NORME PER IL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI

Art. 10

Rapporto di lavoro dei disabili obbligatoriamente assunti

Ai lavoratori assunti a norma della presente legge si applica il trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi. Il datore di lavoro non puo' chiedere al disabile una prestazione non compatibile con le sue minorazioni. Nel caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, il disabile puo' chiedere che venga accertata la compatibilita' delle mansioni a lui affidate con il proprio stato di salute. Nelle medesime ipotesi il datore di lavoro puo' chiedere che vengano accertate le condizioni di salute del disabile per verificare se, a causa delle sue minorazioni, possa continuare ad essere utilizzato presso l'azienda. Qualora si riscontri una condizione di aggravamento che, sulla base dei criteri definiti dall'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'articolo 1, comma 4, sia incompatibile con la prosecuzione dell'attivita' lavorativa, o tale incompatibilita' sia accertata con riferimento alla variazione dell'organizzazione del lavoro, il disabile ha diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro fino a che l'incompatibilita' persista. Durante tale periodo il lavoratore puo' essere impiegato in tirocinio formativo. Gli accertamenti sono effettuati dalla commissione di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, integrata a norma dell'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'articolo 1, comma 4, della presente legge, che valuta sentito anche l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge. La richiesta di accertamento e il periodo necessario per il suo compimento non costituiscono causa di sospensione del rapporto di lavoro. Il rapporto di lavoro puo' essere risolto nel caso in cui, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, la predetta commissione accerti la definitiva impossibilita' di reinserire il disabile all'interno dell'azienda. Il recesso di cui all'articolo 4, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero il licenziamento per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, esercitato nei confronti del lavoratore occupato obbligatoriamente, sono annullabili qualora, nel momento della cessazione del rapporto, il numero dei rimanenti lavoratori occupati obbligatoriamente sia inferiore alla quota di riserva prevista all'articolo 3 della presente legge. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro e' tenuto a darne comunicazione, nel termine di dieci giorni, agli uffici competenti, al fine della sostituzione del lavoratore con altro avente diritto all'avviamento obbligatorio. La direzione provinciale del lavoro, sentiti gli uffici competenti, dispone la decadenza dal diritto

all'indennita' di disoccupazione ordinaria e la cancellazione dalle liste di collocamento per un periodo di sei mesi del lavoratore che per due volte consecutive, senza giustificato motivo, non risponda alla convocazione ovvero rifiuti il posto di lavoro offerto corrispondente ai suoi requisiti professionali e alle disponibilita' dichiarate all'atto della iscrizione o reiscrizione nelle predette liste.

Versione in vigore dal 17 gennaio 2000, non più in vigore dal 24 settembre 2015 · versione 0

RIFERIMENTI NORMATIVI

Atto	Norme per il diritto al lavoro dei disabili
Estremi	Legge 12 marzo 1999, n. 68
Capo	III — Avviamento al lavoro
Pubblicazione	Gazzetta Ufficiale del 23 marzo 1999

Fonte del testo: dati aperti ufficiali, licenza CC BY 4.0
Fonti e licenze su iuspedia.it/fonti-e-metodologia. Il testo non ha carattere di ufficialità: fa fede quello pubblicato nella Gazzetta Ufficiale.

Documento generato da Iuspedia.it il 28 novembre 2026
https://www.iuspedia.it/norme-per-il-diritto-al-lavoro-dei-disabili/art-10-rapporto-di-lavoro-dei-disabili-obbligatoriamente-assunti/versione/0

Inquadra il QR code per aprire la pagina su Iuspedia.it