



Roma, 10 giugno 2008

**Ministero del Lavoro, della  
Salute e delle Politiche Sociali**

**DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA**

*Alla Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti  
del Lavoro  
Via Cristoforo Colombo, 456  
00145 Roma*

Prot. 25/I/0007474

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – contratto d'inserimento ed assunzione di persone affette da *handicap*.

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha avanzato richiesta d'interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in merito al grado d'invalidità, in termini percentuali, richiesto per l'assunzione con contratto d'inserimento di persone riconosciute affette da grave *handicap* fisico, mentale o psichico.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale del Mercato del Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Com'è noto, il contratto d'inserimento, introdotto e disciplinato dal D.Lgs. n. 276/2003, è un contratto di lavoro a tempo determinato, richiedente la forma scritta *ad substantiam* e diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di alcune categorie di lavoratori socialmente più deboli, espressamente indicate dall'art. 54, comma 1, del citato decreto.

Pur non trattandosi di un contratto a causa mista, la formazione può essere eventuale ed evidentemente strumentale alla finalità propria di tale contratto.

La durata del rapporto di lavoro non può essere inferiore ai nove mesi e superiore ai diciotto mesi, ma può essere estesa fino a trentasei mesi nel caso di assunzione di lavoratori portatori di *handicap*.

L'art. 54, comma 1, lett. f) del D.Lgs. n. 276/2003 contempla, tra le categorie di soggetti con i quali è possibile stipulare il contratto d'inserimento, le persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave *handicap* fisico, mentale o psichico, con conseguente possibilità, da parte del datore di lavoro, di usufruire di specifici benefici economico-contributivi.

Come ha avuto modo di precisare questo Ministero con la circolare n. 31/2004, la normativa vigente richiamata dal predetto art. 54, comma 1, lett. f) del D.Lgs. n. 276/2003 è quella contenuta nella L. n. 104/1992, nel D.C.P.M. 13 gennaio 2000 e nella L. n. 68/1999.

L'art. 3, comma 1, della L. n. 104/92 definisce *“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”*, conferendo ad apposite commissioni mediche istituite presso le Unità Sanitarie Locali il compito di accertare tale minorazione, le difficoltà, la necessità dell'intervento assistenziale permanente e la capacità complessiva individuale residua.

Il comma 3 del predetto art. 3 della L. n. 104/2004 specifica, invece, che la situazione di *handicap* assume connotazione di gravità *“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”*.

Al fine di sciogliere il nodo interpretativo prospettato non si può, nondimeno, prescindere dalla considerazione dell'incidenza che, nell'ordinamento interno degli Stati membri, spiegano le fonti normative di derivazione comunitaria.

Al riguardo, occorre considerare che il Regolamento CE n. 2204 del 12.12.2002 - fonte di diretta applicazione – in materia di aiuti di stato a favore dell'occupazione, definisce lavoratore disabile *“qualsiasi persona riconosciuta disabile ai sensi della legislazione nazionale o qualsiasi persona affetta da un grave handicap mentale o psichico”*.

Il legislatore comunitario, pertanto, enuclea la figura del “lavoratore disabile”, da un lato operando un rinvio alle definizioni di “persona disabile” così come previste dai singoli ordinamenti interni, dall'altro facendo riferimento ad una nozione di disabilità caratterizzata dal connotato della “gravità”.

Tenuto conto della ricordata finalità assolta dalla tipologia contrattuale in questione, ossia l'inserimento ovvero il reinserimento di alcune categorie di lavoratori socialmente più deboli e considerato altresì il principio di primazia del diritto comunitario sul diritto nazionale, pare potersi sostenere che il citato regolamento, nel rinviare alla legislazione nazionale per definire il “lavoratore disabile”, richiami le disposizioni di cui alla L. n. 68/1999.

In tal senso va infatti osservato che, mentre la ricordata L. n. 104/1992 ha come finalità l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti della persona disabile su un piano più generale, la predetta L. n. 68/1999 è invece normativa espressamente rivolta alla promozione dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro.

In base a quanto precede, il referente normativo cui occorre guardare per individuare i soggetti con i quali è possibile stipulare il contratto d'inserimento è rappresentato dall'art. 1 della legge da ultimo menzionata, ossia *“le persone in età lavorativa affette da minorazione fisiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettivo che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per certo”* accertata dalle apposite commissioni mediche istituite presso le Unità Sanitarie Locali.

IL DIRETTORE GENERALE  
(f.to Paolo Pennesi)