

Lavoratori disabili: le tutele in caso di risoluzione anticipata dell'apprendistato o di mancata trasformazione del contratto a tempo determinato di Eufrazio Massi

(Fonte: <https://www.generazionevincente.it/> 10/07/2026)

Sovente, le leggi di conversione di **Decreti legge in materia di lavoro**, rappresentano l'occasione per alcuni "aggiustamenti" di norme non presenti nel testo originario. A tale regola non sfugge il [D.L. n. 62/2026](#) ove, in sede parlamentare, sono state introdotte disposizioni in materia di *tirocini extra curricolari, di somministrazione, di contratto di prossimità, di distacco del personale, di fondi pensionistiche complementari, di graduatorie per il collocamento lavorativo dei portatori di handicap*, non presenti nel testo originario che trattava, essenzialmente, di sgravi contributivi per le assunzioni e le trasformazioni, di salario giusto, di rinnovi contrattuali e di misure di contrasto del caporalato digitale.

L'art. 8 della legge n. 68/1999 e gli elenchi del collocamento mirato

La **legge di conversione n. 112**, tra le altre cose, che detto pocanzi, si è soffermata sull'**art. 8 della legge n. 68/1999** che è l'articolo di riferimento per la formazione degli elenchi e delle graduatorie dei portatori di handicap i quali sono tenuti, in quanto disoccupati, ad iscriversi nell'elenco tenuto dai servizi del collocamento mirato nel cui ambito territoriale si trova la residenza dell'interessato. Va, comunque, chiarito che le richieste di avviamento al lavoro sono, nella stragrande maggioranza, nominative e che gli elenchi con la graduatoria redatta sulla scorta degli elementi definiti dalle Regioni, sono pubblici.

La novità introdotta dalla legge n. 112

Ma, quale è stata la novità introdotta con la [legge n. 112](#)?

E' stato aggiunto un comma all'**art. 8 della legge n. 68/1999** con il quale, nell'ottica di assicurare, comunque, una occupazione stabile agli aventi diritto, è stato affermato che i lavoratori portatori di handicap mantengono la posizione in graduatoria acquisita nel momento in cui sono stati inseriti in azienda con un [contratto di apprendistato](#) o con un **contratto a tempo determinato**, se il loro rapporto non si sia, definitivamente, consolidato dopo il periodo formativo (nel primo caso) o sia stato trasformato in contratto a tempo indeterminato (nel secondo caso).

Convenzioni, apprendistato e contratto a termine

Va ricordato, per completezza di informazione, che attraverso l'**art. 11** possono essere stipulate tra azienda e servizi per l'impiego convenzioni e **convenzioni di integrazione lavorativa** (queste ultime per disabili con difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario), per l'assunzione di portatori di handicap con rapporto di apprendistato (su proposta del comitato tecnico) in deroga ai limiti di età e di durata, o con contratto a tempo determinato che, in via generale, segue le regole

previste dagli **articoli 19 e seguenti del D.L.vo n. 81/2105**. L'obiettivo, che è sempre presente nella **legge n. 68/1999**, è quello di avere una occupazione stabile e duratura per i disabili, cosa che si realizza sia con il "consolidamento" del rapporto al termine del periodo formativo dell'apprendistato, che con la trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato. Il Legislatore non pone espressamente un "*blocco*" alla possibilità di un rapporto di apprendistato o di un contratto a tempo determinato a tempo parziale: si ha, però, motivo di ritenere che per quel che concerne la prima tipologia contrattuale esso non possa essere inferiore alla metà dell'orario settimanale previsto in azienda (tenuto presente che il piano formativo non può essere proporzionato ma va sviluppato per intero) e che il secondo, ai fini della copertura della eventuale carenza d'obbligo, va stipulato con un orario almeno superiore alla metà di quello ordinario.

La funzione programmatica della convenzione

Sottolineo, altresì, che attraverso l'istituto della **convenzione** si possono, tra le altre cose, diluire nel tempo le assunzioni, nel rispetto di un programma sottoscritto, che tenga presente anche le esigenze organizzative dell'impresa.

Datori non obbligati e facoltà di stipula

Ricordo che, secondo la previsione del **comma 3 dell'art. 11**, la convenzione può essere stipulata e sottoscritta anche da datori di lavoro che non sono obbligati alle assunzioni (perché, ad esempio, già coperti nell'aliquota prevista dall'**art. 3**).

Mantenimento della posizione in graduatoria e licenziamento

La disposizione relativa al **mantenimento della posizione in graduatoria**, inserita nel nuovo **comma 5-bis**, non è nuova: essa si applica (**comma 5**) anche ai lavoratori disabili, licenziati per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo. Particolarmente importante appare il **comma 9 dell'art. 10** che, riferendosi al licenziamento per riduzione di personale, pur avvenuto a seguito di accordo sindacale (viene richiamato il **comma 9 dell'art. 4 della legge n. 223/1991**) ed al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, afferma che il recesso è annullabile, qualora, nel momento della cessazione del rapporto, il numero dei rimanenti lavoratori occupati obbligatoriamente sia inferiore alla quota di riserva prevista dall'**art. 3**. Ovviamente, nelle appena elencate, il mantenimento della posizione in graduatoria passa attraverso il licenziamento, cosa che non può essere garantita nel caso in cui il rapporto sia cessato (magari a seguito di trattative) per dimissioni o risoluzione consensuale (incentivata).