

9.5 La risoluzione del rapporto di lavoro

La risoluzione del rapporto di lavoro di persone disabili assunte obbligatoriamente avviene secondo gli stessi criteri e modalità che si applicano alla generalità dei lavoratori, se si fa eccezione per l'ipotesi segnalata al paragrafo precedente e che comunque rientra nella categoria più generale della risoluzione per sopravvenuta impossibilità della prestazione lavorativa.

Si segnala, peraltro, che il recesso effettuato per licenziamento collettivo di cui all'art. 4, c. 9, Legge n. 223/91, ovvero per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo esercitato nei confronti del lavoratore occupato obbligatoriamente, è annullabile qualora, al momento della cessazione del rapporto, il numero delle persone occupate obbligatoriamente che restano in forza sia inferiore alla quota di riserva spettante all'azienda (art. 10, c. 4, Legge n. 68/99).

Ogni volta in cui si verifichi la risoluzione del rapporto di lavoro, instaurato con una persona occupata obbligatoriamente (sia disabile che appartenente alle categorie di cui all'art. 18, della Legge n. 68/99) il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione al Servizio Provinciale per il Collocamento Obbligatorio, nel termine di dieci giorni, al fine della sostituzione del lavoratore con altro avente diritto.

La comunicazione di cessazione deve inoltre essere effettuata, nel termine di cinque giorni, anche al Centro per l'Impiego.

Si ricorda, infine, che il D.Lgs. n. 23/2015 che disciplina il c.d. contratto a tutele crescenti prevede espressamente, per i lavoratori assunti a partire dal 7 marzo 2015, la nullità del licenziamento legato alla disabilità fisica o psichica degli stessi e la conseguenziale reintegrazione nel posto di lavoro e del risarcimento del danno.

9.6 Gli invalidi divenuti tali in corso di rapporto

Ai sensi del combinato disposto dall'art. 4, c. 4, Legge n. 68/99 e art. 3, D.P.R. n. 333/2000 i lavoratori divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni per infortunio o malattia (invalidi civili) che abbiano subito una riduzione della capacità lavorativa in misura pari o superiore al 60% sono computabili nella percentuale di riserva prevista dall'art. 3 della medesima Legge n. 68/99.

Analoga possibilità sussiste per i lavoratori che si siano invalidati successivamente all'assunzione per infortunio o malattia professionale (invalidi del lavoro), a meno che l'inabilità non sia determinata da violazione, da parte del datore di lavoro, delle norme in materia di sicurezza e igiene del lavoro, accertato in sede giudiziale; nel caso degli invalidi del lavoro, la possibilità di computo è subordinata al fatto che sia stata riconosciuta, nei loro confronti una percentuale di invalidità superiore al 33%.

I datori di lavoro che vogliano conteggiare tra i disabili i lavoratori predetti, devono inoltrare telematicamente apposita richiesta di computo attraverso il portale Sintesi della provincia competente allegando copia conforme della certificazione medica che comprova l'avvenuto riconoscimento dell'invalidità, nella misura normativamente prevista, in data successiva alla costituzione del rapporto di lavoro. Deve altresì essere trasmessa copia della comunicazione di assunzione a suo tempo inoltrata al Centro per l'Impiego.

Il Decreto n. 151/2015 del Jobs Act ha, inoltre, introdotto la possibilità per le aziende di computare, con le medesime modalità, i lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, purché