformandosi in lavoro stressante - ciò è frutto di un'iniziativa del lavoratore che ad esso si assoggetta: senza che in ordine a tale opzione sia ravvisabile, per l'appunto, alcuna responsabilità del datore di lavoro.

Il criterio che sorregge la decisione del Tribunale, a quanto emerge dalla sentenza impugnata, sembra poggiare su una concezione non coerente con i principi di tutela del lavoro esistenti nel vigente ordinamento giuridico.

Tali principi escludono, invero, la legittimità di un potere imprenditoriale volto alla massimizzazione della produzione senza incontrare l'imprescindibile limite di non arrecar danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana, giusta quanto disposto - con immediata efficacia - nella regolazione del conflitto di interessi e di valori, dall'art. 41 comma 2 Cost. In ottemperanza a tale precetto il datore di lavoro non può pertanto, esimersi dall'adottare tutte le misure necessarie - compreso l'adeguamento dell'organico - volte ad assicurare livelli competitivi di produttività senza compromissione, tuttavia, della integrità psico fisica dei lavoratori soggetti al suo potere organizzativo e di dimensionamento delle strutture aziendali.

L'accettazione, pertanto, da parte del lavoratore, di un lavoro straordinario - continuativo - ancorché contenuto nel c.d. monte ore contrattuale massimo, o la rinuncia ad un periodo feriale effettivamente rigenerativo dell'impegno lavorativo - cui non contraddice il giusto disegno di una progressione in carriera - non possono mai esimere il datore di lavoro dall'adottare tutte le misure tutelative dell'integrità fisico-psichica del lavoratore: comprese quelle intese ad evitare eccessività di impegno da parte di un soggetto che è in condizioni di subordinazione socio economica. Come è noto - e la regola è stata elaborata in materia di infortuni sul lavoro - l'eventuale concorso di colpa del lavoratore non ha efficacia esimente per il datore di lavoro che abbia ommesso le misure atte ad impedire l'evento lesivo; restando egli esonerato da ogni responsabilità solo quando il comportamento del dipendente presenti i caratteri dell'abnormità, inopinabilità ed esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo ed alle direttive ricevute (cfr. sent. Cass. n. 7636/96, 3510/96).

La regola consolidata nell'ambito dell'art. 2087 c.c. - individuata da questa Corte nella materia in questione - prescrive che l'attività di collaborazione cui l'imprenditore è tenuto, ai sensi di tale norma, in favore dei lavoratori, non si esaurisca nella predisposizione di misure tassativamente imposte dalla legge ma si estenda alle altre iniziative o misure che appaiano utili per impedire l'insorgere o l'ulteriore deterioramento di una situazione tale per cui lo svolgimento dell'attività lavorativa determini - con nesso di causalità il cui accertamento è riservato al giudice di merito - effetti patologici o traumatici nei lavoratori.

Di conseguenza, anche il mancato adeguamento dell'organico che abbia determinato un eccessivo impegno di lavoro da parte del lavoratore, ovvero il mancato impedimento di un superlavoro eccedente - secondo regole di esperienza la normale tollerabilità, con conseguente danno per la salute del lavoratore stesso, costituiscono violazione, oltre che dell'art. 41 comma 2 della Costituzione, della regola contenuta nell'art. 2087 c.c., con responsabilità di natura contrattuale.

Il Tribunale non si è attenuto a questi principi di diritto non dando, di conseguenza, rilievo ai risultati istruttori (testimonianze e consulenza tecnica).

Il ricorso va quindi accolto, la sentenza cassata e la causa rinviata ad altro giudice, che si designa nel Tribunale di Foggia, che attenendosi ai predetti principi di diritto esaminerà la controversia, provvedendo anche sulle spese del giudizio di cassazione.

P.Q.M.

La Corte, accoglie il ricorso, cassa la sentenza impugnata e rinvia la causa al Tribunale di Foggia anche per le spese del presente giudizio di cassazione.

Roma 14 febbraio 1997.

ANNO/NUMERO: 1997/13056

SENT. 13056

DEL 27/12/1997

SEZIONE L

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

**CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO**

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. Pasquale PONTRANDOLFI	Presidente
Dott. Alberto EULA	Consigliere
Dott. Vincenzo MILEO	Consigliere
Dott. Donato FIGURELLI	Consigliere
Dott. Giovanni MAZZARELLA	Rel. Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso proposto da:

PUIATTI MARIA Rappresentata e difesa dall'avv. Dino Olivotti, giusta procura speciale a margine del ricorso, con il quale domicilia in Roma, c/o la Cancelleria della Corte Suprema di Cassazione

ricorrente

contro

IMA S.p.A. Industria Mobili e Affini società per azioni, in persona del legale rappresentante p.t. sig. Stefano Piccinato, rapp.to e difeso dall'avv. Luciano Falomo del Foro di Pordenone con il quale elett.te domicilia in Roma, via Tommaso Gargallo, n. 5, presso lo studio dell'avv. Giorgio Alabrese come da procura a margine del controricorso.

controricorrente

E I.N.A.I.L. Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli infortuni sul Lavoro, in persona del legale rapp.te p.t., rapp.toe difeso dagli avv.ti Franco Di Benedetto e Nicola D'Angelo, presso i quali elett.te domicilia in Roma, via IV novembre, n. 144, giusta procura speciale per atto notaio Carlo Federico Tuccari in data 11.7.95 Rep. 41209 Costituito solo con procura - e da IMA S.p.A. Industria Mobili e Affini società per azioni, in persona del legale rapp.te sig. Stefano Piccinato, rapp.to e difeso dall'avv. Luciano Falomo del Foro di Pordenone, con il quale elett.te domicilia in Roma, via Tommaso Gargallo, n.5, presso lo studio dell'avv. Giorgio Alabrese, come da procura a margine del controricorso con ricorso incidentale.

Contro

PUIATTI MARIA

Intimata

Per l'annullamento della sentenza del Tribunale di Pordenone n. 0450/94 del 19.05/02.06.1994. RG. 1229/94;
udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 24 giugno 1997 dal Consigliere Dott. Giovanni Mazzarella;
uditi gli avv.ti Luciano Falomo per la società I.M.A. e Rita Rospanti, in virtù di delega dell'avv. Nicola D'Angelo, per l'I.N.A.I.L.;
udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. Carlo De Gregorio, che ha concluso per il rigetto del ricorso principale e di quello incidentale.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso di data 12 marzo 1991 la Ima - Industria Mobili e Affini s.p.a. chiedeva al pretore di Pordenone accertarsi e dichiararsi la legittimità del licenziamento intimato a Puiatti Maria con lettera di data 19 novembre 1990 per superamento del periodo di comporta, e, in via concorrente e/o subordinata, per giusta causa o giustificato motivo.

Costituitosi il contraddittorio la Puiatti deduceva la natura professionale delle sue menomazioni fisiche che le avevano impedito la presenza sul posto di lavoro, chiedeva il rigetto della domanda, e proponeva a sua volta domanda riconvenzionale per l'annullamento del licenziamento con tutte le conseguenze di cui all'art. 18 della legge n. 300 del 1970, nonché la condanna della società Ima al pagamento in suo favore delle differenze fra la indennità di malattia percetta e la retribuzione spettante e alla erogazione della indennità per lavoro nocivo prevista dal contratto collettivo.

Il pretore, disposta la chiamata in causa dell'Inps - Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, costituitosi in giudizio, e dell'Inail - Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli infortuni sul Lavoro, per l'accertamento anche nei loro confronti della denunciata natura professionale della malattia, e disposte tre consulenze, di cui due medico legali, regolarmente espletate, dichiarava nullo il licenziamento in quanto non sorretto da giusta causa o giustificato motivo, con tutte le conseguenze ex art. 18 della legge n. 300 del 1970.

Il Tribunale di Pordenone, su impugnazione principale della società Ima e incidentale della Puiatti, e ricostituitosi il contraddittorio anche nei confronti dei due Istituti chiamati in causa, in riforma della sentenza pretorile, dichiarava la legittimità del licenziamento e rigettava l'appello incidentale; spese del doppio grado interamente compensate tra le parti.

Osservava il Tribunale per quanto ancora di interesse in questa sede: sulla premessa che si era in presenza di malattia professionale riconosciuta nella forma stabilizzata comportante invalidità permanente che non esclude l'eventuale utilizzo nell'azienda, era necessario "valutare le conseguenze derivate dalla stabilizzazione della malattia, e verificare se il licenziamento sia da qualificare legittimo per l'inidoneità sopravvenuta della lavoratrice a svolgere le mansioni per cui era stata assunta"; gli accertamenti medico-legali in atti, la cui utilizzabilità non era ostacolata dal disposto dell'art. 5 della legge n. 300 del 1970, e non censurati in punto natura professionale della malattia, davano atto dell'inidoneità permanente sopravvenuta della Puiatti a svolgere regolarmente le mansioni assegnate; andava riconosciuto, pertanto, il diritto della società di risolvere per giusta causa il rapporto di lavoro in ragione dell'organizzazione del lavoro e del regolare funzionamento dell'attività produttiva; l'obbligo di repace a carico datoriale non poteva essere riconosciuto, atteso, peraltro, che nessun comportamento illegittimo poteva addebitarsi alla società in relazione alla nocività della lavorazione; non spettava alla Puiatti la indennità per lavoro nocivo per non essere mai stata addetta a lavorazioni per le quali tale indennità era prevista dalla contrattazione collettiva, né la indennità per malattia professionale, perché il relativo diritto era subordinato al riconoscimento della malattia professionale da parte dell'Istituto assicuratore e comunque all'espletamento dell'iter amministrativo non verificabile in quella sede; le spese andavano compensate anche fra la società appellante, ancorché completamente vittoriosa in secondo grado, e la Puiatti per le difficol-

tà interpretative delle norme e per la equivocità dei fatti oggetto del giudizio.

Avverso la sentenza del Tribunale di Pordenone propone ricorso per cassazione la Puiatti, articolato in cinque motivi di censura.

Resiste con controricorso la Ima s.p.a. proponendo a sua volta ricorso incidentale avverso la medesima sentenza, della quale chiede la riforma "in punto condanna alle spese delle precedenti fasi del giudizio".

MOTIVI DELLA DECISIONE

Va preliminarmente disposta la riunione dei ricorsi in quanto proposti avverso la medesima sentenza.

Con il primo motivo di ricorso la Puiatti denuncia violazione e falsa applicazione dell'art. 2110 c.c., in relazione all'art. 360, nn. 3 e 5, c.p.c.: per la legittimità o meno del licenziamento doveva essere preso in esame comunque il superamento del periodo di comporto, e ciò indipendentemente dalla sussistenza o meno della giusta causa o del giustificato motivo.

Il motivo è infondato.

La sentenza impugnata in ordine alla "riferibilità del comporto di cui alla legge 19.11.1990 anche alla malattia professionale regolata dall'art. 12 del ccnl" precisa che "inapplicabile l'art. 13 del ccnl per l'accertata natura professionale della malattia, l'art. 12 del ccnl non comporta, ove realizzatesi le condizioni ivi previste, l'automatico licenziamento del dipendente, ma faultizza il datore di lavoro ad intamarlo superato il periodo di impraticabilità per il diritto del prestatore alla conservazione del posto". La censura in esame (e così le altre successive), trascura completamente la decisione in tal senso del giudice del merito, e, sotto questo aspetto, deve già dichiararsi il relativo motivo di ricorso assolutamente incompleto, e quindi inammissibile. Va rilevato, tuttavia, in proposito che, non contestandosi l'applicabilità al caso di specie dell'art. 12 del ccnl (solo dal controricorso è dato rilevare la previsione di un comporto specifico per malattia professionale), e non impugnandosi specificamente (vedi indicazione di un diverso periodo di assenza) il decorso del tempo ad esso occorrente, la invocata illegittimità del licenziamento per disciplina diversa, trova l'inutile approfondimento proprio nel passaggio in giudicato della legittima risoluzione del rapporto a mente della citata norma contrattuale; va da sé che, quanto meno, da parte ricorrente in questa sede si sarebbe dovuto prendere specifica posizione della coesistenza delle due normative, e quindi sull'applicabilità (e delle sue ragioni) della norma codicistica al caso di specie in danno di quella contrattuale. Ad ogni buon conto la legittimità del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo oggettivo in tema di malattia professionale anche prima della scadenza del periodo di comporto è pacificamente riconosciuta dalla prevalente giurisprudenza di questa Corte. In termini, "la nozione medico-legale di 'inabilità' del lavoratore, allegata dal datore di lavoro a giustificazione del licenziamento, consiste in una consolidata situazione di ridotta capacità lavorativa, quale effetto di uno stato morboso, la quale abbia il carattere della permanenza o dell'imprevedibilità della sua durata senza implicare la totale impossibilità di rendere la prestazione. L'effetto di tale situazione sul vincolo contrattuale - in mancanza di norme specifiche nella disciplina del rapporto, che all'art. 2110 cod. civ. contempla soltanto l'assenza per malattia - è regolata dai principi generali, ossia dall'art. 1464 cod. civ. che disciplina gli effetti dell'impossibilità parziale della prestazione sul contratto a prestazioni corrispettive, talché al fine della facoltà di recesso del datore di lavoro è sufficiente l'accertamento dell'attuale stato di inabilità del lavoratore, senza che possa successivamente rilevare l'eventuale postuma recuperata idoneità fisica da parte del medesimo" (Cass. 21.03.1990, n. 02329, e più specificamente Cass. 20.03.1992, n. 03517).

Nel caso di specie, peraltro, il licenziamento risulta (vedi motivi del provvedimento) intimato successivamente alla scadenza del periodo di comporto previsto dal citato art. 12 del ccnl.

Con il secondo motivo di ricorso La Puiatti denuncia violazione e falsa applicazione di norme di diritto ex art. 5 della legge n. 300 del 1970 in relazione all'art. 360 c.p.c.: il licenziamento poteva essere operato solo dopo l'accertamento della idoneità fisica della lavoratrice da parte degli enti

pubblici incaricati di detta verifica, e la Puiatti non era stata mai sottoposta a detto accertamento da parte di essi; comunque il licenziamento era illegittimo perché operato quando ancora la malattia professionale non si era stabilizzata.

Anche questo secondo motivo è infondato.

Quanto al primo rilievo, la giurisprudenza di legittimità ha avuto modo di stabilire che “a tutela del lavoratore, il controllo “nell’idoneità fisica del medesimo può essere eseguito - sia in fase di preassunzione che in corso di rapporto - solo attraverso enti pubblici o istituti specializzati di diritto pubblico, ai sensi dell’ultimo comma dell’art. 5 della legge 20 maggio 1970 n. 700; nondimeno, tale qualificato controllo stragiudiziale costituisce, per il datore di lavoro, una mera facoltà, il cui mancato esercizio non gli preclude di far valere in sede giudiziale (art. 24 Cost.) l’idoneità fisica del lavoratore come causa di risoluzione del rapporto e di chiederne l’accertamento attraverso gli opportuni mezzi istruttori, non meno garantistici del controllo stragiudiziale anzi detto.” (Cass. 26.02.1985, n. 01674). Quanto al secondo rilievo esso va dichiarato inammissibile, atteso che non risulta assolutamente motivata la censura, rimanendo essa una mera affermazione di parte di impossibile controllo.

Con il terzo motivo di ricorso la Puiatti denuncia omessa e insufficiente motivazione su un punto decisivo della controversia, in relazione all’art. 360, n. 5, c.p.c.: la possibilità o meno di impiego della lavoratrice all’interno dell’azienda in riferimento al suo stato di salute non risulta messo in evidenza nella motivazione della sentenza.

Il motivo appare evidentemente smentito dalla motivazione della sentenza, che, sul punto, e proprio in riferimento all’obbligo di rechange, ampiamente argomenta non solo sulla insussistenza di un qualsiasi addebito a carico della società, per avere essa sempre e tempestivamente ottemperato a tutte le disposizioni delle autorità competenti dirette alla eliminazione di ogni possibile patogenicità dell’ambiente, ma ha anche categoricamente ricollegato l’infermità professionale della lavoratrice alla incapacità reattiva della Puiatti, per insufficienza organica, a fronte di un ambiente di lavoro, di per sé, come si è detto, non morbigeno (la malattia della Puiatti “risulta isolata in un organico di 300 dipendenti”, vedi sentenza), e che comporta alla stessa “sintomi di dispnea anche in vicinanza della zona industriale dei mobilifici”: va da sé che, su tale base, la impossibilità di reimpiego e in re ipsa.

Con il quarto motivo di ricorso la Puiatti denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 2-6 della legge 15.07.1966, n. 604, in relazione all’art. 360 c.p.c.: il licenziamento era stato operato per semplice malattia e non per malattia professionale, e dunque la sentenza, applicando diversa fattispecie contrattuale e diversa disciplina, ha violato il principio di immutabilità dei motivi posti alla base del recesso.

Il motivo è inammissibile e anche infondato.

Il provvedimento espulsivo risulta intimato per “1) superamento del periodo di comporto, 2) in via concorrente e/o subordinata per giusta causa e/o giustificato motivo”, e, nel ricorso introduttivo la società ha espressamente allegato la broncopatia da isocianati comportante una invalidità del 50%. Ed allora, pacifiche le predette circostanze perché risultanti dalla sentenza impugnata, non è dato rilevare la fonte (assolutamente non indicata nel presente ricorso) dell’assunto (neanche proposto in grado di appello), secondo cui il licenziamento doveva intendersi operato per semplice malattia e non anche per malattia professionale, donde, poi, la pretestuosa doglianza formalizzata con il motivo di ricorso in esame.

Con il quinto motivo di ricorso la Puiatti denuncia violazione e falsa applicazione del d.p.r. 19.03.1956, n. 303, e vizio di motivazione su punto decisivo della controversia, il tutto in relazione all’art. 360 c.p.c.: la sentenza impugnata ha disconosciuto la indennità per lavoro nocivo e la integrazione per malattia professionale; la prima è dovuta perché prevista dall’art. 18 del d.p.r. invocato e dai contratti collettivi succedutisi nel tempo; la seconda per l’avvenuto riconoscimento con la medesima sentenza della natura professionale della malattia.

Anche quest’ultimo motivo di ricorso principale è infondato.

Come si è già avuto modo di osservare a proposito del terzo motivo di ricorso, la sentenza impugnata ha motivato il rigetto delle due istanze della Puiatti, regolarmente riproposte in appello in via

incidentale, con sostanziale riferimento all'accertata "non conferibilità della qualifica di nocivo al lavoro prestato dalla Puiatti", soffermandosi, in proposito, sulla disciplina della contrattazione collettiva, invocata dalla stessa lavoratrice, in tema di nocività delle lavorazioni. Orbene, a fronte di detta motivazione, nulla si oppone nel motivo di ricorso in esame, nel quale invece si fa riferimento ad una assunta contraddizione di motivazione per il mancato riconoscimento della nocività del lavoro nonostante il riconoscimento della malattia professionale, e ad una non meglio specificata previsione del lavoro nocivo da parte dell'art. 18 del d.p.r. 19 marzo 1956, n. 303, e dai contratti collettivi del 1979 e del 1987. Per quanto riguarda il primo rilievo non è dato arguire a quale collegamento e/o titolo va ricondotta l'automaticità fra riconoscimento della malattia professionale e nocività del lavoro, sottesa in via esclusiva alla richiesta relativa indennità per quanto riguarda il secondo rilievo, poiché la norma in esame ("difesa dalle sostanze nocive") disciplina le cautele sul luogo di lavoro per la custodia e l'uso delle sostanze tossiche e caustiche, fermentiscibili e comunque nocive alla salute, deve rilevarsi, a parte la considerazione che non se ne indica in alcun modo le ragioni del richiamo, che la sentenza impugnata ha escluso, con riferimento ad accertamenti e valutazioni di merito insindacabili in questa sede, ogni addebito all'azienda nell'uso proprio di quelle sostanze, che, è bene ricordarlo, non sono risultate di per sé morbigene, ma tali solo per la Puiatti (lavoratrice, come si è detto, non a rischio quanto alla sua specifica attività) per le sue ridotte capacità reattive. Il ricorso incidentale "per la riforma della gravata sentenza in punto condanna alle spese delle precedenti fasi del giudizio" va dichiarato inammissibile per mancata indicazione di qualsiasi ragione di diritto a fondamento della sollevata censura. Il ricorso principale, pertanto, va rigettato, e il ricorso incidentale va dichiarato inammissibile; sussistono giusti motivi per dichiarare interamente compensate tra tutte le parti anche le spese del giudizio di cassazione.

P.Q.M.

La Corte, riunisce i ricorsi, rigetta il ricorso principale, dichiara inammissibile il ricorso incidentale e interamente compensate tra le parti le spese del giudizio di cassazione. Così deciso in Roma il 24 giugno 1997.

ANNO/NUMERO: 1998/05600

SENT. 05600

DEL 06/06/1998

SEZIONE L

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

**LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO**

Composta dagli Ill.mi sigg. Magistrati:

Dott. Marino Donato Santojanni	Presidente
Dott. Vincenzo Mileo	Consigliere
Dott. Raffaele Foglia	Consigliere
Dott. Giuseppe Cellerino	Rel. Consigliere
Dott. Gabriella Coletti	Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso proposto da:

Lucchetta Fausto, rappresentato e difeso per procura a margine del ricorso dall'avv. Carlo d'Inzillo, domiciliatario in Roma, via Col di Lana 11 (RICORRENTE)

contro

Banca Nazionale del Lavoro spa, in persona del legale rappresentante, rappresentato e difeso dall'avv. prof. Renato Scognamiglio, domiciliatario in Roma, c.so Vittorio Emanuele 2, 326 e dall'avv. Corrado Franza, per procura not. M. Liguori di Roma, rep. 93412 in data 25 /5/95 (INTIMATO) avverso la sentenza 19.1-20.4.1994 n.6171/94 del Tribunale di Roma Udita la relazione del cons. Cellerino all'udienza del 10. 12. 1997 Udito il s. Procuratore generale dott. Antonio Buonaiuto che ha chiesto il rigetto del ricorso.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Il sig. Fausto Lucchetta,, licenziato ex art. 104, lett. a) del ccnl di settore dalla Banca Nazionale del lavoro, perché giudicato permanentemente inabile ad utile ed incondizionato servizio sulla base di un accertamento sanitario compiuto, ex art. 5, 3[^] comma, dello Statuto dei lavoratori (legge n. 300/1970), dal Collegio medico dell'Ospedale Militare Principale di Roma, essendo altresì maturato il termine contrattuale di conservazione del posto per malattia, impugnava il provvedimento, chiedendo le conseguenti pronunce in tema di reintegrazione nel posto di lavoro e di risarcimento, contestando la valutazione medico - legale perché emessa da organo incompetente ed errata nel merito, negando comunque di avere superato il periodo, di comporta.

La BNL, costituendosi, chiedeva il rigetto del ricorso.

All'esito, dell'istruttoria. il Pretore accoglieva la domanda escludendo la competenza del Collegio medico militare e respingendo l'espletamento di una consulenza proposta dalla difesa appellante. La sentenza era impugnata dalla Banca e in questa sede disposta ed eseguita, in contraddittorio fra le parti, consulenza medico legale, poi rinnovata essendo risultate poco chiare le precisazioni

richieste al primitivo CT, il Tribunale di Roma accoglieva l'appello della BNL. Contro la sentenza del Tribunale il Lucchetta deduce due motivi di ricorso per cassazione. Resiste con controricorso l'Istituto bancario.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Contro la sentenza del Tribunale di Roma che, accogliendo l'appello della Banca nazionale del Lavoro, ha rigettato l'impugnazione del licenziamento intimatogli dalla Banca perché permanentemente inabile ad utile ed incondizionato servizio, il sig. Fausto Lucchetta propone ricorso per cassazione affidato a due motivi.

Con la prima censura denuncia violazione e falsa applicazione dell'art. 5 della l. n. 604 del 1966 e dell'art. 2697 cc, lamentando altresì insufficiente e contraddittoria motivazione circa un punto decisivo della controversia (art. 360 nn. 3 e 5 cpc).

Contesta in particolare, secondo questa prima angolazione, predicando l'insanabile nullità del giudizio di inidoneità espresso in tesi da struttura sanitaria incompetente, l'impostazione del Tribunale ritenuta l'inesistenza di una norma che preveda come presupposto imprescindibile del recesso il giudizio del Collegio medico, ha ammesso poi, consulenza d'ufficio, consentendo alla parte di "chiedere l'accertamento attraverso gli opportuni mezzi istruttori", così superando l'eccezione d'incompetenza del presidio medico e vanificando il principio che assegna "ab origine" l'onere della prova della giusta causa o del giustificato motivo al datore di lavoro, che non può reificarla nel processo attraverso una consulenza resa in violazione del principio dell'onere della prova.

Con il secondo motivo sostiene l'omessa motivazione su un punto decisivo della controversia e la violazione dell'art. 196 cpc (art. 360 nn. 3 e 5 cpc), posto che il Tribunale avrebbe dovuto indicare la ragione che l'aveva indotto a svalutare le prime due consulenze favorevoli al lavoratore, per poi condividere quella sfavorevole.

Le tesi di parte ricorrente sono contestate dalla difesa della Banca che, quanto al primo punto, osserva l'idoneità della valutazione del Collegio militare medico a fondare il giustificato motivo di recesso manifestato dal datore di lavoro e, quanto al secondo aspetto, rileva che il Tribunale nella parte riassuntiva del processo ha indicato le ragioni per cui aveva ritenuto di dover far svolgere un'ulteriore indagine peritale.

Il ricorso, i cui due motivi possono essere esaminati congiuntamente, essendo fra loro strettamente connessi, non merita accoglimento.

In relazione alla prima censura ritiene la Corte di condividere le opinioni del Tribunale e le osservazioni della difesa ricorrente in ordine al diverso atteggiarsi delle visite mediche effettuate da enti pubblici al fine della valutazione dell'idoneità fisica del lavoratore (art. 5, 3^o comma, st. lav.) rispetto a quelle vietate, direttamente svolte dal datore di lavoro (art. 5, 1^o comma), da tenere distinte dall'ipotesi dei controlli per assenza da malattia (art. 5, 2^o comma), su cui solamente oggi entra in gioco la disciplina dell'art. 2 del d.l. n. 663/79, convertito con modificazioni dalla l. n. 33/80.

In questo contesto appare pertanto coerente e nient'affatto peregrina la considerazione che la valutazione medico legale del Collegio medico militare, quand'anche dovesse ritenersi resa da organo "incompetente", ben poteva fondare, per il datore di lavoro che l'aveva promossa, il motivo del recesso, ovviamente da verificare nella appropriata sede giudiziaria, "non essendo - come correttamente sottolinea il Tribunale - previsto da alcuna norma di legge che il 'presupposto imprescindibile del recesso stesso sia l'accertamento medico (comunque sindacabile dal giudice) eseguito da organo 'competente', costituendo "il controllo sulla idoneità fisica del lavoratore ... una mera facoltà" e tenuto conto che, sulla base di un richiamato orientamento della Cassazione (nn. 7196/91; 8895/91; 6106/92) "la sopravvenuta inidoneità del lavoratore, per condizioni fisiche o psichiche ... qualora abbia carattere permanente, consente la risoluzione del contratto ai sensi degli artt. 1256, 1463 e 1464 cc".

D'altra parte costituisce principio pacifico che il giudice di merito possa assoggettare a una verifi-

ca giudiziale l'indagine sanitaria compiuta, ai sensi dell'art. 5, ultimo comma, st. lav., Cass. nn.4507/92; 4913/89; 5830/87; 6349/85) da Enti pubblici e istituti specializzati di diritto pubblico, quale indubbiamente è la struttura medico - militare contestata, per controllare l'idoneità fisica del lavoratore.

Quanto infine al giudizio del Tribunale in ordine alla necessità della rinnovazione della ctu, è appena il caso di osservare che esso non è sindacabile in sede di legittimità proprio per le ragioni manifestate in sentenza e più sopra riferite che, investendo il merito della coerenza medico - legale delle risposte rispetto ai quesiti a suo tempo formulati, impediscono l'approfondimento di una censura inerente l'esercizio, di un potere discrezionale del giudice di merito Cass. n. 3078/74). Il ricorso deve essere pertanto rigettato. Tenuto conto del complessivo andamento processuale e delle opposte sentenze di merito, appare giustificato compensare le spese fra le parti di questo giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e compensa fra le parti le spese di questo giudizio di legittimità. Così deciso in Roma, il 1 dicembre 1997.

ANNO/NUMERO: 1998/07755

SENT. 07755

DEL 07/08/1998

SEZIONE L

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE UNITE CIVILI

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Prof. Antonio LA TORRE	Primo Presidente Agg.to
Dott. Romano PANZARANI	Presidente di Sezione
Dott. Antonio SENSALE	Presidente di Sezione
Dott. Francesco AMIRANTE	Consigliere
Dott. Giuseppe IANNIRUBERTO	Consigliere
Dott. Sergio MATTONE	Consigliere
Dott. Francesco CRISTARELLA ORESTANO	Consigliere
Dott. Antonio VELLA	Consigliere
Dott. Federico ROSELLI	Rel. Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso proposto da:

D'ALESSANDRO FRANCESCO, elettivamente domiciliato in ROMA, VIA DEGLI SCIPIONI 132, presso lo studio FELICI rappresentato e difeso dall'avvocato TOMMASO GERMANO, giusta delega a margine del ricorso;

ricorrente

contro

G. PUTIGNANO E FIGLI S.R.L. QUALE SOCIETA' INCORPORANTE LA METALEDIL S.R.L. in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA A. BERTOLONI 26/B, presso lo studio dell'avvocato DONATO BRUNO, rappresentata e difesa dall'avvocato NICOLA PUTIGNANO, giusta delega a margine del controricorso;

controricorrente

avverso la sentenza n. 4410/94 del Tribunale di BARI, depositata il 23/9/94;
udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 30/4/98 dal Consigliere Dott. Federico ROSELLI;
udito l'Avvocato Tommaso GERMANO, per il ricorrente;
udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. Antonino LEO che ha concluso per l'accoglimento del ricorso.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso del 15 marzo 1991 al Pretore di Bari, Francesco D'Alessandro esponeva di essere stato assunto nel 1985 dalla S.r.l. Metaledil con le mansioni di meccanico-carpentiere, di avere subito un infortunio sul lavoro il 13 luglio 1989 e di essere stato licenziato con lettera del 26 ottobre 1990 per sopravvenuta totale inidoneità alle dette mansioni. Deducendo l'illegittimità del licenziamento per violazione delle leggi 15 luglio 1966 n. 604 e 20 maggio 1970 n. 300, egli chiedeva la condanna della società alla reintegrazione nel posto di lavoro ed al risarcimento dei danni.

Costituitasi la convenuta, il Pretore accoglieva la domanda con decisione del 20 ottobre 1992 ritenendo non provata la definitiva inattitudine del lavoratore alle mansioni.

Proposto appello dalla soccombente, il Tribunale riformava la decisione pretorile con sentenza del 23 settembre 1994 fondandosi sul referto di una consulenza tecnica disposta d'ufficio, dalla quale risultava che - a causa di una cardiopatia congenita con invalidità civile del trentacinque per cento, lesione grave per infortunio sul lavoro alla mano sinistra con postumi invalidanti del venti per cento, malattia vertebrale con ernie discali e radiopatia sinistra nonché stato depressivo-ansioso reattivo - il D'Alessandro era inabile al lavoro di meccanico-carpentiere.

Notava ancora il Tribunale come dalla consulenza tecnica risultasse impossibile prevedere il recupero delle funzioni fisiche da parte del lavoratore.

Il collegio d'appello riteneva in conclusione la legittimità della risoluzione del rapporto di lavoro per impossibilità sopravvenuta della prestazione (art. 1464 cod. civ.) ed escludeva che essa dovesse essere preceduta dalla prova, a carico della datrice di lavoro, di non poter assegnare il lavoratore infortunato o ammalato a mansioni compatibili con le sue ridotte capacità lavorative.

Contro questa sentenza ricorre per cassazione il D'Alessandro.

Resiste con controricorso la S.r.l. G. Putignano e figli, incorporante la S.r.l. Metaledil. Il ricorrente depositava una memoria in prossimità dell'udienza del 17 luglio 1997 davanti alla Sezione lavoro di questa Corte.

Ad esito di quest'udienza la Sezione, constatato un contrasto di giurisprudenza circa il suddetto onere, a carico del datore di lavoro (che intendesse intimare un licenziamento per sopravvenuta inidoneità fisica alle mansioni), della prova di non poter assegnare il lavoratore ad altre mansioni compatibili con le ridotte capacità lavorative, ordinava la trasmissione degli atti al Primo Presidente per l'eventuale assegnazione alle Sezioni unite ai sensi dell'art. 374 cod. proc. civ. Il Primo Presidente decideva in conformità.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. L'esposizione dei motivi d'impugnazione da parte del ricorrente non è del tutto ordinata poiché in ciascuno di essi, rubricati rispettivamente con "omessa motivazione circa un punto decisivo della controversia" (primo motivo), "violazione e falsa applicazione dell'art. 5 l. 20 maggio 1970 n. 300" (secondo motivo) e "violazione e falsa applicazione degli artt. 1464 e 2110 cod. civ." (terzo motivo), sono contenute in realtà due distinte censure.

Con la censura logicamente precedente il ricorrente lamenta che il Tribunale abbia ritenuto la permanente inabilità del prestatore di lavoro alle mansioni di meccanico-carpentiere senza averne accertato le infermità nei modi previsti dall'art. 5 cit. e comunque con motivazione insufficiente. Egli aggiunge che il carattere soltanto temporaneo dell'inabilità era provato da un certificato da lui depositato in atti e redatto da un medico dell'Università di Bari.

La censura non è fondata.

L'art. 5 l. n. 300 del 1970 vieta accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente (primo comma) e subordina la legittimità del controllo sulle assenze al ricorso, sempre da parte datoriale, ai servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti (secondo comma) o ad enti pubblici e ad istituti specializzati di diritto pubblico (terzo comma).

Lo scopo di queste disposizioni è duplice, consistendo nella garanzia del lavoratore contro intrusioni nella sua sfera privata attraverso accertamenti eseguiti da medici di fiducia del datore di lavoro e, parimenti, nella tutela dell'imparzialità della diagnosi e della prognosi.

Esse non impediscono però al giudice, chiamato a decidere circa la legittimità del licenziamento per malattia, di accertare l'esistenza, la gravità e la durata di questa attraverso i mezzi di prova e di valutazione previsti dal codice di procedura civile.

In ogni caso, la fede pubblica che assiste i referti redatti dagli organi ispettivi di cui all'art. 5 cit. concerne l'accertamento della malattia del lavoratore, ma non anche la sua attitudine a giustificare l'assenza del lavoro, la quale è oggetto di un giudizio non vincolante per il giudice (Cass. 5 settembre 1988 n. 5027).

Nel caso di specie il collegio di merito ha ritenuto di aderire al risultato della consulenza tecnica disposta d'ufficio, ossia al giudizio di permanenza dell'infermità invalidante a carico del lavoratore, e di disattendere così la contraria documentazione prodotta dal medesimo, pur proveniente da un medico universitario.

In tale giudizio, esaurientemente motivato con riguardo a tutte le malattie e menomazioni sopportate dall'attuale ricorrente (si veda in narrativa), non è ravvisabile alcun vizio tale da portare alla cassazione (cfr. Cass. 20 maggio 1993 n. 5713).

2. Con la seconda censura, riferita agli artt. 1464 e 2110 cod. civ., il ricorrente afferma che il Tribunale avrebbe dovuto ritenere illegittimo il licenziamento per invalidità permanente, perché non preceduto dalla prova, da parte della società datrice di lavoro, della impossibilità di assegnare il lavoratore a mansioni adatte alle sue condizioni fisiche e comunque almeno equivalenti a quelle già esercitate.

Il ricorrente aggiunge che le mansioni assegnategli in sede di conclusione del contratto di lavoro erano diverse da quelle, di perito meccanico e disegnatore, indicate nella lista di collocamento.

3. Questo motivo è fondato.

Le norme da considerare per lo scrutinio di fondatezza sono le seguenti.

L'art. 2118 cod. civ. nel testo originario del 1942 attribuisce il diritto di recesso dal contratto di lavoro subordinato a "ciascuno dei contraenti", imponendo solo l'obbligo di preavviso "nel termine e nei modi stabiliti". Esso però è stato modificato dall'art. 1 l. 15 luglio 1966 n. 604, secondo cui il licenziamento del prestatore di lavoro non è più libero ma "ove la stabilità non sia assicurata da norme di legge, di regolamento e di contratto collettivo e individuale" esso "non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 cod. civ. o per giustificato motivo". L'art. 3 della stessa legge precisa che "il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa".

Nel diritto privato generale si distingue tra inadempimento imputabile e inadempimento non imputabile al debitore: il primo costituisce illecito civile contrattuale e dà luogo sia al risarcimento del danno subito dal creditore ai sensi dell'art. 1218 cod. civ., sia alla risoluzione del contratto a prestazioni corrispettive ai sensi degli artt. 1453, primo comma, e 1455 cod. civ. Il secondo - se cagionato da impossibilità sopravvenuta (e non imputabile) della prestazione - dà luogo all'estinzione dell'obbligazione ex art. 1256 cod. civ. ed alla risoluzione del contratto a prestazioni corrispettive ai sensi degli artt. 1463 e 1464 cod. civ. Può dirsi che l'art. 3 l. n. 604 del 1966, parlando generalmente di notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore, si riferisca sia alle ipotesi di inadempimento imputabile, che produce il licenziamento per giustificato motivo soggettivo, sia alle ipotesi di inadempimento non imputabile, che iustifica il licenziamento per motivo oggettivo. Esso costituisce così, siccome concernente un contratto sinallagmatico qual è quello di lavoro e per quanto qui interessa, una specificazione degli artt. 1453, 1455, 1463, 1464 cod. civ. Nelle controversie come

quella attuale suole essere evocato l'art. 1464, secondo cui "quando la prestazione di una parte è divenuta solo parzialmente impossibile, l'altra parte ... può recedere dal contratto qualora non abbia un interesse apprezzabile all'adempimento parziale". Infatti una tesi dottrinale riconduce all'impossibilità parziale la sopravvenuta incapacità, non totale, di eseguire la prestazione lavorativa.

Viene infine in considerazione l'art. 2110, secondo comma, cod. civ., che dà all'imprenditore il diritto di recedere dal contratto di lavoro "a norma dell'art. 2118" quando la malattia del lavoratore si sia protratta oltre "il periodo stabilito dalla legge, dal contratto collettivo, dagli usi" oppure secondo una valutazione d'equità. Questa norma secondo una parte della giurisprudenza introduce nel contratto di lavoro una clausola risolutiva espressa, ossia attribuisce al datore il diritto potestativo di recedere attraverso una dichiarazione di volontà al solo verificarsi di un certo evento (la protrazione della malattia oltre il detto periodo, detto "di comporto" ossia di tolleranza) e senza ricorrere al meccanismo ordinario della risoluzione, ed in particolare alla valutazione di gravità del motivo.

Talvolta la giurisprudenza assimila l'ipotesi di sopravvenuta inidoneità fisica permanente a quella di protrazione della malattia oltre il periodo di comporto (Cass. 19 settembre 1996 n. 7638). Né l'eventualità di riacquisto della capacità lavorativa in tempo successivo basterebbe a differenziare le due ipotesi, giacché l'assenza prolungata determinerebbe la definitiva estinzione dell'interesse del datore alla persistenza del rapporto (cfr. art. 1256, secondo comma, cod. civ.). L'impossibilità parziale viene così equiparata a quella temporanea.

4. La questione ora sottoposta alla Corte dal ricorrente consiste nello stabilire se la sopravvenuta inidoneità fisica permanente del lavoratore all'esecuzione della prestazione dovuta comporti, salvo diverse previsioni legislative o contrattuali, il diritto ad essere assegnato ad attività diverse da quella già svolta e compatibili con la detta inidoneità, oppure se essa sia sufficiente a giustificare la risoluzione del contratto per iniziativa del datore, vale a dire il licenziamento.

La prima delle due scelte alternative si fonda essenzialmente sull'insussistenza del giustificato motivo di licenziamento (art. 3 l. n. 604 del 1966), qualora vi sia la possibilità di assegnare il lavoratore infermo ad attività diverse. La seconda sul diritto del datore di apprezzare personalmente il proprio interesse alla prestazione parziale (art. 1464 cit.) oppure sul carattere di specialità della clausola risolutiva espressa posta dall'art. 2110 cit.

5. Nel secondo senso si esprime la giurisprudenza prevalente di questa Corte e precisamente, tra le più recenti, dalle sentenze 21 maggio 1991 n. 5686, 26 giugno 1991 n. 7196, 21 maggio 1992 n. 6106, 14 maggio 1994 n. 7423, 18 marzo 1995 n. 3174, 12 giugno 1995 n. 6601, 27 giugno 1996 n. 5927, 13 marzo 1996 n. 2067, 6 novembre 1996 n. 9684.

All'argomento poco sopra richiamato e fondato sull'art. 2110 cod. civ. si aggiunge che:

- a) l'art. 2103 cod. civ. permette bensì al datore di lavoro di mutare, seppure mai in peggio, le mansioni del lavoratore, ma non implica il diritto di quest'ultimo al mutamento, neppure al fine di evitare il licenziamento (Cass., n. 6601 del 1995, cit.);
- b) qualora la malattia del lavoratore sia stata causata dal modo stesso con cui le mansioni attuali vengono esercitate, neppure in questo caso egli ha diritto a mansioni diverse, ma semmai ha diritto a che le cause cosiddette morbigena, proprie di quelle mansioni, vengano eliminate dal datore ai sensi dell'art. 2087 cod. civ. (Cass. ult. cit.);
- c) la valutazione dell'interesse all'adempimento parziale, prevista dall'art. 1464 cod. civ., è riservata alla sfera soggettiva del destinatario della prestazione, ossia del datore di lavoro (Cass. n. 9684 del 1996, cit.);
- d) l'art. 2110 cit. è giustificato da elementari esigenze di tutela dell'organizzazione aziendale (Cass. n. 5927 del 1996 cit.) e non contrasta perciò con la tutela costituzionale del lavoro subordinato;
- e) l'infermità del lavoratore deve trovare tutela in sede previdenziale e non nell'ambito del-

l'azienda e a carico del datore di lavoro (Cass. n. 7423 del 1994 cit.);

f) le regole valide nel sistema delle assunzioni obbligatorie degli invalidi civili e assimilati, e contenute nella legge n. 482 del 1968, non possono operare nel regime ordinario del lavoro subordinato.

6. In senso più favorevole al prestatore di lavoro si esprime un orientamento giurisprudenziale minoritario ma più recente.

Nella sent. 23 agosto 1997 n. 7908 la Sezione lavoro afferma che la sopravvenuta inidoneità fisica del prestatore legittima il datore di lavoro, a norma dell'art. 1464 cod. civ., a risolvere il rapporto, ove non abbia un apprezzabile interesse all'adempimento parziale; tale scelta datoriale, tuttavia, concretandosi nell'esercizio del potere di licenziamento, va esercitata nel rispetto dei principi sanciti dalla legge n. 604 del 1966, con particolare riferimento agli artt. 1 e 3. Ne consegue che può ritenersi legittimo il recesso del datore di lavoro solo quando sia provata l'impossibilità di adibire il lavoratore, la cui prestazione sia divenuta parzialmente impossibile, a mansioni equivalenti e compatibili con le sue residue capacità lavorative, senza che ciò comporti una modifica dell'assetto aziendale.

Questo orientamento era già in parte ravvisabile nella giurisprudenza della Sezione in materia di impossibilità sopravvenuta della prestazione lavorativa per *factum principis*, consistente nella revoca di un'autorizzazione amministrativa necessaria ad accedere all'area in cui doveva essere eseguita la prestazione. La fattispecie era diversa, trattandosi di revoca, e perciò di impossibilità, temporanea, onde più probabile era il residuo interesse del datore alla prestazione lavorativa (cfr. Cass. 28 febbraio 1992 n. 2461, 25 agosto 1993 n. 8947, 10 settembre 1993 n. 9453, 19 agosto 1996 n. 7638). Tuttavia in alcune di esse (ad es. la n. 2461 del 1992) si afferma corrispondere ad un principio generale "l'onere datoriale di cosiddetto *repechage* del dipendente nel caso di sua possibilità di impiego in mansioni almeno equivalenti quando vi sia stata soppressione del posto del licenziando per ristrutturazione aziendale"; questo principio, secondo l'orientamento giurisprudenziale, "indica che il licenziamento, nella legge n. 604 del 1966, rappresenta una soluzione da adottare con estrema cautela (con onere datoriale, quindi, di adozione di ogni alternativa compatibile con l'organizzazione aziendale esistente) per il grave pregiudizio che ne può risentire il lavoratore.

Pertanto il necessario coordinamento della norma civilistica dell'art. 1464 c.c. con la legge n. 604 del 1966 non può porre limiti contraddittori al senso del principio".

Più tenue è l'affermazione di Cass. 8 gennaio 1983 n. 140, nella quale si nega recisamente il detto onere a carico del datore, ma si ammette la possibilità, per il prestatore, "di provare che il licenziamento sia stato assolutamente pretestuoso per la sussistenza di particolari circostanze (subiettive o afferenti all'organizzazione dell'impresa) che denotino l'intendimento del datore di lavoro di profittare di quella situazione (di sopravvenuta invalidità del prestatore) per recedere dal contratto".

E' da considerare non pertinente alla questione in esame Cass. 22 luglio 1993 n. 8152, in cui si tratta di una infermità cagionante una riduzione della capacità lavorativa in grado tale da determinare non l'impossibilità della prestazione, ma solo il necessario mutamento delle modalità d'esecuzione.

Parte della dottrina inclina a ravvisare l'onere di cui sopra osservando che:

- a) l'inidoneità fisica alla prestazione costituisce un motivo oggettivo di licenziamento, da ritenere giustificato solo se la permanenza del lavoratore nell'impresa rechi pregiudizio all'attività produttiva o all'organizzazione aziendale. Perfino se il contratto collettivo prevedesse il licenziamento per superamento del periodo di comporta (vedi sopra) al giudice spetterebbe di verificare il giustificato motivo;
- b) l'art. 2087 cod. civ., secondo cui l'imprenditore è tenuto ad adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica del lavoratore, non andrebbe inteso soltanto come impositivo di obblighi di prevenzione, ma potrebbe essere usato per non privare dei mezzi di sussistenza il lavoratore ammalato;

- c) l'art. 20, quinto comma, l. n. 482 del 1968, a norma del quale "fermo il disposto dell'art. 2103 cod. civ. il datore di lavoro ha facoltà di adibire l'invalido (assunto obbligatoriamente) a mansioni diverse da quelle per le quali fu assunto purché compatibili con le (sue) condizioni fisiche", non sarebbe norma eccezionale ma si troverebbe espressa in una legge speciale solo per la maggiore probabilità statistica di realizzazione dell'ipotesi. In realtà essa esprimerebbe un principio valido anche per il rapporto di lavoro di diritto comune;
- d) questo principio si trova espresso anche in altre norme, quali ad esempio l'art. 27 r.d. 8 gennaio 1931 n. 148 per gli autoferrotramvieri, l'art. 16 d.P.R. 28 novembre 1990 n. 384, di recezione dell'accordo collettivo 6 aprile 1990, per i pubblici impiegati del comparto sanitario, o il d. lgs. 15 agosto 1991 n. 277, per i lavoratori esposti ad assorbimento del piombo.
7. L'illustrato contrasto di indirizzi induce a notare come nella materia in esame vengano in considerazione interessi protetti a livello costituzionale, i quali debbono essere bilanciati in sede di interpretazione della legislazione ordinaria, e precisamente:
- l'interesse a che i rapporti giuridici trovino attuazione nel rispetto del principio di solidarietà economica e sociale (art. 2 Cost.);
 - l'interesse al lavoro ed alla promozione, da parte dell'ordinamento, delle condizioni che rendono effettivo il relativo diritto (art. 4 Cost.);
 - l'interesse alla salute, tutelato come diritto soggettivo fondamentale e proprio altresì della collettività (art. 32 Cost.);
 - l'interesse del lavoratore e della sua famiglia ad un'esistenza libera e dignitosa (art. 36 Cost.);
 - l'interesse dell'imprenditore alla esplicazione della libera iniziativa economica, tuttavia non in contrasto con la sicurezza, la libertà e la dignità umana (art. 41 Cost.).
8. Nulla impedisce di ricondurre l'ipotesi della sopravvenuta e parziale incapacità fisica di svolgere l'attività lavorativa alle previsioni generali di impossibilità sopravvenuta della prestazione nel contratto sinallagmatico, contenute negli artt. 1463 e 1464 cod. civ. Infatti, quanto al contratto di lavoro subordinato, nel vigente sistema legislativo la clausola generale dell'art. 3 l. n. 604 del 1966 costituisce specificazione, e non deroga, di quelle norme codicistiche. E' poi evidente come la questione attuale coincida solo parzialmente con l'art. 2110 cit. giacché essa può porsi anche in caso di non superamento del periodo di comporto. Per contro, quando questo sia superato, il licenziamento si baserà, quand'anche l'infermità non sia permanente, sul giustificato motivo tipizzato dall'art. 2110, che espressamente conferma la regola generale dell'art. 2118.
- Si è esattamente notato in dottrina che ammettere fattispecie di estinzione del rapporto di lavoro non sottoposte ai limiti generali del sistema dei licenziamenti (fuori dei casi del venir meno degli elementi costitutivi del rapporto stesso) significherebbe ridurre arbitrariamente i limiti di operatività del sistema.
9. Il controllo di legittimità del licenziamento richiede dunque la verifica di impossibilità della prestazione e, prima ancora, la determinazione della stessa nozione di prestazione del lavoratore nel contratto di lavoro subordinato. Per giudicare impossibile una prestazione occorre infatti individuarne i caratteri concreti interpretando (art. 12 disp. prel. cod. civ., artt. 1362 - 1371 cod. civ.) e, se occorre, integrando (artt. 1374 e 1375 cod. civ.) la fonte dell'obbligazione, legale o negoziale. E può non esser sufficiente la ricostruzione dell'originaria volontà negoziale quando, come per lo più avviene, venga programmata la rilevanza di successivi eventi: in tal caso interpretazione ed applicazione riferite al tipo contrattuale ed alla categoria dell'obbligazione permettono, insieme ai criteri di correttezza e di buona fede oggettiva (artt. 1175, 1366, 1375 cod. civ.), di determinare il comportamento dedotto in obbligazione. Ciò si verifica appunto nel contratto di lavoro subordinato, in cui la "collaborazione" intellet-

tuale o manuale del prestatore deve aversi “alle dipendenze e sotto la direzione” del datore (art. 2094 cod. civ.), vale a dire secondo le disposizioni che questi impartirà durante lo svolgimento del rapporto. Per di più nella determinazione del contenuto del rapporto di lavoro la volontà delle parti è spesso integrata dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Si è osservato in dottrina come questo contratto costituisca, prima che una fonte di rapporti obbligatori, un “programma” di comportamento tra le parti.

Certamente, anche in esso l’oggetto deve essere determinato o almeno determinabile, ai sensi dell’art. 1346, ma, date le peculiari caratteristiche, di regola tale requisito viene specificato in ogni momento di attuazione del rapporto mentre, quando esso venga indicato nel documento contrattuale, è sufficiente una previsione generica, tanto che è difficile immaginare la nullità di un contratto di lavoro per indeterminabilità dell’oggetto. Nel corso del rapporto l’individuazione del comportamento dovuto dal lavoratore viene rimessa anzitutto al poter direttivo del datore ossia alle “disposizioni per l’esecuzione” oltreché per la “disciplina” del lavoro (art. 2104 cod. civ.).

L’art. 2103 cod. civ. poi, novellato dall’art. 13 l. n. 300 del 1970, individua l’oggetto del contratto non solo nelle mansioni ivi indicate al momento dell’assunzione ma anche in quelle corrispondenti alla categoria superiore successivamente acquisita o in quelle equivalenti alle ultime effettivamente svolte. Alla individuazione originaria concorre l’informazione, dovuta dall’imprenditore al lavoratore già ai sensi dell’art. 96 disp. att. cod. civ. ed ora ai sensi dell’art. 1, comma 1, lett. f, d. lgs. 26 maggio 1997 n. 152, circa l’inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro.

Non ha, per contro, rilevanza ai fini qui considerati e contrariamente a quel che afferma il ricorrente, la qualifica indicata dal lavoratore nella sua richiesta di collocamento e diversa da quella poi assegnata col contratto.

Entro i limiti stabiliti dall’art. 2103 cod. civ. può esercitarsi il potere determinativo del datore di lavoro, il quale deve altresì, nel corso del rapporto, comunicare per iscritto al lavoratore, le modifiche degli elementi ora detti, non derivanti direttamente da legge, regolamento o contratto collettivo (art. 3 d. lgs. cit.).

Tali limiti assumono così un carattere decisivo e servono, da una parte, a tutelare l’interesse del lavoratore, a cui la controparte non può chiedere collaborazione ad libitum, e, d’altra parte e come meglio si dirà in seguito, l’interesse del datore, i cui doveri di cooperare per l’esecuzione del contratto non possono superarne i limiti oggettivi.

10. Quanto alle mansioni, esse possono consistere in una determinata attività oppure possono essere scomposte in attività più specifiche o viceversa raggruppate secondo criteri di omogeneità. Nei contratti collettivi si parla talvolta di “profili” come insiemi di mansioni normalmente attribuite, a volte talmente vasti da configurare veri e propri mestieri; né è impossibile l’interpretazione estensiva del contratto. Nei casi in cui la prestazione sia molto semplice ed inserita in un’organizzazione del lavoro estremamente divisa il mutamento di attività comporta facilmente il mutamento di mansione.

Dove invece le mansioni siano complesse, il che avviene frequentemente con la diffusione ed il perfezionamento delle macchine, esse possono comprendere più attività e più facile è il passaggio a mansioni equivalenti. In tal caso suole parlarsi anche di mansione “polivalente” (cfr. Cass. 21 ottobre 1997 n. 10333, 30 luglio 1997 n. 7129).

In giurisprudenza si è precisato che le mansioni “equivalenti” alle attuali (art. 2103 cit.) sono quelle oggettivamente comprese nella stessa area professionale e salariale e, che soggettivamente, esse debbono armonizzarsi con la professionalità già acquisita dal lavoratore nel corso del rapporto, impedendone comunque la dequalificazione o la mortificazione (Cass. 28 marzo 1986 n. 2228, 19 luglio 1990 n. 7370, 20 settembre 1990 n. 9584).

Norme di chiusura sono comunque gli artt. 1362, secondo comma, e 1366 cod. civ., che, imponendo l’interpretazione del contratto anche in base al comportamento delle parti successivo alla sua conclusione e comunque secondo un criterio di buona fede oggettiva, inducono

a definire la prestazione dovuta dal lavoratore ed esigibile dal datore in tutte le attività riconducibili all'art. 2103 più volte citato (cfr. Cass. 3 febbraio 1996 n. 923).

11. Ma l'interpretazione e l'esecuzione del contratto secondo buona fede richiedono altresì di considerarne la funzione in rapporto all'interesse di entrambe le parti e perciò a tener conto, con riguardo alle singole obbligazioni che ne derivano, non soltanto della situazione di debito ma anche dei comportamenti accessori dovuti dal creditore ed idonei a facilitare l'adempimento; comportamenti che secondo una parte della dottrina costituiscono l'oggetto di distinti "obblighi di cooperazione" e di cui sarebbe indice normativo l'art. 1206, ultima parte, cod. civ. A questi obblighi si contrapporrebbe un interesse del debitore ad adempiere, che nei contratti sinallagmatici assumerebbe particolare rilievo in quanto strettamente connesso all'interesse alla controprestazione.

Nel rapporto di lavoro subordinato la tutela dell'interesse del lavoratore all'adempimento trova il suo fondamento nei richiamati artt. 4 e 36 Cost. e serve quale criterio di interpretazione e di determinazione secondo buona fede degli effetti del contratto, il quale dà luogo non solo ad un rapporto di scambio ma inserisce il prestatore nella comunità d'impresa e destina la sua prestazione all'organizzazione produttiva. Ne discende che l'evento impeditivo, quale la sopravvenuta inidoneità ad una certa attività, dev'essere valutato, quanto alle sue conseguenze, in relazione agli obblighi di cooperazione dell'imprenditore-creditore, così tenuto non soltanto predisporre gli strumenti materiali necessari all'esecuzione del lavoro ma anche ad utilizzare appieno le capacità lavorative del dipendente nei limiti dell'oggetto del contratto, ossia nei già detti limiti posti dall'art. 2103 cod. civ. Ciò induce a non accogliere la tesi secondo cui, divenuta parzialmente impossibile la prestazione lavorativa, il residuo interesse all'adempimento debba essere apprezzato soggettivamente - senza alcuna possibilità di controllo da parte del giudice, interprete del contratto - dall'imprenditore-creditore, a cui spetterebbe perciò un diritto potestativo di recesso, con la corrispondente situazione di mera soggezione del lavoratore.

Ammesso che l'infermità dia sempre luogo ad un'impossibilità parziale e non anche, talora, ad un semplice mutamento qualitativo della prestazione, è da osservare che la tesi dell'apprezzamento soggettivo del detto interesse è stata seguita in giurisprudenza con riferimento a contratti di scambio, quale la vendita (Cass. 8 marzo 1960 n. 430, 19 settembre 1975 n. 3066), ma non è sostenibile per il contratto di lavoro, ove l'oggetto della prestazione coinvolge la stessa persona umana ed ove i già richiamati valori costituzionali impongono una ricostruzione dei rapporti d'obbligazione nell'ambito dell'organizzazione d'impresa e secondo la clausola generale di buona fede, tale da attribuire con diversi criteri gli obblighi di cooperazione all'imprenditore.

Sarà perciò il giudice di merito che, avuto riguardo alle residue capacità di lavoro del prestatore ed all'organizzazione dell'azienda come definita insindacabilmente dall'imprenditore, valuterà la persistenza dell'interesse di questo alla prestazione lavorativa, secondo buona fede oggettiva.

E' da avvertire tuttavia che alla presente questione, relativa al licenziamento, rimane estraneo l'art. 2087 cod. civ. (contra Cass. 14 giugno 1984 n. 3559), che impone all'imprenditore obblighi di tutela dell'integrità fisica e della personalità morale del prestatore una volta che a questo siano state assegnate le mansioni.

12. Posta così la nozione di impossibilità sopravvenuta della prestazione (artt. 1256 e 1453 cod. civ.) in connessione con la nozione di mansioni lavorative (art. 2103 cod. civ.), che determina l'ambito delle prestazioni dovute dal lavoratore subordinato, e considerati gli obblighi di cooperazione dell'imprenditore-creditore, consegue che questi non potrà rifiutare l'attività alternativa offerta dal lavoratore entro i limiti dell'art. 2103 cod. civ. nonché dell'art. 41 Cost., di cui si dirà appresso. Non potrà allora ravvisarsi un'impossibilità, costituente causa di risoluzione del contratto e più precisamente giustificato motivo di recesso del datore (art.

3 l. n. 604 del 1966), qualora il lavoratore, pur definitivamente inidoneo all'attività attualmente svolta, possa nondimeno svolgerne un'altra compresa nella stessa mansione o in mansioni equivalenti.

13. E' da aggiungere che in diverse pronunce questa Corte ha ritenuto che il divieto di adibire il lavoratore a mansioni inferiori, posto dall'art. 2103 cod. civ. nell'interesse esclusivo del medesimo, non opera quando egli chiedi o accetti il mutamento in peggio al fine di evitare il licenziamento, comunque giustificato (Cass. 12 gennaio 1984 n. 266, 7 marzo 1986 n. 1536, 29 novembre 1988 n. 6441, 24 ottobre 1991 n. 11297, 28 novembre 1990 n. 11312, 20 maggio 1993 n. 5695, 7 settembre 1993 n. 9386).

In quest'ultima non si richiede l'accettazione del singolo lavoratore ma si ritiene addirittura sufficiente un accordo aziendale comportante il mutamento in peggio di singole posizioni lavorative). Il dubbio si pone quando non sia una legge speciale a derogare all'art. 2103 (ad es. l'art. 4, comma 11, l. 23 luglio 1991 n. 223, che affida l'eventuale dequalificazione ad accordi sindacali stipulati nel corso delle cosiddette procedure di mobilità).

La detta giurisprudenza non é pacifica poiché alcune pronunce contrarie ritengono assolutamente inderogabile il divieto di patti di dequalificazione o di trasferimento, contenuto nel capoverso dell'art. 2103 (Cass. 14 gennaio 1985 n. 37, 5 aprile 1985 n. 2231, 18 giugno 1987 n. 5388), e richiedono la rinnovazione del contratto di lavoro onde evitare la disoccupazione attraverso l'impiego in mansioni inferiori (Cass. 23 gennaio 1988 n. 539). Ma trattasi di orientamento ormai recessivo.

La dottrina che approva l'orientamento favorevole alla conservazione del rapporto pur col patto di dequalificazione nota anzi che, nel caso in cui il mutamento di mansioni sia dovuto ad infermità sopravvenuta, non sussisterebbe neppure una vera dequalificazione, ma solo un adeguamento del contratto alla nuova situazione di fatto.

E sarebbe - si può aggiungere - un adeguamento sorretto dal consenso, oltre che dall'interesse dello stesso lavoratore. In questa ottica le già dette esigenze di tutela del diritto alla conservazione del posto di lavoro (artt. 4 e 36 Cost.), prevalenti su quelle di salvaguardia della professionalità del lavoratore (art. 2103 cit. ed anche 35, secondo comma, Cost.), inducono ad attenersi alla più recente e maggioritaria giurisprudenza. Non senza osservare che ad una non rigida interpretazione dell'art. 2103 (il cui testo attuale é stato introdotto dall'art. 13 l. 20 maggio 1970 n. 300) inducono le maggiori e notorie difficoltà in cui versa oggi il mercato del lavoro.

Occorre in ogni caso precisare che il licenziamento potrà essere evitato mediante la dequalificazione solo se l'imprenditore non ritenga di poter assegnare il lavoratore alle stesse o equivalenti mansioni secondo il modo più conveniente per l'organizzazione dell'impresa (così già Cass. 15 marzo 1995 n. 2990).

Le norme sopra citate e riguardanti specifiche ipotesi di dequalificazione per malattia o per ragioni produttive costituiscono così non già eccezioni alla regola ma, al contrario, indici della tendenza, propria dell'ordinamento, alla conservazione del posto di lavoro nei limiti della compatibilità con la organizzazione d'impresa.

14. E' necessario ora riprendere quanto già detto sopra circa la necessità di bilanciare la tutela degli interessi, costituzionalmente rilevanti (artt. 4, 32, 36), del prestatore con la libertà di iniziativa economica dell'imprenditore, garantita dall'art. 41 della Carta fondamentale. La Corte costituzionale ha più volte osservato come il nucleo essenziale di questo diritto di libertà, pur limitato dalla necessità di salvaguardia della sicurezza, libertà e dignità degli individui, stia nell'autodeterminazione circa il dimensionamento e la scelta del personale da impiegare nell'azienda ed il conseguente profilo dell'organizzazione interna della medesima (già sent. n. 78 del 1958 e ultimam. n. 356 del 1993) soprattutto in modo che ne vengano preservati gli equilibri finanziari (sent. n. 316 del 1990). Il turbamento di questi ultimi al fine di tutelare singoli lavoratori, del resto, potrebbe pregiudicare il diritto al lavoro degli altri e potrebbe

altresì tradursi in prestazioni assistenziali imposte, vietate dall'art. 23 se non previste dalla legge.

Tutto ciò sta a significare che l'assegnazione del lavoratore, divenuto fisicamente inadatto all'attuale attività, ad attività diverse e riconducibili alla stessa mansione, o ad altra mansione equivalente, o anche a mansione inferiore, può essere rifiutata legittimamente dall'imprenditore se comporti aggravii organizzativi e in particolare il trasferimento di singoli colleghi dell'invalide.

In conclusione, rilevata la permanente e parziale infermità del lavoratore, il datore soddisferà l'onere, impostogli dall'art. 5 l. n. 604 del 1966, di provare il giustificato motivo di licenziamento, dimostrando che nell'ambito del personale in servizio e delle mansioni già assegnate - eventualmente comprendendovi i riservatari di cui alla l. 2 aprile 1968 n. 482 - un conveniente impiego dell'infermo non è possibile o comunque compatibile col buon andamento dell'impresa. Al lavoratore rimarrà l'eventuale onere di contrastare la detta prova, indicando a sua volta specificamente le mansioni esercitabili e provando la sua idoneità ad esse.

15. Il Tribunale non si è attenuto agli illustrati criteri interpretativi degli artt. 1463, 1464 cod. civ. e 3 l. n. 604 del 1966 onde ha ritenuto legittimo il licenziamento dell'attuale ricorrente disattendendo la sua richiesta di accertamento della possibilità di altro impiego in azienda. L'errore di diritto comporta la cassazione della sentenza impugnata ed il rinvio del giudizio ad altro collegio di merito, che si designa nel Tribunale di Trani e che procederà ai necessari accertamenti uniformandosi al seguente principio di diritto:

“La sopravvenuta infermità permanente e la conseguente impossibilità della prestazione lavorativa, quale giustificato motivo di recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro subordinato (artt. 1 e 3 l. n. 604 del 1966 e 1463, 1464 cod. civ.), non è ravvisabile nella sola inattuabilità dell'attività attualmente svolta dal prestatore, ma può essere esclusa dalla possibilità di altra attività riconducibile - alla stregua di un'interpretazione del contratto secondo buona fede - alle mansioni attualmente assegnate o a quelle equivalenti (art. 2103 cod. civ.) o, se ciò è impossibile, a mansioni inferiori, purché essa attività sia utilizzabile nell'impresa, secondo l'assetto organizzativo insindacabilmente stabilito dall'imprenditore”.

Il giudice di rinvio provvederà altresì in ordine alle spese di questo giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso per quanto di ragione e cassa con rinvio al Tribunale di Trani, anche per le spese.

Così deciso in Roma il 30 aprile 1998.

ANNO/NUMERO: 1998/09464

SENT. 09464

DEL 21/09/1998

SEZIONE L

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

**LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO**

composta dai signori

Dottor Romano Panzarani	Presidente
Dottor Paolino Dell'Anno	Consigliere Rel.
Dottor Fabrizio Miani Canevari	Consigliere
Dottor Corrado Guglielmucci	Consigliere
Dottor Federico Roselli	Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso proposto da Giambalvo Gaspare, elettivamente domiciliato in Roma in via dei Pontefici 3 presso lo studio dell'avvocato Giuseppina Bevivino, che, unitamente agli avvocati Clotilde Romagnoli e Vitantonio Ripoli, lo rappresenta e difende giusta delega in calce al ricorso;

contro

la società per azioni RI.TRA.MA, in persona del suo legale rappresentante, elettivamente domiciliato in Roma in via Menotti 4 presso lo studio dell'avvocato Ferdinando Albisini, che, unitamente all'avvocato Ferdinando Lelario, la rappresenta e difende, giusta delega a margine dell'atto di controricorso;

per l'annullamento della sentenza del Tribunale di Monza in data 8 novembre 1996, depositata il giorno 14 dello stesso mese, numero 2327/96, r.g. 4944/95;

Udita la relazione svolta nell'udienza dell'8 maggio 1998 dal consigliere Paolino Dell'Anno;

Udito il Pubblico Ministero in persona del sostituto procuratore generale dottor Vincenzo Nardi, che ha concluso per l'accoglimento del ricorso.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso del 21 aprile 1993, Giambalvo Gaspare - premesso che, essendo dipendente della società RI.TRA.MA, era stato da questa licenziato con comunicazione del precedente 17 marzo per la asserita sopravvenuta incapacità fisica all'esercizio delle sue mansioni - convenne in giudizio, avanti il Pretore di Monza, il datore di lavoro, chiedendone la condanna alla propria reintegrazione nel posto di lavoro e al risarcimento del danno subito.

La società, costituitasi, contestò la fondatezza della domanda deducendo che, a seguito di un infortunio occorso al lavoratore nel 1991, i sanitari dell'ospedale di Desio avevano espresso il parere - confermato dal Centro di analisi medica di Monza - che il lavoratore dovesse essere adibito a mansioni che non comportassero sollevamento di pesi superiori ai quindici chilogrammi, che lo stesso

era stato quindi adibito a mansioni diverse che pur sempre imponevano la movimentazione di pesi che il Giambalvo peraltro si diceva incapace a eseguire.

Due consulenze tecniche disposte in primo grado accertarono, in diffimità dei pareri di cui sopra, la idoneità dell'attore alla esecuzione della prestazione lavorativa.

Il Pretore, con pronuncia resa il 28 giugno 1995, dichiarò la illegittimità del licenziamento e condannò il datore di lavoro a reintegrare l'attore e a risarcirlo dei danni con il pagamento di una indennità rapportata alle retribuzioni dovute dalla data del licenziamento a quella della sentenza, al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali, rivalutazione monetaria e interessi legali.

La società propose appello e il Tribunale di Monza, con sentenza emessa all'udienza dell'8 novembre 1996, mentre ha confermato quella di primo grado per la parte relativa alla ritenuta illegittimità del recesso e alla condanna di reintegra del lavoratore, ha respinto la domanda al risarcimento del danno, argomentando che nessun addebito di colpa poteva formularsi nei confronti del datore di lavoro, atteso che questo era stato determinato al licenziamento da plurime certificazioni mediche provenienti da servizi sanitari specialistici di strutture pubbliche che lo avevano evidentemente indotto in errore inevitabile.

Di questa decisione il Giambalvo chiede la cassazione con ricorso sostenuto da due motivi e illustrato da memoria. La società RI.TRA.MA resiste con controricorso.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con la prima ragione di censura - denunciando violazione e falsa applicazione dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970 numero 300 - il ricorrente deduce che, assicurando la disposizione normativa il regime di stabilità reale del posto di lavoro per il caso di licenziamento illegittimo, nel senso che in questa ipotesi viene prevista, a carico del datore di lavoro, la reintegra del lavoratore nel posto precedentemente occupato con la ricostituzione del rapporto illecitamente interrotto anche sotto l'aspetto retributivo, così come se il recesso non si fosse mai verificato, il Tribunale, nel disconoscere la spettanza a esso lavoratore delle retribuzioni maturate nel periodo intercorrente tra la unilaterale interruzione del rapporto e la ripresa di questo, ha disatteso il disposto legislativo facendo inammissibilmente rivivere la abrogata disciplina dettata dal previgente articolo 8 della legge numero 604 del 1966, e ciò sulla base dell'erroneo presupposto che l'obbligo di corresponsione al lavoratore delle somme dallo stesso maturate debba considerarsi di natura risarcitoria, subordinato quindi a un comportamento colposo del datore di lavoro, e non già retributiva e, come tale, sganciata dalla sussistenza di elementi psicologici che abbiano determinato il comportamento oggettivamente illecito.

Con il secondo motivo di ricorso viene prospettato il vizio di contraddittorietà della motivazione, e, a tale proposito si rileva la concettuale inconciliabilità tra una declaratoria di illegittimità del licenziamento e il riconoscimento di un motivo legittimo a base dello stesso, pur dopo che, nella specie, il giudice di merito avesse ritenuto inficiati da erroneità i giudizi cui erano pervenuti i sanitari delle pubbliche strutture - da qualificarsi come ausiliari dell'imprenditore, e quindi emanazioni dello stesso, che, perciò, del loro comportamento colposo è tenuto a rispondere ai sensi dell'articolo 1228 del codice civile - in ordine alla sopravvenuta incapacità del lavoratore alla esecuzione delle prestazioni che quest'ultimo era contrattualmente tenuto a svolgere.

Tanto premesso, osserva il Collegio che il ricorso è fondato nei limiti di cui in appresso.

Anzitutto va rilevato, con particolare riferimento al secondo motivo, che, contrariamente alla prospettazione del suo proponente, il Tribunale non è incorso nel denunciato vizio di contraddizione, non rinvenendosi nella motivazione - almeno nei termini di assolutezza con la quale la deduzione è stata formulata - la contrapposizione tra la accertata illegittimità del licenziamento e il riconoscimento della legittimità del motivo che lo determinò.

Il giudice di merito ha invece escluso la spettanza del diritto al risarcimento del danno da licenziamento illegittimo a ragione della assenza "della necessaria correlazione che deve sussistere tra colpa e condanna risarcitoria", avendo dovuto il datore di lavoro recedere dal rapporto per fatto non

a lui imputabile, essendo stato a ciò indotto dalle attestazioni di inidoneità del lavoratore all'adempimento delle sue prestazioni provenienti dai soggetti normativamente deputati al controllo delle condizioni fisiche del lavoratore (pagina 10 della sentenza impugnata).

Così argomentando, lo stesso giudice ha evidentemente ritenuto che, nella specie, si versasse nella ipotesi di cui alla seconda parte del disposto dell'articolo 1218 del codice civile prevedente il raggiungimento della prova che l'inadempimento del debitore sia stato determinato da impossibilità della prestazione derivante da causa non imputabile allo stesso.

Deve poi escludersi che nella specie si renda applicabile la disposizione dettata dall'articolo 1228 del codice civile che prevede la responsabilità del debitore per fatto colposo commesso dai terzi della cui opera si avvalga nell'adempimento della sua prestazione, non potendo riconoscersi la qualifica di ausiliario del datore di lavoro alla pubblica struttura sanitaria alla quale, a termini del terzo comma dell'articolo 5 della legge 20 maggio 1970 numero 300, lo stesso è normativamente obbligato a rivolgersi per il controllo della idoneità fisica del lavoratore, essendo questa posta, per definizione, in posizione di terzietà tra le parti del contratto, mentre la disposizione codicistica invocata si riferisce alla figura del soggetto che espliciti, quale collaboratore dipendente o autonomo del debitore e per libera scelta di questo, una attività di cooperazione per l'esecuzione dell'opera alla quale lo stesso debitore sia tenuto. Tanto premesso, occorre porsi il quesito se - nelle ipotesi nelle quali debba darsi per non contestabile la assenza di una qualsiasi colpa del datore di lavoro nella doverosa intimazione di un licenziamento per giustificato motivo, la cui sussistenza sia stata accertata da organismi esterni all'impresa che siano a ciò legislativamente designati - una volta che si sia successivamente rilevata, nella sede giudiziaria, la erroneità del giudizio formulato da tali organismi, che indusse inevitabilmente in errore il datore di lavoro, al quale, peraltro, nulla si possa imputare sul piano soggettivo, allo stesso possa farsi carico, oltre che dell'obbligo di reintegrare il lavoratore nel posto dal quale fu rimosso, anche dell'ulteriore obbligo di corrispondere al lavoratore il "risarcimento del danno" dallo stesso subito per effetto del mancato pagamento delle retribuzioni nel periodo intercorso tra il recesso datoriale e l'ordine di reintegrazione.

Non può esservi dubbio alcuno che una risposta affermativa al quesito - con la quale si accogliesse cioè la tesi proposta dal ricorrente circa la automatica e inevitabile conseguenza della condanna, in ogni caso e a titolo di sanzione, del datore di lavoro al pagamento al lavoratore della "indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione" - sembrerebbe risolversi nella affermazione di un principio di responsabilità oggettiva che farebbe carico sul datore di lavoro al quale non sarebbe concesso di vincere in alcun modo una presunzione legale assoluta posta a suo carico.

Per una corretta soluzione della questione, e considerando il primo motivo, occorre sottoporre ad attenta indagine interpretativa la disposizione dettata dal quarto comma dell'articolo 18 della legge numero 300 del 1970.

È noto che questa, nella sua formulazione originaria prevedeva (secondo comma) il diritto del lavoratore, illegittimamente licenziato, al riconoscimento del "risarcimento del danno" per il periodo intercorrente tra la data del licenziamento e quella della sentenza con la quale si fosse disposta la sua reintegrazione, mentre per il periodo successivo al provvedimento giurisdizionale, e qualora il datore di lavoro non avesse ottemperato all'ordine impostogli, il diritto dello stesso lavoratore alle "retribuzioni dovutegli", per effetto del ricostituitosi rapporto lavorativo, dalla data della sentenza fino a quella della effettiva reintegrazione.

Per effetto delle modificazioni apportate dall'articolo 1 della legge 11 maggio 1990 numero 108, la distinzione è stata cancellata, prescrivendosi l'obbligo del datore di lavoro al "risarcimento del danno" con il pagamento di una indennità da commisurarsi alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento a quello della effettiva reintegrazione, restando peraltro ferma, rispetto alla previsione iniziale, la misura minima delle cinque mensilità, che, in ogni caso, dovranno essere corrisposte al lavoratore.

Orbene, se non può sussistere dubbio alcuno sul fatto che, attesa la rigidità della formulazione normativa, il riconoscimento, in favore del lavoratore, alla percezione di tale ultima somma consegua automaticamente all'accertamento della invalidità del licenziamento - a prescindere dalla sussi-

stenza del relativo danno, o di concorso della colpa del lavoratore nella causazione dell'evento, o di assenza di colpa del datore di lavoro al momento della intimazione del recesso - quasi a titolo di "penale" avente la sua radice nel rischio di impresa, non può invece ritenersi che nello stesso senso possa concludersi per quanto attiene a quello alla l' "indennità" commisurata alla retribuzione non goduta che superi la soglia minima prefissata.

E invero, riguardando la stessa il quantum del danno risarcibile, deve intendersi che con essa si sia inteso porre una presunzione *juris tantum* in ordine alla entità del danno subito dal lavoratore per effetto del recesso, ma vertendosi in ipotesi di "risarcimento del danno" occorre pur sempre che al risarcimento il datore di lavoro possa considerarsi tenuto, sicché si rende necessario rifarsi alla disciplina dettata dal codice civile in tema di risarcimento del danno conseguente a inadempimento delle obbligazioni, rispetto alla quale l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori non ha introdotto elementi distintivi.

Nella specifica materia, questa Corte ha affermato che l'annullamento del licenziamento, in quanto intimato senza giusta causa o giustificato motivo, comporta l'obbligo risarcitorio a carico del datore di lavoro indipendentemente dall'accertamento della sussistenza di profili di dolo o di colpa nella condotta del recedente (Cass., 23 maggio 1992, n. 6170). Si è anche però rilevato che tale obbligo non può ricollegarsi a una forma di responsabilità oggettiva e deve perciò escludersi qualora il rifiuto della prestazione sia giustificato da un motivo legittimo (Cass., 28 settembre 1995, n. 10247).

Vero è che con tale ultima sentenza, pronunciata in fattispecie in un certo senso analoga a quella di cui oggi si discute, si è ritenuto che, coincidendo il motivo del rifiuto; delle prestazioni lavorative con la causa del licenziamento, negata l'esistenza di quest'ultima resta esclusa anche quella del motivo legittimo di cui all'articolo 1206 del codice civile.

Va peraltro osservato che, nella specie, non si verte nella ipotesi della mora accipiendi ma di quella distinta dell'impedimento sopravvenuto alla prestazione da parte del lavoratore che aveva legittimato la risoluzione del rapporto contrattuale comportante la estinzione della correlativa controprestazione del pagamento della retribuzione.

Viene quindi in questione il disposto di cui all'articolo 1218 del codice civile, secondo la quale il debitore non è tenuto al risarcimento del danno nel caso in cui fornisca la prova della imputabilità dell'inadempimento a impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile, il che si è pienamente verificato nel caso in esame, nel quale si è fornita la prova non solo della mancanza di colpa del datore di lavoro ma della causa - unica fonte efficiente del licenziamento, a lui estranea né in alcun modo giuridicamente riferibile - che ne determinò necessitatamente il comportamento, pienamente aderente, del resto, alla previsione normativa.

Deve quindi ricevere applicazione la regola dettata dal citato articolo 1218 del codice civile, in quanto l'inadempimento, pur sempre oggettivamente ravvisabile, fu inevitabilmente causato da un fattore esterno in nessuna maniera imputabile al datore di lavoro e il quale presumibilmente contribuì in misura rilevante, per quanto è dato ricavare dalla motivazione della pronuncia del merito, la condotta dello stesso lavoratore.

Appare quindi incontestabile che nella specie si verta in ipotesi della sussistenza di una causa non imputabile escludente la responsabilità per inadempimento, ricorrendo questa quando l'inadempimento sia stato determinato da un impedimento oggettivo tale da non consentire al debitore di adempiere, pur avendo egli fatto quanto doveva per mettersi in condizione di eseguire l'obbligazione attraverso un comportamento positivo ispirato alla diligenza del buon padre di famiglia, comportamento che non può essere sostituito dalla buona fede del debitore circa l'apprezzamento della propria condotta, se questa non coincida con l'esaurimento di tutte le possibilità di adempiere secondo la normale diligenza (Cass., 30 aprile 1979 n. 2511).

Si impone quindi l'accoglimento del ricorso limitatamente alla partedella sentenza impugnata che ha escluso il diritto del lavoratore alle cinque mensilità della retribuzione globale di fatto con cassazione della sentenza stessa in ordine a tale punto, disponendosi, a norma dell'articolo 384 del codice di procedura civile senza necessità di rinvio, che la società resistente sia tenuta al pagamento, in favore del ricorrente delle sole cinque mensilità retributive di cui all'ultima parte del quarto

comma dell'articolo 18 della legge numero 300 del 1970 (come modificato dalla legge numero 108 del 1980), che secondo la previsione della stessa disposizione, potrebbero qualificarsi, nella ipotesi di assenza dei presupposti richiesti per farsi luogo alla condanna risarcitoria, come una sorta di assegno di tipo, lato senso, assistenziale.

Tale somma va gravata di quanto dovuto a titolo di interessi legali e rivalutazione monetaria.

Concorrono giusti motivi, per la peculiarità della fattispecie, per compensare tra le parti le spese del giudizio di legittimità e dei precedenti gradi del merito.

P. Q. M.

La Corte accoglie il ricorso per quanto di ragione; cassa la sentenza impugnata e, decidendo nel merito, condanna la società RI.TRA.MA al pagamento, in favore del Giambalvo, di una indennità corrispondente a cinque mensilità retributive oltre interessi e rivalutazione nella misura legale; compensa tra le parti le spese di questo giudizio e delle precedenti fasi di merito.

Così deciso in Roma, l'otto maggio 1998.

ANNO/NUMERO: 1999/14065

SENT. 14065

DEL 14/12/1999

SEZIONE L**Testo della Massima**

Nel caso di sopravvenuta infermità permanente del lavoratore e di conseguente impossibilità della prestazione lavorativa - che è un'ipotesi nettamente distinta dalla malattia del dipendente, (anch'essa causa di impossibilità della prestazione lavorativa) in quanto ha natura e disciplina giuridica diverse, atteso che, a differenza della malattia (avente carattere temporaneo) essa ha, invece, carattere permanente o, quanto meno, durata indeterminata o indeterminabile - è ravvisabile un giustificato motivo di recesso del datore di lavoro ex artt. 3 della legge n. 604 del 1966, 1463 e 1464 cod. civ., indipendentemente dal superamento del periodo di comporto, soltanto quando la sopravvenuta incapacità fisica abbia carattere definitivo e manchi un apprezzabile interesse del datore di lavoro alle future prestazioni lavorative (ridotte) del dipendente.

ANNO/NUMERO: 2000/06057

SENT. 06057

DEL 11/05/2000

SEZIONE L

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

**LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO**

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. Rosario DE MUSIS	Presidente
Dott. Donato FIGURELLI	Consigliere
Dott. Luciano VIGOLO	Rel. Consigliere
Dott. Aldo DE MATTEIS	Consigliere
Dott. Gianfranco SERVELLO	Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso proposto da:

PRESUTTI MICHELE, elettivamente domiciliato in ROMA VIA APPIA NUOVA 519, presso lo studio dell'avvocato PALMIERO C, rappresentato ed difeso dall'avvocato DE NOTARIIS GIOVANNI, giusta delega in atti;

ricorrente

contro

AUTOLINEE CERELLA & C SNC;

intimato

avverso la sentenza n. 281/96 del Tribunale di CAMPOBASSO, depositata il 21/01/97 R.G.N. 676/96;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 16/12/99 dal Consigliere Dott. Luciano VIGOLO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. Maurizio VELARDI che ha concluso per rigetto del ricorso.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con sentenza in data 19 dicembre 1996/21 gennaio 1997, il Tribunale di Campobasso rigettava l'appello proposto dal sig. Michele Presutti nei confronti della ex datrice di lavoro Autolinee Cerella e C. s.n.c. avverso la sentenza del Pretore della stessa sede in data 25 gennaio/24 febbraio 1996 che aveva respinto la domanda proposta dal lavoratore volta ad ottenere declaratoria di nullità del licenziamento intimatogli il 9 marzo 1992 per inidoneità fisica alla guida accertata

dall'Ufficio sanitario del compartimento ferroviario di Ancona, malgrado ad altra visita medica collegiale della Commissione medica di Campobasso, cui lo stesso lavoratore si era sottoposto il 26 marzo 1992, fosse risultato idoneo anche alla guida di veicoli D E, con uso di occhiali.

Ha ritenuto il Tribunale, uniformandosi sul punto alla decisione del Pretore, che alla luce del decreto del Ministero dei Trasporti n.206 del 28 gennaio 1981 e del d.m. 3 ottobre 1979, reso in attuazione del codice della strada del 1959, allora vigente, era richiesto per i conducenti di automezzi in servizio di linea, oltre alla patente di guida di tipo D, per gli autobus, e DE negli altri casi, anche il conseguimento di certificato di abilitazione di tipo DK per il cui rilascio, ai sensi dell'art.6 del d.m. n.206 cit., occorre il possesso di un visus naturale pari a dieci decimi in ciascun occhio senza correzione di lenti o protesi endoculari. Per contro, nella stessa visita di revisione effettuata presso la Commissione medica locale di Campobasso, il Presutti fu trovato in possesso di visus, ad occhio nudo, di appena 3/10 in OD e 1/10 in OS.

Consulenza tecnica di ufficio espletata in prime cure aveva altresì accertato che nella visita espletata in Ancona dall'Ufficio sanitario delle Ferrovie erano stati adoperati strumenti computerizzati di massimo affidamento in quanto escludenti qualsiasi discrezionalità dell'operatore. Irrilevante era dunque la dichiarazione rilasciata dalla Commissione di Campobasso, volta solo ad accertare e confermare la validità della patente di guida.

Infine, il Tribunale ha ritenuto che non residuavano, come accertato dallo stesso Pretore, possibilità di riutilizzo del dipendente in altre attività confacenti alle sue attitudini ed al suo profilo professionale.

Per la cassazione di questa sentenza ricorre il lavoratore con sette motivi.

La società intimata non si è costituita.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Col primo motivo il ricorrente deduce violazione e falsa applicazione del d. m. n. 206 del 28/1/1981, nonché della legge 14 febbraio 1974 n. 62 che ha modificato l'art. 80 del previgente codice della strada d.p.r. 15/6/1959 n. 393, e del d.m. 3/5/1974 n.2512 e successive modifiche. Sostiene che, alla luce di tale normativa, non vi era alcun obbligo di revisione della abilitazione professionale a suo tempo conseguita dal conducente.

Vero è che dal 1^o ottobre 1988, data di entrata in vigore del d.m. 23 giugno 1988, n.263 e successive modifiche, per conseguire il certificato di abilitazione professionale di tipo KC e KD, era richiesto, in aggiunta ai requisiti relativi alla patente delle categorie C e D, un visus naturale pari a dieci decimi; peraltro, l'art.313 del d.p.r. 16.12.92, n.495, contenente il regolamento di esecuzione del nuovo codice della strada (decreto legislativo 30 aprile 1992, n.285) impone il possesso dei requisiti fisici previsti per le patenti di cat. C, D ed E per il rilascio del certificato di abilitazione professionale, ma prevede anche la proroga di validità dei certificati rilasciati in base al d.m. 3.5.1974, n.2512 per il biennio successivo alla data di entrata in vigore del nuovo codice (1^o ottobre 1993), scadenza poi prorogata a tutto il 31.12.1997 con d.l. 25.11.1995, n.501, convertito in legge 5.1.1996, n. 11.

Il Presutti aveva conseguito il prescritto certificato di abilitazione professionale il 2.11.1974 ai sensi del d.m. 3.5.1974, n.2512; dunque non era richiesto alcun ulteriore accertamento dei requisiti fisici e psichici. Né il certificato di abilitazione, alla data del 9 marzo 1992, era soggetto a conferma di validità.

Il motivo è infondato.

La circostanza che permanesse la validità del certificato di abilitazione a seguito delle proroghe, alle quali il ricorrente ha fatto cenno nella disamina della relativa normativa, non esclude che l'impresa esercente autolinea in concessione possa sottoporre a visita medica i conducenti di autobus al fine di controllare in concreto la sussistenza dei requisiti indispensabili per la sicurezza dei trasporti.

Infatti, l'art. 27 lettera b) dell' allegato A (Regolamento) del r.d. 8 gennaio 1931, n. 148 (recante:

Coordinamento delle norme sulla disciplina giuridica dei rapporti di lavoro con quelle sul trattamento giuridico-economico del personale delle ferrovie, tranvie e linee di navigazione interna in regime di concessione, la cui disciplina è stata estesa, tra l'altro, al personale delle autolinee urbane dalla legge 24 maggio 1952, n.628 e al personale degli autoservizi extra urbani dalla legge 22 settembre 1960, n. 1054) dispone che l'azienda può far luogo all'esonero definitivo dal servizio dell'agente stabile per inabilità al servizio nelle funzioni proprie della qualifica, quando non accetta altre mansioni compatibili con le sue attitudini o condizioni in posti disponibili.

L'esonero è disposto (comma secondo) in seguito a giudizio medico, reso nelle forme e nei modi stabiliti dall'art.29 del regolamento cit.: in particolare l'accertamento dei requisiti fisici è eseguito da medici di fiducia dell'azienda (salvo nuovo accertamento ad istanza dell'agente da praticarsi secondo la particolare procedura di cui allo stesso art.29: essa non risulta attivata dal Presutti il quale si sottopose direttamente ad accertamento da parte della Commissione della U.S.L.).

Si deve sottolineare, poi, che il possesso della patente di guida e del certificato di abilitazione professionale, se consentono di condurre gli autoveicoli per i quali è previsto il possesso di tali documenti, non per ciò stesso legittimano la permanenza in quelle particolarissime mansioni dell'agente di impresa esercente autolinea di trasporto in concessione, indipendentemente da qualsiasi controllo ulteriore (rispetto a quello che dette luogo all'originaria emanazione dei provvedimenti autorizzatori, eventualmente prorogati nella loro validità in via amministrativa ed in modo automatico). Secondo l'accertamento del giudice di appello, il licenziamento venne intimato per inidoneità fisica del conducente, sia pure rilevata dalla diagnosi dell'Ufficio sanitario del compartimento ferroviario di Ancona. Lo stesso ricorrente, nell'atto introduttivo del giudizio (trascritto per la parte relativa nel ricorso per cassazione), ha riferito che detto Ufficio comunicò alla ditta Cerella che dall'esito dell'accertamento psicoattitudinale e dalla dichiarata difficoltà per la guida notturna si proponeva l'esonero delle mansioni di conducente di autobus dell'agente e l'attribuzione di mansioni a terra.

Peraltro, il Tribunale ha ritenuto rilevante altresì la circostanza che nella stessa visita presso la Commissione medica locale di Campobasso cui il Presutti si era sottoposto, lo stesso venne riscontrato affetto da un rilevante deficit visivo essendogli residuo, ad occhio nudo, 3/10 nell'occhio destro e 1/10 nell'occhio sinistro e tale accertamento appare assorbente rispetto alla negazione da parte del ricorrente di avere dichiarato durante la visita presso l'Ufficio sanitario delle Ferrovie difficoltà alla guida notturna.

I successivi motivi (fino al sesto) sono in parte assorbiti dalle considerazioni appena svolte; comunque, denunziandosi con essi molteplici violazioni delle norme di diritto che regolano gli accertamenti sanitari relativi al rilascio della patente di guida e del certificato di abilitazione professionale (oltre che, il secondo ed il quinto, vizi di motivazione), meritano tutti di essere trattati congiuntamente per le affinità delle questioni coinvolte.

Col secondo motivo di annullamento, il ricorrente deduce violazione di legge - art. 360 n 3-5 art. 112 c.p.c. Omesso esame di punti decisivi - Vizio di ultrapetizione. Insufficienza e mancanza di motivazione - Illogicità contraddittorietà e si duole del mancato esame dei motivi di appello (senza peraltro indicare specificamente quali) da parte del Tribunale che, invece, ha considerato la mancanza della abilitazione professionale, requisito estraneo alla causa del licenziamento e agli stessi motivi con i quali era stato contestato.

Le contestazioni concernevano le visite mediche disposte dal datore di lavoro presso l'ufficio medico dell'Ente FF.SS. il quale rappresentava pur sempre un soggetto privato datore di lavoro. Da tale visita era risultata l'inidoneità del Presutti per presunto mancato possesso di 4 decili nel tempo di reazione uditiva.

I giudici di merito non solo hanno ritenuto tale accertamento legittimo, ma hanno anche sostenuto che la visita medica della Commissione presso la USL non avrebbe accertato la sussistenza in capo al Presutti dei requisiti propri del certificato di abilitazione professionale KD, in particolare l'integrità visiva senza correzione di occhiali. Così facendo i giudici di merito avevano esulato dal contenuto della domanda e dall'obbligo di pronunciare su di essa nei limiti dei motivi adottati per il licenziamento senza considerare i risultati di visita medica ad esso successiva.

Col terzo motivo, il ricorrente deduce violazione e falsa applicazione di legge art. 1 disp. sulla legge in generale e critica la decisione impugnata per avere il Tribunale ritenuto la competenza dell'Ufficio medico delle FF.SS. a valutare l' idoneità del lavoratore (in luogo delle Commissioni sanitarie delle USL) in forza di una Circolare Ministeriale del 20 febbraio 1984 che avrebbe esteso alle aziende esercenti autolinee il d.m. 28.1.1981, n.206. La circolare però non avrebbe potuto modificare leggi e regolamenti ed estendere la normativa delle Ferrovie agli esercenti di autolinee in concessione. Oltretutto non si trattava neppure di una circolare ma di una semplice comunicazione contenente personali considerazioni del direttore ministeriale circa l' operatività del d.m. 28.1.1981, n.206.

Da tali rilievi deriverebbe la nullità e l' irrilevanza degli accertamenti dell'Ufficio medico dell'Ente FF.SS., dei quesiti assegnati al consulente tecnico di ufficio e della stessa consulenza tecnica.

Col quarto motivo è denunciata violazione di legge: art. 5 dm. 23 giugno 1988, n.263 che ha sostituito l'art.474 del Regolamento del codice della strada. Si lamenta da parte del ricorrente che la visita effettuata presso l'ufficio medico delle FF.SS. era nulla anche per avere rapportato il giudizio di inidoneità a sette prove, comprendenti i tempi di reazione multipli, anziché a quattro prove (escludenti gli stessi tempi di reazione multipli) come previste dall'art.5 del d.m. 23 giugno 1988, n.263 per la conferma o la revisione della patente di guida. L'accertamento era anche inattendibile perché eseguito in difformità delle norme di legge.

Col quinto motivo il ricorrente deduce violazione di legge: art.61 e 62 c.p.c.; art.470-481-482-483 e 484 Regolamento TU. cds 30.6.1959 n.420 - Motivazione insufficiente - illogica - contraddittoria - errata valutazione delle risultanze istruttorie - Violazione dei principi in materia di espletamento delle prove e sostiene che il consulente tecnico di ufficio ha dato credito alle affermazioni dell'Ente FF.SS., ma senza compiere alcuna indagine o verifica tecnica; d'altro lato, il C.T.U. ha frettolosamente smentito la valenza tecnica e probatoria dell'indagine compiuta dalla Commissione U.S.L..

Si duole il lavoratore che il consulente di ufficio avesse ritenuto più attendibili le prove psicoattitudinali eseguite presso l'Ufficio sanitario F.S. di Ancona, perché condotte con macchinari automatici e senza margine di discrezionalità nella valutazione dei risultati (come asseritogli peraltro dallo stesso Ente ferroviario che, tuttavia, gli aveva comunicato di non conoscere con precisione i meccanismi del metodo elettronico adottato). Ha concluso il consulente tecnico di ufficio che erano risultate insufficienti le prove di rapidità acustica. Tale risposta era però estranea all'incarico affidato e non aveva valore probatorio sostanziandosi nella mera trascrizione di dati forniti da un privato datore di lavoro, la quale nulla poteva aggiungere in punto di veridicità e di attendibilità dei medesimi.

Del pari errate erano le considerazioni del consulente di ufficio in ordine ai tesi effettuati dalla Commissione medica della USL di Campobasso. L'ausiliare aveva pur dato atto del superamento del minimo richiesto nelle prove psicoattitudinali e aveva imputato alla Commissione della USL carenza di risposta (non riscontrabile nelle indagini dell'Ufficio sanitario delle FF.SS. di Ancona) in ordine alla voce tempi di reazione a stimoli multipli: l'errore era stato però dei sanitari di Ancona che, come detto, si erano spinti a valutare i tempi multipli, non richiesti dalla legge e perciò non considerati dalla USL (il ricorrente ripete poi le critiche circa l'indebito credito attribuito dal consulente di ufficio alle dichiarazioni di un soggetto privato oltretutto a sua volta rivestente la qualità di datore di lavoro).

Col sesto motivo il ricorrente deduce violazione di legge: violazione del principio di veridicità degli atti amministrativi e di esclusività della competenza delle Commissioni mediche presso le USL, di cui agli artt.470 e segg. del Regolamento. Violazione artt. 2 4-5 cds L.A.C. nonché incompetenza dell' Ente F.S. a compiere le indagini affidategli dal datore di lavoro, per il principio di esclusività della competenza delle Commissioni USL e della presunzione di legittimità e veridicità degli atti amministrativi.

Il Tribunale avrebbe potuto sindacare in via incidentale l'accertamento della Commissione della USL, mentre non avrebbe potuto far venire meno per mezzo di una consulenza di ufficio l'efficacia dei relativi accertamenti, al di

fuori delle specifiche impugnative previste in sede amministrativa e giurisdizionale.

La Corte deve rilevare l'infondatezza di tutte le censure contenute nei motivi appena esposti.

In particolare la critica mossa alla sentenza del Tribunale nella parte finale del secondo motivo di annullamento (per il resto assorbito dalle già svolte considerazioni sulla sostanziale estraneità alla decisione della controversia della sussistenza astratta dei requisiti indispensabili per il rilascio della patente di guida o del certificato di abilitazione professionale) - secondo cui il Tribunale avrebbe dato rilevanza a fatti successivi alla contestazione della giusta causa di licenziamento, quali i risultati della visita medica presso la Commissione della USL - si appalesa non pertinente ove si consideri che non della anteriorità o posteriorità degli accertamenti deve discutersi, ma assume rilevanza la anteriorità dello stato di inidoneità fisica rispetto all'atto risolutivo del rapporto e, sotto tale profilo, non appare decisiva la circostanza che tale stato risulti confermato anche dalla visita cui lo stesso lavoratore successivamente si sottopose per contrastare quanto era risultato dalla precedente indagine dell'Ufficio sanitario delle Ferrovie dello Stato.

La circostanza, poi, che, come detto, le imprese esercenti autolinee abbiano facoltà di sottoporre il dipendente a medici di loro fiducia - perciò la applicazione ai dipendenti di tali imprese del d.m. 28 gennaio 1981, n.206 (secondo quanto disposto con circolare ministeriale del 20 febbraio 1984) lungi dal contrastare con disposizioni di norme gerarchicamente sovraordinate rientra nell'ambito consentito dalle disposizioni di cui all'art. 29 del Regolamento Allegato A) al r.d. 8 gennaio 1931, n.148) - induce a disattendere le censure mosse alla sentenza impugnata con il terzo motivo. È opportuno aggiungere, tuttavia, che l'Ufficio medico delle Ferrovie dello Stato, anche dopo la trasformazione dell'Azienda autonoma Ferrovie dello Stato in Ente Ferrovie dello Stato, non solo è organo particolarmente qualificato per essergli demandati analoghi controlli sui dipendenti delle Ferrovie, ma gli venne anche attribuita la competenza per accertamenti di rilievo pubblicistico (cfr. art. 119 d. lgs. 30 aprile 1992, n. 285). Appare così evidente anche l'infondatezza del rilievo secondo cui si tratterebbe pur sempre di un organismo di parte datoriale (quasi a prospettare un difetto di terzietà di tale organismo, oltretutto irrilevante, considerato, come detto, che l'azienda di autotrasporti può rivolgersi a sanitario di sua fiducia).

Inoltre non assume rilevanza decisiva nella presente controversia la normativa sulla concessione o il rinnovo della patente di guida o del certificato di abilitazione professionale: gli accertamenti dell'impresa di autotrasporti di linea erano finalizzati esclusivamente al riscontro in concreto del permanere dei requisiti di idoneità alla conduzione degli autobus.

Ciò posto e considerato che il Tribunale ha ritenuto che il Presutti era inidoneo anzitutto per un grave deficit visivo, non hanno efficacia decisiva le critiche mosse dal ricorrente ai risultati attinenti alle prove acustiche o ai tempi di reazione svoltesi presso l'Ufficio medico delle Ferrovie e al numero del test (in ordine al quale valgono ancora le considerazioni attinenti alle particolari finalità dell'accertamento, diverse da quelle del rilascio di patente o di certificato di abilitazione professionale) e alle modalità secondo le quali tali prove si svolsero.

Si osserva, comunque, che il maggior affidamento attribuito dal Tribunale alle indagini svolte con apparati elettronici computerizzati, rispetto a quelle che si avvalgano (come per la USL) a tecniche che implicano un intervento valutativo soggettivo dell'operatore, si appalesa adeguatamente motivato non richiedendosi né da parte del giudice di merito né prima ancora da parte del consulente tecnico di ufficio un approfondimento (sostanzialmente non di natura medico-legale) circa il funzionamento fisico-elettronico degli apparecchi computerizzati automatici: non essendo sospettabile o sospettata in concreto una disfunzione degli apparecchi concretamente utilizzati dall'Ufficio medico delle Ferrovie, appare sufficiente la risposta del consulente tecnico di ufficio che tale tipo di apparecchiatura è più affidabile in quanto indipendente da apprezzamenti discrezionali dell'operatore.

Neppure si pone, nella presente controversia, un problema di disapplicazione dell'accertamento della Commissione della USL sia perché non si trattò di un atto amministrativo (lo sarebbe stato eventualmente il provvedimento che avesse revocato la patente di guida o il certificato di abilitazione professionale) ma di una attività meramente tecnica di certazione delle condizioni psico-fisiche del soggetto, sia perché, come si è dovuto ripetere a fronte del ripetersi nei vari motivi di annullamento

lamento di censura sostanzialmente analoga, il datore di lavoro ben poteva attenersi ai soli risultati (pur essi negativi) della visita cui il Presutti era stato sottoposto presso l' Ufficio medico delle Ferrovie.

Col settimo motivo di annullamento si deduce, infine, omesso esame di punto decisivo e omessa pronuncia. Violazione di legge in ordine alle prove e si lamenta, da parte del ricorrente che alcuna indagine, era stata compiuta dai giudici di merito in ordine alla esistenza di posti disponibili in azienda nei quali il Presutti avrebbe potuto essere adibito, né erano stati ammessi i mezzi di prova dedotti dal ricorrente (pur incombando l'onere relativo alla resistente).

Il motivo è fondato.

Il licenziamento per inabilità al servizio di cui all' art. 27 del regolamento all. A) al r.d. 8 gennaio 1931, n. 148 deve considerarsi ipotesi di licenziamento per giustificato motivo obiettivo; per il carattere inderogabile della disciplina di legge in tema di licenziamenti individuali (art.3 legge 15 luglio 1966, n.2881) - la quale, considerando giustificato il licenziamento solo se questo costituisca una extrema ratio, impone all'imprenditore l'obbligo primario di ricercare ogni possibilità di riutilizzazione dei dipendenti i cui posti di lavoro siano venuti meno - il datore di lavoro ha l'onere di dimostrare l' impossibilità di altra utilizzazione del lavoratore licenziato nella propria organizzazione (Cass. 10 marzo 1992, n.2881; 16 gennaio 1999, n.410), come del resto si desume per lo specifico rapporto di lavoro degli autoferrotranvieri dallo stesso art. 27 lett. b) ult. cit.

Il Tribunale, a tale proposito, ha omesso del tutto di motivare essendosi limitato ad evocare genericamente accertamenti che assume effettuati anche dal Pretore: sotto tale profilo le critiche del Presutti appaiono dunque fondate.

Conclusivamente, assorbito ogni altro profilo di censura, deve essere accolto solamente il settimo motivo di annullamento e debbono essere rigettati gli altri. La sentenza impugnata deve essere cassata in relazione al motivo accolto e la causa deve essere rinviata per nuovo esame ad altro giudice equidinato, indicato in dispositivo, al quale è opportuno rimettere altresì la statuizione sulle spese del giudizio di legittimità.

P.T.M

La Corte accoglie il settimo motivo del ricorso. Rigetta gli altri. Cassa e rinvia anche per le spese al Tribunale di Larino.

Così deciso in Roma, il 16 dicembre 1999.

ANNO/NUMERO: 2000/10339

SENT. 10339

DEL 05/08/2000

SEZIONE L

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

**LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO**

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. Massimo Genghini	Presidente
Dott. Natale Capitanio	Consigliere
Dott. Federico Roselli	Consigliere
Dott. Raffaele Foglia	Consigliere
Dott. Pasquale Picone	Relatore

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso proposto
da

TEDESCO Giuseppe, elettivamente domiciliato in Roma, viale delle Milizie, n. 1, presso l'avv. Edoardo Ghera, rappresentato e difeso dall'avv. Domenico Garofalo con procura speciale apposta in calce al ricorso;

ricorrente

contro

ALITALIA - Linee Aeree Italiane - SpA, in persona dei procuratori nominati dall'amministratore delegato, elettivamente domiciliata in Roma, Via Roccaporena, n. 34, presso gli avvocati Raffaele De Luca Tamajo e Carlo Boursier Niutta, che la rappresentano e difendono con procura speciale apposta a margine del controricorso;

controricorrente

per l'annullamento della sentenza del Tribunale di Bari n. 4356 in data 3 dicembre 1997 (R.G. 2514/96);

Udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 29.2.2000 dal Consigliere Dott. Pasquale Picone;

uditi gli avv. Garofalo e Boursier Niutta;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. Albergo Cinque che ha concluso per l'accoglimento del ricorso.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Il Tribunale di Bari ha giudicato infondato l'appello proposto da Giuseppe Tedesco contro la sentenza del pretore che aveva rigettato la domanda proposta nei confronti dell'A.T.I. - Aero Trasporti Italiani SpA, successivamente incorporata nell'Alitalia Linee Aeree SpA, per ottenere la reintegrazione nel posto di lavoro, le retribuzioni non percepite ed il risarcimento del danno subito per effetto del licenziamento intimatogli in data 22 maggio 1993.

Aveva dedotto il Tedesco che, a seguito degli accertamenti sanitari espletati presso l'Istituto di medicina del lavoro dell'Università di Bari, era stato giudicato inidoneo alle mansioni di operatore unico aeroportuale, ma tuttavia capace di svolgere compiti che non comportassero sforzi fisici eccessivi, ma ciò nonostante, e sebbene la società non avesse specificamente dedotto l'impossibilità di impiego in altre mansioni compatibili con il suo stato di salute, era stato licenziato a causa della sopravvenuta inidoneità fisica alle mansioni.

Il Tribunale, premesso che il giudizio medico legale aveva ritenuto idoneo l'appellante solo per attività lavorative che non comportassero sforzi fisici di particolare rilievo, ha rilevato, in primo luogo, che ciò comportava l'impossibilità di essere adibito alle mansioni di operatore unico aeroportuale, tra i cui compiti specifici rientrava quello, importante e determinante, del carico e scarico dei bagagli e della zavorra da eseguire in turni di 6-7 lavoratori, non essendo configurabile un profilo professionale di operatore unico tale da non comprendere le suddette attività, né erano prospettabili concrete soluzioni tecniche diverse ed idonee ad annullare o diminuire notevolmente gli sforzi fisici richiesti dall'esecuzione della prestazione lavorativa; ha inoltre osservato che, anche volendo accedere alla tesi secondo cui il datore di lavoro ha l'onere di dimostrare l'inesistenza di altri possibili posti di lavoro cui adibire il dipendente con mansioni almeno equivalenti, la società datrice di lavoro aveva affermato la mancanza di altre mansioni equivalenti a quelle di operatore, senza che il Tedesco opponesse allegazioni di circostanze atte a contestare tale affermazione. Ha, quindi, concluso per la sussistenza di un giustificato motivo di licenziamento ai sensi dell'art. 31. 604/1966, quale conseguenza della parziale impossibilità sopravvenuta della prestazione di cui all'art. 1464 c.c.

La cassazione della sentenza è domandata da Giuseppe Tedesco per due motivi. Al ricorso resiste l'Alitalia - Linee Aeree Italiane - SpA con controricorso. Entrambe le parti hanno depositato memoria ai sensi dell'art. 378 c.p.c.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo di ricorso - con il quale denuncia violazione e/o falsa applicazione degli art. 1375 e 1464 c.c., dell'art. 31. 604/1966, nonché omessa, insufficiente e/o contraddittoria motivazione su un punto decisivo della controversia - Giuseppe Tedesco assume che il Tribunale, in realtà, non si è uniformato alla regola di diritto, pur dichiarando di volerne comunque fare applicazione, secondo la quale, per ritenere legittimo un recesso per il giustificato motivo oggettivo costituito dall'inidoneità sopravvenuta del dipendente allo svolgimento delle mansioni, occorre che il datore di lavoro dia la prova dell'impossibilità di assegnare al lavoratore mansioni equivalenti che sia in grado di svolgere. Il Tribunale, in effetti, contentandosi della generica affermazione della società in quanto non specificamente contestata dall'interessato con l'indicazione di quali mansioni fossero in concreto disponibili in azienda, ha finito per invertire l'onere della prova, addossandolo al lavoratore.
2. Con il secondo motivo di ricorso - con il quale denuncia violazione e/o falsa applicazione degli art. 1175, 1375, 2087 e 1464 c.c., dell'art. 31. 604/1966, nonché omessa insufficiente e/o contraddittoria motivazione su un punto decisivo della controversia - il Tedesco deduce che, nell'ambito della gamma di operazioni affidate agli operatori unici - manutenzione e pulizia, guida di automezzi, assistenza a passeggeri infermi, trasmissione di documentazione,

ecc. - egli era stato giudicato inidoneo soltanto alle operazioni di carico e scarico dei bagagli e della zavorra in quanto fisicamente impegnative e svolte nelle più svariate condizioni climatiche; da tali mansioni usuranti, del resto, egli era già stato esentato per un lungo periodo antecedente al licenziamento; il Tribunale, quindi, non ha considerato la violazione degli obblighi di correttezza e buona fede in relazione alla collaborazione dovuta dall'imprenditore all'adempimento della prestazione del dipendente, nel rispetto della tutela fisica e morale di questi, violazione consistente nel rifiuto di adottare assetti organizzativi che consentissero l'agevole sostituzione con altri dipendenti nell'espletamento dei compiti più usuranti, non senza tralasciare che apoditticamente la sentenza impugnata aveva escluso la possibilità concreta di adottare misure tecniche diverse in relazione al carico dei bagagli e della zavorra, secondo il precetto di cui all'art. 48 d.lgs. 626/1994.

3. La Corte procede all'esame congiunto dei motivi di ricorso come sopra riportati in sintesi, a cagione dell'evidente legame di connessione.
4. Come ammette lo stesso ricorrente, in punto di diritto la sentenza impugnata, sia pure con una motivazione in certo senso subordinata rispetto all'ordine di concetti condiviso in via principale, ha deciso la controversia sulla base del principio secondo cui sussiste, in fattispecie di questo tipo, l'onere del datore di lavoro di *repechage* del dipendente inidoneo allo svolgimento delle mansioni alle quali è adibito.
Si tratta del principio di diritto che deve essere applicato nella decisione della controversia, in adesione all'indirizzo espresso nella sentenza delle sezioni unite 7 agosto 1998, n. 7755, pronunciata a composizione dei contrasti di giurisprudenza esistenti sulla questione e puntualmente richiamati dalla sentenza impugnata.
Secondo il citato *decisum*, alla cui motivazione si rinvia per l'esposizione più approfondita delle questioni coinvolte, la sopravvenuta infermità permanente e la conseguente impossibilità della prestazione lavorativa possono giustificare oggettivamente il recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro subordinato, ai sensi degli art. 1 e 3 l. 606/1966 - normativa specifica in relazione a quella generale dei contratti sinallagmatici di cui agli art. 1453, 1455, 1463 e 1464 - se risulta inattuabile non soltanto l'attività svolta in concreto dal prestatore, ma è esclusa anche la possibilità, alla stregua di un'interpretazione del contratto secondo buona fede, di svolgere altra attività riconducibile alle mansioni assegnate o ad altre equivalenti ai sensi dell'art. 2103 e, persino, in difetto di altre soluzioni, a mansioni inferiori, purché l'attività compatibile con l'idoneità del lavoratore sia utilizzabile nell'impresa senza mutamenti dell'assetto organizzativo insindacabilmente scelto dall'imprenditore.
5. Si deve subito chiarire che, nella specie, non viene in considerazione, il limite al potere di recesso rappresentato dalla possibilità di adibire il dipendente a mansioni inferiori, limite che presuppone necessariamente il consenso dell'interessato.
L'orientamento favorevole alla validità del cd. "patto di dequalificazione", autorevolmente avallato dalla menzionata decisione delle sezioni unite, quale unico mezzo per conservare il rapporto di lavoro, muove, infatti, dalla premessa che in realtà non si tratta di una deroga all'art. 2103 c.c., norma diretta alla regolamentazione dello *ius variandi* del datore di lavoro e, come tale, inderogabile secondo l'espresso disposto del secondo comma dell'articolo, ma di un adeguamento del contratto alla nuova situazione di fatto.
L'adeguamento deve essere, quindi, sorretto dal consenso, oltre che dall'interesse, dello stesso lavoratore, così come è richiesto l'accordo collettivo per assegnare mansioni diverse, anche in deroga all'art. 2103, ai lavoratori ritenuti eccedenti dalle imprese che avviano la procedura per la dichiarazione di mobilità (art. 4, comma 11, l. 223/1991).
Da tali considerazioni discende che il datore di lavoro è tenuto a giustificare oggettivamente il recesso anche con l'impossibilità di assegnare mansioni non equivalenti nel solo caso in cui il lavoratore abbia, sia pure senza forme rituali, manifestato la sua disponibilità ad accet-

- tarle. Ciò che deve escludersi nella fattispecie, alla stregua dei motivi del ricorso e del contenuto, nello stesso atto riportato, dell'atto introduttivo nel giudizio, da cui risulta che il lavoratore, riteneva il licenziamento illegittimo perché, quand' anche fosse stata provata la propria incapacità lavorativa parziale, sussisteva per l'azienda l'obbligo di adibirlo a mansioni equivalenti a quelle svolte nell'ultimo periodo di lavoro antecedente il licenziamento.
6. Fatta questa premessa, vanno prese in esame innanzi tutto le considerazioni svolte in particolare nel corpo del secondo motivo, con le quali la sentenza impugnata viene criticata, sotto il profilo dell'errore di diritto e del vizio della motivazione, per aver escluso la possibilità di conservare al Tedesco le attribuzioni proprie dell'operatore unico aeroportuale mediante le opportune scelte organizzative atte a rendere possibile la prestazione garantendo il suo diritto alla salute.
 7. Desunte dalle osservazioni che si ritrovano nella motivazione della più volte citata sentenza delle sezioni unite, vanno poste le seguenti premesse:
 - a) alla questione relativa al licenziamento motivato da inidoneità fisica sopravvenuta alle mansioni resta estraneo il contenuto precettivo dell'art. 2087 c.c., che impone all'imprenditore obblighi di tutela dell'integrità fisica e della personalità morale del lavoratore nel presupposto che a questi siano state assegnate determinate mansioni;
 - b) il nucleo essenziale della libertà di iniziativa economica dell'imprenditore, garantita dall'art. 41 Cost., sta nell'autodeterminazione circa il dimensionamento e la scelta del personale da impiegare nell'azienda ed il conseguente profilo dell'organizzazione interna della stessa (Corte cost., in particolare sentenze n. 78 del 1958 e n. 356 del 1993), soprattutto al fine di preservarne gli equilibri finanziari (Corte cost. n. 316 del 1990).
Ne discende che la tutela di singoli lavoratori, anche con riguardo ad interessi costituzionalmente rilevanti (diritto al lavoro, alla salute), non può spingersi fino a determinare scelte organizzative preordinate al perseguimento di finalità assistenziali, eventualmente incidenti sulla posizione di altri dipendenti ed imposte all'impresa senza il supporto di una disposizione di legge ai sensi dell'art. 23 Cost. (come avviene, invece, con la tutela apprestata dalla legge n. 482 del 1968).
 8. Se ne deve trarre una prima conclusione: quand'anche il ricorso ai mezzi offerti dalle avanzate tecnologie fosse stato in grado di eliminare gravosi sforzi fisici nell'esecuzione di determinati lavori, non è configurabile un obbligo dell'imprenditore di adottarli per porsi in condizione di cooperare all'accettazione della prestazione lavorativa di soggetti affetti da infermità, che vada oltre il dovere di garantire la sicurezza imposto dalla legge (d.lgs. 626/1994). Diverso, evidentemente sarebbe, il caso delle modalità di esecuzione rese possibili dai mezzi tecnici già in dotazione, ma su questo il Tribunale ha, con accertamento di fatto non sindacabile, escluso la possibilità concreta di munire gli operatori di presidi tecnici diversi, senza che il ricorrente deduca in alcuno modo quali, decisive sulla questione, risultanze di causa siano state non considerate o non sufficientemente considerate.
 9. In secondo luogo, anche qui con accertamento di fatto non suscettibile di essere riesaminato, il Tribunale ha accertato che il profilo professionale dell'operatore unico si caratterizzava soprattutto per le mansioni di carico e scarico dei bagagli e della zavorra.
La conclusione alla quale, sulla base di tale accertamento, è giunto il Tribunale, che, cioè, il Tedesco non poteva pretendere di permanere nelle stesse mansioni venendo esentato dal compito principale, è del tutto conforme alle premesse giuridiche precisate al n. 7.
L'accoglimento della tesi del ricorrente comporterebbe, nella situazione accertata dal giudice di merito, non un mero mutamento delle modalità esecutive, ma la creazione ex novo di un nuovo profilo professionale di operatore che non si occupa dello scarico dei bagagli e della zavorra, determinando altresì una modificazione della composizione dei turni di lavoro e riflessi diretti sul contenuto delle prestazioni degli altri operatori.

10. In ordine alla circostanza, soprattutto richiamata nella memoria e nella discussione orale del difensore del ricorrente, che la datrice di lavoro aveva, dopo un primo accertamento medico-legale, fatto svolgere al dipendente per un periodo di tempo apprezzabile mansioni di operatore "ridotte", correttamente il Tribunale non vi ha annesso importanza, considerato che, secondo le stesse deduzioni del ricorrente, non poteva che essere significativa di un atteggiamento di mera tolleranza in attesa degli accertamenti sanitari definitivi, ancorché questi ultimi non avessero aggiunto elementi di novità a quanto accertato in precedenza.

11. Sono, infine, da esaminare le censure mosse alla sentenza impugnata con il primo motivo, le quali, secondo quanto già riferito, concernono il mancato assolvimento, da parte della società datrice di lavoro, dell'onere di dimostrare l'impossibilità di adibire il dipendente a mansioni diverse ma equivalenti e compatibili con le sue condizioni fisiche.
In merito, non può concordarsi con l'assunto del ricorrente, secondo il quale il Tribunale gli avrebbe erroneamente addossato l'onere di provare l'impossibilità di essere utilizzato in altre mansioni.
In realtà, la sentenza impugnata risulta conforme agli orientamenti espressi dalla giurisprudenza della Corte in tema di onere della prova, ai sensi dell'art. 5 l. 604/1966, circa l'impossibilità di assegnare mansioni diverse al dipendente nei cui confronti il recesso ingiustifica oggettivamente, orientamenti intesi a limitarlo ragionevolmente in relazione ai concreti aspetti della vicenda e alle allegazioni del dipendente attore in giudizio (cfr. Cass. 9 luglio 1997, n. 6253; 21 maggio 1999, 4970). Il Tribunale, dunque, in assenza di precisazioni del lavoratore circa le sue attitudini professionali e le conseguente possibilità di trovare una diversa collocazione nell'azienda, ha ritenuto, anche in questo caso con giudizio di fatto che sfugge al sindacato della Corte, che l'azienda avesse assolto all'onere probatorio mediante la specifica allegazione che non esistevano nella concreta realtà produttiva mansioni equivalenti a quelle di operatore unico, in quanto tali affermazioni non erano state smentite precisando in positivo quali mansioni equivalenti siano presenti in azienda per le sue minorate capacità fisiche, non senza sottolineare altresì che in sostanza il Tedesco insisteva per l'assegnazione di compiti non gravosi, ma pur sempre inerenti alle mansioni di operatore.

12. Le considerazioni svolte conducono, pertanto, al rigetto del ricorso. La Corte ritiene che sussistano giusti motivi per compensare interamente fra le parti le spese del giudizio.

P. Q. M.

La Corte rigetta il ricorso; compensa interamente fra le parti le spese del giudizio di cassazione. Così deciso in Roma, il 29 febbraio 2000.

ANNO/NUMERO: 2000/11427

SENT. 11427

DEL 30/08/2000

SEZIONE L**Testo della Massima**

Il dovere del datore di lavoro - enucleabile dagli obblighi impostigli dall'art. 2087 cod. civ. riguardo alla tutela della salute del lavoratore e da un'interpretazione del contratto di lavoro alla luce del principio di correttezza e buona fede di cui all'art. 1375 cod. civ. - di adibire il lavoratore, affetto da infermità suscettibili di aggravamento a seguito dell'attività svolta, ad altre mansioni compatibili con la sua capacità lavorativa, non attribuisce al lavoratore il diritto ad essere assegnato a mansioni del tutto diverse da quelle per le quali è stato assunto, con la necessaria adozione da parte del datore di lavoro di modifiche dell'assetto organizzativo implicanti ampliamenti di organico o innovazioni strutturali. (Nella specie il ricorrente, assunto da una Provincia come cantoniere stradale, lamentava di non essere stato trasferito ad altre mansioni dopo i primi certificati medici evidenzianti l'operare di patologie correlate all'esposizione agli agenti atmosferici, e neanche dopo una sua esplicita richiesta in tal senso: peraltro la sua richiesta era stata accolta dopo qualche mese, una volta resosi vacante un posto di usciere; la S.C. ha confermato la sentenza di rigetto delle sue pretese risarcitorie).

TRIBUNALE DI CATANZARO, SENTENZA 9 NOVEMBRE 2000

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

**TRIBUNALE DI CATANZARO
SEZIONE LAVORO**

Il Giudice del Lavoro del Tribunale di Catanzaro, Dr. Mario Santoemma ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa di lavoro iscritta al n. 1844/00 R.G.A.C., tra ADP elettivamente domiciliato in Catanzaro, presso lo studio dell'Avv. DG che lo rappresenta e difende giusta procura a margine del ricorso introduttivo del giudizio. Ricorrente

e

le Poste Italiane SPA, in persona del legale rappresentante pro-tempore, elettivamente domiciliata in Catanzaro nello studio dell'Avv. FAV che la rappresenta e difende unitamente all'Avv. LF, giusta procura in calce alla copia notificata del ricorso introduttivo del giudizio. Resistente Avente ad oggetto: Impugnativa di licenziamento.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso dep. il 15/05/00, il ricorrente chiedeva accertarsi l'illegittimità del licenziamento irrogatogli dalle Poste SPA con condanna di quest'ultima alla reintegra nel posto di lavoro, al risarcimento dei danni in misura pari alle mensilità intercorrenti dalla data del licenziamento fino alla reintegrazione oltre accessori ed al pagamento delle spese del giudizio.

A sostegno di tale richiesta, deduceva che:

Prestava servizio alle dipendenze delle Poste Italiane Filiale di Catanzaro, inquadrato nell'area operativa, quale operatore di esercizio.

Poiché era stato colpito da infarto, veniva sottoposto a visita medico legale da parte della competente Commissione presso la A.S.L. n. 7, che lo dichiarava: "non idoneo alla propria area operativa, ma idoneo area di base con esclusione di movimentazione carichi".

In ragione di tale accertamento il Direttore di Filiale di Catanzaro delle Poste, con racc.ta del 17/02/00, gli comunicava che sussistevano i presupposti per procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 83 CCNL ma che "...Tuttavia questa Società, prima di procedere in tal senso, si dichiara disponibile, in via transattiva, a valutare preliminarmente una Sua eventuale richiesta di essere adibito alle mansioni residuali di cui all'area di base, compatibili con la residua capacità lavorativa, presso la Direzione regionale Lombardia.....".

Atteso il suo rifiuto di accettare la predetta proposta, anche perchè portatore di handicap (sordomuto), con nota del 28/02/00 si provvedeva al suo licenziamento.

Il predetto provvedimento risolutivo del rapporto era da considerarsi illegittimo per violazione della l. 604/66, 104/92, dell'art. 2119 c.c. e del CCNL di categoria, atteso che, la società le cui dimensioni sono note, avrebbe potuto ricollocarlo in mansioni compatibili anche in sedi diverse dalla prospettata Regione Lombardia.

Quale portatore di handicap avrebbe avuto inoltre il diritto a scegliere la sede disponibile in via prioritaria ed a non essere trasferito senza consenso.

Si costituivano le Poste Italiane SPA che chiedevano il rigetto del ricorso perché infondato, con vittoria di spese.

A sostegno deducevano che:

Il ricorrente era inquadrato dall'assunzione nell'area operativa 4^a livello.

L'accordo integrativo al CCNL stipulato con le O.O.S.S. in data 23/5/95 aveva previsto ai fini dell'inquadramento nell'area operativa dei dipendenti, l'idoneità degli stessi allo svolgimento di tutte le mansioni ascritte nell'area medesima, mentre il CCNL all'art. 9 punto F. prevedeva la rotazione obbligatoria tra i vari turni per tutto il personale.

Tale obbligo era stato reso ancora più puntuale dal predetto accordo integrativo nel quale vi è precisato: "non sono più consentiti esoneri dalle turnazioni al di fuori dei casi richiamati, l'inidoneità fisica alla effettuazione delle stesse costituisce, quindi, obiettivo impedimento all'inquadramento nell'Area Operativa".

Pertanto legittimamente, attesa la mancata spontanea adesione del dipendente al suo trasferimento per l'espletamento di mansioni compatibili presso la Direzione Regionale Lombardia, si era proceduto al suo licenziamento, anche in applicazione dell'art. 3 l. 604/66 e dell'art. 83 CCNL: "il dipendente divenuto inidoneo a qualsiasi mansione della propria qualifica può essere licenziato con preavviso...".

Nel caso di specie la inidoneità era stata accertata dalla competente Commissione e l'accertamento del venir meno della capacità del lavoratore di svolgere la prestazione "giustifica il recesso del datore di lavoro ai sensi dell'art. 3 l. 604/66", per come interpretato anche dalla giurisprudenza allegata. All'udienza fissata, venivano liberamente interrogate le parti, i cui procuratori insistevano nelle rispettive richieste.

Il giudicante ritenuta negli atti l'emergenza di fattispecie penalmente rilevanti ne disponeva la trasmissione alla Procura della Repubblica presso il Tribunale in sede, e la causa veniva decisa come da dispositivo in atti.

MOTIVI DELLA DECISIONE

La domanda è fondata e merita accoglimento.

Preliminarmente, al fine di ricondurre la presente vicenda processuale nell'alveo dei limiti posti dal "petitum" e dalla "causa petendi", occorre precisare che oggetto del giudizio è la valutazione di legittimità, del provvedimento di licenziamento irrogato al ricorrente, rimanendo esclusa, se non per i già illustrati profili di responsabilità penale, da ogni valutazione, la proposta di trasferimento formulata al ricorrente presso la Direzione Regionale Lombardia.

In proposito ritiene il giudicante che il dedotto rapporto tra la predetta proposta ed il provvedimento risolutorio sia incongruo e comunque inidoneo a connotare di legittimità quest'ultimo.

Ed infatti nel caso di specie il ricorrente non ha opposto alcun rifiuto a provvedimenti, inerenti la sede e le mansioni provenienti dal datore di lavoro, atteso che tali provvedimenti non sono mai stati emanati.

La mancata accettazione di una proposta transattiva non costituisce certo condotta negligente da parte del lavoratore, per cui del tutto inconferente si appalesa il richiamo della parte resistente alla legittimità di un licenziamento disciplinare, peraltro anch'esso mai irrogato.

Occorre ribadire che la materia dei trasferimenti d'ufficio è disciplinata per il ricorrente nell'art. 28 CCNL: " Il trasferimento del dipendente può essere disposto per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, oppure a domanda dell'interessato compatibilmente con le esigenze di servizio", che pone condizioni del tutto estranee rispetto a quelle che giustificano nello stesso contratto la risoluzione del rapporto.

Se la parte datoriale avesse ritenuto che la sopravvenuta inidoneità fisica del ricorrente ne avesse consentito il suo impiego solo presso sedi aziendali da individuarsi ben avrebbe potuto (compatibilmente con il suo stato di portatore di handicap, in relazione alle garanzie ex art. 22 CCNL e art. 21 l. 104/92), trasferirlo d'ufficio previa sussistenza delle "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive...", ma ciò non è avvenuto e la circostanza che il ricorrente non abbia formulato domanda di trasferimento non può certo ripercuotersi a suo danno nella valutazione del provvedimento di licenziamento.

Passando allora alla valutazione di tale provvedimento, occorre in primo luogo evidenziare come la giurisprudenza richiamata dalla parte resistente relativa all'interpretazione dell'art. 3 l. 604/66 sia stata superata dal recente intervento delle Sezioni Unite della Cassazione che ha risolto il conflitto giurisprudenziale inerente l'interpretazione degli artt. 1 e 3 l. n. 604/66 e 1463 e 1464 c.c. in materia di impossibilità della prestazione lavorativa quale giustificato motivo di recesso del datore di lavoro dal contratto ed ha fissato il principio:

"In caso di sopravvenuta infermità permanente del lavoratore, l'impossibilità della prestazione lavorativa quale giustificato motivo di recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro subordinato non è ravvisabile per effetto della sola ineseguitabilità dell'attività attualmente svolta dal prestatore di lavoro, perché può essere esclusa dalla possibilità di adibire il lavoratore ad una diversa attività, che sia riconducibile - alla stregua di un'interpretazione del contratto secondo buona fede - alle mansioni attualmente assegnate o a quelle equivalenti o, se ciò è impossibile, a mansioni inferiori, purché tale diversa attività sia utilizzabile nell'impresa, secondo l'assetto organizzativo insindacabilmente stabilito dall'imprenditore" (Cass. sez. un., 7/08/98, n. 7755).

La Suprema Corte ha pertanto posto il principio secondo il quale il provvedimento risolutivo del rapporto di lavoro, va adottato dalla parte datoriale quale "estrema ratio", solo allorché rimanga esclusa ogni possibilità di reimpiego del lavoratore in mansioni anche inferiori.

Tale principio ha già trovato applicazione presso la giurisprudenza di merito proprio nei confronti delle Poste Italiane SPA presso il Tribunale di Milano, Est. Frattin, sentenza 11/01/2000: "Il rispetto del principio di buona fede nella gestione del contratto esige che, nel caso di sopravvenuta inidoneità del lavoratore allo svolgimento delle mansioni di assunzione, il datore di lavoro, prima di licenziarlo, non soltanto gli proponga, ma gli assegni formalmente mansioni diverse, anche inferiori (con correlativa diminuzione della retribuzione).

Solo in caso di rifiuto del dipendente di svolgere anche le diverse mansioni assegnate, viene meno il suo diritto alla conservazione del posto".

Ritiene però questo giudicante, che alla stregua del predetto principio, non ci si debba limitare alla interpretazione secondo buona fede delle norme contrattuali ma debba essere dichiarata l'illegittimità e la nullità degli artt. 79, 83 CCNL e del richiamato accordo integrativo invocati dalla parte resistente a titolo del recesso, poiché tutti pongono una disciplina in contrasto insanabile con le richiamate norme imperative di legge (art. 1 e 3 l. n. 604/66).

Tale conclusione trova il conforto, proprio in relazione al contratto de quo, della Suprema Corte: "Nella nuova regolamentazione legislativa del rapporto di diritto privato dei dipendenti dell'Ente Poste Italiane, il contratto collettivo per tale categoria di personale - che non è autorizzato a derogare alla legge non essendo identificabile alcuna cosiddetta delegificazione della materia, ma solo privatizzazione del rapporto - non può innovare o derogare rispetto alle norme di legge imperative, è quindi nulla (ex art. 1418 c.c.) la previsione contrattuale..." (Cass. civ. sez. lav., 2/3/99, n. 1758).

Posti tali principi generali, la loro applicazione al caso in esame fa derivare la illegittimità dell'impugnato licenziamento.

Ed infatti, accertata la inidoneità fisica del ricorrente allo svolgimento delle mansioni della proprie della qualifica, e la sua idoneità all'espletamento di mansioni compatibili, il datore di lavoro avrebbe avuto l'onere del reimpiego dello stesso in tali mansioni.

Né d'altra parte pare sostenibile che una società a capitale pubblico ed a vastissima diffusione territoriale come le Poste, non abbia secondo il proprio insindacabile assetto, possibilità di ricollocare utilmente una unità di personale.

In ogni caso, ex art. 5 l. 604/66, sul datore di lavoro grava l'onere della prova dell'impossibilità di impiego nell'ambito dell'organizzazione aziendale, anche in mansioni inferiori, del dipendente licenziato.

Onere che, nella fattispecie, non solo pare del tutto disatteso, quanto palesemente contraddetto dal rinvenimento di documenti provenienti da parte datoriale e di contenuto incompatibile: proposta formulata al lavoratore a svolgere mansioni compatibili con il suo stato di salute, sia pure presso la Direzione Regionale Lombardia.

Ulteriori profili di illegittimità dell'irrogato licenziamento devono derivarsi dalla circostanza, documentalmente provata, che il ricorrente risulta essere portatore di handicap e pertanto destinatario delle garanzie e della tutela di cui alla 104/92.

Ne consegue che occorre ravvisare ulteriori profili di illegittimità e conseguente nullità nelle norme del CCNL e dell'accordo integrativo sopra richiamati, nella parte in cui non apprestano adeguata tutela per i lavoratori portatori di handicap, ed anzi pongono la malattia, che sta a base dell'handicap, come fondamento per un provvedimento risolutorio del rapporto di lavoro, per contrasto con gli artt. 1 e 8 della citata legge che garantiscono la tutela della persona handicappata nel lavoro con espressa tutela del posto di lavoro: Art. 1) La Repubblica: garantisce il pieno rispetto della dignità umana e di diritti di libertà e di autonomia della persona handicappata e ne promuove la piena integrazione nella famiglia, nella scuola, nel lavoro e nella società; Art. 8) L'inserimento e l'integrazione sociale della persona handicappata si realizzano mediante: (...) f) misure atte a favorire la piena integrazione nel mondo del lavoro, in forma individuale o associata, e la tutela del posto di lavoro anche attraverso incentivi diversificati....

Tale declaratoria nullità trova peraltro conforto nella giurisprudenza amministrativa, che ebbe a ritenere affetto di nullità l'art. 11 del CCNL del personale docente direttivo per la violazione dell'art. 21 l. 104/92 (Tar. Lazio, 11/11/97 n. 1032).

Da ciò trova ulteriore conferma la illegittimità dell'irrogato licenziamento.

In applicazione dell'art. 18 l. n. 300/1970, il ricorrente va reintegrato nel posto di lavoro in mansioni compatibili con il suo stato di salute, se necessario, in relazione all'assetto aziendale del datore di lavoro, anche inferiori rispetto a quelle della propria qualifica, con condanna delle Poste Spa, in suo favore, al risarcimento dei danni in misura pari alla retribuzione globale di fatto dovuta dal giorno del licenziamento fino a quello della reintegrazione nel posto di lavoro, oltre interessi legali da ciascuna scadenza fino al soddisfo ed al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per il medesimo periodo.

Le spese di giudizio, liquidate in complessive £. 2.100.000 di cui £. 800.000 per diritti di procuratore e £. 1.300.000, per onorario di avvocato oltre iva e cap come per legge, seguono la soccombenza, pur ritenendosi equa la compensazione di un terzo delle stesse tra le parti in ragione del prevalente rilievo officioso delle motivazioni poste a base della declaratoria di illegittimità del licenziamento.

P.Q.M.

Il Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando; nel contraddittorio delle parti; ogni contraria istanza, eccezione e deduzione disattesa;

- Accoglie la domanda proposta dal ricorrente e per l'effetto dichiara l'illegittimità ed annulla il licenziamento irrogatogli dalle Poste Italiane S.P.A. in data 28/02/00;
- Ordina alle Poste Italiane S.P.A. di reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro, in mansioni compatibili con il suo stato di salute eventualmente anche inferiori rispetto a quelle della propria qualifica;
- Condanna le Poste S.P.A. al risarcimento dei danni in favore del ricorrente, pari alla retribuzione globale di fatto dovuta dal giorno del licenziamento fino al momento della reintegrazione nel posto di lavoro, oltre interessi legali dalle singole scadenze fino al soddisfo;

- Condanna le Poste S.P.A. al versamento, in favore del ricorrente, dei contributi previdenziali ed assistenziali dal momento del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione;
- Condanna la resistente società, al pagamento, in favore del ricorrente, di due terzi delle spese di giudizio, liquidate in complessive £. 2.100.000, oltre iva a cap come per legge, compensando tra le parti il rimanente terzo.

Catanzaro li 9/11/00
Il Giudice del Lavoro
Dr. Mario Santoemma

ANNO/NUMERO: 2000/15688

SENT. 15688

DEL 13/12/2000

SEZIONE L

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

**LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO**

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. Giuseppe IANNIRUBERTO	Presidente
Dott. Giovanni MAZZARELLA	Rel. Consigliere
Dott. Francesco Ant. MAIORANO	Consigliere
Dott. Guido VIDIRI	Consigliere
Dott. Antonio LAMORGESE	Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso proposto
da

SPINA ENZO rapp.to e difeso dagli avv.ti Pierluigi Boiocchi, del Foro di Bergamo, e prof. Arturo Maresca, presso il quale ultimo elett.te domicilia in Roma, via Lungo Tevere Michelangelo, n. 09, giusta procura speciale a margine del ricorso,

ricorrente

contro

FIDELITAS S.p.A. Fiduciaria di Sicurezza, in persona del suo Presidente e legale rapp.te p.t. dott. Claudio Ferrara, rapp.to e difeso dagli avv.ti Antonio Granelli, del Foro di Bergamo, e Sebastiano Ribaldo, presso il quale elett.te domicilia in Roma, piazzale Clodio, n. 01, giusta procura speciale a margine (seconda pagina) del controricorso,

controricorrente

avverso la sentenza del Tribunale di Bergamo n. 00912/98 del 16.07/02.09.1998, R.G. n. 01981/97, notificata il 18 settembre 1998.

Udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 17 ottobre 2000 dal Relatore Cons. dott. Giovanni Mazzarella;

Uditi gli avv.ti Rittiga Zandri Patrizia, in virtù di delega del prof. avv. Arturo Maresca, per Spina Enzo;

Udito il P.M., in persona del Procuratore Generale Dott. Marcello Matera, che ha concluso per il rigetto del ricorso.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con sentenza n. 00457/96 resa il 07 giugno 1996 il Pretore di Bergamo, in accoglimento della domanda proposta da Enzo Spina contro la Fidelitas s.p.a., di cui era dipendente in qualità di autista ovvero di secondo uomo secondo un turno 5+2 per trasporto valori a bordo di automezzi, riconosceva il diritto dello Spina al risarcimento del danno biologico e morale per aggravamento delle condizioni di salute del dipendente, già affetto da spondilopatia lombosacrale, scoliosi, iperlordosi e spondilolipesi, cervico artrosi con discopatia, che liquidava in lire 36.000.000, tenuto conto del concorso di colpa di esso dipendente.

Il Tribunale di Bergamo, rigettava l'appello proposto dallo Spina in punto riconoscimento del concorso di colpa, e, in accoglimento dell'appello incidentale proposto dalla Fidelitas s.p.a., rigettava la domanda di risarcimento del danno proposta dallo Spina; spese del doppio grado a carico dello Spina stesso.

Osservava il Tribunale in sintesi che: un precedente giudizio promosso dello Spina per il mutamento di mansioni (da autista a mansioni di piantonamento) si era concluso con sentenza di cessazione della materia del contendere, essendosi dato atto tra le parti che l'intervenuta modifica del posto di guida dell'automezzo condotto dallo Spina (dotazione di un sedile ortopedico) aveva interrotto dal maggio 1992 l'aggravamento delle condizioni di salute del dipendente;

pertanto lo Spina non aveva diritto ad ottenere il ristoro per un danno che non si era verificato; quanto al denunciato peggioramento delle condizioni di salute per il periodo pregresso, andava premesso che lo Spina aveva rappresentato alla società le proprie difficoltà solo nel 1988, richiedendo nel successivo marzo 1989 di essere adibito a mansioni meno usuranti; che il servizio di medicina del lavoro degli OO.RR. di Bergamo aveva comunicato nel giugno 1989 al medico curante del dipendente l'opportunità di mansioni che evitassero protratti stazionamenti in posture statiche o lunghe permanenze in automezzi; che nell'ottobre 1990 lo stesso servizio aveva consigliato per lo Spina mansioni comportanti alternanze di posture e di evitare permanenza dello stesso su automezzi; che una relazione sempre di quel servizio del luglio 1991 aveva attestato la idoneità del lavoratore all'attività di autista, pur rappresentando che il sovrappeso corporeo e posture incongrue costituivano fattori aggravanti dello stato di salute; che nell'ottobre 1991 la Commissione Sanitaria della Regione aveva riconosciuto allo Spina una invalidità del 50% elevata al 60% per le patologie riscontrate; che nel dicembre 1991 la società aveva comunicato l'adibizione dello Spina a trasporto documenti con autovettura descrivendo nello specifico la mansione; che la società aveva offerto allo Spina il servizio di piantonamento fisso, accettato nel corso del 1991 dallo Spina tramite il legale, ma in concreto mai adottato; che, infine, nel giudizio definito con sentenza di cessazione della materia del contendere era stato adottato, in accordo fra le parti, la predisposizione del sedile ortopedico; in sostanza, il mutamento di mansioni non era stato effettuato prima solo per la opposizione dello Spina al mutamento del turno (6+2, in luogo di quello 5+2), perché a soggetto con dette patologie era sconsigliato il turno di lavoro in postura prolungata eretta e con giubbotto antiproiettile, così come era sconsigliato il turno di piantonamento in guardiola di prolungata posizione a sedere; da tali circostanze non era emerso alcun inadempimento della società né prima né dopo il 1992 neppure sotto il profilo della predisposizione delle cautele necessarie e opportune ai sensi dell'invocato art. 2087 c.c.

Ricorre per cassazione Spina Enzo affidando ad unico motivo di censura il richiesto annullamento della sentenza.

La Fidelitas s.p.a. si è costituita con controricorso.

Spina Enzo ha depositato memoria illustrativa.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con l'unico motivo di ricorso Spina Enzo denuncia violazione dell'art. 2087 e contraddittoria e omessa motivazione su un punto decisivo della controversia: pacifici i dati di fatti come accertati

dal giudice di appello, ne erano errate tuttavia conclusioni e lettura; la tesi del Tribunale secondo la quale il datore di lavoro poteva adibire il lavoratore, con suo danno e aggravamento fisico, a mansioni per le quali fosse divenuto fisicamente incompatibile, travolgeva letteralmente il contenuto e - la portata dell'art. 2087 c.c.; in realtà, in tale ipotesi il datore di lavoro era legittimato al licenziamento proprio perché non poteva continuare ad arrecare danno al lavoratore in violazione dell'art. 2087 c.c.; contraddittoria con la tesi sopra indicata era poi l'affermazione secondo cui la società andava esente da colpa, avendo usato la diligenza e gli accorgimenti necessari per evitare il danno; sta di fatto che la società poteva ritenersi esente da colpa solo se fosse stato inconsapevole delle precarie condizioni fisiche del dipendente, non potendosi sostenere che il datore di lavoro aveva fatto il possibile per evitare il danno e contemporaneamente permettere il perpetrarsi della conosciuta situazione dannosa per il lavoratore; peraltro, la società ben avrebbe potuto, esercitando correttamente il diritto di cui all'art. 2103 c.c., modificare le mansioni dello Spina senza il preventivo accordo del lavoratore; conclusivamente, era in contrasto con l'art. 2087 c.c., e non esonerativo della relativa responsabilità, continuare a mantenere il dipendente nella medesima conosciuta situazione lesiva.

Il ricorso è infondato.

Una corretta lettura dell'art. 2087 c.c. ("L'Imprenditore è tenuto ad, adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro"), con una precisa individuazione dei limiti interni della responsabilità, certamente non di natura oggettiva, facente capo all'imprenditore, esclude, nell'applicazione della norma al caso in esame, che possa condividersi la tesi sostenuta dall'odierno ricorrente. Secondo quest'ultima sussisterebbe l'obbligo di licenziamento, per effetto della comunicazione circa la precarietà delle condizioni di salute del dipendente ogniqualvolta, in concreto, non sia possibile definirsi nell'ambito aziendale uno spazio lavorativo di sicura ininfluenza sulla malattia (nella ipotesi, spondilopatia lumbosacrale, scoliosi, iperlordosi e spondilolipesi, cervico artrosi con discopatia).

Il Tribunale è pervenuto al rigetto della domanda di risarcimento danni morali, biologici e patrimoniali anche per il periodo anteriore al 1992 - per il periodo successivo, intervenuta l'adozione di un sedile ortopedico, per ammissione dello stesso Spina non si sarebbero avuti aggravamenti di sorta - accertando, in sintesi, che la Fidelitas aveva avuto un comportamento coerente con il disposto dell'art. 2087 c.c.: la società, avuto conoscenza della condizioni fisiche del dipendente, ed acquisite dalle strutture sanitarie le possibili incidenze dell'attività lavorativa, cui esso era adibito, sull'evoluzione della malattia, si era preoccupata, pur non avendo nella propria disponibilità mansioni comunque in qualche modo non influenti su di essa, di adibire lo Spina ad attività meno usurante (trasporto di documenti a bordo di autovetture in luogo di trasporto valori), ovvero di offrirgli mansioni di piantonamento - queste ultime comunque anch'esse sconsigliate dalle strutture sanitarie e, peraltro, rifiutate dal lavoratore per ragioni economiche e di comodità - ovvero, infine, di concordare con il dipendente l'adozione di un sedile ortopedico, risultato, poi, risolutivo del problema.

A tale accertamento, pacificamente in fatto, e come tale insindacabile e, in concreto, neanche sindacato, in questa sede (nello specifico non risulta censurato l'accertamento del rifiuto del dipendente alle offerte di mansioni di piantonamento), lo Spina contrappone, come si è detto, un vero e proprio obbligo della società di provvedere al licenziamento del dipendente. Tale obbligo, quale estrema ratio per la tutela dell'integrità fisica e della personalità morale del prestatore di lavoro di cui alla norma codicistica, deriverebbe dalle concorrenti argomentazioni della pacifica sussistenza dell'aggravamento riconosciuto allo Spina (invalidità dal 50 al 60%) nel periodo dal 1988 (data di comunicazione della proprie condizioni di salute) al 1992 (data dell'adozione del sedile ortopedico), e della verificata insussistenza di una ricollocazione del dipendente nell'ambito aziendale su posizioni lavorative di sicura ininfluenza sulla malattia.

Dette argomentazioni non appaiono concludenti.

Quanto alla prima, e premesso che "il carattere contrattuale dell'illecito e l'operatività della presunzione di colpa stabilita dall'art. 1218 cod. civ. non escludono che la responsabilità ai sensi dell'art. 2087 cod. civ. (che non configura un caso di responsabilità oggettiva) in tanto possa essere

affermata in quanto sussista una lesione del bene tutelato che deriva causalmente dalla violazione di determinati obblighi di comportamento, imposti dalla legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali tecniche”, sicché “la verifica del sinistro non è di per sé sola sufficiente per far scattare a carico dell’imprenditore l’onere probatorio di aver adottato ogni sorta di misura idonea ad evitare l’evento, la prova liberatoria dell’imprenditore presupponendo la dimostrazione, da parte del lavoratore, sia del danno subito che del rapporto di causalità fra la mancata adozione di determinate misure di sicurezza (specifiche o generiche) e il danno predetto “(fra le tante, Cass. 07/08/1998, n. 07792), nel caso di specie il rapporto di causalità risulta solo presupposto, apoditticamente dedotto e ipotizzato nelle argomentazioni sviluppate in ricorso, e tuttavia mai, neanche in minima parte, provato o comunque fondato su circostanze concordanti e inequivoche; e ciò tanto più in quanto la sentenza impugnata, nell’accertare la assenza di un qualsiasi inadempimento ascrivibile alla società “neppure sotto il profilo della predisposizione di tutte le cautele necessarie ed opportune ai sensi dell’art. 2087 c.c.” esclude, implicitamente, ma essenzialmente, proprio la riconducibilità dell’aggravamento della malattia alla nocività delle modalità di espletamento della prestazione, come predisposte e richieste dalla società nella gestione e organizzazione aziendale, considerata anche la preesistenza, non certo irrilevante, della medesima patologia alla stessa assunzione al lavoro dello Spina.

Il ricorso in questa sede, cioè, avrebbe dovuto coinvolgere preliminarmente la statuizione sulla insussistenza del nesso di causalità fra aggravamento della malattia e prestazione lavorativa nei termini richiesti dalla società perché potesse poi essere censurata la medesima decisione sulla esclusione della responsabilità per colpa della società ai sensi dell’art. 2087 c.c. Quanto al secondo profilo di censura, non v’è dubbio che esso, così come riportato, è certamente insufficiente.

È facile rilevare, infatti, che una tesi così radicale ed estrema porterebbe il datore di lavoro alla, per molti versi ineluttabile, responsabilità per danni tra illegittimità del licenziamento (insussistenza del giustificato motivo) o aggravamento delle condizioni di salute del dipendente. Ogni ipotesi di malattia, anche la più banale, portata a conoscenza del datore di lavoro, porrebbe il dilemma di cui sopra, quasi un imperativo, quanto meno, di sospensione della prestazione lavorativa in attesa della evoluzione della malattia o degli accertamenti (liberatori) da parte delle strutture sanitarie all’uopo previste; e tanto non è nella ratio e nello spirito dell’art. 2087 c.c.

Questa Corte ha già avuto modo più volte di osservare che l’art. 2087 c.c. è norma di specifica regolamentazione del rapporto di lavoro nelle sue espressioni più diverse, che vanno dalle reciproche obbligazioni legali e contrattuali, assunte dalle parti, a quelle, a queste ultime, derivanti per effetto dalla tutela di rango costituzionale dei vari interessi individuali e collettivi, quali quelli della solidarietà economica e sociale (art. 2), del lavoro, e della promozione di quanto necessario a tutelarne l’effettivo diritto (art.4), della salute del lavoratore non soltanto come singolo cittadino ma anche come componente di una collettività organizzata ad essa conseguentemente interessata (art. 32), della esistenza libera e dignitosa del lavoratore e della sua famiglia (art. 36), della libera iniziativa economica, purché nei limiti dell’utilità sociale e nel rispetto della sicurezza, della libertà e della dignità umana (art. 41).

Dunque la interpretazione della citata disposizione codicistica non può prescindere dal necessario contemperamento dei singoli interessi sopra indicati, sicché ogni lettura, che si ponga in un’unica ed esclusiva direzione, finisce col costituire una inaccettabile strumento di indirizzo parziale, e quindi di iniquità e di ingiustizia.

Ed è qui che la tesi del ricorrente, nell’applicazione al caso concreto, trova il suo punto di maggiore debolezza, allorché pretende, in via di principio inderogabile ed esclusivo, che il diritto alla salute del lavoratore debba essere selezionato nell’indifferenza generale di ogni altro interesse pur di rango e livello costituzionali.

Ed allora, non v’è dubbio che, a fronte di una malattia - peraltro, nel caso di specie, di sicura e irreversibile ingravescenza - non debba potersi valutare, ai fini dell’adozione di un provvedimento quanto mai pregiudizievole, come quello del licenziamento - e fra gli altri - ad esempio, l’interesse del lavoratore al mantenimento del posto di lavoro nella sua variegata incidenza sui diritti alla esistenza libera e dignitosa di sé stesso e della sua famiglia, alla propria dignità morale, a propor-

si quale momento attivo della convivenza sociale. In tal senso va integrato il principio di questa Corte (Cass. 20 marzo 1992, n. 03517), che, per quanto compatibile in relazione alle diverse ipotesi esaminate, trova decisa conferma nelle osservazioni di cui sopra, circa la responsabilità risarcitoria del datore di lavoro che omette il licenziamento del dipendente divenuto inidoneo alle mansioni di assegnazione prima del superamento del periodo di comporto per assenze determinate dall'aggravamento dello stato di salute a causa della continuazione dell'attività lavorativa. La scelta datoriale di esercitare legittimamente il potere di licenziamento ai sensi dell'art. 1464 c.c. è pur sempre limitata al rispetto dei principi di cui agli artt. 1 e 3 della legge n. 604 del 1966, sicché (in tal senso, la dottrina) il ricorso ad ipotesi di estinzione del rapporto di lavoro al di là dei limiti generali previsti dal sistema vincolistico svuoterebbe il sistema stesso del principio informatore di esso. In conclusione, ai fini della responsabilità ex art. 2087 c.c., il datore di lavoro, che ha acquisito conoscenza di malattia del lavoratore alle proprie dipendenze, suscettibile, con valutazione prognostica, di possibile o anche probabile aggravamento oltre i limiti della naturale evoluzione negativa di essa, e, per ciò, tendente alla inidoneità (cd. *in pectore*) alle mansioni affidategli, per effetto delle modalità di espletamento della propria attività è legittimato al licenziamento solo previo accertamento di fatto, insindacabile in questa sede ove congruamente e logicamente motivato, della sopraggiunta incompatibilità dell'esigenza del dipendente al mantenimento del posto di lavoro in relazione al pregiudizio, da valutarsi quest'ultimo in termini di certezza o anche di rilevante probabilità di aggravamento delle sue condizioni di salute per effetto dell'attività lavorativa in concreto svolta.

Il ricorso, pertanto, va rigettato; sussistono i giusti motivi per dichiarare interamente compensate tra le parti le spese del giudizio di cassazione.

P.Q.M.

la Corte rigetta il ricorso; dichiara interamente compensate tra le parti le spese del giudizio di cassazione.

Così deciso in Roma, il 17 ottobre 2000.

ANNO/NUMERO: 2001/08410

SENT. 08410

DEL 20/06/2001

SEZIONE L**Testo della Massima**

Non è sufficiente ad integrare gli estremi del giustificato motivo oggettivo la sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore alle mansioni svolte essendo anche necessaria la dimostrazione della inutilizzabilità del lavoratore ad altre posizioni lavorative, anche inferiori a quelle in precedenza espletate dovendosi il licenziamento considerare una extrema ratio; questo principio, stabilito dalla giurisprudenza è ora recepito dal legislatore, che ammette il licenziamento per inidoneità sopravvenuta solo se sia impossibile una utilizzazione del lavoratore in mansioni equivalenti o inferiori, e che prevede, in ipotesi di assegnazione a mansioni inferiori, anche il diritto alla conservazione del trattamento della precedente qualifica (art. 4, legge n. 68 del 1999).

ANNO/NUMERO: 2001/10574

SENT. 10574

DEL 02/08/2001

SEZIONE L

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

**LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO**

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. ANTONIO SAGGIO	Presidente
Dott. DONATO FIGURELLI	Consigliere
Dott. PAOLO STILE	Consigliere
Dott. GIUSEPPE CELLERINO	Rel. Consigliere
Dott. ALDO DE MATTEIS	Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso proposto da:

TELECOM ITALIA SPA, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliato in ROMA VIA PO 25/B, presso lo studio dell'avvocato ROBERTO PESSI, che lo rappresenta e difende, giusta delega in atti;

ricorrente

contro

ALBINI MICHELINO, elettivamente domiciliato in ROMA V.LE B BUOZZI 59, presso lo studio dell'avvocato STEFANO GIORGIO, che lo rappresenta e difende, giusta delega in atti;

controricorrente

avverso la sentenza n. 254/99 del Tribunale di BENEVENTO, depositata il 30/03/99 R.G.N. 222/97;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 20/06/01 dal Consigliere Dott. Giuseppe CELLERINO;

udito l'Avvocato LI MARZI per delega PESSI; udito l'Avvocato GIORGIO STEFANO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. Pietro ABBRITTI che ha concluso per il rigetto del ricorso.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Rigettata dal Pretore - giudice del lavoro di Benevento la domanda di Michelino Albin diretta ad ottenere dalla spa Telecom Italia, per ragioni di salute, il mutamento di mansioni nell'ambito del

livello d'inquadramento, il Tribunale ha accolto la domanda dichiarando il suo diritto ad essere adibito ad attività equivalenti, compatibili con il suo stato fisico.

Il Giudice d'appello ha ritenuto che dalle prove raccolte e dalle conclusioni della relazione medico legale, fondata sulla documentazione medica esibita, fosse emersa la prova dell'esistenza di un sovraccarico funzionale del rachide lombo-sacrale che aveva provocato una lombosciatalgia cronica dx ed ernia discale L4 e L5 s1, determinata dall'attività svolta per circa 20 anni, durante i quali, l'Albini, avvalendosi di ramponi, si era arrampicato tre o quattro volte al giorno su pali telefonici, per operarvi per qualche tempo (da mezzora a tre ore).

Contro questa sentenza propone ricorso per cassazione, fondato su un unico motivo, la soc. Telecom.

Resiste con controricorso l'Albini.

MOTIVI DELLA DECISIONE

La Telecom Italia spa denuncia violazione e falsa applicazione dell'art. 2103, cod.civ., anche in relazione agli art. 1256 e ss., cod.civ. ed omessa e contraddittoria motivazione (art. 360, nn. 3 e 5, cod.proc.civ.), contestando il principio affermato dalla sentenza, secondo cui "ove sia provata la dipendenza tra la patologia lamentata e la prestazione svolta, il lavoratore ha diritto al mutamento di mansioni".

In particolare, argomenta che non sono emerse "conclusioni univoche sul nesso causale tra patologia e prestazioni lavorative", avendo il CTU espresso piuttosto giudizi ipotetici, senza alcun dato di certezza anche in relazione agli stessi presupposti dell'infermità, collegandola a dati temporali, emersi in sede testimoniale, di per sé incerti e non univoci circa gli interventi, tre o quattro volte al giorno con durata variabile da mezzora a tre ore, su pali, oltretutto avendo il Tribunale ommesso di considerare che il lavoratore si avvaleva dell'aiuto di colleghi, e, per contro, valorizzato il sollevamento di pesi da parte sua, peraltro trascurato dalla ctu.

Ritenuto che "nel nostro ordinamento vige, come principio di carattere generale, il divieto di mutamento di mansione, non solo disposto unilateralmente, ma anche in virtù di un patto intercorso tra datore di lavoro e lavoratore..." e che le disposizioni poste a salvaguardia della salute, quali quelle in tema di pubblico impiego o fondate sulla l. n. 482/68 a tutela degli invalidi o sulla l. n. 1204/71 per le lavoratrici madri, sono di "natura eccezionale che non possono essere estese a casi simili", la difesa ricorrente conclude osservando che nel caso di specie l'Albini non ha dimostrato l'inidoneità a svolgere determinate mansioni, né che nell'ambito di quelle tecniche v'era la possibilità di un suo diverso collocamento "equivalente" rimanendo a suo carico "ogniquale volta fosse sopravvenuta la temporanea impossibilità di rendere la prestazione,... l'onere di giustificare l'assenza con l'invio di certificazione medica."

Il ricorso non merita di essere accolto.

Anzitutto, mentre è irrilevante, in relazione alla questione qui dibattuta, il richiamo a specifiche disposizioni volte a salvaguardare particolari aspetti di disagio sanitario in relazione al rapporto di lavoro, e contestabile l'affermazione di parte ricorrente secondo cui nel nostro ordinamento vige il principio dell'immodificabilità delle mansioni per volontà unilaterale o per patto.

Siffatta cristallizzazione non si rinviene nell'art. 2103, cod.civ., nuovo testo, la cui funzione è, invece, diretta a regolamentare lo jus variandi, esclusa comunque ogni ipotesi vessatoria, del datore di lavoro, obbligato ad esercitarlo, in caso di evoluzione professionale in melius del dipendente e legittimato ad attuarla in caso di collocazione "orizzontale", con destinazione, cioè, del lavoratore a mansioni che rispondano al requisito di equivalenza (contrattuale collettiva o di fatto) con quelle da ultimo svolte. In proposito, è appena il caso di ricordare il ripetuto intervento di questa Corte, per limitarsi all'anno 1999, totalmente opposto al principio espresso dalla difesa ricorrente, secondo cui permane il diritto dello jus variandi del datore di lavoro, giustificato da esigenze organizzative o strutturali, ovvero da radicali e profonde ristrutturazioni aziendali (Cass. 17 marzo 1999, n. 2428; 19 marzo 1999, n. 2561 anche con riferimento all'art. 41, cost.; purché esercitato

attraverso il conferimento di funzioni equivalenti: 24 aprile 1999, n. 4221 e 12 ottobre 1999, n. 11479 e nell'ambito della struttura aziendale o in un contesto più ristretto: 26 maggio 1999, n. 5153).

È, invece, il caso di dire che lo jus variandi deve essere esercitato ed adempiuto nel più rigoroso - e quindi sindacabile - rispetto dei canoni di correttezza e buona fede, alla cui dimostrazione entrambe le parti sono tenute a concorrere per quanto di ragione, come si ricava dall'obbligo datoriale di adibire (e mantenere) il lavoratore alle stesse mansioni per le quali il lavoratore era stato assunto o ad altre, comunque, "equivalenti" o, a quelle successivamente acquisite in melius.

Infatti, l'esercizio dello jus variandi, nel rispetto dei canoni di buona fede e correttezza, deve essere tale da consentire l'immediato ed evidente apprezzamento delle ragioni che lo sostengono, perché se è vero che, per regola generale, la buona fede, ovvero la spiritualità stessa del modo di operare del soggetto attivo, si presume, il comportamento secondo correttezza costituisce l'espressione materiale della regola del caso concreto. Come tale, questa condotta deve essere immediatamente percettibile e verificabile in modo oggettivo, anche se la prova rimane a carico di chi ne contraddice l'esplicazione.

Ciò premesso, il problema dei rapporti fra l'art. 2103 e l'art. 2087 cod. civ., ha già trovato nella giurisprudenza di questa Corte non poche applicazioni che, anche in relazione alle varie prospettazioni processuali insorte, si sono, di fatto, evolute nel tempo, riconoscendo l'accentuazione del temperamento delle ragioni della generalità dei lavoratori rispetto a quelle del singolo (v. Cass., 12 giugno 1995, n. 6601) o dell'impresa (Cass., 6 novembre 1996, n. 9684), pervenendo, più di recente, alla valorizzazione del principio, oltretutto di rilevanza costituzionale, del diritto irrinunciabile alla salute e al lavoro, dapprima riconoscendo la responsabilità contrattuale, per colpa, del datore di lavoro per inosservanza delle misure necessarie a tutelare l'integrità fisica del dipendente (Cass., 22 aprile 1997, n. 3455) e, successivamente, con l'autorità delle Sezioni unite civili (7 agosto 1998, n. 7755) affermando, sia pure in relazione all'esercizio del diritto di recesso per giustificato motivo oggettivo, il seguente principio: "In caso di sopravvenuta infermità permanente del lavoratore, l'impossibilità della prestazione lavorativa quale giustificato motivo di recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro subordinato (artt. 1 e 3, legge n. 604 del 1966 e artt. 1463 e 1464, cod. civ.) non è ravvisabile per effetto della sola ineseguitabilità dell'attività attualmente svolta dal prestatore di lavoro, perché può essere esclusa dalla possibilità di adibire il lavoratore ad una diversa attività, che sia riconducibile - alla stregua di un'interpretazione del contratto secondo buona fede - alle mansioni attualmente assegnate o a quelle equivalenti (art. 2103, cod. civ.) o, se ciò è impossibile, a mansioni inferiori, purché tale diversa attività sia utilizzabile nell'impresa, secondo l'assetto organizzativo insindacabilmente stabilito dall'imprenditore".

Si è, pertanto giunti a sostenere (v. Cass. 5 agosto 2000, n. 10339) che, nel caso di sopravvenuta inidoneità fisica alle mansioni lavorative, il patto di dequalificazione "costituisce non già una deroga all'art. 2103, cod. civ., norma diretta alla regolamentazione dello jus variandi del datore di lavoro... bensì un adeguamento del contratto alla nuova situazione di fatto, sorretto dal consenso e dall'interesse del lavoratore; pertanto - ed è questo il passaggio significativo che interessa la presente fattispecie - il datore di lavoro è tenuto a giustificare oggettivamente il recesso anche con l'impossibilità di assegnare mansioni non equivalenti, nel caso in cui il lavoratore abbia - sia pure senza forme rituali - manifestato la sua disponibilità ad accettarle".

Vale a dire che, prima di procedere al licenziamento, il datore di lavoro dovrà accertare (e, quindi, eventualmente dimostrare in giudizio) la impossibilità di assegnare al lavoratore mansioni compatibili equivalenti, senza che ciò, ovviamente, comporti lo stravolgimento del sistema azienda; quindi, in mancanza di mansioni compatibili equivalenti, ricercare nell'ambito della struttura esistente, con il consenso del lavoratore, la possibilità di adibirlo alla mansione compatibile meno dequalificante e solo, ma come ultima ratio, ricorrere all'espulsione del lavoratore fisicamente inidoneo allo svolgimento delle mansioni ricoperte.

Se questo è lo stato della giurisprudenza nel momento della crisi, con effetti traumatici, del rapporto di lavoro, per incompatibilità fisica allo svolgimento delle mansioni, a maggior ragione il problema e la soluzione ricordata, già autorevolmente dibattuta ed offerta, si pone in relazione a una

situazione meno ultimativa e dirompente, qual è quella evidenziata in questa fattispecie.

Si vuol dire, in altre parole, che lo jus variandi non identifica solo una posizione soggettiva tutelata, a certe condizioni, in capo al datore di lavoro, bensì è soprattutto diretto a tutelare il lavoratore, attribuendogli il diritto di sindacare la scelta imprenditoriale, pur formalmente diretta alla conservazione delle mansioni, in tutti quei casi in cui si verifichi, obiettivamente, un pregiudizio per la sua salute, che non sia tale, ovviamente, da precludergli il diritto allo svolgimento di un'attività lavorativa alternativa, apprezzabile anche dalla controparte.

In siffatte situazioni, oggettivamente necessitate e comprovate, va dunque riconosciuto al lavoratore il diritto di pretendere, e correlativamente affermato l'obbligo, ex art. 2087, cod. civ., del datore di lavoro di ricercare, una collocazione lavorativa non pretestuosa, idonea a salvaguardare la salute del dipendente, nel rispetto dell'organizzazione aziendale, dimensionata in modo plausibile e rispettosa, per restare nella presente vicenda, delle regole poste a salvaguardia della salute (v. artt. 34 e ss. e 40 e ss. d. lgs. 19 settembre 1994, n. 626), che costituiscono, nel loro insieme, la disposizione di legge (art. 23 cost.: v. Cass. 10339/00, cit.), che sancisce, anche sanzionandone le omissioni, gli obblighi posti dall'Ordinamento a presidio della salute dei collaboratori del datore di lavoro.

In altre parole, se non è garantita al lavoratore l'assegnazione a mansioni diverse da quelle che incidono sul suo stato di salute, per l'impossibilità oggettiva di offrirgli, in base all'assetto aziendale, una collocazione alternativa dirimente (per dirla tutta: una mansione sedentaria), tuttavia questo dato non esime l'imprenditore dall'obbligo di ricercare ed assicurare che il contesto operativo delle mansioni da espletare sia in linea con le disposizioni appena citate, poste non inutilmente a salvaguardia della salute dei lavoratori, attuando quelle riconversioni strutturali che ricadono nel normale sviluppo delle tecnologie applicate.

Alla luce di questi principi, che la Corte intende ulteriormente avvalorare e confermare, escluso ogni riferimento alla prestazione parziale (art. 1256 e ss., cod. civ.), da ritenere un obiter dictum del Tribunale, espresso in funzione di un'ipotesi di risoluzione del rapporto mai entrata a far parte del tema processuale, e, pertanto, emendabile ex art. 384, 2^a comma, cod. proc. civ., ritiene il Collegio che il convincimento del Giudice d'appello meriti di essere confermato.

Esso è, infatti, ancorato alla valutazione della prova orale che ha confermato le usuranti modalità della prestazione dell'Albini, espletata attraverso un impegno lavorativo (peraltro apprezzato dalla Telecom, che si dichiara "soddisfatta dell'adempimento": v. ricorso pg. 6, penultimo cpv.) particolarmente gravoso e costante nel tempo, che la consulenza tecnica ha ritenuto incidente, con efficacia causale, sullo stato di salute del lavoratore.

D'altra parte, l'ipotesi su cui si fonda il giudizio della relazione medico legale, recepita dalla sentenza e denunciata con grande affidamento dalla difesa ricorrente, che ne sottolinea il carattere ambiguo e non decisivo ("Il ctu conclude ribadendo che solo se l'Albini abbia usato prevalentemente o esclusivamente mezzi tecnici, quali l'autocestello, per montare sui pali del telefono, il meccanismo patogenico avanti esposto per la formazione dell'ernia e del dolore sciatico verrebbe a cadere completamente, mancando già il primum movens, che nel caso specifico è il sovraccarico funzionale prolungato della colonna vertebrale dovuto allo sforzo muscolare e alla postura") ha trovato nell'apprezzamento positivo della prova testimoniale, effettuato dal Tribunale, l'anello di congiunzione e il nesso causale degli effetti nocivi sulla salute dell'Albini dell'attività di operatore sui pali, espletata con le riferite modalità, sicché la valutazione conclusiva non dipende dalla opinabilità dell'eziologia morbigena, ma dal concreto atteggiarsi della prestazione, necessitata da un armamentario (i ramponi) la cui utilizzazione, risalente nel tempo, appare oggi, non solo dal punto di vista dell'evoluzione tecnologica, superata dall'uso di "cestelli" semoventi, oltretutto di maggiore affidabilità antinfortunistica, secondo la stessa prospettazione del Consulente, ricordata dalla sentenza e in linea con le disposizioni contenute nel d. lgs. n. 626 del 1994, reso in attuazione di varie direttive CEE, "riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro".

Scadono, quindi, a livello di sterile contestazione ("quante volte... quanto tempo... quanti chili...?") le argomentazioni che la difesa della Telecom propone, nel ricorso, sulla valutazione delle prove

effettuata dal Tribunale, tenuto conto che il convincimento complessivo offerto dalla sentenza non può essere scomposto millimetricamente, ma dà ragione dell' iter logico che presiede e sostiene la decisione in modo che appare immune da censura, posto che assembla il dato delle modalità usuranti della prestazione dell'Albini, ricavato dalle convergenti deposizioni testimoniali, con la valutazione medico legale, che, a sua volta, appare coerente con quelle evenienze.

Infatti, costituisce ferreo principio di questa Corte, da cui non v' è motivo per discostarsi, quello secondo cui (v., ad es., SS.UU., 27 dicembre 1997, n. 13045; 11 giugno 1998, n. 5802) il controllo della Cassazione sulla motivazione del giudice del merito in relazione alla censura di omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione, non può tradursi in un riesame del fatto o in una rinnovazione del giudizio sul fatto, poiché il giudizio di cassazione non conferisce alla Corte il potere di riesaminare il merito della causa, ma solo quello di controllare, sotto il profilo della correttezza giuridica e della coerenza logico formale, le argomentazioni svolte dal giudice del merito, al quale spetta esclusivamente di individuare le fonti del proprio convincimento, di esaminare le prove, di controllarne l' attendibilità e la concluzione, di scegliere tra le risultanze quelle ritenute più idonee a dimostrare i fatti in discussione, di dare la prevalenza all'uno o all'altro mezzo di prova, salvi i casi tassativamente previsti dalla legge.

Alla luce di queste considerazioni il ricorso va rigettato.

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna il ricorrente alla refusione delle spese processuali che liquida in favore della controparte in L. 20.000, oltre L. 5.000.000 (cinquemilioni) per onorari. Così deciso in Roma, il 20 giugno 2001.

TRIBUNALE DI TORINO, SENTENZA 7 DICEMBRE 2001

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

**IL TRIBUNALE ORDINARIO DI TORINO
SEZIONE LAVORO**

In persona della dott.ssa Rita SANLORENZO ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 9090/01 R.g.L., promossa da:
ALFREDO, elettivamente domiciliato in Torino, presso lo studio dell'avv. ... che lo rappresenta e difende per delega in atti.

PARTE RICORRENTE

contro

S.R.L. ALFA, in persona del legale rapp.te pro-tempore, elettivamente domiciliato in Torino, presso lo studio dell'avv. ..., che la rappresenta e difende per delega in atti.

PARTE CONVENUTA

OGGETTO: IMPUGNATIVA DI LICENZIAMENTO.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato il 10.10.2001 e ritualmente notificato, si costituiva in giudizio Alfredo, per chiedere che il giudice volesse dichiarare l'illegittimità del licenziamento a lui intimato dalla convenuta, e conseguentemente condannare quest'ultima a reintegrarlo nel posto di lavoro ed a risarcire il danno patito, commisurato alle retribuzioni spettantigli dal giorno del licenziamento sino a quello della reintegrazione, in misura da precisarsi in corso di causa ed al versamento dei relativi contributi assistenziali-previdenziali, impregiudicati gli eventuali futuri diritti.

Esponeva di essere stato assunto alle dipendenze della convenuta in data 20.2.1996 in qualità di operaio di 2° livello ai sensi del CCNL per i dipendenti dall'industria metalmeccanica privata; di essere stato adibito e di avere svolto le mansioni di sabbiatore saldatore e fresatore, e di controllo visivo delle "cricche" per le mansioni di addetto allo stampaggio a caldo ed infine negli ultimi tempi anche quelle di addetto al taglio delle barre con seghetti attivati da macchine automatiche; di averlo esposto le mansioni di addetto al taglio, fresatura e sabbatura a radiazioni UV ed infrarosse, polveri metalliche, fumi di saldatura, come certificato dal dr. Nicola in occasione delle visite mediche periodiche obbligatorie dell'1.7.1998, 4.2.1999, 30.6.1999 con obbligo di Dispositivi Protezione Individuali; di averlo esposto in particolare l'attività di "addetto stampaggio a caldo" a radiazioni non ionizzanti (UV e IR) e ionizzanti e, in specie nell'attività di controllo visivo delle "cricche", ad un elevato impegno visivo di fissazione di particolari di piccole dimensioni, come risultante dalle certificazioni del dr. Nicola del 2.5.2000 e del dr. Alessandro della Medicina del Lavoro emessa ai sensi dell'art.5, 3° comma L:300/1970; di avergli provocato i lavori di addetto

allo stampaggio a caldo e le esposizioni a radiazioni non ionizzanti e ionizzanti, unitamente ai fumi di saldatura e polveri metalliche, una grave malattia agli occhi, riducendone la capacità lavorativa e generica in misura ed entità da quantificarsi in separato giudizio; di avere dichiarato in data 15.4.2000 il geom. Giorgio, Responsabile del Servizio prevenzione e protezione, che sulla base della valutazione del dr. Nicola pervenuta il 4.5.2000 il ricorrente non era “idoneo a svolgere la mansione per la quale era stato assunto”; di avere la convenuta con lettera del 16.5.2000, richiamati il parere del dr. Romeo del 2.5.2000 e del geom. Giorgio, in cui veniva specificato che “non è possibile reintegrarla nel suo precedente lavoro di stampatore né esistono all’interno dell’azienda mansioni e/o posti di lavoro alternativi che possano essere da Lei ricoperti”, proceduto a licenziare il ricorrente; di avere egli dichiarato la propria disponibilità a svolgere anche mansioni dequalificanti ed anche part-time, disponibilità che era stata rifiutata dalla convenuta; di contare la convenuta più di 40 dipendenti nell’unità produttiva in cui egli era incardinato; di essere illegittimo il licenziamento intimato per le ragioni esplicate in ricorso.

Si costituiva la S.r.l. ALFA chiedendo CTU medico legale idonea ad accertare, previo sopralluogo in azienda, e previo accertamento delle condizioni di salute del ricorrente anteriori all’assunzione, la o le patologie da cui il signor Alfredo era attualmente affetto, se le medesime fossero insorte prima, dopo o durante l’attività svolta presso la convenuta, se le stesse potessero essere poste in rapporto di causalità con le mansioni descritte in atti, se il ricorrente potesse essere adibito ad altra mansione tra quelle previste nel mansionario aziendale, ed infine se le patologie potessero essere curabili od oggetto di possibile intervento chirurgico o avessero viceversa carattere irreversibile. Nel merito, chiedeva il rigetto integrale delle pretese avversarie.

All’udienza del 7.12.2001, il giudice, verificata l’impossibilità di giungere alla conciliazione della lite, interrogava le parti.

La Difesa del ricorrente chiedeva discutersi la causa in quanto già matura per la discussione; la Difesa della convenuta insisteva nell’istanza di CTU.

Il giudice invitava le parti alla discussione e decideva la causa dando lettura del dispositivo.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Sostiene parte ricorrente potersi immediatamente decidere la controversia, ed in senso a sé favorevole, allo stato degli atti, stante la piena superfluità di ogni incombenza istruttorio.

Supporta tale posizione in base alla giurisprudenza della Corte di Cassazione (S.U., 7.8.1998, n.7755), secondo la quale “La sussistenza di giustificato motivo oggettivo di licenziamento consistente nell’inidoneità permanente del lavoratore allo svolgimento delle mansioni per sopravvenuta infermità, implica l’impossibilità di adibizione del lavoratore medesimo ad altra attività riconducibile, alla stregua dell’interpretazione del contratto secondo buona fede, alle mansioni assegnate o a quelle equivalenti, ovvero, in mancanza, riconducibile a mansioni inferiori, purché tale diversa attività sia utilizzabile nell’impresa secondo l’assetto organizzativo insindacabilmente stabilito dall’imprenditore”.

La sentenza citata, particolarmente autorevole in quanto emessa a Sezioni Unite, di recente rafforzata da altra decisione della Corte di legittimità (n.8410 del 20 giugno 2001), fissa chiaramente, tra i presupposti di legittimità del licenziamento, quello attinente all’impossibilità di *repêchage* del lavoratore risultato inidoneo alla mansione sin lì svolta, in mansioni equivalenti o anche inferiori. Trattandosi di presupposto di legittimità del licenziamento, è fuori di dubbio che l’onere di provarne la sussistenza, in base all’art. 5 della L. n. 604/1966, spetta al datore di lavoro: e, per quel che riguarda il caso concreto, è altresì fuori di dubbio che la convenuta non ha dedotto alcun fatto specifico circa l’impossibilità di una utilizzazione lavorativa del ricorrente in mansioni diverse da quelle ricoperte sino alla data del licenziamento.

Non ha specificato, né con la formulazione dei capi di prova, né in altra parte della propria memoria difensiva, quali potrebbero essere le altre postazioni lavorative libere al momento in azienda; in

relazione a queste, men che meno, ha omesso qualsiasi indicazione circa il loro contenuto e la loro compatibilità con l'attuale stato di salute del ricorrente.

L'unica circostanza in qualche modo riconducibile a tale tema di prova, risulta quella formulata ai capi 9), 10) e 11) della memoria, secondo cui il dottor Nicola, medico del lavoro della Alfa, all'inizio del 2000, avrebbe segnalato all'azienda che il signor Alfredo aveva lamentato dei particolari e gravi problemi visivi per i quali egli non era più idoneo a lavorare in nessuna delle mansioni possibili in relazione alle sue attività, intimando di non farlo più lavorare né come addetto alle macchine a controllo numerico, né come addetto alla vera e propria fase di stampaggio né come magazzino. Il dott. Nicola avrebbe poi giustificato tale decisione, secondo quello che la convenuta si propone di provare, sulla base del fatto che in Alfa si stampano pezzi a caldo in acciaio e quindi tutto l'ambiente di lavoro, compresi i cortili esterni, non sarebbe stato idoneo per il ricorrente, che si sarebbe trovato a distanza di alcuni metri o poco più da fonti di calore.

Quello che in pratica la convenuta pone come tema di prova, è il contenuto del giudizio medico del proprio sanitario: non fatti oggettivi corrispondenti alla ricostruzione dell'ambiente lavorativo, all'individuazione delle varie postazioni al momento libere, a cui eventualmente destinare il signor Alfredo, sulla scorta di una precisa valutazione di compatibilità, ma bensì una mera valutazione, non particolarmente specifica, e che, come tale, non può costituire oggetto di una deposizione testimoniale.

Né tale vuoto può ritenersi colmato con la formulazione dell'istanza di CTU, non essendo ammissibile demandare al Consulente del giudice la ricerca della prova, come antecedente necessario su cui innestare la propria valutazione tecnica.

Le altre prove dedotte con la memoria risultano superflue al fine di provare la sussistenza dello specifico presupposto di legittimità del licenziamento: ed è per tale ragione che la domanda deve essere immediatamente accolta, in ossequio proprio ai principi univocamente dettati, in materia di licenziamento del lavoratore per inidoneità sopravvenuta alla mansione, dalla Suprema Corte.

Segue la condanna della convenuta, nei termini di cui al dispositivo.

Le spese seguono la soccombenza: le stesse si liquidano in complessive £ 3.000.000, di cui £ 1.800.000 per onorari, oltre IVA e CPA.

PQM

Visto l'art. 429 c.p.c.;

dichiara l'illegittimità del licenziamento intimato al ricorrente, e conseguentemente condanna la convenuta a reintegrarlo immediatamente nel posto di lavoro, ed a risarcire i danni da lui patiti, in misura corrispondente alle retribuzioni, dal giorno del licenziamento e sino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre rivalutazione monetaria ed interessi;

condanna la convenuta alla rifusione delle spese legali che si liquidano in £ 3.000.000 , oltre IVA e CPA.

Torino, li 7.12.2001

IL GIUDICE

Dott.ssa Rita SANLORENZO

ANNO/NUMERO: 2002/15593

SENT. 15593

DEL 06/11/2002

SEZIONE L**Testo della Massima**

Nel rapporto di lavoro subordinato del personale marittimo navigante, la sopravvenuta inidoneità fisica alla navigazione non impedisce la ricostituzione del rapporto, bensì solo la utilizzabilità del marittimo in mansioni incompatibili con l'accertata inidoneità fisica, e la conseguente impossibilità della prestazione lavorativa, quale giustificato motivo di recesso, non può essere ravvisata nella sola ineseguibilità dell'attività attualmente svolta dal prestatore dovendo restare esclusa la possibilità di svolgere un'altra attività riconducibile alle mansioni assegnate o ad altre equivalenti ovvero, qualora ciò non sia possibile, a mansioni inferiori, sempre che questa attività sia utilizzabile all'interno dell'impresa.

ANNO/NUMERO: 2003/03250

SENT. 03250

DEL 05/03/2003

SEZIONE L

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

**CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO**

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Il Tribunale di Milano ha rigettato l'appello della spa Hotel ***, confermando la sentenza del pretore della stessa sede di annullamento del licenziamento intimato a Caterina C., con ordine di Reintegrazione nel posto di lavoro e condanna al risarcimento del danno.

Il giudice dell'impugnazione ha ritenuto il recesso privo di valida giustificazione perché la lavoratrice, impiegata con mansioni di cameriera ai piani presso la struttura alberghiera ed affetta da ernia lombosacrale, era in condizione di continuare a disimpegnare i compiti inerenti alla qualifica, sia pure con un rendimento minore rispetto ai livelli di produzione stabiliti dall'azienda, circostanza, questa, che certamente non integrava l'impossibilità della prestazione lavorativa che giustifica il recesso.

La cassazione della sentenza è domandata dalla società con ricorso per due motivi, ulteriormente precisati con memoria depositata ai sensi dell'articolo 378 Cpc, al quale resiste con controricorso la lavoratrice.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il primo motivo denuncia violazione di norme di diritto (articolo 3 legge 604/66, in relazione agli articoli 23 e 41, comma 1, Costituzione, 1453, 1455, 1463, 1464 e 1363 Cc), per avere il tribunale affermato che l'imprenditore ha l'obbligo di modificare la sua organizzazione, persino creando nuovi profili professionali, onde consentire ad un dipendente, fisicamente inidoneo alle mansioni proprie della qualifica, di continuare a prestare servizio, così imponendogli una prestazione con finalità assistenziali prevista dalla legge esclusivamente in relazione agli aventi diritto al collocamento obbligatorio e negando l'operatività dei principi propri dei contratti sinallagmatici. Richiama in particolare, a sostegno della tesi, alcuni orientamenti espressi dalla giurisprudenza della Corte.

Il secondo motivo denuncia il vizio di insufficiente motivazione in relazione all'affermazione del tribunale, secondo cui, non di impossibilità di esecuzione del contratto si sarebbe trattato, ma soltanto di riduzione del rendimento della lavoratrice, restando non esplicitate le ragioni per cui le ridotte attitudini non si sarebbero tradotte in fattispecie di impossibilità in relazione all'oggetto del contratto.

La Corte, esaminati unitariamente i due motivi per la connessione tra le argomentazioni, li giudica infondati.

Diversamente da quanto assume la ricorrente, gli orientamenti espressi dalla giurisprudenza della Corte non confortano le tesi sostenute.

La fattispecie, invero, non partecipa della natura di quelle esaminate dalla sentenza delle Sezioni unite della Corte 7755/98, nonché da Cassazione 10339/00, poiché il giudice del merito ha escluso in fatto, con accertamento non specificamente censurato, che la lavoratrice fosse divenuta ini-

donea alle mansioni proprie della qualifica di cameriera ai piani, sicché non possono venire in considerazione i contenuti ed i limiti dell'obbligo del datore di lavoro di reperire una diversa collocazione del dipendente compatibile con gli assetti organizzativi dell'impresa.

Il tribunale ha escluso che ricorresse l'ipotesi di sopravvenuta impossibilità totale o parziale della prestazione lavorativa, tale da giustificare il licenziamento del lavoratore ai sensi dell'articolo 3 della legge 604/66, atteso che l'impedimento fisico della lavoratrice aveva determinato solo una mera difficoltà nello svolgimento delle mansioni precedentemente espletate in relazione al rendimento minimo del riassetto di un certo numero di stanze dell'albergo. La lavoratrice, infatti, lavorava in coppia con altra cameriera limitandosi alla pulizia dei bagni, e in questo modo, secondo le allegazioni dell'impresa, il risultato produttivo restava al di sotto del minimo, con notevole aggravio dei costi.

La giurisprudenza della Corte ha già avuto modo di precisare che la mera difficoltà nell'espletamento della mansioni inerenti alla qualifica a causa di impedimenti fisici, che sia superabile mediante l'adozione di diverse modalità di esecuzione del lavoro, compatibili con l'organizzazione aziendale, cui il datore di lavoro è tenuto nell'ambito del suo dovere di cooperazione anche a norma dell'articolo 2087 Cc non concreta giustificato motivo di recesso (Cassazione 52/93). La decisione del tribunale è conforme a tale principio di diritto, atteso che le regole sul riparto dell'onere della prova (articolo 5 legge 604/66) obbligavano il datore di lavoro a dimostrare che, nel caso concreto, non di mera difficoltà si trattava ma di impossibilità assoluta o parziale (1463 e 1464 Cc).

D'altra parte, la ricorrente finisce per contestare direttamente – e perciò in modo non ammissibile in sede di sindacato di legittimità – la valutazione del tribunale secondo cui a fondamento del recesso era stata posta una situazione di rendimento lavorativo inferiore al minimo, minimo che lo stesso imprenditore aveva determinato.

Orbene, in tema di rendimento lavorativo inferiore al minimo contrattuale, o d'uso, la giurisprudenza della Corte enuncia il principio secondo cui non integra ex se l'inesatto adempimento che, a norma dell'articolo 1218 Cc, si presume, fino a prova contraria, imputabile a colpa del debitore, dato che, nonostante la previsione di minimi quantitativi, il lavoratore è obbligato a un *facere* e non ad un risultato, e l'inadeguatezza della prestazione resa può essere imputabile alla stessa organizzazione dell'impresa o comunque a fattori non dipendenti dal lavoratore.

Conseguentemente, in relazione al cosiddetto scarso rendimento, il datore di lavoro che intenda farlo valere quale giustificato motivo soggettivo di licenziamento, ai sensi dell'articolo 3 legge 604/66, non può limitarsi a provare il mancato raggiungimento del risultato atteso ed eventualmente la sua oggettiva esigibilità, ma è onerato dalla dimostrazione di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore, quale fatto complesso alla cui valutazione deve concorrere anche l'apprezzamento degli aspetti concreti (Cassazione 14605/00; 11001/00; 5048/99; 1421/96).

Appare evidente come principi non meno rigorosi debbano presiedere alla valutazione dello scarso rendimento, qualora si intenda attribuire ad esso rilevanza ai fini di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Siffatta rilevanza, infatti, può essere riconosciuta solo ove cagioni la perdita totale dell'interesse del datore di lavoro alla prestazione, all'esito di un'indagine condotta alla stregua di tutte le circostanze della fattispecie concreta, compreso fra questa il comportamento del datore di lavoro, per accertare se il medesimo, obbligato non solo al pagamento della retribuzione ma anche a predisporre i mezzi per l'esecuzione dell'attività lavorativa, si sia o meno attivato per prevenire o rimuovere situazioni ostative allo svolgimento della prestazione lavorativa (cfr. Cassazione 4937/85). E nella specie il tribunale ha accertato che lo scarso rendimento si poneva in nesso di derivazione causale con i moduli organizzativi ed i minimi produttivi stabiliti dal datore di lavoro ai fini del disimpegno delle mansioni proprie del personale con qualifica di cameriera ai piani.

Queste considerazioni assorbono tutti gli altri profili di censura dei motivi di ricorso.

Le spese e gli onorari del giudizio di cassazione, nella misura di cui in dispositivo, sono poste a carico della parte soccombente.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna la ricorrente al pagamento delle spese in euro 12,10 e in euro 2.000,00 per onorari.

Così deciso in Roma il 18 dicembre 2002.

CORTE DI APPELLO DI BARI, SENTENZA 15 LUGLIO 2003 N.1847

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

CORTE DI APPELLO DI BARI
SEZIONE LAVORO

La Corte di Appello di Bari Sezione per le controversie in materia di lavoro, previdenza e assistenza composta dai Magistrati:

Dott. Donato Berloco	Presidente
Dott. Piero Curzio	Consigliere
Dott. Sebastiano L. Gentile	Consigliere rel.

ha emesso la seguente

SENTENZA

nella controversia in grado di appello iscritta sul ruolo generale al n. 4047 R.G.L. 2002;
TRA LAVECCHIA NICOLA, rappresentato e difeso dall'Avv. Francesco Verone, in virtù di procura a margine del ricorso di gravame, ed elettivamente domiciliato in Bari presso lo studio dell'Avv. Germano alla via G. Bovio, n. 43/L;

Appellante
E

S.r.l. ANTHEA, rappresentata e difesa dal Prof. Avv. Antonio de Feo e dall'Avv. Elio Vulpis, giusta procura a margine della memoria di costituzione in primo grado, ed elettivamente domiciliata in Bari presso il loro studio al Corso Vittorio Emanuele, n.143;

Appellata

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con sentenza definitiva del 18/6/2002, il Tribunale di Bari, giudice del lavoro: rigettava la domanda proposta da Lavecchia Nicola, operaio di 1° livello in servizio dal 1992, ai fini della declaratoria di illegittimità, con tutte le conseguenze di legge, del licenziamento ad esso ricorrente intimato in tronco il 13/4/2001 dalla datrice s.r.l. Anthea, casa di cura in Bari, a causa di sopravvenuta inidoneità fisica allo svolgimento delle mansioni assegnate; compensava interamente le spese processuali. Opinava il primo giudice che: la valutazione di inidoneità, desumibile dal giudizio emesso il 19/3/2001 dalla Sezione di Medicina del Lavoro dell'Università degli Studi di Bari (nel senso della idoneità alle mansioni di operaio generico, con esclusione dello smaltimento dei rifiuti), cui si era aggiunto il giudizio 10/4/2001 reso dal medico competente ex D.Lgs. 626/94 (secondo il quale anche le altre mansioni svolte dal Lavecchia comportavano un analogo dispendio fisico e, quindi, dovevano considerarsi controindicate e pericolose per la salute del lavoratore), si era consolidata per effetto della mancata impugnazione del Lavecchia dinanzi all'organo di vigilanza, nei successivi trenta giorni, ai sensi dell'art. 17, comma quarto, D.Lgs. cit.; pertanto, la s.r.l. Anthea non aveva potuto che prendere atto di tali risultanze e giudizi medici; il ricorrente era rimasto inadem-

piante all'onere probatorio di far risultare la sua idoneità fisica, sicché non vi erano i presupposti per procedere ad una consulenza tecnica medico legale; la prova dell'impossibilità di adibire il lavoratore a mansioni diverse poteva ricavarsi, in modo presuntivo e indiretto, dall'attività di casa di cura svolta dalla Anthea, bisognevole di personale specializzato e professionale, e dal compito del Lavecchia, operaio generico e uomo di fatica, avente collocazione residuale nell'organizzazione aziendale.

Avverso tale pronuncia, il lavoratore licenziato proponeva appello con ricorso depositato il 9/10/2002, dolendosi dell'erroneità della sentenza gravata alla stregua degli argomenti che di seguito si riepilogano e si valutano.

Chiedeva che, in riforma della statuizione impugnata, la domanda formulata mediante il ricorso introduttivo fosse accolta con il favore delle spese di entrambi i gradi del giudizio.

La società Anthea resisteva e concludeva per il rigetto dell'appello, vinte le spese.

Acquisiti i documenti prodotti dalle parti, nonché il fascicolo del giudizio di primo grado, si disponeva e veniva espletata sulla persona dell'appellante una CTU medico legale, per il tramite del Prof. Dott. Saverio Arbore al fine di acclarare, con riferimento all'epoca del licenziamento, l'idoneità del Lavecchia allo svolgimento delle mansioni di operaio generico come risultanti in atti.

All'udienza odierna, la discussione precedeva la lettura in aula del dispositivo.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Fondatamente l'appellante ha sostenuto che nessun ostacolo al vaglio giudiziario, avente come oggetto la legittimità del licenziamento, deriva dal consolidamento del giudizio espresso dal medico competente ex D.Lgs. 626/94, che il primo giudice ha desunto dalla mancata impugnazione dello stesso in sede amministrativa da parte del lavoratore.

In particolare, il Lavecchia ha dedotto che non vi sono norme di legge le quali configurano in ciò una preclusione e tale argomento, innanzitutto, corrisponde all'assetto dell'articolo 17 D.Lgs cit.. Questa disposizione, invero, si limita a consentire al lavoratore di adire l'organo di vigilanza competente per territorio, ma non impone siffatto passaggio procedurale come un adempimento necessario rispetto al successivo eventuale ricorso al giudice, il cui conclusivo sindacato in materia di diritti contrattuali, del resto, integra un principiocardine.

Dovrebbero altrimenti essere previste, mentre non risultano esistenti, regole di raccordo analoghe a quelle che l'art 443 c.p.c. detta ai fini della procedibilità della domanda giudiziaria in materia previdenziale.

Norma, quest'ultima, che, d'altro canto, vuole e presidia proprio la definitività della procedura ante causam, a torto ritenuta impediante dal Tribunale di Bari.

Sul punto deve, inoltre, evidenziarsi la fondatezza dell'assorbente rilievo dell'appellante circa i tempi serrati che la vicenda ha segnato in concreto, con il licenziamento intervenuto in tronco (il 13/4/2001) soltanto tre giorni dopo il rilascio del parere negativo del medico competente (in data 10/4/2001).

In conseguenza, bene ha fatto il lavoratore estromesso dal posto di lavoro e privato della retribuzione, a rivolgersi senz'altro al giudice, ciò che, del resto, doveva fare entro il termine decadenziale di 60 giorni di cui all'art. 6 L. 604/1966 (lasso di tempo da valutare tenendo conto vuoi della durata degli ulteriori accertamenti medici demandati all'organo di vigilanza ai fini della conferma, modifica o revoca del giudizio di idoneità fisica, vuoi delle esigenze difensive della parte sul punto di introdurre un giudizio di primaria importanza).

La scelta di ricorrere all'organo di vigilanza, per di più, sarebbe stata comunque di scarsa utilità per il lavoratore, in quanto, essendo intervenuto già il recesso datoriale, l'eventuale accoglimento del gravame in sede amministrativa non sarebbe stato da solo idoneo a ripristinare il rapporto contrattuale risolto, essendo comunque necessaria la revoca del licenziamento ad iniziativa e per volontà della società datrice, con tutti i problemi di ricostituzione del sinallagma su base negoziale e transattiva (da definire anch'essi entro 60 giorni) che è facile immaginare.

Quest'ultima considerazione, piuttosto, mette in luce come la condotta dell'Anthea, subito determinatasi per il licenziamento, sia stata, non già necessitata (dal giudizio espresso dal medico competente), bensì anticipatrice dell'esito definitivo dell'iter amministrativo (del quale quel giudizio è un tassello), che poteva attendersi, senza rischio e danno apprezzabili per alcuna delle parti, ricorrendo medio tempore alla sospensione del Lavecchia dal servizio o a un parziale e provvisorio alleggerimento dei di lui compiti o a una ugualmente temporanea variazione degli stessi.

Tanta rapidità nel procedere al licenziamento collide con i canoni di correttezza, buona fede e diligenza, che la società appellata ha richiamato, ma non sembra avere rispettato, e sicuramente esclude che al dipendente possa ascrivere qualsiasi inerzia sanzionabile.

Una valutazione negativa della condotta datoriale, alla stregua del criterio di cui all'art. 1175 cod. civ., si impone anche perché, a ben vedere, il giudizio reso dal medico competente, ai sensi dell'art. 16 D.Lgs. 626/94, dopo l'intervento, ex art. 5 L. 300/70, della Sezione di Medicina del Lavoro dell'Università degli Studi di Bari:

ha procurato ibridizzazione della procedura di controllo inizialmente avviata, in applicazione della norma dello statuto dei lavoratori, per il tramite di una struttura ospedaliera qualificata, terza e di maggior affidamento (Cass. n. 13056 del 27/12/1997 sulla perdurante preminenza di tale controllo, che ha portata generale), mentre la sorveglianza sanitaria demandata al medico competente dal D.Lgs. 626/94 è essenzialmente in funzione della sicurezza sul luogo di lavoro, quindi, concerne la sola mansione specifica (che è normalmente qualificata o specializzata), promana da una figura legata al datore di lavoro o, quanto meno, contigua all'organizzazione aziendale (giusta l'art. 17 D.Lgs cit.), e, non a caso, è sottoposta al vaglio di un organo di vigilanza istituito su base territoriale;

ha capovolto la valutazione dell'ente pubblico pronunciandosi per primo (in massima parte a favore del lavoratore, ritenuto idoneo alle mansioni di operaio generico, ancorché con la esclusione dello smaltimento dei rifiuti) e ha emesso un giudizio di totale inidoneità fisica del Lavecchia, equiparando, con una certa disinvoltura, la pulizia dei parcheggi, dei viali esterni, delle scale di sicurezza, del garage, nonché l'innaffiamento manuale del giardino, alla movimentazione isocinetica di pesi, quali il sollevamento di sacchi fino a 10/11 Kg, come avviene per lo smaltimento dei rifiuti, di cui, a seguito di richiesta di chiarimenti circa la ritenuta parziale limitazione mansionale, aveva detto la Sezione di Medicina del Lavoro dell'Università degli Studi di Bari.

Né in contrario può valere il richiamo dell'Anthea al dovere datoriale ex art. 2087 cod. civ. (tutela delle condizioni di lavoro), che, nelle difese della società appellata, finisce con il prospettare il disposto licenziamento come una forma di tutela per il lavoratore estromesso, il quale, però, non ha percepito la vicenda in questi termini e ha sostenuto due gradi di giudizio per opporsi alla non gradita decisione risolutiva del rapporto di lavoro.

A fronte delle indicate risultanze mediche documentali, copiose e in parte contrastanti, già acquisite in prime cure insieme con altre certificazioni sanitarie prodotte dai litiganti ed anch'esse diversamente orientate, il controllo dello stato di salute del Lavecchia, per il tramite di un CTU, nel contraddittorio delle parti e sotto la supervisione del giudice, integra un adempimento indispensabile ai fini della decisione e del tutto conforme al rito, cui può procedersi senza timore alcuno di violare e nemmeno di forzare il criterio dell'onere della prova dei fatti costitutivi della domanda e delle eccezioni.

In accoglimento della doglianza prospettata al riguardo dall'appellante, quindi, si è officiato il Prof. Dott. Saverio Arbore, primario ospedaliero e specialista in cardiologia, medicina interna e malattie dell'apparato respiratorio, affidandogli l'incarico dianzi enunciato (acclarare, con riferimento all'epoca del licenziamento, l'idoneità del Lavecchia allo svolgimento delle mansioni di operaio generico come risultanti in atti).

Questi, nella relazione depositata il 19/5/2003, ha diagnosticato e concluso che il Lavecchia, con funzionalità cardiaca normale, era ed è da considerarsi idoneo a svolgere un'attività lavorativa che di "gravoso" ha solo lo spostamento di sacchetti di rifiuti di 10/11 Kg per un breve lasso di tempo nella giornata (circa un'ora), che alcun danno ha arrecato o è in grado di arrecare.

Tale valutazione, chiara e precisa, segue, nell'elaborato peritale, a rilievi concernenti la modesta

entità dell'ipertensione arteriosa al 1° stadio OMS, che è l'unica patologia di cui soffre l'appellante, ben controllata da terapie farmacologiche in atto e senza danni d'organo secondari.

In particolare, sia l'ecg sia le prove da sforzo sia gli ecocardiogrammi eseguiti durante l'iter amministrativo e, da ultimo, nel maggio del 2003, sono risultati nella norma.

Ha aggiunto il consulente tecnico che, considerata pure l'età del Lavecchia (nato nel 1954 e, quindi, ancora nel pieno del vigore fisico), soltanto movimenti isometrici prolungati e di maggior impegno potrebbero configurare situazioni di debito di ossigeno e implicazioni di ordine cardio respiratorio.

Siffatto esito della consulenza medica è congruo e va condiviso.

D'altronde, le contestazioni che la società appellata ha prospettato, alla stregua di uno scritto di controdeduzioni a firma del Dott. Carlo Siciliano e del Dott. Massimo Muratore, associati in uno studio di medicina del lavoro e di igiene ambientale, non appaiono idonee a sovvertire la coerente e documentata conclusione cui è pervenuto il Prof. Dott. Arbore, in particolare, perché il predetto documento difensivo, premessa una ricognizione di ordine generale circa il ruolo del medico competente nel sistema del D.Lgs. 626/94, risulta appesantito dalla finalità di parte nella valutazione medico legale della lieve e ben compensata ipertensione del Lavecchia, amplificando l'oggettività clinica di precedenti episodi di dolori toracici riferiti dal lavoratore e prefigurando strumentalmente un peggioramento da stress lavorativo allo stato, non prevedibile, in relazione alle mansioni espletate.

Le considerazioni sin qui svolte esimono dal valutare, perché li assorbono, alcuni altri temi e questioni, peraltro, collaterali o dipendenti, che hanno alimentato il dissidio e la discussione tra le parti, come:

l'argomento difensivo dell'Anthea secondo cui il lavoratore sarebbe stato privo di interesse ad agire, in quanto la di lui inidoneità fisica ne renderebbe impossibile la reintegrazione nel posto di lavoro (tesi che esclude aprioristicamente il requisito soggettivo per il cui accertamento, con ogni conseguenza di legge, la controversia è stata introdotta e pende tuttora);

l'ipotesi di rendimento esiguo del dipendente nell'eseguire la prestazione lavorativa e gli effetti della stessa sul sinallagma contrattuale;

la problematica concernente la possibilità di *repechage*, vale a dire di adibizione del lavoratore a mansioni diverse, anche se di minor livello, nell'ambito dell'organizzazione aziendale, e il riparto dell'onere probatorio in proposito.

Infine, non si ravvisa la necessità di dare ingresso alle istanze istruttorie delle parti, siccome riguardanti circostanze e fatti già adeguatamente indagati, come il contenuto della prestazione lavorativa del Lavecchia e l'aspetto medico legale della disputa, ovvero del tutto genericamente allegati, come le informative che l'Anthea vorrebbe si chiedessero a vari enti alla ricerca di eventuali compensi lavorativi percepiti dal Lavecchia da valutare come aliunde perceptum.

L'esito della controversia favorevole all'appellante non è impedito dall'eccezione di nullità della consulenza da ultimo sollevata dalla società datrice, in particolare, perché il Prof. Dott. Arbore, dopo la visita medico legale del 29/4/2003, cui le parti hanno regolarmente partecipato, ha chiesto al Lavecchia di sottoporsi ad un ecg e ad un ecocardiogramma su tappeto rotante e il periziando ha eseguito tali accertamenti in data 2/5/2003 presso il Policlinico di Bari senza che le parti siano state invitate a partecipare.

Senonché questa lettura del principio del contraddittorio durante l'espletamento dell'incarico peritale è eccessiva e non corrisponde ai canoni giurisprudenziali accreditati in materia, che impongono all'ausiliario del giudice di comunicare alle parti soltanto l'inizio delle operazioni peritali, mentre è onere dei litiganti assumere adeguate notizie circa la prosecuzione delle stesse.

Inoltre, l'esame cui l'Anthea si duole di non aver potuto presenziare è consistito in una prova registrata da strumenti ed eseguita presso una struttura ospedaliera pubblica, a proposito della quale modalità ed esito non hanno incontrato alcuna specifica critica da parte dei consulenti privati della medesima parte.

Infine, la società appellata, pacifica essendo tra le parti la sussistenza del requisito dimensionale che comporta l'applicazione dell'art. 18 L 300/1970, ha invocato il criterio elaborato da Cass.

11/5/2000, n. 6042, secondo cui: “la dichiarazione di invalidità del licenziamento a norma dell’art 18 della legge n. 300 del 1970 non comporta automaticamente la condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno nella misura stabilita dal quarto comma, con esclusione di ogni rilevanza dei profili del dolo o della colpa nel comportamento del recedente, e cioè per una forma di responsabilità oggettiva; l’irrelevanza degli elementi soggettivi è configurabile, per effetto della rigidità al riguardo della formulazione normativa, limitatamente alla misura minima delle cinque mensilità, la quale assimilabile ad una sorta di penale avente la sua radice nel rischio di impresa e può assumere la funzione di un assegno di tipo, in senso lato, assistenziale nel caso di assenza di una responsabilità di tipo soggettivo in capo al datore di lavoro; in termini generali invece la disposizione in esame commisurando l’indennità risarcitoria alla retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento contiene solo una presunzione legale “iuris tantum” circa l’entità del danno subito dal lavoratore, mentre la questione relativa alla sussistenza della responsabilità risarcitoria deve ritenersi regolata dalle norme del codice civile in tema di risarcimento del danno conseguente ad inadempimento delle obbligazioni, non introducendo l’art 18 dello statuto dei lavoratori elementi distintivi; ne consegue l’applicabilità dell’art 1218 cod.civ., secondo cui il debitore non è tenuto al risarcimento del danno nel caso in cui fornisca la prova che l’inadempimento consegue ad impossibilità della prestazione a lui non imputabile”.

Non sfugge che questa statuizione della Suprema Corte ha un precedente in Cass. n 9464 del 21/9/1998 ed è stata ripresa da Cass. 15/7/2002, n. 10260, sicché deve considerarsi esponentiale di un orientamento autorevole, pur se riduttivo dell’efficacia dissuasiva e protettiva sottesa all’art. 18 L. 300/70 e tradizionalmente allo stesso riconosciuta dalla giurisprudenza.

Nel nostro caso, però, non si ravvisa l’errore inevitabile del datore di lavoro circa l’impossibilità sopravvenuta della prestazione del dipendente per inidoneità fisica dello stesso, cioè la scriminante necessaria per la sottrazione del datore illegittimamente receduto alle conseguenze risarcitorie previste in via generale dalla norma in oggetto.

Una esimente che, stante la natura derogatoria dell’ultima parte dell’art. 1218 cod. civ., deve essere valutata con attenzione e con carico alla parte che la invoca dell’onere di provare le circostanze in cui è maturato senza colpa il convincimento circa l’impossibilità sopravvenuta della prestazione.

Orbene, quel che dianzi si è detto sulla ibridizzazione del procedimento ante causam di verifica del requisito sanitario e a proposito della superficialità del parere reso dal medico competente operante presso l’Anthea, seccamente smentito dalla espletata CTU, nonché sulla rapidità del licenziamento, intimato prima del possibile intervento dell’organo territoriale di vigilanza, e in violazione del canone della buona fede contrattuale, esclude l’applicabilità nella presente controversia del suddetto articolato canone giurisprudenziale.

A riprova di ciò, si nota che, per esempio, Cass. 9464/98 risulta emessa in una contesa, sul punto diversa dalla nostra, in cui il datore di lavoro era stato determinato al licenziamento da plurime certificazioni mediche provenienti da servizi specialistici di strutture pubbliche, che lo avevano indotto in un errore scusabile.

In conclusione, è emersa l’illegittimità del licenziamento dedotto in lite, sicché, assorbita ogni altra questione, l’impugnazione è fondata.

Ne deriva, in riforma della sentenza gravata, l’accoglimento della domanda attorea, mirata a conseguire la reintegrazione nel posto di lavoro e le consuete statuizioni ex lege circa il risarcimento del danno e il ripristino della posizione assicurativa come specificate nel dispositivo.

Tutti i costi della controversia seguono la soccombenza della soc. Anthea.

P.Q.M

La Corte di Appello di Bari, sezione lavoro, definitivamente pronunciando sull’appello proposto da Lavecchia Nicola, con ricorso di gravame depositato 9/10/2002, avverso la sentenza resa dal Tribunale di Bari, giudice del lavoro, in data 18/6/2002 fra il predetto e la s.r.l Anthea, così prov-

vede: accoglie l'appello e per l'effetto, dichiara l'illegittimità del licenziamento intimato dalla soc. Anthea al Lavecchia in data 13/4/2001;

ordina alla soc Anthea di reintegrare il Lavecchia nel posto di lavoro;

condanna la soc Anthea a pagare al Lavecchia le mensilità della retribuzione globale di fatto maturate dal giorno del recesso ingiustificato a quello della effettiva riammissione in servizio, oltre alla svalutazione monetaria, secondo gli indici ISTAT, e agli interessi legali sugli importi mensili rivalutati, nonché a versare agli enti previdenziali competenti la contribuzione dovuta nel medesimo periodo; condanna la soc. Anthea a pagare le spese processuali del doppio grado del giudizio, che liquida, per ciascun grado, in €. 1.500,00 (di cui € 800,00 di onorario e € 20,00 di esborsi), oltre agli accessori di legge;

pone definitivamente a carico della soc. Anthea il costo della espletata consulenza tecnica, già liquidato in atti.

Così deciso in Bari, il 19 giugno 2003.

Il Presidente Dott. Donato Berloco

Il Consigliere estensore Dott. Sebastiano L. Gentile

Maria Olimpia Venditto

laureata in Giurisprudenza,
specialista in Criminologia
clinica, avvocato.

Dopo la laurea, a partire dal 1988,
ha svolto attività di collaborazione
in varie Università, dapprima nei
ruoli di interno laureato e cultore
della materia presso le Cattedre
di Medicina legale e delle
Assicurazioni delle Università di
Napoli e Salerno; successivamen-
te, di docente della Scuola di
Specializzazione in Medicina
legale e delle Assicurazioni
dell'Università degli Studi "Magna
Graecia" di Catanzaro.

E' autrice di numerose pubblica-
zioni su problematiche attinenti
alla Psichiatria forense e alla
Medicina legale e sociale, con
particolare riguardo anche al tema
della disabilità.

Elide Latini

laureata in Medicina e Chirurgia,
specialista in Medicina legale e
delle Assicurazioni.

Primo Ricercatore dell'Istituto
Italiano di Medicina Sociale,
Laboratorio di Scienze Biomediche
e Statistiche, si è occupata dei
problemi medico-sociali del
diabete in ambito lavorativo, del-
l'inquinamento da traffico veicola-
re, dello stress lavorativo, degli
infortuni e malattie professionali
nell'ambito dell'edilizia.

ISBN 88-87098-54-9



PUBBLICAZIONE FUORI COMMERCIO