

# 9. L'assunzione e la gestione del rapporto di lavoro

## 9.1 L'assunzione

A seguito dell'individuazione del disabile o della categoria protetta ex art. 18, Legge n. 68/99, l'azienda che intenda assumere deve presentare preventivamente richiesta di nulla-osta attraverso il portale SINTESI della provincia di riferimento, ottenuto il quale sarà possibile costituire il rapporto di lavoro.

Per l'ottenimento del nulla-osta, il lavoratore dovrà pertanto risultare iscritto nelle apposite liste presso l'Ufficio competente della provincia. Se il lavoratore è iscritto al collocamento di altra provincia, dovrà trasferire l'iscrizione presso la provincia in cui si vuole fare l'assunzione. Si ricorda a questo proposito che l'assunzione di un soggetto disabile o categoria protetta senza preventiva richiesta di nulla-osta non dà luogo all'assolvimento dell'obbligo.

## 9.2 Il periodo di prova

Va sottolineato che la Legge n. 68/99, all'art. 10, c. 1, stabilisce che ai lavoratori assunti ai sensi della normativa sul collocamento dei disabili si applica il trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi per la generalità dei lavoratori dipendenti.

Inoltre, sempre la stessa norma, dispone che il datore di lavoro non possa chiedere al disabile una prestazione incompatibile con le sue minorazioni.

Da ciò si evince che il periodo di prova è applicabile all'assunzione del disabile e ha la stessa disciplina, sia codicistica che contrattuale, prevista per la generalità delle assunzioni con l'ovvio limite che al disabile sia attribuita una mansione compatibile con la sua invalidità.

Il licenziamento per mancato superamento della prova da parte dell'invalido non deve quindi essere necessariamente motivato e, comunque, la presenza di motivazione non costituisce validità formale dello stesso.

Con Sentenza n. 5290/99 la Corte di Cassazione ha ribadito che - premesso che la prova deve essere condotta in relazione a mansioni compatibili con lo stato fisico del disabile e limitarsi alla verifica della residua capacità lavorativa dello stesso - non sussiste l'obbligo di motivazione contestuale, trattandosi di licenziamento ad nutum e spetta comunque al lavoratore che impugna il licenziamento fornire la prova dell'illegittimità dello stesso.