

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO  
DEI MINISTRI 13 GENNAIO 2000

## COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO DEI DISABILI

**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 finalita' 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 disabilita' che danno diritto di accedere al sistema per l'inserimento lavorativo dei disabili ed i criteri e le modalita' 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 sanita';

Decreta:



### Art. 1.

#### Commissione di accertamento

1. L'accertamento delle condizioni di disabilita', 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 modalita' 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 disabilita' 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, e' effettuato, eventualmente anche in piu' fasi temporali sequenziali, contestualmente all'accertamento delle minorazioni civili.

### Art. 2.

#### Attivita' della commissione

1. L'attivita' della commissione di cui all'art. 1 e' finalizzata a formulare una diagnosi funzionale della persona disabile, volta ad individuarne la capacita' globale per il collocamento lavorativo della persona disabile.

### Art. 3.

#### Criteri di accertamento delle condizioni di disabilita' e criteri e modalita' per l'effettuazione delle visite sanitarie di controllo della permanenza dello stato invalidante.

1. I criteri di accertamento delle condizioni di disabilita' che danno diritto ad accedere al sistema lavorativo dei disabili ed i criteri e le modalita' 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.

### Art. 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 scolarita' 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 unita' sanitarie locali in materia di alunni portatori di handicap, previsto all'art. 12, comma 7, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

**Art. 5.**  
**Diagnosi funzionale della persona disabile**

1. La diagnosi funzionale e' 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, nonche' sulla valutazione della documentazione medica preesistente.
3. L'accertamento e' eseguito secondo le indicazioni contenute nella scheda per la definizione delle capacita' di cui all'allegato 1, utilizzando le definizioni medico-scientifiche, contenute nell'allegato 2.
4. L'accertamento delle condizioni di disabilita' comporta la definizione collegiale della capacita' 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.

**Art. 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.

**Art. 7.**  
**Attivita' 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, e' consegnata in originale agli uffici amministrativi dell'azienda U.S.L. presso cui e' 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'integrazio-

ne 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.

**Art. 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 finalita' la verifica della permanenza dello stato invalidante e della misura delle capacita' gia' accertate nonche' la validita' dei servizi di sostegno e di collocamento mirato, indicati nella relazione conclusiva del primo accertamento.
2. La visita sanitaria di controllo e' effettuata secondo i criteri e con le modalita' 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 e' stabilita dalla commissione di accertamento sulla base delle risultanze degli elementi di cui all'art. 4, della diagnosi funzionale, nonche' in relazione alle modalita' del percorso di inserimento lavorativo, indipendentemente dalla forma giuridica che lo stesso assume.  
4. La chiamata a visita di controllo e' 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 difficolta' che pongano in pregiudizio la prosecuzione dell'integrazione lavorativa. Il presente decreto, previa registrazione da parte della Corte dei conti, sara' pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.  
Roma, 13 gennaio 2000

Il Presidente del Consiglio dei Ministri D'Alema Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale Salvi  
Il Ministro della sanita' Bindi  
Registrato alla Corte dei conti il 14 febbraio 2000  
Registro n. 1 Presidenza del Consiglio dei Ministri, foglio n. 79

ALLEGATO 1  
SCHEDA PER LA DEFINIZIONE  
DELLE CAPACITA'

Capacita' utili per lo svolgimento di attivita' lavorative (circoscrivere la definizione piu' rispondente alle capacita' della persona esaminata)  
Attivita' mentali e relazionali: capaci-

ta' di acquisire cognizioni e di impiegarle adeguatamente rispetto alle situazioni che si presentano (assente, minima, media, elevata, potenziale) capacita' di mantenere un comportamento positivo e collaborativo nelle diverse situazioni relazionali (sul lavoro, in famiglia ...) (assente, minima, media, elevata, potenziale) capacita' di affrontare una situazione di disagio causata dal ritmo lavorativo, dall'ambiente, dall'attivita' svolta ecc. (assente, minima, media, elevata, potenziale) capacita' di svolgere un lavoro di squadra (assente, minima, media, elevata, potenziale) capacita' di svolgere un lavoro autonomamente (assente, minima, media, elevata, potenziale) capacita' di svolgere un'attivita', ma con supervisione (assente, minima, media, elevata, potenziale) capacita' di presentarsi bene e di curare adeguatamente la propria persona (assente, minima, media, elevata, potenziale)

Informazione: capacita' di comprendere e memorizzare informazioni (assente, minima, media, elevata, potenziale) capacita' di trasmettere informazioni coerenti e comprensibili a terzi mediante parola e/o scrittura (assente, minima, media, elevata, potenziale) capacita' di esprimersi con altre modalita' (assente, minima, media, elevata, potenziale)

Postura: capacita' di mantenere la posizione seduta (assente, minima, media, elevata, potenziale) capacita' di rimanere in piedi (assente, minima, media, elevata, potenziale) capacita' di piegare le ginocchia e rimanere sulle ginocchia in tale posizione (assente, minima, media, elevata, potenziale) capacita' di piegare completamente le ginocchia e di mantenersi in equilibrio

sui talloni (assente, minima, media, elevata, potenziale) capacita' di distendersi su una superficie piana orizzontale e di mantenere tale posizione (assente, minima, media, elevata, potenziale) capacita' 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) capacita' di piegare in avanti e/o in basso la schiena e il corpo (assente, minima, media, elevata, potenziale)

Locomozione: capacita' di spostarsi su un piano orizzontale o inclinato servendosi delle proprie gambe (assente, minima, media, elevata, potenziale) capacita' di spostarsi su un piano inclinato o su una superficie non piana (es. una scala) (assente, minima, media, elevata, potenziale) capacita' di spostare qualcosa/qualcuno da un posto ad un altro per mezzo di un veicolo (assente, minima, media, elevata, potenziale)

Movimento delle estremita'/funzione degli arti: capacita' di muovere e usare gambe e braccia; capacita' di afferrare/spostare oggetti pesanti con le mani (assente, minima, media, elevata, potenziale) capacita' di servirsi delle mani per svariate operazioni che richiedano precisione (assente, minima, media, elevata, potenziale) capacita' di muovere o tenere fermi i piedi coscientemente (ad esempio: la capacita' di usare una pedaliera) (assente, minima, media, elevata, potenziale)

Attivita' complesse attivita' fisica associata a resistenza: capacita' di compiere lavori che richiedono sforzi fisici e capacita' di sopportare lo sforzo per periodi piu' o meno lunghi (assente, minima, media, elevata, potenziale) capacita' di mantenere la posizione in

cui ci si trova, determinata dall'interazione ed efficienza di altre capacita' (ad es. capacita' di ricevere informazioni esterne ed interne alla propria struttura corporea, capacita' di posizionarsi nello spazio in modo adeguato ecc.) (assente, minima, media, elevata, potenziale)

Fattori ambientali: capacita' di sopportare condizioni atmosferiche tipiche di una data regione (assente, minima, media, elevata, potenziale) capacita' di sopportare la presenza di suoni o rumori costanti nell'ambiente di vita o di lavoro (eventuale inquinamento acustico) (assente, minima, media, elevata, potenziale) capacita' di sopportare la presenza di vibrazioni (assente, minima, media, elevata, potenziale) capacita' 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): capacita' di sopportare la alternanza durante la giornata lavorativa (eventualmente anche di notte) (assente, minima, media, elevata, potenziale) capacita' di sopportare il ritmo lavorativo ovvero di mantenere la velocita' con cui l'attivita' lavorativa procede (assente, minima, media, elevata, potenziale) capacita' di accedere autonomamente al posto di lavoro (assente, minima, media, elevata, potenziale) capacita' 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: capacita' migliori - descrizione: Potenzialita' relative a capacita': migliorabili ....

mediante ....  
tempo prevedibile .... (mesi)  
migliorabili ....  
mediante ....  
tempo prevedibile .... (mesi)  
migliorabili ....  
mediante ....  
tempo prevedibile ....(mesi)  
migliorabili ....  
mediante ....  
tempo prevedibile .... (mesi)  
migliorabili ....  
mediante ....  
tempo prevedibile .... (mesi)

## ALLEGATO 2 GLOSSARIO

Capacita' globale (residua) di cui alla legge n. 104/1992. Il ricorso al parametro "capacita' complessiva individuale residua" esprime da un lato la precisa volonta' di superare il ricorso alla stima della "capacita' lavorativa"; almeno cosi' deve intendersi l'abbandono della qualificazione delle capacita', che nella indicazione "complessiva" 104/1992, non va intesa, secondo le finalita' della norma stessa, in termini tali da porre in evidenza solamente le diversita' negative della persona considerata. La capacita' complessiva di una persona e' il fondamento della sua individualita'. Tale "capacita'" espressione positiva di cio' che la per e' effettivamente in grado di estrinsecare, e' globale, complessiva, e quindi tale da non poter essere ricondotta solo alla sfera lavorativa della persona considerata. La capacita' non puo' prescindere dal riferimento all'ambiente di vita della persona mi esame, in quanto cio' che si e' chiamati a valutare e' il "globale" funzionamento del sogget-

to, non nel senso astratto di una "performance" teorica, ma piuttosto inteso come capacita' di interagire ed adattarsi alle piu' diverse circostanze. Capacita' lavorativa.

La capacita' di lavoro e' la potenzialita' ad espletare una o piu' attivita' qualora sussistano caratteristiche ben delineate, sia biologiche, sia attitudinali, sia, ancora, tecnico-professionali. L'evoluzione tecnologica ha prodotto un inevitabile ridimensionamento di tutte le attivita' a prevalente estrinsecazione motoria, facilmente sostituibili da strutture meccaniche, nonche' una moltiplicazione di attivita' diversificate, "specializzate" nelle quali prevale sempre piu' la componente intellettuale. Conseguentemente sempre di piu' nel tempo si e' 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 capacita' 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 piu' 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 scolarita' e di lavoro e vengono utilizzate per la diagnosi funzionale.

Servizi di sostegno e di collocamento mirato. Strutture che operano con modalita' 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 modalita' di intervento: rilevazione dei bisogni e progettazione degli interventi; promozione della collaborazione tra i diversi soggetti istituzionali, di mercato e di solidarieta' 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 potenzialita' 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 personalita' e all'acquisizione di competenze e abilita', 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.

giunto 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 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.

#### **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, nel-

l'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