



LA TEORIA DEI DUE BINARI

IL DOPPIO FONDAMENTO DELLA
LEGGE 68/99

UN MODELLO INTEGRATO PER IL COLLOCAMENTO
SERVIZI DI SOSTEGNO ALLE PERSONE CON DISABILITÀ



**COLLOCAMENTO
MIRATO**
NEL MONDO DEL LAVORO



**COLLOCAMENTO
SERVIZI DI SOSTEGNO**
ALLE PERSONE CON DISABILITÀ



Analisi giuridica, interpretazione sistematica
e proposta operativa per una piena attuazione dei diritti
e della dignità delle persone con disabilità.



AUTORE

GIANCARLO DI GIULIO

DOCUMENTO INFORMATIVO

Collocamento mirato e concorso pubblico

nella Legge 12 marzo 1999, n. 68

Due istituti distinti, due binari normativi autonomi:

analisi sistematica della distinzione e delle sue conseguenze giuridiche

A cura di Giancarlo DI GIULIO

AGGIORNAMENTO 10.2026

1. PREMESSA E OGGETTO

Il presente documento si propone di offrire un quadro sistematico e analitico della Legge 12 marzo 1999, n. 68 ("Norme per il diritto al lavoro dei disabili"), con specifico riguardo a una distinzione fondamentale che, nella prassi amministrativa e nella redazione dei bandi di concorso, viene frequentemente trascurata, fraintesa o deliberatamente ignorata.

L'analisi non introduce tesi innovative né interpretazioni creative. Si limita a restituire alla legge il suo significato letterale e sistematico, articolo per articolo, nella convinzione che la confusione applicativa non derivi da lacune del legislatore, bensì da una stratificazione di prassi amministrative che hanno progressivamente sovrapposto due istituti, il collocamento mirato e il concorso pubblico, che la legge disciplina su binari distinti e autonomi.

Il documento intende assolvere a una duplice funzione:

- **Funzione analitica:** fornire un quadro chiaro e documentato della distinzione tra il collocamento mirato (disciplinato dagli artt. 1, 2, 6, 7, 8 e 11) e il concorso pubblico (disciplinato dagli artt. 1, 3, e 16).
- **Funzione critica:** evidenziare come le clausole dei bandi e le prassi amministrative che confondono i due istituti risultino prive di fondamento normativo rispetto all'art. 16 della Legge 68/1999.

FONDAMENTO TESTUALE: I DUE BINARI GIÀ NELL'ART. 1 DELLA LEGGE 68/1999

Prima ancora di procedere alla disamina articolo per articolo, è necessario fissare un dato testuale che costituisce il fondamento dell'intera architettura normativa: la struttura sintattica dell'art. 1 della Legge 68/1999 già di per sé istituisce due binari distinti e autonomi.

Il testo dell'art. 1

L'art. 1, comma 1, della Legge 68/1999 stabilisce che la legge ha come finalità la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro **attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato**, definito ai sensi dell'articolo 2.

La congiunzione coordinativa "e" collega i due strumenti ponendoli sul medesimo piano logico e sintattico. Ciascuno ha dignità autonoma e funzione propria.

Il dato critico: la coordinazione anziché la subordinazione

Se il legislatore avesse inteso i servizi di sostegno come meramente funzionali al collocamento mirato, avrebbe adottato una costruzione sintattica subordinante:

"servizi A SOSTEGNO del collocamento mirato"

Il legislatore, invece, ha scritto:

"servizi di sostegno e di collocamento mirato"

La "e" **coordinativa** non è un vezzo stilistico: nel linguaggio normativo la struttura sintattica è portante. La coordinazione equivale a parità di rango.

La conseguenza giuridica che discende già dall'art. 1

- **I servizi di sostegno:** un sistema organico di supporto, accompagnamento e inclusione delle persone con disabilità nel mondo del lavoro, distinto per finalità e strumenti dal collocamento

mirato.

- **Il collocamento mirato:** definito dall'art. 2 come quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto.

I due elementi sono coordinati, non gerarchicamente ordinati. **Il collocamento mirato e il concorso pubblico sono due binari normativi autonomi, che non possono essere confusi né sovrapposti senza violare la lettera stessa della legge.**

2. IL PRIMO BINARIO: IL COLLOCAMENTO MIRATO

Il collocamento mirato costituisce un sistema organico di strumenti e servizi finalizzato all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità attraverso l'azione dei Centri per l'Impiego. È disciplinato dagli articoli 1, 2, 6, 7, 8 e 11 della Legge 68/1999.

2.1 Art. 2 – Definizione di collocamento mirato

L'art. 2 fornisce la definizione legislativa di collocamento mirato, qualificandolo come quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali.

Dato rilevante: La norma ha valenza tecnico-funzionale, non amministrativo-burocratica. Nel concorso pubblico il candidato si presenta, supera le prove per merito proprio e viene assunto per atto dell'amministrazione.

2.3 Art. 3 – Assunzioni Obbligatorie – Quote di riserva

1. I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 nella seguente misura:

- a) sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
- b) due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- c) un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.

Nel presente articolo si disciplinano le quote di riserva che i dipendenti pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze.

2.2 Art. 6 – Servizi per l'inserimento lavorativo

L'art. 6, comma 1, attribuisce agli uffici competenti le funzioni di avviamento lavorativo, tenuta delle liste, stipula delle convenzioni e attuazione del collocamento mirato.

Dato rilevante: l'art. 6 non menziona in alcun modo i concorsi pubblici.

2.3 Art. 7 – Assunzioni obbligatorie

L'art. 7 disciplina le modalità delle assunzioni obbligatorie per datori di lavoro privati e enti pubblici economici, attraverso la richiesta nominativa di avviamento agli uffici competenti o la stipula delle convenzioni di cui all'art. 11, con preselezione dalle liste dell'art. 8.

Il comma 2 prevede:

I datori di lavoro pubblici effettuano le assunzioni in conformità a quanto previsto dall'[articolo 36, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29](#), come modificato dall'[articolo 22, comma 1, del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80](#), salva l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 11 della presente legge. **Per le assunzioni di cui all'articolo 36, comma 1, lettera a), del predetto [decreto legislativo n. 29 del 1993](#), e successive modificazioni, i lavoratori disabili iscritti nell'elenco di cui all'articolo 8, comma 2, della presente legge hanno diritto alla riserva dei posti nei limiti della complessiva quota d'obbligo e fino al cinquanta per cento dei posti messi a concorso.**

Il paragrafo che rimandava al D.Lgs 29/1993 è stato interamente sostituito dal D.Lgs 165/2001 art. 35 e succ.

[Sistema di assunzione per le quote d'obbligo \(l. 68/1999\)](#)

Il **comma 2** dell'art. 35 d.Lgs. 165/2001 stabilisce testualmente che:

*"Le assunzioni obbligatorie da parte delle amministrazioni pubbliche, aziende ed enti pubblici dei soggetti di cui alla legge 12 marzo 1999, n.68, avvengono per **chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento** ai sensi*

della vigente normativa, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere."

Il meccanismo, quindi, è duplice nei presupposti:

1. **Chiamata numerica dalle liste di collocamento:** è un avviamento secondo l'ordine di iscrizione nelle liste tenute dai centri per l'impiego, ai sensi della l. 68/1999 e del suo regolamento attuativo.
2. **Previa verifica di compatibilità:** l'amministrazione deve accertare che l'invalidità del soggetto avviato sia compatibile con le mansioni del posto da coprire, prima di procedere all'assunzione.

Eccezione alla regola della chiamata numerica: il comma 2 prevede la **chiamata diretta nominativa** (non numerica) per una categoria specifica: il coniuge superstite e i figli di personale di Forze armate, Forze dell'ordine, Corpo nazionale dei vigili del fuoco e Polizia municipale deceduto in servizio, nonché le vittime del terrorismo e della criminalità organizzata (l. 466/1980).

Un chiarimento importante: questo sistema (chiamata numerica/liste di collocamento) riguarda specificamente le **assunzioni obbligatorie** per le categorie protette. **È distinto dal sistema ordinario di reclutamento tramite concorso pubblico disciplinato dal comma 1, lett. a) e dal comma 3, che si applica invece all'accesso ordinario dall'esterno.**

Dato rilevante: il sistema liste/iscrizione/disoccupazione/avviamento è concepito per il collocamento mirato in senso stretto, non per i concorsi presso le pubbliche amministrazioni.

2.4 Art. 8 – Elenchi e graduatorie

L'art. 8, comma 1, condiziona l'iscrizione negli elenchi alla disoccupazione. Il testo descrive un circuito chiuso e autosufficiente: disoccupazione, iscrizione, scheda capacità, analisi posti, incontro domanda/offerta, collocamento presso il datore di lavoro.

Dato rilevante: il requisito della disoccupazione è funzionale e strumentale esclusivamente al collocamento mirato, non al concorso pubblico.

2.5 Art. 11 – Convenzioni

Le convenzioni ex art. 11 operano esclusivamente nel perimetro del collocamento mirato.

Dato rilevante: il concorso pubblico non prevede alcuna convenzione tra CPI e amministrazione bandente, alcun programma concordato di inserimento, alcun avviamento disposto dall'ufficio competente.

3. IL SECONDO BINARIO: IL CONCORSO PUBBLICO

Il concorso pubblico per le persone con disabilità è disciplinato da norme distinte rispetto al collocamento mirato. Le norme di riferimento sono gli artt. 1, 3, e 16 della Legge 68/1999. Nessuna di queste norme prevede l'iscrizione agli elenchi del CPI o lo stato di disoccupazione come requisito per la partecipazione o per il diritto alla riserva.

3.1 Art. 1 – Lo status soggettivo di disabilità

L'art. 1, comma 1, individua le categorie di persone con disabilità aventi diritto: invalidi civili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, invalidi del lavoro con percentuale superiore al 33%, non vedenti, sordi, invalidi di guerra, civili di guerra e per servizio.

Dato rilevante: lo status di disabilità è una condizione soggettiva permanente, accertata con provvedimento medico-legale definitivo. Non dipende dalla disoccupazione né dall'iscrizione al CPI.

3.2 Art. 3 – La quota d'obbligo

L'art. 3, comma 1, impone ai datori di lavoro pubblici e privati di avere alle proprie dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'art. 1.

Dato rilevante: la quota d'obbligo è ancorata allo status soggettivo, senza alcun riferimento alla disoccupazione né all'iscrizione negli elenchi del CPI.

3.3 Art. 7, comma 2 – La riserva nei concorsi

Il comma 2 prevede:

I datori di lavoro pubblici effettuano le assunzioni in conformità a quanto previsto dall'[articolo 36, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29](#), come modificato dall'[articolo 22, comma 1, del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80](#), salva l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 11 della presente legge. **Per le assunzioni di cui all'articolo 36, comma 1, lettera a), del predetto [decreto](#)**

legislativo n. 29 del 1993, e successive modificazioni, i lavoratori disabili iscritti nell'elenco di cui all'articolo 8, comma 2, della presente legge hanno diritto alla riserva dei posti nei limiti della complessiva quota d'obbligo e fino al cinquanta per cento dei posti messi a concorso.

Questo paragrafo che rimandava al D.Lgs 29/1993 è stato interamente sostituito dal D.Lgs 165/2001 art. 35 e succ.

Riserva di posti nei concorsi pubblici (comma 3-bis e 3-ter)

Il quadro normativo (comma 3-bis)

Le amministrazioni pubbliche possono avviare procedure di reclutamento mediante concorso pubblico con **due riserve distinte e cumulabili**, entro precisi limiti:

A) Riserva per personale già a tempo determinato (lett. a)

- **Limite massimo: 40% dei posti banditi**
- Beneficiari: titolari di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato che, **alla data di pubblicazione del bando**, abbiano maturato **almeno 3 anni di servizio** presso la stessa amministrazione che bandisce il concorso.

B) Riserva per persone con disabilità (lett. a, seconda parte)

- **10% dei posti messi a concorso**, in favore dei soggetti di cui alla l. 68/1999.
- **Punto critico:** il testo precisa che restano ferme le tutele già previste dalla l. 68/1999 in materia di assunzioni obbligatorie. Questo significa che questa riserva del 10% si aggiunge, senza sostituirla, alla disciplina generale delle quote d'obbligo che abbiamo visto nel punto precedente (comma 2, chiamata numerica).

Percorso alternativo: concorso per titoli ed esami (lett. b)

In alternativa alla riserva di posti, il comma 3-bis prevede una procedura

per **titoli ed esami** che valorizza, con **apposito punteggio** (non riserva di posti), l'esperienza professionale di:

- chi rientra nella lett. a) (3 anni di servizio a tempo determinato);
- chi ha maturato **almeno 3 anni di contratto di lavoro flessibile** presso l'amministrazione che bandisce, alla data di emanazione del bando.

Il concorso pubblico, come procedura selettiva ex art. 35, comma 1, lett. a) d.lgs. 165/2001 (prove d'esame, valutazione comparativa dei titoli e delle competenze, commissione esaminatrice, graduatoria di merito), **non presenta, nella sua struttura testuale, nessuno di questi elementi**. Non è un'analisi del posto di lavoro individuale, non è una forma di sostegno personalizzato, non è un'azione positiva di adattamento dell'ambiente lavorativo: è una **selezione comparativa per titoli ed esami**, aperta e concorsuale.

Conclusione: sulla base della definizione legale dell'art. 2, il concorso pubblico, per come è strutturato e disciplinato dall'art. 35 d.lgs. 165/2001, **non rientra nella definizione tecnica di "collocamento mirato"** data da questa norma.

Distinzione tecnica rilevante: la lett. a) opera come riserva di posti (quota bloccata), la lett. b) opera come premialità in punteggio all'interno di una procedura ordinaria per titoli ed esami. Sono due meccanismi giuridicamente diversi, non cumulabili nello stesso bando per lo stesso beneficiario secondo la stessa modalità.

3.4 Art. 16 – Concorsi presso le pubbliche amministrazioni

Questa è la norma cardine dell'intera costruzione.

Comma 1: "Ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 3, comma 4, e 5, comma 1, i disabili possono partecipare a tutti i concorsi per il pubblico impiego, da qualsiasi amministrazione pubblica siano banditi. A tal fine i bandi di

concorso prevedono speciali modalità di svolgimento delle prove di esame per consentire ai soggetti suddetti di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri."

Analisi del comma 1: il legislatore usa due universalità: "**tutti**" i concorsi e "**qualsiasi**" amministrazione. Il soggetto della norma è "*i disabili*", non "**i disabili iscritti al collocamento mirato**". Se il legislatore avesse voluto subordinare la partecipazione all'iscrizione, l'art. 16 era la sede naturale per farlo. Non l'ha fatto.

Analisi del comma 2: il diritto all'assunzione è ancorato all'idoneità conseguita per merito e all'adempimento dell'obbligo ex art. 3. La riserva è strumento dell'obbligo del datore di lavoro, non un beneficio condizionato dalla posizione amministrativa del lavoratore.

3.5 – Il verbale del collocamento mirato

A ulteriore conferma della tesi qui esposta, occorre soffermarsi sullo status soggettivo di disabilità e sulla sua distinzione rispetto all'accertamento di idoneità al Collocamento mirato.

L'art. 1, comma 1, della legge n. 68/1999 individua le categorie di persone con disabilità aventi diritto: invalidi civili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, invalidi del lavoro con percentuale superiore al 33%, non vedenti, sordi, invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e per servizio. È a questo status, e a questo soltanto, che l'art. 16, comma 1, si riferisce quando stabilisce che "*i disabili possono partecipare a tutti i concorsi per il pubblico impiego*". La norma non richiede, testualmente, né l'iscrizione alle liste di cui all'art. 8, né tantomeno l'esito positivo di un ulteriore accertamento medico-legale.

Il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 13 gennaio 2000, attuativo dell'art. 1, comma 4, della legge n. 68/1999, istituisce infatti un accertamento distinto: quello della "*capacità globale ai fini del Collocamento mirato*". Si tratta, per espressa indicazione della prassi amministrativa, di un accertamento diverso da quello dell'invalidità civile e dell'handicap, ancorché svolto, spesso, nella medesima seduta, dalla medesima commissione di cui all'art. 4 della legge n. 104/1992.

Tale accertamento è preordinato all'accesso al collocamento mirato di cui all'art. 6 della legge n. 68/1999, e non alla partecipazione ai concorsi pubblici, disciplinata autonomamente dall'art. 16.

Ne consegue che può verificarsi, e si è concretamente verificato, il caso di una persona che, pur riconosciuta invalida in misura superiore alla soglia di cui all'art. 1, comma 1, lett. a) (nella fattispecie, percentuale del 46%), venga dichiarata dalla commissione medica priva della "*capacità globale utile ai fini del Collocamento mirato*".

In tale ipotesi, il soggetto conserva integro lo status soggettivo che l'art. 1 gli riconosce, ma non può iscriversi alle liste del Collocamento mirato presso i CPI, poiché tale iscrizione presuppone l'esito positivo del secondo accertamento.

Se si ritenesse che la titolarità della riserva concorsuale dipenda dall'iscrizione alle predette liste, si perverrebbe alla conclusione per cui un requisito concepito dal legislatore per un istituto diverso, l'accesso ai servizi di sostegno all'inserimento lavorativo di cui all'art. 6, finisce per condizionare, indebitamente, l'esercizio di un diritto che l'art. 16 ricollega al solo status di cui all'art. 1.

Si determina così un cortocircuito: il titolare del diritto alla riserva, per un giudizio di merito che attiene alla capacità lavorativa residua e non allo status invalidante, si trova privato dello strumento, l'iscrizione CPI, che gli consentirebbe di far valere un diritto che la legge, all'art. 1 e all'art. 16, gli riconosce comunque.

Questo ulteriore passaggio conferma che il Collocamento mirato e la riserva nei concorsi pubblici sono due istituti autonomi, rette da presupposti distinti: il primo richiede una valutazione di capacità lavorativa residua ai fini dell'inserimento tramite i servizi dei CPI; la seconda presuppone il solo status soggettivo di cui all'art. 1.

Non si tratta, dunque, di un solo binario applicato in luogo di due, ma della conferma che la legge n. 68/1999 ne ha effettivamente previsti due, distinti e non sovrapponibili.

4. TAVOLA SINOTTICA: I DUE BINARI A CONFRONTO

Il prospetto seguente sintetizza la distinzione emersa dall'analisi normativa:

ELEMENTO	BINARIO A COLLOCAMENTO MIRATO	BINARIO B CONCORSO PUBBLICO
Norme	Artt. 1, 2, 6, 7, 8, 11	Artt. 1, 3, 16
Destinatari	Datori privati e enti pubblici economici	Pubbliche amministrazioni non economiche
Meccanismo	Avviamento tramite CPI, chiamata nominativa, preselezione, convenzioni	Concorso pubblico con prove di esame
Presupposti lavoratore	Status disabilità (art. 1) + disoccupazione + DID + iscrizione elenchi (art. 8)	Status disabilità (art. 1) + superamento prove per merito
Ruolo del CPI	Attivo e determinante: provvede al collocamento	Nessuno: il candidato si presenta di propria iniziativa
Agevolazione	Inserimento in posto valutato come adatto alle capacità residue	Solo riserva posti ai fini della quota d'obbligo; nessuna nel merito

5. LA CONSEGUENZA GIURIDICA

L'iscrizione negli elenchi ex art. 8 e la disoccupazione che la condiziona non sono presupposti per la partecipazione ai concorsi pubblici né per il diritto alla riserva dei posti della quota d'obbligo.

Tali requisiti afferiscono esclusivamente al circuito del collocamento mirato, che è cosa diversa dal concorso pubblico disciplinato dall'art. 16 della medesima legge.

Più specificamente:

- **Il concorso pubblico non è collocamento mirato.** Il collocamento mirato opera attraverso CPI, liste, convenzioni, chiamata nominativa. Il concorso pubblico è una procedura selettiva per merito (ex art. 16) che non prevede l'intervento del CPI.
- **L'iscrizione ex art. 8 è requisito per il collocamento mirato, non per il concorso.** L'art. 16, unica norma specifica sui concorsi per i disabili, non menziona né l'iscrizione né la disoccupazione.
- **La riserva discende dallo status di disabilità e dall'obbligo della quota, non dall'iscrizione.** L'art. 3 si riferisce ai *"lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'art. 1"*.

COROLLARIO

I concorsi interamente riservati alle categorie protette

Se tale conclusione vale per i concorsi promiscui (quelli con quota di posti riservata ai disabili), essa vale **a fortiori** per i concorsi interamente riservati alle categorie protette, nei quali il candidato non disabile non ha titolo per partecipare.

In un concorso interamente riservato, **non vi è alcuna "quota di riserva" nel senso tecnico del termine**: non si riserva una frazione di posti perché l'intera procedura è, per definizione, una riserva totale. Il meccanismo della quota non opera come limite percentuale ma come presupposto soggettivo assoluto di partecipazione.

Ne consegue che:

- **Nel concorso promiscuo con quota**, la riserva opera come meccanismo di riparto interno tra candidati disabili e candidati ordinari, e non richiede l'iscrizione al CPI.
- **Nel concorso interamente riservato**, la riserva è già iscritta nella natura stessa del concorso. Se l'iscrizione al CPI non è richiesta nei concorsi promiscui, a maggior ragione non è richiesta in un concorso che già presuppone lo status di disabilità come unico requisito soggettivo di accesso.

Richiedere l'iscrizione al collocamento mirato in un concorso interamente riservato significherebbe aggiungere un adempimento burocratico che la legge non prevede.

Tale pretesa discriminerebbe proprio i candidati che il concorso intende esclusivamente tutelare.

6. LE IMPLICAZIONI DELLA CONFUSIONE TRA I DUE BINARI

La sovrapposizione tra collocamento mirato e concorso pubblico produce nella prassi amministrativa conseguenze prive di fondamento normativo:

- **a) Bandi che richiedono l'iscrizione al collocamento mirato come requisito di partecipazione:** ciò viola l'art. 16, che garantisce ai "disabili", senza qualificazioni, il diritto di partecipare a "tutti" i concorsi banditi da "qualsiasi" amministrazione.
- **b) Bandi che subordinano la riserva alla disoccupazione:** ciò applica al concorso un requisito previsto dall'art. 8 per il collocamento mirato.
- **c) Clausole di territorialità:** limitare la riserva ai disabili iscritti in un determinato ambito territoriale contrasta con l'universalità dell'art. 16 e con la riforma del D.Lgs. 151/2015.
- **d) Sospensione dell'iscrizione come perdita del diritto alla riserva:** ciò confonde la titolarità del diritto (che discende dallo status) con le condizioni operative dell'iscrizione.

7. NOTA: I TRE VERBALI INPS COME CONFERMA

Una ulteriore conferma della distinzione proviene dalla stessa prassi amministrativa dell'INPS. L'Istituto, in sede di accertamento medico-legale, rilascia tre verbali distinti:

- **Verbale di invalidità civile:** accerta il grado invalidante riconosciuto (percentuale). Definisce lo status sostanziale di disabilità ex art. 1 della Legge 68/1999.
- **Verbale di handicap ex Legge 104/1992:** accerta la condizione di handicap e il relativo grado. Accertamento indipendente, con finalità proprie.
- **Verbale di accertamento delle capacità residue ai fini del collocamento mirato:** accerta le capacità lavorative residue ai fini dell'iscrizione negli elenchi ex art. 8 e dell'avviamento tramite CPI.

Lo status di invalidità civile, la condizione di handicap e l'idoneità al collocamento mirato sono tre accertamenti autonomi, ciascuno con presupposti, finalità e conseguenze giuridiche proprie.

8. LA CONFERMA DELLA DISTINZIONE NELLA PRASSI DEL PORTALE INPA

Una ulteriore, significativa conferma emerge dalla struttura stessa dei moduli dichiarativi presenti sul **Portale INPA**, piattaforma attraverso la quale le persone con disabilità presentano domanda di partecipazione ai concorsi pubblici.

Le dichiarazioni rilevanti sono articolate in **tre voci distinte e indipendenti**:

- la dichiarazione di essere titolare di riserva ai sensi dell'art. 1 della Legge 68/1999 (status di disabilità);
- la dichiarazione di essere titolare dei benefici della Legge 5 febbraio 1992, n. 104 (condizione di handicap);
- la dichiarazione relativa all'iscrizione negli elenchi del collocamento mirato ex art. 8.

Dato rilevante n. 1: è pienamente possibile essere titolari della riserva concorsuale senza essere titolari dei benefici della Legge 104/1992. Le due normative hanno presupposti, finalità e conseguenze distinte.

Dato rilevante n. 2: è parimenti possibile essere titolari della riserva concorsuale senza essere iscritti negli elenchi del collocamento mirato. Chi superi la soglia reddituale per il riconoscimento della disoccupazione non può iscriversi al collocamento mirato, ma conserva integralmente il diritto alla riserva concorsuale.

Il Portale INPA richiede di allegare **esclusivamente il verbale di invalidità civile**, senza richiedere il certificato di iscrizione al collocamento mirato. **Nelle selezioni tramite CPI, invece, l'iscrizione è requisito necessario e inderogabile.**

Confondere i due sistemi non è una interpretazione estensiva della legge: è una sua applicazione *contra legem*.

Il cortocircuito normativo

L'articolo 7, comma 2, della legge 68/1999 subordina la riserva di posti nei concorsi pubblici all'iscrizione del candidato nell'elenco di cui all'articolo 8, comma 2, della medesima legge. Si tratta, testualmente, di un rinvio a un dato amministrativo, l'iscrizione in un elenco tenuto dai centri per l'impiego, non alla titolarità sostanziale dello status di persona con disabilità di cui all'articolo 1, comma 1.

Questo rinvio presuppone, implicitamente, che l'iscrizione sia un atto dovuto e automatico ogni volta che ricorra il requisito sostanziale, la riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento accertata dalla competente commissione. Nella prassi applicativa, però, l'iscrizione non discende automaticamente dal solo accertamento percentuale. Il procedimento previsto dall'articolo 4 della legge 68/1999, integrato dai criteri del D.P.C.M. 13 gennaio 2000, richiede un secondo e distinto giudizio della commissione, questa volta relativo alla sussistenza di una condizione *"utile ai fini del collocamento mirato"*, fondato sulla diagnosi funzionale, sul profilo socio lavorativo e sulla valutazione della capacità globale residua. Solo l'esito positivo di questo secondo giudizio consente il rilascio del verbale che abilita all'iscrizione nell'elenco.

Ne deriva una possibile scissione tra due piani che la norma di riserva tratta invece come un unico presupposto: un soggetto può possedere il requisito sostanziale dell'articolo 1, comma 1 (la percentuale di invalidità) e nondimeno non ottenere il verbale abilitante all'iscrizione, per una valutazione discrezionale della commissione sulla componente lavorativa della sua condizione.

In questa ipotesi, la persona è *"disabile"* ai sensi della legge, ma non è *"iscrivibile"* ai sensi della medesima legge, per un atto, o per un'inerzia, che non dipende dalla sua volontà né dalla sua diligenza.

Perché l'iscrizione, in questa specifica ipotesi, non dovrebbe essere preclusiva

Il primo argomento è di ordine sistematico interno alla legge. L'articolo 1, comma 1, individua il soggetto sostanzialmente titolare del diritto tutelato dalla legge 68/1999. L'articolo 8, comma 2, disciplina invece uno strumento organizzativo, l'elenco, funzionale a gestire gli avviamenti al lavoro, sia quelli numerici sia quelli su richiesta nominativa di cui all'articolo 7, comma 1.

Quando il canale di accesso al pubblico impiego non è l'avviamento dalla lista ma il concorso pubblico, la funzione pratica dell'elenco, individuare il nominativo da avviare, non ricorre nello stesso modo: nel concorso è la procedura comparativa a selezionare il vincitore, e la riserva opera come quota di computo all'interno di quella procedura, non come canale di chiamata. Subordinare comunque l'accesso alla riserva a un adempimento amministrativo che, in questo contesto, non svolge la sua funzione tipica, produce un risultato sproporzionato rispetto allo scopo della norma.

Il secondo argomento attiene all'equilibrio costituzionale che regge l'intero impianto della legge 68/1999: l'articolo 3 (uguaglianza sostanziale, rimozione degli ostacoli), l'articolo 4 e l'articolo 38 (diritto al lavoro e all'avviamento professionale delle persone disabili) e l'articolo 97 della Costituzione (imparzialità e buon andamento dei concorsi pubblici).

Una interpretazione letterale e rigida dell'articolo 7, comma 2, che facesse dipendere il godimento della riserva da un atto amministrativo che nulla attiene ai concorsi pubblici, produrrebbe una disparità di trattamento tra persone con identica condizione sostanziale, differenziate soltanto dall'esito, per definizione non omogeneo sul territorio, della valutazione di una commissione. Un risultato di questo tipo si pone in tensione con la ratio della norma, che è quella di garantire l'accesso al lavoro in base alla condizione di disabilità accertata, non in base all'apparato che gestisce le liste.

9. LA DIMENSIONE COSTITUZIONALE

La corretta distinzione tra i due binari trova fondamento nei principi costituzionali:

- **Art. 3, comma 2, Cost. (uguaglianza sostanziale):** una interpretazione che subordini il diritto alla riserva a adempimenti burocratici propri del collocamento mirato aggiunge ostacoli invece di rimuoverli.
- **Art. 4 Cost. (diritto al lavoro):** il diritto al lavoro è riconosciuto a tutti. Per le persone con disabilità, l'art. 16 ne è l'attuazione diretta nel campo del pubblico impiego.
- **Art. 38, comma 3, Cost. (avviamento professionale dei disabili):** la norma attribuisce il diritto all'avviamento professionale prescindendo da condizioni di iscrizione amministrativa.
- **Art. 97 Cost. (buon andamento e imparzialità):** l'amministrazione che confonde i due istituti viola i principi di trasparenza e imparzialità, creando disparità di trattamento.

10. CONCLUSIONI

Alla luce dell'analisi sistematica e letterale condotta articolo per articolo:

PRIMO. Il collocamento mirato (artt. 2, 6, 7, 8, 11) e il concorso pubblico (artt. 1, 3, 7, 16) sono due istituti giuridici ontologicamente distinti, disciplinati da norme diverse, con presupposti, finalità e meccanismi operativi diversi.

SECONDO. L'iscrizione negli elenchi ex art. 8 e la disoccupazione che la condiziona sono requisiti funzionali esclusivamente al collocamento mirato, non al concorso pubblico. L'art. 16 non menziona né l'iscrizione né la disoccupazione.

TERZO. La riserva dei posti della quota d'obbligo discende dallo status di disabilità (art. 1) e dall'obbligo legale del datore di lavoro (art. 3), che rinvia ai *"lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'art. 1"*, non ai *"lavoratori iscritti negli elenchi"*.

QUARTO. Le pubbliche amministrazioni che nei bandi di concorsi pubblici per titoli ed esami, richiedono l'iscrizione al collocamento mirato come requisito di partecipazione o condizione per la riserva applicano impropriamente requisiti previsti per un istituto diverso, in violazione dell'art. 16 della Legge 68/1999 e dei principi costituzionali di cui agli artt. 3, 4, 38 e 97 Cost.

Aggiornamento 10.2026

Con legge del 25 giugno 2026, n. 112 (in G.U. 27/06/2026, n.147) è stato modificato l'art. 8 della legge 68/1999 inserendo il comma 5-bis, il quale recita: *“I lavoratori con disabilità mantengono la posizione in graduatoria acquisita all'atto dell'inserimento nell'azienda anche quando sono assunti con contratto di apprendistato o con contratto di lavoro a tempo determinato, fino alla trasformazione del rapporto o alla stipulazione di un contratto di lavoro a tempo indeterminato.*

Nella applicazione detto articolo colma una lacuna significativa nel sistema del collocamento mirato: prima di questa modifica, il lavoratore con disabilità che veniva assunto con un contratto "non stabile" (apprendistato o tempo determinato) rischiava di **perdere la posizione conquistata in graduatoria**, dovendo di fatto "ricominciare da capo" qualora il rapporto non si fosse consolidato. La norma introduce ora una **garanzia di continuità della posizione graduatoria**, che resta cristallizzata al momento dell'inserimento in azienda e permane fino alla trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato. Si tratta di una tutela che rafforza la stabilità della posizione del lavoratore disabile nel percorso di inserimento lavorativo, evitando che la precarietà contrattuale si traduca in un **arretramento nella graduatoria** già acquisita.

Il comma 5-bis offre, sul piano semantico, un riscontro diretto e non meramente analogico alla tesi del doppio binario. La norma presuppone infatti un lavoratore **già occupato** (con contratto di apprendistato o a tempo determinato) e ne tutela la posizione in graduatoria fino alla stabilizzazione: se lo stato di disoccupazione fosse presupposto necessario per la permanenza del diritto graduatoria, la norma sarebbe priva di senso logico, poiché si riferisce esplicitamente a un soggetto che disoccupato non è. Il legislatore, con questa modifica, conferma dunque

che la **tutela riservataria non decade con la cessazione dello stato di disoccupazione**, in piena coerenza con la lettura che distingue nettamente il sistema del collocamento mirato (artt. 1, 2, 6, 7 e 8 L. 68/1999) dal regime dei concorsi pubblici riservati (art. 16 L. 68/1999), e che colloca lo stesso principio - autonomia del diritto riservatario rispetto alla condizione di disoccupazione - anche nel caso di categorie quali gli operatori del Servizio Civile Universale e gli appartenenti alle Forze dell'Ordine, per le quali l'accesso alla riserva non presuppone né richiede la persistenza dello stato di disoccupazione.

Questo comma aggiunto, in questa lettura, corregge già una **discriminazione indiretta** che merita di essere evidenziata. La condizione di disabilità, riconosciuta e certificata ai sensi dell'art. 1 della legge 68/1999, non viene meno per il solo fatto che la persona abbia trovato un'occupazione. Eppure il sistema attuale, nell'interpretazione che nega l'accesso alla riserva a chi è già occupato a tempo indeterminato, produce un effetto paradossale: il lavoratore disabile che, magari giovanissimo, ha accettato la prima occupazione utile in una piccola azienda, e che negli anni successivi investe nella propria crescita attraverso lo studio e la formazione, si vede **precluso l'accesso alla riserva nei concorsi pubblici ex art. 16** proprio in virtù della stabilità lavorativa raggiunta.

È come se l'invalidità, ai fini della riserva, cessasse di esistere nel momento in cui il soggetto dimostra di essersi costruito un percorso professionale solido, **penalizzando proprio chi ha saputo reagire con maggiore determinazione alla propria condizione**.

Una simile lettura non trova fondamento nella lettera dell'art. 16, che ricollega il diritto alla riserva allo status di soggetto ex art. 1, e non alla persistenza di uno stato di precarietà lavorativa o di disoccupazione.

*Il presente documento è redatto a scopo informativo e divulgativo.
L'analisi si fonda esclusivamente sul dato normativo letterale e
sistematico.*

L'**argomento sistematico** analizza la struttura e la coerenza interna della Legge 68/1999, evidenziando come la funzione dell'elenco differisca a seconda della modalità di accesso al lavoro.

Nello specifico, la ricostruzione distingue due elementi chiave:

- **La titolarità del diritto (Art. 1, comma 1):** individua la persona sostanzialmente titolare del diritto tutelato dalla legge sulla base della propria condizione di disabilità.
- **La natura dell'elenco (Art. 8, comma 2):** disciplina uno **strumento organizzativo e gestionale**, predisposto per gestire gli avviamenti al lavoro (sia numerici sia su richiesta nominativa) da parte dei Centri per l'Impiego.

Quando l'accesso al pubblico impiego avviene tramite **concorso pubblico**, la funzione pratica dell'elenco — cioè individuare il nominativo da avviare — non ricorre nello stesso modo. Nel concorso è infatti la **procedura comparativa** a valutare e selezionare i candidati, mentre la riserva dei posti opera semplicemente come quota di computo all'interno della procedura selettiva e non come canale di chiamata.

Imporre comunque l'iscrizione nell'elenco come condizione bloccante nei concorsi pubblici significa subordinare la riserva a un adempimento burocratico che, in quello specifico contesto, non svolge la sua funzione tipica, producendo un **risultato sproporzionato** rispetto alle finalità della norma

Disabilità e Concorsi Pubblici: Distinguere il Diritto dalla Burocrazia

Una guida per chiarire la distinzione tra la titolarità del diritto al lavoro (Legge 68/1999) e l'iscrizione agli elenchi del collocamento mirato nel contesto dei concorsi pubblici.

I DUE PILASTRI DELLA LEGGE 68/1999



LA TITOLARITÀ DEL DIRITTO (ART. 1)

Individua il soggetto protetto in base alla sua effettiva condizione di disabilità sostanziale.



LO STRUMENTO GESTIONALE (ART. 8)

L'elenco è un dispositivo organizzativo per gestire gli avviamenti curati dai Centri per l'Impiego.

ACCESSO AL LAVORO: CONCORSO VS. AVVIAMENTO



LA SELEZIONE PER MERITO

Nei concorsi pubblici, la scelta avviene tramite procedura comparativa, non tramite chiamata dall'elenco.



LA RISERVA COME QUOTA DI COMPUTO

Nel concorso, la riserva opera come calcolo numerico interno alla procedura selettiva.



IL RISCHIO DI SPROPORZIONALITÀ

Concorsi per selezionare un organigramma del collocamento all'Impiego.

Imporre l'iscrizione come vincolo bloccante nei concorsi è un adempimento burocratico privo di funzione pratica.

Documento Informativo a cura del **Dott. Giancarlo DI GIULIO** - Consulente Giuridico Amministrativo sui diritti delle persone con disabilità nei concorsi pubblici.
Email info@giancarloদিgiulio.com - www.edizioniartemide.it

Gemini Notebook

Disabilità e Lavoro:

Due Binari Distinti nella Legge 68/1999

LO STATUS SOGGETTIVO (Art. 1 e 16)

Il Diritto alla Riserva nei Concorsi



Lo status di disabile (es. invalidità >45%) basta per partecipare ai concorsi pubblici.

Autonomia dall'Iscrizione CPI



Per i concorsi non è necessaria l'iscrizione alle liste del collocamento mirato.

Requisito Unico: Articolo 1



La legge richiede solo lo status di invalido, senza ulteriori accertamenti medico-legali.

COLLOCAMENTO MIRATO (Accertamento Capacità Globale)

Valutazione per Servizi di Sostegno



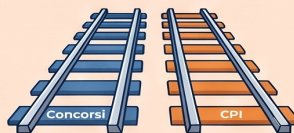
Accertamento distinto volto all'inserimento lavorativo tramite i servizi dei CPI (Art. 6).

Esito Negativo e Conseguenze



Senza "capacità globale" non ci si iscrive al CPI, ma resta lo status.

Binari Non Sovrapponibili



La capacità lavorativa residua non condiziona il diritto alla riserva nei concorsi.

L'Asimmetria dei Diritti: Il Paradosso delle Riserve nei Concorsi Pubblici

Altre Categorie (Accesso Semplificato)



Volontari Forze Armate: Riserva del 30%

- Ai sensi degli Artt. 1014/678 del D.Lgs. 66/2010, i volontari congedati senza demerito hanno diritto a quasi un terzo dei posti.



Servizio Civile Universale: Riserva del 15%

- Introdotta dal D.Lgs. 40/2017, questa quota è dedicata a chi ha concluso il servizio senza demerito.



NESSUN VINCOLO DI OCCUPAZIONE

- Per queste categorie **NON** è mai richiesto lo stato di disoccupazione né l'iscrizione a liste specifiche per usufruire della riserva.

Riserva Acquisita

Categoria Disabilità (Il Muro della Disoccupazione)



Riserva Legge 68/1999

- La normativa prevede **quote d'obbligo** per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità iscritte nelle liste del collocamento mirato.



Il vincolo della disoccupazione

- Nella prassi dei bandi, l'accesso alla riserva è **sistematicamente subordinato** allo stato di disoccupazione e all'iscrizione al CPI.
- **Assenza di fondamento normativo chiaro:** Tale prassi restrittiva viene spesso applicata nei concorsi pubblici generali senza un'esplicita base legislativa che ne imponga l'obbligatorietà per chi è già occupato.



Riserva Negata



L'Asimmetria e il Paradosso Sociale



Il Disabile Occupato è Penalizzato

Se una persona con disabilità ha già un lavoro, le viene negata la riserva, impedendole di fatto di migliorare la propria posizione economica o professionale.

Da Strumento di Tutela a Limite: La riserva per disabili, nata per promuovere i diritti, si trasforma paradossalmente in un soffitto di cristallo che blocca la mobilità sociale.



Il Candidato "Standard" è Libero

Qualunque altro candidato (normodotato o appartenente ad altre riserve) può partecipare e vincere beneficiando della riserva anche se ha già un impiego.

"Conclusione: Una contraddizione della ratio normativa. Questa disparità trasforma la riserva in un ostacolo alla crescita, invece di essere uno strumento di emancipazione e parità di trattamento per tutti i lavoratori."

Documento informativo redatto dal **Dott. Giancarlo DI GIULIO** - Consulente specializzato in Diritto Amministrativo per la Tutela dei Diritti delle persone con disabilità. Email: info@giancarloদিজুলিও.com

NotebookLM

Legge 68/1999: Concorsi Pubblici vs Collocamento Mirato

Finalità e Beneficiari (Art. 1)

Promuove l'integrazione lavorativa di invalidi civili, del lavoro, non vedenti e sordomuti.

I Due Binari dell'Integrazione

La legge individua due percorsi: servizi di supporto e sistema di collocamento mirato.

COLLOCAMENTO MIRATO



Accesso tramite
liste e
graduatorie.



Schede del
comitato tecnico
come riferimento.

CONCORSI PUBBLICI

Natura dei Concorsi Pubblici

Non classificati come
"collocamento mirato".

Inapplicabilità delle Liste Art. 8



Graduatorie e schede del
comitato tecnico non sono
riferimenti per i concorsi
pubblici.

Requisiti di Partecipazione



Per partecipare ai concorsi
non servono l'iscrizione alle
liste né lo stato di
disoccupazione.

Interpretazione dell'Articolo 7

Il comma 2 (iscrizione liste) si
applica solo a datori privati
ed enti economici.

Documento Informativo redatto a cura del Dott. Giancarlo DI GIULIO.
Consulente Giuridico Amministrativo per la tutela dei diritti delle persone con disabilità.
Email: info@giancariodigiulio.com

Gemini Notebook

Legge 68/1999: La Distinzione tra Collocamento Mirato e Concorso Pubblico

I Due Binari Normativi Autonomi

Collocamento Mirato (Artt. 1, 8)

Procedura per l'assunzione obbligatoria che richiede l'iscrizione alle liste e lo stato di disoccupazione.



Concorso Pubblico (Art. 16)

Garantisce il diritto di partecipazione a tutti i concorsi senza obbligo di iscrizione alle liste.



Indipendenza dallo Stato Occupazionale

L'Art. 16 non richiede lo stato di disoccupazione per accedere alle riserve nei concorsi.

La **Discriminazione** nei Bandi Attuali

Il Paradosso delle Riserve



- ✓ **NO** Richiesto Stato Disoccupazione?
- ✓ **NO** Richiesta Iscrizione a Liste Speciali?



- ✗ **SÌ** Richiesto Stato Disoccupazione?
- ⚠ **SÌ** Richiesta Iscrizione a Liste Speciali?



Barriera al Miglioramento Professionale

Ai disabili già occupati viene **negato** il diritto al miglioramento professionale tramite concorso.



Conferme Istituzionali (2025)



Tesi confermata dal **Ministero del Lavoro** e dal **Dipartimento della Funzione Pubblica**.