



LAVORO Euroconference

Edizione di lunedì 30 giugno 2025

NEWS DEL GIORNO

Misure di sostegno ai comparti produttivi: ammortizzatori sociali per il settore moda
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Conferenza Stato-Regioni: Linee di indirizzo per la protezione dei lavoratori dal calore
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Garante privacy: no al trattamento illecito di dati poi utilizzati per giustificare un licenziamento
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Pubblico impiego: reclutamento di personale per le società in house
di Redazione

SPECIALI DELLA SETTIMANA

Sul collocamento mirato e sulla recedente estensione degli obblighi a favore delle vittime dei crolli stradali
di Mauro Marrucci

EDITORIALI

La svolta digitale parte dallo Studio: strumenti e casi pratici per i CdL
di Milena Montanari

NEWS DEL GIORNO

Misure di sostegno ai comparti produttivi: ammortizzatori sociali per il settore moda

di **Redazione**

È stato pubblicato sulla G.U. n. 146 del 26 giugno 2025 il [D.L. n. 92 del 26 giugno 2025](#), recante misure urgenti di sostegno ai comparti produttivi, che prevede nuove disposizioni in materia di ammortizzatori sociali.

In particolare, per il settore moda, l'articolo 10 estende a tutto l'anno 2025 le disposizioni in materia di ammortizzatori sociali previste dal D.L. n. 160/2024, in favore dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro, anche artigiani, operanti nei settori tessile, dell'abbigliamento e calzaturiero (TAC), conciario e ulteriori settori affini.

Nello specifico, viene inserito un nuovo comma all'articolo 2, D.L. n. 160/2024, prevedendo che l'integrazione in deroga (inizialmente pari a un massimo di 12 settimane entro il 31 gennaio 2025) possa essere riconosciuta per un ulteriore periodo massimo di 12 settimane dal 1° febbraio 2025 fino al 31 dicembre 2025.



OPEN day
PF Percorso Formativo

17 SETTEMBRE | ore **11.00**
Formazione ed informazione integrate con l'AI

iscriviti al webinar gratuito >

The banner features a pink and white color scheme. On the left, the text 'OPEN day' is in large, outlined letters, with 'PF Percorso Formativo' below it. In the center, the date and time '17 SETTEMBRE | ore 11.00' are prominently displayed, followed by the theme 'Formazione ed informazione integrate con l'AI'. A call to action 'iscriviti al webinar gratuito >' is at the bottom. On the right, there is an illustration of a hand holding a magnifying glass over a computer screen displaying a circuit-like diagram with the letters 'AI'.

NEWS DEL GIORNO

Conferenza Stato-Regioni: Linee di indirizzo per la protezione dei lavoratori dal calore

di Redazione

La Conferenza delle Regioni e delle Pubbliche Amministrazioni, in data 19 giugno 2025, ha approvato le “[Linee di indirizzo per la protezione dei lavoratori dal calore e dalla radiazione solare](#)”, necessarie per prevenire il rischio di stress da caldo e da radiazione solare e per offrire indicazioni ai datori di lavoro e agli operatori coinvolti nella prevenzione.



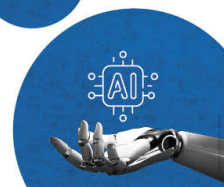
EuroconferenceinPratica

Contratti Collettivi AI Edition

La soluzione AI per consultare
i contratti nazionali e territoriali

[scopri di più >](#)

Novità



NEWS DEL GIORNO

Garante privacy: no al trattamento illecito di dati poi utilizzati per giustificare un licenziamento

di **Redazione**

Il Garante per la protezione dei dati personali, con [provvedimento n. 288 del 21 maggio 2025](#), pubblicato nella [newsletter n. 536 del 25 giugno 2025](#), ha sanzionato Autostrade per l'Italia Spa per aver trattato in modo illecito i dati personali di una dipendente, poi utilizzati per giustificare il licenziamento. L'intervento dell'Autorità è seguito al reclamo della lavoratrice, che aveva segnalato l'utilizzo, da parte della società, di contenuti estratti dal proprio profilo Facebook e da chat private su Messenger e WhatsApp per motivare i procedimenti disciplinari a proprio carico.

Il Garante ha sottolineato che, una volta accertato il carattere privato delle conversazioni e dei commenti (pubblicati, tra l'altro, in ambienti digitali ad accesso limitato), la società avrebbe dovuto astenersi dal farne uso. L'impiego di tali informazioni, infatti, ha violato i principi di liceità, finalità e minimizzazione previsti dalla normativa privacy. L'Autorità ha, inoltre, ribadito che i dati personali presenti sui social network, o comunque accessibili online, non possono essere utilizzati liberamente e per qualunque scopo, solo perché visibili a una platea più o meno ampia di persone.

Infatti, nell'ambito dell'attività disciplinare il datore di lavoro è tenuto a bilanciare correttamente tale potere con i diritti e le libertà fondamentali riconosciuti agli interessati. Il principio di finalità, ha ricordato l'Autorità, impone che i dati siano raccolti per scopi specifici, espliciti e legittimi, e trattati in modo coerente con tali scopi. Pertanto, l'utilizzo nel procedimento disciplinare di messaggi scambiati su canali privati di comunicazione è avvenuto in violazione della segretezza e riservatezza della corrispondenza, dunque in assenza di una giustificazione normativa.

**EuroconferenceinPratica**

Scopri la **soluzione editoriale**
integrata con l'**AI indispensabile**
per **Professionisti e Aziende >>**





NEWS DEL GIORNO

Pubblico impiego: reclutamento di personale per le società in house

di **Redazione**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 15 aprile 2025, n. 9905, ha stabilito che per le società *in house*, a cui sia applicabile *ratione temporis* l'art. 18, D.L. n. 112/2008, convertito con modifiche dalla L. n. 133/2008, il reclutamento del personale avviene con i divieti e le limitazioni previsti per le Pubbliche Amministrazioni, in applicazione dei criteri pubblicistici di trasparenza, oggettività e imparzialità stabiliti dall'art. 35, D.Lgs. n. 165/2001, sicché è inammissibile la conversione di un contratto di collaborazione a progetto illegittimo in un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Convegno di aggiornamento

Speciale Giurisprudenza
Aggiornamento sulle sentenze più rilevanti in
materia di lavoro

Scopri di più

SPECIALI DELLA SETTIMANA

Sul collocamento mirato e sulla recedente estensione degli obblighi a favore delle vittime dei crolli stradali

di **Mauro Marrucci**

Con il presente lavoro si procede ad analizzare sinteticamente e in termini riepilogativi la normativa in materia di collocamento mirato, anche sull'impulso del progressivo allargamento delle tutele verso altri soggetti, rientranti tra le c.d. categorie protette, come, da ultimo, le vittime dei crolli stradali con estensione della portata ai relativi parenti più stretti oltre che a coloro i quali abbiano subito un'invalidità permanente superiore al 50% per effetto delle lesioni riportate in conseguenza di tali eventi dannosi.

Premessa

Come è noto, il c.d. collocamento mirato (o obbligatorio) attiene a un servizio – demandato alle Regioni e alle relative organizzazioni periferiche – volto al sostegno lavorativo delle persone disabili oltre che di taluni altri soggetti in condizione di potenziale svantaggio, la cui platea è stata recentemente allargata per via normativa – i quali altrimenti in considerazione delle proprie condizioni fisiche e psichiche, troverebbero difficilmente collocazione nel mondo del lavoro – e si concretizza nell'obbligo imposto ai datori di lavoro pubblici e privati che soddisfano determinati requisiti dimensionali di assumere un certo numero di soggetti, con le richiamate caratteristiche, che varia in ragione delle dimensioni aziendali. La materia è demandata alla Legge n. 68/1999, come recentemente integrata dal D.Lgs. n. 151/2001, e al relativo Regolamento di esecuzione varato con il D.P.R. n. 333/2000 oltre che ad altre disposizioni, tra le quali la Legge n. 407/1998 e, da ultimo, la Legge n. 63/2025, che hanno assunto una portata soggettivamente rilevante.

I beneficiari disabili, soggetti obbligati e quote di riserva

Le disposizioni in materia di collocamento mirato sono rivolte, in via prioritaria, ai disabili^{[\[1\]](#)}, vale a dire:

1. agli invalidi civili, in quanto soggetti in età lavorativa affetti da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;

2. agli invalidi la cui capacità di lavoro, in occupazioni confacenti alle loro attitudini, siano ridotte in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale a meno di un terzo, essendo soggetti titolari di un trattamento di invalidità;
3. agli invalidi del lavoro, cioè alle persone con un grado di invalidità derivante dall'attività lavorativa superiore al 33%, accertata dall'INAIL;
4. ai soggetti non vedenti (coloro che sono affetti da cecità assoluta o hanno un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi, con eventuale correzione);
5. ai soggetti sordomuti;
6. agli invalidi civili di guerra e agli invalidi per servizio (soggetti con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al D.P.R. n. 915/1978);
7. ai soggetti divenuti invalidi in costanza di rapporto di lavoro nel settore privato, a causa di infortunio o malattia a condizione che:
 - siano stati dichiarati inabili a svolgere le mansioni per cui siano stati assunti;
 - l'inabilità non sia stata causata da inadempimento del datore di lavoro;
 - la riduzione della capacità lavorativa sia almeno pari al 60%^[2];
8. ai soggetti comunque assunti al di fuori delle procedure del collocamento mirato^[3].

Sono obbligati ad assumere i beneficiari della normativa *de qua* le aziende, sia pubbliche che private con almeno 15 dipendenti computabili. Mentre in precedenza per tali soggetti l'obbligo assunzionale era previsto in caso di una nuova assunzione, dal 1° gennaio 2017 esso scatta contestualmente al raggiungimento di tale requisito numerico.

Ciò premesso, il rapporto tra dimensione aziendale e numero di soggetti da assumere (quota di riserva) è stabilito come segue:

- da 15 a 35 dipendenti: 1 lavoratore disabile;
- da 36 a 50 dipendenti: 2 lavoratori disabili;
- oltre 50 dipendenti: il 7% dell'organico con l'aggiunta di almeno un soggetto appartenente alle categorie protette (*inde*).

Al riguardo si osservano una serie di particolarità riferite all'organico di determinati soggetti datoriali. In dettaglio:

1. 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;
2. per i servizi di polizia, della protezione civile e della difesa nazionale – cui sono equiparati quelli di vigilanza degli istituti privati, con la sola eccezione per le mansioni di semplice attesa e custodia presso mostre, musei e teatri^[4] – il collocamento dei disabili è previsto per i soli servizi amministrativi. Ai servizi di polizia sono equiparati quelli di vigilanza degli istituti privati, eccezion fatta per le mansioni di semplice attesa e custodia presso mostre, musei, teatri ecc.;
3. in caso si subentro nel contratto di appalto, il personale assorbito in adempimento di

obbligo di legge, contratto collettivo o clausola contenuta nel bando è escluso dalla base di computo della quota di riserva e per tutta la durata dell'appalto medesimo. Soltanto in caso di successivo inserimento stabile nell'organizzazione aziendale, al termine dell'appalto acquisito, entrerà a fare parte della base di computo^[5];

4. circa il limite temporale dell'esclusione dalla base di computo per il calcolo della quota di riserva dei lavoratori acquisiti per cambio appalto, in assenza di una specifica disposizione normativa, esso coincide con la durata dell'appalto. Ciò perché alla scadenza dell'appalto il personale impiegato transiterà, in tutto o in parte, nella compagine del soggetto subentrante per esserne escluso dalla relativa base di computo salvo che non venga assorbito, in tutto o in parte, in maniera permanente nell'organico della cedente venendo così calcolato nella relativa base di computo (INL, nota n. 1046/2020).

Secondo quanto precisato dal Dicastero del Lavoro con interpello n. 57/2009, ai fini del computo rileva la consistenza dell'organico con riferimento all'intero territorio nazionale anche se in ciascuna sede non sia stato raggiunto il limite minimo di conteggio per la sussistenza dell'obbligo.

Soggetti rientranti nel computo della quota di riserva ed esclusioni, esoneri e sospensioni

Ai sensi dell'art. 4, Legge n. 68/1999, per la determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, sono computati di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, anche in smart working, con la sola esclusione dei lavoratori:

- occupati per effetto della stessa Legge;
- con contratto a tempo determinato di durata fino a 6 mesi;
- soci di cooperative di produzione e lavoro;
- dirigenti;
- assunti con contratto di apprendistato e di inserimento;
- occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore;
- assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività;
- impegnati in lavori socialmente utili assunti (art. 7, D.Lgs. n. 81/2000);
- a domicilio;
- che aderiscono al programma di emersione (art. 1, comma 4-*bis*, Legge n. 383/2001).

I part-timers sono computati per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto dell'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore, fermo restando che le frazioni percentuali superiori allo 0,50 sono considerate unità.

I lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento mirato, ai sensi dell'art. 4, comma 3-*bis*, Legge n. 68/1999, sono computati nella quota di riserva nel caso in cui abbiano una riduzione della capacità lavorativa

pari o superiore al 60% o minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al D.P.R. n. 915/1978, o con disabilità intellettiva e psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, accertata dagli organi competenti.

Secondo la previsione dell'art. 4, comma 4, Legge n. 68/1999, i lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia non possono essere computati nella quota di riserva se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60% 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. 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 tali lavoratori non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, gli stessi vengono avviati, dagli uffici competenti, presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative.

È peraltro opportuno osservare che sia i lavoratori già inabili prima della costituzione del rapporto di lavoro che quelli divenuti tali nello svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia sono computati previa presa d'atto del servizio competente dopo la verifica della sussistenza dei requisiti di legge e in base a specifica richiesta del soggetto datoriale.

L'art. 5, Legge n. 68/1999 individua determinati esoneri od esenzioni dall'obbligo. In particolare, non rientrano nella quota di riserva:

1. il personale viaggiante e navigante dei datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre;
2. il personale di cantiere e gli addetti al trasporto del settore per i datori di lavoro del settore edile^[6];
3. il personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto per i datori di lavoro pubblici e privati del solo settore degli impianti a fune;
4. gli autisti soccorritori nei servizi di trasporto per l'emergenza e urgenza (ambulanze e mezzi simili che rispondono al numero 118)^[7].

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, hanno facoltà, a domanda, di essere parzialmente esonerati^[8] dall'obbligo dell'assunzione, a condizione che versino al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili di cui all'art. 14, Legge n. 68/1999 un contributo esonerativo per ciascuna unità non assunta, nella misura di 39,21 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non occupato. A tale versamento sono attratti anche i soggetti datoriali che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille, autocertificando

l'esonero dall'obbligo^[9].

Gli obblighi di assunzione sono sospesi, per un periodo pari alla durata dei programmi contenuti nella relativa richiesta di intervento, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente contratta e per il singolo ambito provinciale, nei confronti delle imprese in cassa integrazione guadagni straordinaria, ovvero con procedure concorsuali in atto, ovvero in presenza di contratti di solidarietà difensivi. Gli obblighi di assunzione risultano sospesi inoltre per la durata della procedura di licenziamento collettivo e, nel caso in cui la procedura si concluda con almeno 5 licenziamenti, per il periodo in cui permane il diritto di precedenza all'assunzione. In tale circostanza la sospensione degli obblighi non è sottoposta ad alcun limite territoriale. La sospensione deve essere oggetto di apposita richiesta al competente servizio allegando tutta la documentazione idonea a dimostrare la sussistenza di una delle condizioni sopra richiamate. La sospensione è altresì attiva in caso di assunzione di soggetti beneficiari di un trattamento di sostegno al reddito, per tutta la durata del medesimo.

Prospetto informativo, modalità di assunzione e compensazioni territoriali

I datori soggetti alle disposizioni della Legge n. 68/1999 devono inviare, in via telematica, agli uffici competenti, entro il 31 gennaio di ogni anno, un prospetto informativo^[10] dal quale risultino – con dati riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente – il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva di cui all'art. 3, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori di cui all'art. 1. Per gli effetti di cui all'art. 9, comma 6, Legge n. 68/1999, ove non avvenissero cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, rispetto all'ultimo prospetto inviato, il datore non è tenuto ad inviare un nuovo prospetto^[11]. Il relativo invio, purché effettuato entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo vale quale richiesta di assunzione, mentre, superato tale termine, la richiesta si intende numerica^[12].

Ove adempiuto nei termini con gli obblighi formali, ai fini dell'assunzione i soggetti datoriali possono procedere mediante richiesta nominativa, preceduta da eventuale istanza di preselezione, o mediante la stipula di convenzioni^[13]. Nel caso di mancata assunzione entro il termine previsto, gli uffici competenti avviano i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra specificamente concordata con il datore di lavoro sulla base delle qualifiche disponibili^[14].

È peraltro ammessa la possibilità, per i datori di lavoro obbligati, ad operare compensazione territoriale, assumendo, su motivata richiesta^[15], in una unità produttiva un numero di lavoratori disabili superiore a quello prescritto, portando l'eccedenza a compensazione del minor numero di dipendenti assunti in altre unità. Tale possibilità a decorrere dal 17 settembre 2011 è allargata anche alle società del gruppo (art. 9, D.L. n. 138/2011, convertito dalla Legge n. 148/2011). Le assunzioni dei disabili permette anche la fruizione delle

agevolazioni di cui all'art. 10, D.Lgs. n. 151/2015.

Sulla progressiva estensione a soggetti non disabili del collocamento mirato

Gli obblighi sul collocamento mirato riguardano altresì i soggetti appartenenti alle c.d. categorie protette (v. art. 18, comma 2, Legge n. 68/1999), vale a dire:

- orfani e coniugi superstiti di soggetti deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause;
- coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro;
- profughi italiani rimpatriati a cui sia stato riconosciuto tale status.

Nel tempo, si assiste tuttavia ad un allargamento dei soggetti assumibili estendendo gli obblighi a particolari categorie di soggetti. In tale logica, si registra, da ultimo, una novità, introdotta dalla Legge 15 aprile 2025, n. 63, rubricata "Benefici in favore delle vittime di eventi dannosi derivanti da cedimenti totali o parziali di infrastrutture stradali o autostradali di rilievo nazionale" e in vigore dal 6 maggio 2025. In particolare, l'art. 5 del richiamato testo normativo ha esteso il diritto al collocamento mirato, nei termini di cui all'art. 1, comma 2, Legge n. 407/1998, alle vittime dei crolli stradali, evocando i recenti casi che hanno colpito l'opinione pubblica, tra cui, *in primis*, la dolosa vicenda del collasso del ponte Morandi di Genova avvenuto, come è noto, il 14 agosto 2018 alle ore 11:36. Il riferimento ai crolli stradali si evince, oltre che dalla rubrica della disposizione normativa, anche dal relativo art. 4 della Legge che rinvia ad un D.P.C.M., da emanare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della legge, l'onere di individuare «*gli eventi dannosi, derivanti da cedimenti totali o parziali di infrastrutture stradali o autostradali di rilievo nazionale, verificatisi tra la data (appunto) del 13 agosto 2018 e la data di entrata in vigore della presente Legge*».

In sostanza, secondo il testo normativo, hanno diritto a tali benefici:

1. il coniuge, i genitori, i figli, i fratelli e le sorelle di colui che abbia perso la vita in conseguenza degli eventi dannosi nonché l'altra parte dell'unione civile ovvero la persona stabilmente convivente legata da relazione affettiva;
2. i parenti o affini che risultino fiscalmente a carico della persona deceduta nei 3 anni precedenti l'evento;
3. chiunque subisca un'invalidità permanente superiore al 50% per effetto delle lesioni riportate in conseguenza degli eventi dannosi.

Ne sono, invece, esclusi coloro che abbiano concorso al verificarsi degli eventi medesimi ovvero alla commissione di reati a questi connessi, ai sensi dell'art. 12, c.p.p..

Per effetto dell'ultimo periodo, dell'art. 1, comma 2, Legge n. 407/1998, le assunzioni di cui in

argomento – pur godendo del diritto al collocamento obbligatorio di cui alle vigenti disposizioni legislative hanno precedenza rispetto ad ogni altra categoria e con preferenza a parità di titoli – sono escluse dalla quota di riserva di cui all’art. 18, comma 2, Legge n. 68/1999, risultando quindi aggiuntive rispetto a quelle stabilite per le c.d. categorie protette.

Viene così estesa ad alcune altre categorie specifiche di soggetti – ovvero alle vittime di eventi dannosi derivanti da cedimenti totali o parziali di infrastrutture stradali o autostradali di rilievo nazionale e ai relativi superstiti – la disciplina specifica sul collocamento mirato prevista per le vittime del terrorismo e della criminalità organizzata (e relativi superstiti) e per altre categorie specifiche di soggetti. È infatti opportuno ricordare che il richiamato art. 1, comma 2, Legge n. 407/1998 ha disposto il diritto al collocamento obbligatorio a favore delle vittime del terrorismo, della criminalità organizzata e del dovere, nonché dei familiari (coniuge e figli superstiti, ovvero fratelli conviventi e a carico qualora siano gli unici superstiti) dei soggetti deceduti o resi permanentemente invalidi, con precedenza rispetto ad ogni altra categoria e preferenza a parità di titoli. Per i suddetti soggetti, compresi coloro che svolgono già un’attività lavorativa, è prevista l’assunzione per chiamata diretta per i profili professionali del personale contrattualizzato del comparto Ministeri fino all’ottavo livello retributivo. Le predette assunzioni, per i livelli retributivi dal sesto all’ottavo:

1. si effettuano previo espletamento delle prove di idoneità previste dall’art. 32, D.P.R. n. 487/1994;
2. non possono superare il 10% del numero di vacanze nell’organico.

Peraltro – secondo la previsione del richiamato art. 1, comma 2, quarto periodo, come modificato dall’art. 5, comma 7, D.L. n. 102/2010 – tali assunzioni non rientrano nell’applicazione dell’art. 18, comma 2, Legge n. 68/1999 che riconosce a favore dei soggetti richiamati *ut-supra* una quota di riserva sul numero di dipendenti dei datori di lavoro pubblici e privati che occupano più di 50 dipendenti e pari all’1%.

Più in particolare, tale quota è pari a un’unità di personale per i datori di lavoro, pubblici e privati, che occupano da 51 a 150 dipendenti.

Come precisato nel Dossier di accompagnamento alla novella del 2025, per effetto del quadro normativo venutosi a determinare per effetto di quanto stabilito dal citato art. 5, comma 7, D.L. n. 102/2010, la Legge n. 25/2011 successivamente è intervenuta a precisare che tale disposizione deve interpretarsi nel senso che il superamento della quota di riserva dell’1%, deve in ogni caso avvenire, per le amministrazioni pubbliche, nel rispetto dei limiti delle assunzioni consentite dalla normativa vigente per l’anno di riferimento e che resta comunque ferma l’applicazione delle disposizioni di cui all’art. 3, Legge n. 68/1999, in materia di assunzioni obbligatorie e quote di riserva, trattandosi di norme ad esclusivo beneficio dei lavoratori disabili.

Sul punto, è da osservare che la Direttiva n. 1/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione ha precisato che le assunzioni delle vittime del terrorismo e della criminalità

organizzata possono avvenire, nell'ambito della suddetta quota dell'1% e anche con il superamento della stessa, nel rispetto dei limiti delle assunzioni consentite dalla normativa vigente per l'anno di riferimento e di quelli relativi alla dotazione organica, confermando altresì l'esclusività della quota di riserva dell'art. 3, Legge n. 68/1999 a favore degli appartenenti alla categoria protetta dei disabili. Tale Direttiva, in relazione alle modalità delle assunzioni obbligatorie, fa riferimento, oltre al richiamato art. 1, comma 2, Legge n. 407/1998, sia alla disciplina vigente in tema di collocamento obbligatorio, ovvero alla Legge n. 69/1999, sia all'art. 35, D.Lgs. n. 165/2001. Per espressa previsione dell'art. 1, comma 2, D.P.R. n. 333/2000, i soggetti di cui all'art. 1, comma 2, Legge n. 407/1998 possono essere iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio anche se non in possesso dello stato di disoccupazione e, se si tratta dei predetti familiari delle vittime del terrorismo, della criminalità organizzata e del dovere, esclusivamente in via sostitutiva dell'avente diritto a titolo principale.

Occorre peraltro osservare che i benefici della Legge n. 407/1998 sono stati progressivamente estesi ad altre categorie quali:

- gli orfani o in alternativa il coniuge superstite dei deceduti per fatto di lavoro (art. 3, comma 123, Legge n. 244/2007);
- le famiglie delle vittime civili italiane degli attentati di Nassiriya e di Istanbul (art. 1-bis, D.L. n. 9/2004);
- il coniuge e i figli superstiti, ovvero a genitori o i fratelli conviventi e a carico qualora unici superstiti, del personale delle Forze armate e delle Forze di polizia deceduto o divenuto permanentemente inabile per cause di servizio o per atti delittuosi di terzi (art. 34, Legge n. 3/2003);
- i medici, gli operatori sanitari, gli infermieri, i farmacisti, gli operatori socio-sanitari, i lavoratori delle strutture sanitarie e socio-sanitarie, impegnati nelle azioni di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 e che, durante lo stato di emergenza deliberato dal Consiglio dei Ministri il 31 gennaio 2020, abbiano contratto, in conseguenza dell'attività di servizio prestata, una patologia alla quale sia conseguita la morte o un'invalidità permanente, per effetto diretto o come concausa, del contagio (art. 16-bis, comma 1, D.L. n. 34/2020).

[1] Tali soggetti, ove disoccupati e aspiranti a un'occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, sono tenute all'iscrizione nell'apposito elenco tenuto dagli Uffici competenti del collocamento obbligatorio nel cui ambito territoriale si trova la residenza dell'interessato, salvo successivo trasferimento in altro ambito geografico previa cancellazione dall'elenco in cui risultava già iscritto (cfr. art. 7, D.Lgs. n. 151/2015).

[2] Cfr. art. 4, comma 4, Legge n. 68/1999. Vedasi anche Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare n. 2/2010. Secondo quanto precisato dal medesimo Dicastero con interpello n. 17/2010, il lavoratore normodotato diviene computabile nella quota di riserva, dalla data della certificazione medica che attesta la riduzione della capacità lavorativa in misura pari o superiore al 60%. Pertanto, l'attestazione di osservanza degli obblighi di cui alla Legge n. 68/1999 risulta legittima, anche se tale unità aggiuntiva di copertura non emerga dal prospetto informativo inviato in data antecedente.

[3] Cfr. art. 4, comma 3-bis, Legge n. 68/1999.

[4] Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, interpello n. 19/2013.

[5] Cfr. INL, nota n. 1046/2020.

[6] È considerato personale di cantiere anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere in termini indipendenti dall'inquadramento datoriale.

[7] Cfr. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, interpello n. 20/2012. Rientrano nel computo unicamente le figure che ricoprono ruoli



amministrativi.

[8] Sui presupposti del D.M. n. 357/2000.

[9] Si vedano in merito, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nota n. 5113/2016, nota n. 3879/2016, D.M. 30 settembre 2021, n. 193, D.L. 11 giugno 2024.

[10] Per la sanzione relativa al tardivo invio del prospetto informativo v. D.M. 15 dicembre 2010: risulta applicabile la diffida con pagamento, in caso di regolarizzazione, di un quarto dell'importo edittale.

[11] Cfr. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, interpello n. 65/2009.

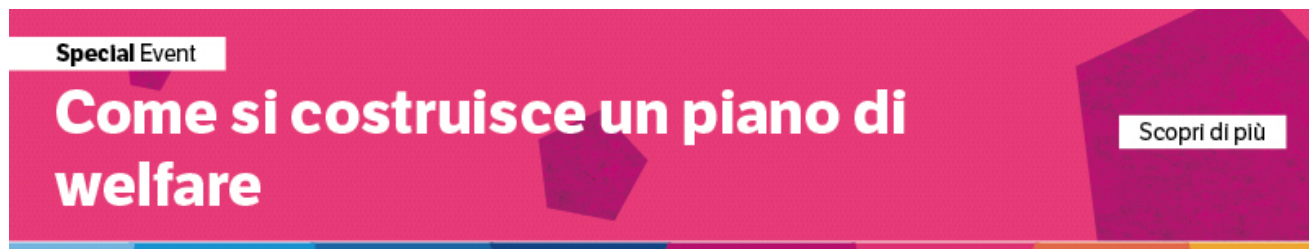
[12] Cfr. art. 6, D.Lgs. n. 151/2015; Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nota n. 33/2016.

[13] Si vedano gli artt. 9 e 11, Legge n. 68/1999.

[14] Per le sanzioni sulla mancata copertura della quota di riserva v. art. 15, comma 4, Legge n. 68/1999.

[15] V. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nota 17 novembre 2008.

Si segnala che l'articolo è tratto da "[La circolare di lavoro e previdenza](#)".





EDITORIALI

La svolta digitale parte dallo Studio: strumenti e casi pratici per i CdL

di Milena Montanari

Competenze digitali per restare competitivi

L'evoluzione digitale non è più un'opzione per i Consulenti del lavoro, ma una condizione necessaria per rimanere competitivi in un contesto professionale sempre più orientato all'efficienza, alla compliance normativa e all'integrazione tra sistemi. A questa sfida risponde il **webinar gratuito *Il Consulente del lavoro guida nella digitalizzazione dei dati e documenti***, promosso da Euroconference e TeamSystem, in programma il 16 luglio 2025. Due ore per entrare nel cuore delle trasformazioni in atto e comprenderne l'impatto sul lavoro quotidiano di Studio e sui clienti.

Digitalizzare sì, ma con metodo

Il percorso formativo, valido per l'accredito di 2 CFP in caso di fruizione in differita, offre un **approccio pratico** alla digitalizzazione dei documenti in ambito lavoristico. A condurre l'incontro ci saranno Fabrizio Lupone, esperto in processi digitali per PA, professionisti e imprese, e Giovanna De Chiara, consulente applicativo TeamSystem. Obiettivo dell'appuntamento: partire dalle basi normative, capire le opportunità operative e acquisire strumenti da applicare subito in Studio e presso le aziende clienti.

Dal LUL alle note spese: i casi pratici

Il programma spazia **dai requisiti normativi alla riorganizzazione dei flussi interni**, con approfondimenti su firme elettroniche, conservazione digitale e gestione HR. In particolare, si affronteranno casi d'uso concreti come la digitalizzazione del Libro Unico del Lavoro (LUL), la sottoscrizione elettronica di contratti, consensi privacy e documenti legati al personale, la conservazione a norma delle PEC e delle comunicazioni fiscali e previdenziali. Non mancherà uno sguardo su soluzioni digitali per note spese e giustificativi.

Una testimonianza concreta dal campo

Il valore aggiunto? La parte finale del webinar sarà dedicata a degli **esempi pratici**: una consulente TeamSystem illustrerà come implementare questi strumenti nella gestione quotidiana del lavoro. Un modo per passare dalla teoria alla pratica.


Tecnologia e consulenza vanno a braccetto

Digitalizzare non significa solo “scansionare” o “firmare digitalmente”, ma **ripensare le modalità con cui si gestisce il lavoro**. Lo Studio professionale diventa così un vero facilitatore di innovazione per le imprese clienti, accompagnandole nel percorso verso processi più fluidi, sicuri e conformi alla normativa.

Tutte le info e il link per l'iscrizione sono disponibili [QUI](#).



EVENTO GRATUITO

 **Euroconference**
Centro Studi Lavoro e Previdenza

 **TeamSystem**

Il CONSULENTE del LAVORO guida
nella DIGITALIZZAZIONE dei dati e documenti

In diretta web il 16 luglio | scopri di più >