



Roma, 26 Gennaio 2018

CIRCOLARE N. 02/2018

Prot. 02/2018
Sez. II/1

**A TUTTI GLI ISTITUTI ASSOCIATI
LORO SEDI**

Oggetto: Computabilità o meno, ai fini della determinazione della quota disabili da assumere ex Legge n. 68/1999, del personale operativo addetto alla Vigilanza armata. Il pericoloso contrasto tra le conclusioni alle quali è pervenuta la Corte di Cassazione Sezione Lavoro con la sentenza n. 12911 del 13 Maggio 2017 e la posizione assunta dal Ministero del Lavoro.

In forza di quanto previsto dalla Legge n. 68 del 1999, i datori di lavoro che occupano almeno 15 dipendenti sono obbligati, in linea generale, ad assumere un numero di soggetti disabili, secondo quote di riserva definite in maniera percentuale rispetto al numero dei lavoratori occupati.

Tenuto conto del fatto che alcune attività sarebbero comunque difficilmente eseguibili da soggetti disabili, rispetto a tale obbligo generalizzato di collocamento, la stessa legge prevede espressamente delle deroghe: in pratica la struttura sistematica della disciplina sui disabili prevede una regola generale circa l'assunzione obbligatoria di tale personale, valida per tutti i datori pubblici e privati, alla quale si contrappone un elenco dettagliato di eccezioni per situazioni peculiari, ritenute meritevoli di diversa tutela dal legislatore.

Nel novero delle deroghe al generalizzato obbligo di rispetto delle quote di riserva, di particolare interesse per il nostro settore è quella prevista dall'art. 3, comma 4 della L. n. 68/1999 in base al quale **"per i servizi di polizia ...il collocamento dei disabili è previsto nei soli servizi amministrativi"**: infatti, il Ministero del Lavoro, anche a seguito delle osservazioni espresse dalle Associazioni datoriali e sindacali, ha emesso la **nota Ministero del Lavoro n. 1238/M20 del 20 Luglio 2001 (documento allegato a)** con la quale il nostro settore è stato assimilato ai servizi di polizia, e pertanto gode della stessa deroga accordata a questi ultimi, circa il collocamento dei disabili, previsto **nei soli servizi amministrativi."**

L'orientamento ministeriale espresso nella nota del 2001 è stato poi ribadito dallo stesso Ministero nella risposta all'interpello n. 19/2013 presentato dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro (documento allegato b): nella risposta all'interpello, il Ministero infatti da un lato ha emesso parere negativo circa l'applicabilità di tale deroga anche per le aziende che svolgono attività di prevenzione e primo intervento antincendio, ma ha ribadito e chiarito che: **"(...) Viceversa, l'assimilazione delle imprese operanti nel settore della Vigilanza Privata ai servizi di polizia, con la conseguente applicabilità delle disposizioni di cui all'art. 3 comma 4, in virtù della nota ministeriale n. 1238 del 20 Luglio 2001, richiamata dall'istante, trova fondamento su un duplice ordine di condizioni: da un lato il possesso dei medesimi requisiti psicofisici da parte dei soggetti impegnati nell'attività di Vigilanza, dall'altro l'espletamento di tale attività in via esclusiva da parte degli Istituti di Vigilanza Privata"**.



Anche alla luce di quanto sopra, l'applicabilità della deroga di cui all'art. 3 comma 4 L. n. 68/1999 per gli Istituti di Vigilanza non è fino ad ora mai stata messa in discussione da parte degli organi ispettivi, tant'è che le imprese del settore hanno sempre presentato la denuncia annuale, escludendo dalla base di computo per la determinazione della quota d'obbligo il personale operativo con qualifica di Guardia Particolare Giurata, senza incorre in contestazioni e senza che venisse eccepito alcunché, nel caso di partecipazioni a gare pubbliche di appalto.

Questo pacifico assetto normativo può essere in parte messo in crisi dalla **sentenza n. 12911 del 23 Maggio 2017 della Corte di Cassazione Sezione Lavoro (documento allegato c)**, che sconfessando l'opinione espressa dal Ministero del Lavoro, ha invece escluso che il settore della Vigilanza Privata possa essere assimilato ai servizi di polizia e godere, quindi, della deroga accordata a questi ultimi dall'art. 3 comma 4 L. n. 68/1999, *"sulla scorta di una opinione contenuta nella nota ministeriale 1238/M20 promanata dalla Direzione Generale per l'impiego del Ministero del Lavoro e Politiche sociali"* che secondo i giudici della Corte non ha alcun valore vincolante *"essendo i giudici soggetti soltanto alla legge"*, né godere di altre deroghe in ragione della tipologia di attività svolta dagli Istituti di Vigilanza Privata, che pur comporta per le Guardie Particolari Giurate, la necessità di una peculiare idoneità psico-fisica, anche in considerazione dell'uso eventuale della forza e delle armi. Conclude infatti la Corte nella sentenza in esame che ***"la regola è che anche per le imprese che esercitano servizi di Vigilanza Privata operano gli obblighi di collocamento dei disabili con le relative quote di riserva, salvo eccezioni, espressamente autorizzate dalle autorità competenti, nella ricorrenza di specifiche condizioni e previo versamento dei contributi in favore dei fondi per l'occupazione delle persone con disabilità. (..)"***.

La pronuncia in questione, che potrebbe essere gravida di conseguenze per gli Istituti di Vigilanza, è stata oggetto di un approfondito commento nel numero 12/2017 della rivista Il Lavoro nella Giurisprudenza edito da Ipsoa. L'autore, dopo aver analizzato in maniera approfondita le argomentazioni addotte dalla Cassazione nella sentenza, esprime dubbi e critiche a nostro parere più che fondati sul fatto che la strada imboccata da Cass. n. 12911/2017 sia quella giusta per dare risposte alle istanze di matrice europea ed internazionale, dalle quali la pronuncia è partita per giungere a conclusioni che non possono essere ovviamente condivise.

Condivisibile è invece l'auspicio dell'autore circa il fatto che il Ministero del Lavoro in tempi rapidi prenda posizione sulla delicata questione, onde evitare che l'applicazione del principio enunciato nella sentenza, da parte degli organi ispettivi deputati al controllo sull'applicazione della L. n. 68/1999, possa ingenerare un enorme contenzioso, oltre che ostacolare il regolare svolgimento delle gare pubbliche di appalto, nelle quali è prevista la dichiarazione dei partecipanti ex D.P.R. n. 445/2000 di essere in regola con gli obblighi ex L. n. 68/1999.

La nostra Associazione sta monitorando con attenzione la situazione ed ha già attivato tutti i canali istituzionali affinché, in tempi rapidi, il Ministero del Lavoro emani un provvedimento di natura sostanziale e non interpretativa, che ponga fine a una situazione potenzialmente esplosiva.

Distinti saluti.

Avv. Giovanni Pollicelli



Allegati

- a. Nota Ministero del Lavoro n. 1238/M20 del 20 Luglio 2001 “*Legge 12/3/1999 n. 68, art. 3, comma 4 (Istituti di Vigilanza Privati)*”;
- b. Risposta del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali all’interpello n. 19/2013 presentato dal Consiglio Nazionale dell’Ordine dei Consulenti del Lavoro “*Art. 9, D.Lgs. n, 124/2004 – art. 3, comma 4, L. n. 68/1999-aziende di prevenzione e primo intervento antincendio*”;
- c. Sentenza n. 12911 del 23 Maggio 2017 della Corte di Cassazione Sezione Lavoro.

NOTA MINISTERIALE 1238/M20

**Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
DIREZIONE GENERALE PER L'IMPIEGO
Divisione III**

Oggetto: Legge 12/3/1999 n. 68, Art. 3, comma 4 (Istituti di vigilanza privati)

Con la presente nota, della quale si prega di dare la massima diffusione, si è ritenuto opportuno fornire indicazioni in merito alla problematica sollevata da numerose imprese operanti nel settore della vigilanza privata oltre che da associazioni che le rappresentano, le quali, nell'evidenziare le peculiarità che connotano i servizi di vigilanza, chiedono venga loro riconosciuta -ai fini del calcolo della quota di riserva da destinare ai soggetti disabili- l'applicabilità del regime introdotto dall'Art. 3 comma 4 della Legge 68/99 per i servizi di polizia, della protezione civile e della difesa nazionale.

La richiesta viene motivata in ragione dei prescritti requisiti psicofisici che i soggetti impiegati nella attività di vigilanza devono possedere per ottenere il rilascio del porto d'armi ed il decreto prefettizio di nomina a guardia giurata, oltre che della natura stessa dell'attività svolta che si sostanzia nella prevenzione e repressione, anche con la forza, di atti dannosi o pericolosi per i beni mobili ed immobili affidati alla custodia, il cui esercizio è soggetto a licenza di pubblica sicurezza e regolato da disposizioni e prescrizioni ai sensi del t.u. delle leggi di pubblica sicurezza.

In proposito lo scrivente esprime l'opinione che tra le attività degli organi in materia di ordine e sicurezza pubblica possa essere ricompresa anche quella di vigilanza privata, trattandosi -per altro- di attività finalizzata alla tutela del pubblico interesse e, pertanto se ne ritiene possibile l'assimilazione ai servizi di polizia, con la conseguente applicabilità della disposizione al summenzionato Art. 3, comma 4 della Legge 68/99.

Roma, 14 giugno 2013



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*
Direzione generale per l'Attività Ispettiva

*Al Consiglio Nazionale dell'Ordine dei
Consulenti del Lavoro*

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – art. 3, comma 4, L. n. 68/1999 – aziende di prevenzione e primo intervento antincendio.

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha avanzato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in merito alla corretta interpretazione dell'art. 3, comma 4, L. n. 68/1999 nella parte in cui stabilisce che il collocamento dei diversamente abili è previsto nei soli servizi amministrativi per quanto concerne i servizi di polizia, protezione civile e difesa nazionale.

In particolare, l'istante chiede se la disposizione di cui sopra possa trovare applicazione nei confronti di **aziende che svolgono attività di vigilanza, prevenzione e primo intervento antincendio**, sia in ambito "terrestre" – ovvero presso teatri, musei, impianti sportivi, mostre, congressi e manifestazioni in genere ed impianti industriali – sia nei settori demaniale, marittimo e aeroportuale, ivi comprese le navi e i natanti in genere.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale per le Politiche dei Servizi per il Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Dal dettato di cui all'art. 3, comma 4 citato, si evince che per i servizi di polizia, protezione civile e difesa nazionale, il rispetto delle norme in materia di collocamento obbligatorio è previsto esclusivamente con riferimento al personale impiegato in ruoli di tipo amministrativo; ciò in considerazione delle modalità di svolgimento delle attività summenzionate, che risultano strettamente connesse a situazioni di emergenza, nonché volte alla salvaguardia di interessi di carattere generale costituenti espressione di valori costituzionali quali, tra gli altri, l'incolumità e l'ordine pubblico, la salute e la salubrità ambientale.

Ciò premesso, appare opportuno sottolineare che generalmente i servizi specialistici di prevenzione e primo intervento antincendio, sia nel settore terrestre che in quelli marittimo e

aeroportuale, risultano connotati dalle caratteristiche dell'urgenza e dall'essere finalizzati alla tutela di beni di fondamento costituzionale. Ciononostante, si ritiene che i suddetti servizi **non possano essere assimilati alle attività contemplate nell'ambito dei servizi di polizia**, nella misura in cui le aziende in questione, operanti presso teatri, musei, impianti sportivi, mostre, congressi ecc., non espletino l'attività di vigilanza in via esclusiva.

Tali aziende, peraltro, non sembrano poter essere ricomprese nel campo di applicazione della disposizione di cui all'art. 3, comma 4, già citata, in quanto la loro attività si estrinseca perlopiù nell'espletamento di **mansioni di semplice attesa e custodia**.

Viceversa, l'assimilazione delle imprese operanti nel settore della vigilanza privata ai servizi di polizia, con la conseguente applicabilità della disposizione di cui all'art. 3, comma 4, in virtù della nota ministeriale n. 1238 del 20 luglio 2001 richiamata dall'istante, trova fondamento su un duplice ordine di condizioni: da un lato il possesso dei **medesimi requisiti psicofisici** da parte dei soggetti impegnati nell'attività di vigilanza, dall'altro l'espletamento di tale attività **in via esclusiva** da parte degli istituti di vigilanza privata.

In definitiva in risposta al quesito avanzato, con riferimento alla attività di vigilanza, prevenzione e primo intervento antincendio svolte dalle aziende in esame, si ritiene che **la determinazione della base di computo – ai fini del rispetto degli obblighi occupazionali del personale disabile – debba effettuarsi secondo gli ordinari criteri di calcolo ex art. 4, comma 1, L. n. 68/1999**.

IL DIRETTORE GENERALE

(f.to Paolo Pennesi)

DP

ADB/SC - 1471

Civile Sent. Sez. L Num. 12911 Anno 2017

Presidente: NOBILE VITTORIO

Relatore: AMENDOLA FABRIZIO

Data pubblicazione: 23/05/2017

SENTENZA

sul ricorso 25717-2015 proposto da:

IVRI - ISTITUTI DI VIGILANZA RIUNITI S.P.A. C.F.
03169660150, in persona del legale rappresentante pro
tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA
VIRGILIO, 8, presso lo studio dell'avvocato ANDREA
MUSTI, che lo rappresenta e difende unitamente
all'avvocato CARLO FOSSATI, giusta delega in atti;

2017

612

- *ricorrente* -

contro

DRAGONE MICHELE;

- *intimato* -

avverso la sentenza n. 769/2015 della CORTE D'APPELLO
di MILANO, depositata il 04/09/2015, R.G.N. 743/2015;
udita la relazione della causa svolta nella pubblica
udienza del 09/02/2017 dal Consigliere Dott. FABRIZIO
AMENDOLA;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore
Generale Dott. MARIO FRESA, che ha concluso per il
rigetto del ricorso;

udito l'Avvocato ANDREA MUSTI;

udito l'Avvocato FRANCESCO MISSORI.

Fatti di causa

1. La Corte di Appello di Milano, con sentenza del 4 settembre 2015, ha respinto il reclamo proposto dalla IVRI Istituti di Vigilanza Riunti Spa nei confronti di Michele Dragone avverso la sentenza del locale Tribunale che aveva dichiarato l'illegittimità del licenziamento intimato in data 18 marzo 2014 all'esito di una procedura di mobilità, condannando la società alla reintegrazione del dipendente nonché al pagamento dell'indennità di cui all'art. 18, co. 4, l. n. 300 del 1970, come novellato dalla l. n. 92 del 2012, in misura pari a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto.

La Corte territoriale ha ritenuto inapplicabile all'istituto di vigilanza privata la norma di cui all'art. 3, co. 4, l. n. 68 del 1999, che esclude l'operatività delle quote di riserva nei "servizi di polizia" in settori diversi da quelli amministrativi, in quanto norma speciale ed insuscettibile di applicazione analogica.

Accertato che la società doveva rispettare le quote di riserva della l. n. 68 del 1999, la Corte di Appello, conformemente al primo giudice, ha ritenuto che al momento della cessazione del rapporto del Dragone, invalido civile al 70% ed inquadrato nel ruolo del personale tecnico-operativo con mansioni di Comandante, il numero dei rimanenti lavoratori occupati obbligatoriamente fosse inferiore alla quota di riserva prevista dall'art. 3 di detta legge.

Circa l'apparato sanzionatorio – secondo la Corte milanese – il fatto che non fosse stata rispettata la quota di riserva impediva l'inserimento del Dragone nell'ambito della procedura di mobilità e, quindi, non poteva ricadere sul medesimo la scelta del lavoratore da licenziare, con la conseguenza che la società era incorsa in una violazione di tipo sostanziale da cui derivava l'applicazione "dell'art. 18, comma 4, SL, come specificato dall'art. 5, comma 3, della L. n. 223 del 1991".

2. Per la cassazione di tale sentenza ha proposto ricorso IVRI Spa con tre motivi, illustrati da memoria ex art. 378 c.p.c.. All'udienza pubblica è comparso l'Avv. Francesco Missori che ha depositato "procura" con sottoscrizione di Michele Dragone autenticata dal difensore.

Ragioni della decisione

1. Preliminarmente occorre dichiarare la nullità della procura depositata all'udienza pubblica dall'Avv. Missori nell'interesse di Michele Dragone su foglio separato, non avendo l'intimato depositato controricorso.



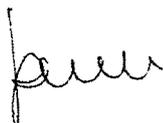
Infatti, ai sensi dell'art. 370, co. 1, c.p.c., "La parte contro la quale il ricorso è diretto, se intende contraddire, deve farlo mediante controricorso da notificarsi al ricorrente nel domicilio eletto entro venti giorni dalla scadenza del termine stabilito per il deposito del ricorso. In mancanza di tale notificazione, essa non può presentare memorie, ma soltanto partecipare alla discussione orale". Dunque anche per partecipare alla discussione orale in cassazione il difensore dell'intimato deve essere munito di procura speciale (v. art. 370, co. 2, c.p.c., che rinvia all'art. 365 c.p.c.).

La procura speciale può essere conferita o con le modalità previste dall'art. 83, co. 2, c.p.c., e cioè con atto pubblico o scrittura privata autenticata (Cass. SS.UU. n. 13537 del 2006; successivamente, tra le altre, v. Cass. n. 9462 del 2013), ovvero in una delle sedi processuali indicate dal comma 3 dello stesso art. 83 del codice di rito.

L'atto depositato dall'Avv. Missori, contenente esclusivamente la "procura" a lui conferita dal Dragone con sottoscrizione autenticata dal difensore, non rientra tra le modalità previste dal comma 2 dell'art. 83 c.p.c., in quanto la firma di colui che conferisce al difensore procura speciale per ricorrere in Cassazione, rilasciata con separata scrittura privata - che ha natura negoziale - deve essere autenticata dal notaio, al quale spetta, ai sensi dell'art. 2703 c.c., certificare l'autografia di tali sottoscrizioni (cfr. Cass. n. 2460 del 2015; Cass. n. 3757 del 2001), essendo privo il difensore di tale potere certificatorio al di fuori delle ipotesi in cui la procura è conferita in uno degli atti elencati nel comma 3 dell'art. 83 (Cass. n. 22284 del 2004; Cass. n. 3426 del 1998).

Quanto alla seconda modalità di conferimento della procura speciale per il giudizio di cassazione, stante il principio di tipicità degli atti indicati nella disposizione ora citata (tra le altre v. Cass. SS.UU., n. 3602 del 2003; Cass. n. 12422 del 2000; Cass. n. 6180 del 1998), detta procura può essere rilasciata esclusivamente a margine o in calce al ricorso o al controricorso (tra le più recenti, Cass. n. 13329 del 2015; in precedenza, per tutte, Cass. SS.UU. n. 12265 del 2004).

Né l'intimato può giovare, nonostante il presente giudizio sia stato instaurato in primo grado successivamente alla data del 4 luglio 2009 (Cass. n. 7241 del 2010; Cass. n. 17604 del 2010), della nuova formulazione dell'art. 83, co. 3, c.p.c., in base alla quale la procura speciale può essere apposta in calce o a margine "della memoria di nomina del nuovo difensore, in aggiunta o in sostituzione del difensore originariamente designato": ciò sia perché l'atto depositato non ha il contenuto di una memoria cui la procura acceda in quanto apposta in calce o a margine di essa, sia perché, mancando un originario difensore ritualmente designato, l'Avv. Missori non può considerarsi "nuovo difensore", in aggiunta o in sostituzione di altro avvocato precedentemente nominato (cfr. Cass. n. 2326 del 2017).



2. Con il primo motivo di ricorso si denuncia falsa applicazione dell'art. 3, co. 4, l. n. 68 del 1999, per avere la sentenza impugnata ritenuto inapplicabile la disposizione all'istituto di vigilanza privata, nonostante il Ministero del Lavoro, con nota n. 1238/M20, abbia ritenuto che "tra le attività degli organi in materia di ordine e sicurezza pubblica possa essere compresa anche quella di vigilanza privata", con conseguente esclusione dell'assoggettamento alle quote di riserva.

La Corte giudica la censura infondata.

2.1. Al fine di un ordinato iter motivazionale appare necessario delineare la cornice normativa in cui si inserisce la denuncia di falsa applicazione di norme di diritto contenute nella l. n. 68 del 1999 proposta dalla società ricorrente ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3, c.p.c..

La legge 12 marzo 1999, n. 68 (qui esaminata nella versione di testo applicabile alla fattispecie antecedente il d. lgs. 14 settembre 2015, n. 151), reca "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", con l'espressa finalità della "promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato" (art. 1, co. 1), con un passaggio da un sistema prevalentemente ispirato all'idea della configurazione dell'inserimento degli invalidi nelle imprese come un peso da sopportare in chiave solidaristica, secondo l'impostazione della legge 2 aprile 1968, n. 482, ad un altro sistema diretto, invece, a coniugare la valorizzazione delle capacità professionali del disabile con la funzionalità economica delle imprese stesse (v. per tutte, Cass. n. 7889 del 2011, in motivazione).

Tale normativa promuove una logica di eguaglianza sostanziale e di pari opportunità della persona con disabilità, anche oltre il momento di avviamento al lavoro, al fine di assicurare protezione a valori di rilievo costituzionale quali quelli garantiti dall'art. 38 Cost..

Questa Corte ha già evidenziato (v. Cass. n. 15873 del 2012) come detta disciplina vada letta nell'ambito del ruolo sempre più pregnante che la tutela dei disabili ha assunto nell'Unione europea e nell'ordinamento internazionale, sottolineando che la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (Carta di Nizza) all'art. 26 (intitolato "Inserimento delle persone con disabilità") stabilisce che: "L'Unione riconosce e rispetta il diritto delle persone con disabilità di beneficiare di misure intese a garantirne l'autonomia, l'inserimento sociale e professionale e la partecipazione alla vita della comunità" e che la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità -adottata dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite il 13 dicembre 2006, entrata in vigore sul piano internazionale il 3 maggio



2008 e ratificata e resa esecutiva dall'Italia con legge 3 marzo 2009, n. 18 (cfr., da ultimo, Corte cost. n. 275 del 2016)- all'art. 27 statuisce che gli Stati Parti riconoscono il diritto al lavoro delle persone con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri; segnatamente il diritto di potersi mantenere attraverso un lavoro liberamente scelto o accettato in un mercato del lavoro e in un ambiente lavorativo aperto, che favorisca l'inclusione e l'accessibilità alle persone con disabilità.

Va aggiunto che il d. lgs. 9 luglio 2003, n. 216, ha dato attuazione alla Direttiva U.E. 2000/78 per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, individuando tra i fattori di rischio anche la condizione di handicap fisico, suscettibile di tutela giurisdizionale con specifico riferimento anche all'area della "occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento" (art. 3, comma 1, lett. b). Come noto la Direttiva citata, del 27 novembre 2000, ha l'obiettivo della lotta alle discriminazioni fondate anche sulla condizione di handicap, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento (art. 1), facendo divieto di discriminazioni dirette o indirette in danno anche dei disabili (art. 2), ai quali deve essere garantito "di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione", mediante la previsione di "soluzioni ragionevoli", anche con un "onere finanziario" proporzionato a carico del datore di lavoro, ove "compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili" (art. 5).

La Corte di Giustizia dell'Unione europea è più volte intervenuta per interpretare detta Direttiva premettendo che l'Unione ha approvato la già citata convenzione dell'ONU sulla disabilità con la decisione 2010/48 e che le disposizioni di tale convenzione formano parte integrante, a partire dalla sua data di entrata in vigore, dell'ordinamento giuridico dell'Unione (v. CGUE, 18 marzo 2014, Z., punto 73 e giurisprudenza ivi citata). Ne ha tratto la conseguenza che tale convenzione può essere invocata al fine di interpretare detta Direttiva, la quale deve essere oggetto, nella maggior misura possibile, di un'interpretazione conforme alla medesima convenzione (v. CGUE, 11 aprile 2013, HK Danmark, punto 32, nonché, più di recente, CGUE, 1° dicembre 2016, Daouidi, punto 41, e 9 marzo 2017, Milkova, punto 48).

Per tali ragioni la Corte di Giustizia, in coerenza con la convenzione dell'ONU, ha dichiarato che la nozione di "handicap" ai sensi della Direttiva 2000/78 deve essere intesa nel senso che si riferisce ad una limitazione, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche durature, che, in interazione con barriere di diversa natura,

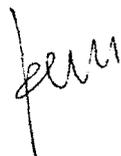


può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione dell'interessato alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori (v. CGUE, 11 aprile 2013, HK Danmark, punto 38; 18 marzo 2014, Z., punto 76; 18 dicembre 2014, FOA, punto 53).

Per quanto riguarda, poi, il senso da attribuire all'obbligo di prevedere "soluzioni ragionevoli" contenuto nell'art. 5 della Direttiva, la Corte di Giustizia, in conformità dell'art. 2, co. 4, della Convenzione dell'ONU, ha definito gli "accomodamenti ragionevoli" come "le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali" (CGUE, 4 luglio 2013, Commissione c. Italia, punto 58). In tale decisione la Corte ha rimarcato che, dal testo dell'articolo 5 della Direttiva 2000/78, letto in combinato disposto con i considerando 20 e 21, risulta che gli Stati membri devono stabilire nella loro legislazione un obbligo per i datori di lavoro di adottare provvedimenti appropriati, cioè provvedimenti efficaci e pratici, ad esempio sistemando i locali, adattando le attrezzature, i ritmi di lavoro o la ripartizione dei compiti in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, riducendo l'orario di lavoro, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo, di avere una promozione o di ricevere una formazione, con il solo limite di imporre al datore di lavoro un onere sproporzionato. Ne consegue che - secondo la Corte europea - per trasporre correttamente e completamente l'art. 5 della direttiva 2000/78 non è sufficiente disporre misure pubbliche di incentivo e di sostegno ed ha pertanto ritenuto che la Repubblica Italiana, non avendo imposto a tutti i datori di lavoro di prevedere, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, soluzioni ragionevoli applicabili a tutti i disabili, è venuta meno al suo obbligo di recepire l'art. 5 citato.

In seguito il legislatore nazionale ha quindi, con il d.l. 28 giugno 2013, n. 76, conv. con modificazioni in l. 9 agosto 2013, n. 99, introdotto nel corpo dell'art. 3 del d. lgs. n. 216 del 2003 il comma 3-bis, secondo il quale: "Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori".

Tale articolato panorama di fonti multilivello deve essere tenuto necessariamente presente nell'interpretazione della fattispecie legale all'attenzione del Collegio, atteso che questa Corte ha già ravvisato l'esigenza per il giudice di legittimità di orientare la



giurisprudenza proprio in materia di protezione della condizione di disabilità in una "logica di integrazione tra fonti di protezione dei diritti fondamentali interne, convenzionali, sovranazionali ed internazionali ... senza rotture con il dato letterale delle norme nazionali ... (ma) in modo che sia coerente con i vincoli liberamente assunti dal nostro paese in sede europea ed internazionale" (v., di recente, Cass. n. 2210 del 2016; cfr. pure Cass. n. 17867 del 2016).

2.2. Ciò posto, quello che il Capo I della l. n. 68 del 1999 definisce "diritto al lavoro dei disabili" è assicurato, tra l'altro, dall'obbligo gravante su "datori di lavoro pubblici e privati" di "avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie" protette, secondo "quote di riserva" definite in misura percentuale rispetto al numero "dei lavoratori occupati" (art. 3, co. 1, l. n. 68/99).

Rispetto a tale obbligo generalizzato di collocamento delle persone con disabilità la stessa legge prevede espressamente delle deroghe.

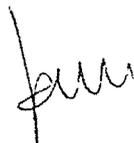
Per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative (art. 3, co. 3, l. n. 68/99).

Per i servizi di polizia e della protezione civile, il collocamento dei disabili è previsto nei soli servizi amministrativi (art. 3, co. 4, l. n. 68/99).

I datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre non sono tenuti, per quanto concerne il personale viaggiante e navigante, all'osservanza dell'obbligo di avere alle loro dipendenze gli appartenenti alle categorie protette, così come i datori di lavoro del settore edile per quanto concerne il personale di cantiere e gli addetti al trasporto del settore. Parimenti sono esentati dal predetto obbligo i datori di lavoro pubblici e privati del solo settore degli impianti a fune, in relazione al personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto. Inoltre i datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore dell'autotrasporto non sono tenuti, per quanto concerne il personale viaggiante, all'osservanza di detto obbligo (art. 5, co. 2, l. n. 68 del 1999).

La struttura sistematica della disciplina depone chiaramente per la presenza di una regola generale circa l'assunzione obbligatoria dei disabili valida per tutti i datori di lavoro pubblici e privati, cui si contrappone un elenco dettagliato di eccezioni per situazioni peculiari ritenute meritevoli di tutela dal legislatore medesimo.

Dal punto di vista del metodo interpretativo consentito il rapporto così delineato induce all'osservanza del canone ermeneutico secondo cui l'eccezione alla regola generale non si



applica oltre i casi ed i tempi in essa considerati (cfr. art. 14 disp. legge in generale premesse al codice civile).

2.3. Nel novero delle deroghe al generalizzato obbligo di rispetto delle quote di riserva si pone l'art. 3, co. 4, l. n. 68 del 1999, già citato, in base al quale – per quanto qui interessa – “per i servizi di polizia ... il collocamento dei disabili è previsto nei soli servizi amministrativi”.

Parte ricorrente sostiene, contrariamente a quanto già ritenuto dai giudici di primo e secondo grado, che in tale deroga possano rientrare le attività svolte dagli istituti di vigilanza privata, anche sulla scorta di una “opinione” contenuta nella “nota ministeriale 1238/M20” promanante dalla Direzione generale per l'impiego del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

L'assunto non può essere condiviso.

Quasi superfluo premettere il valore non vincolante dell'opinamento espresso nella citata nota ministeriale, essendo i giudici soggetti soltanto alla legge (art. 101, co. 2, Cost.).

La giurisprudenza costituzionale è chiara nel negare che il diritto vivente, al quale deve riferirsi il giudice nell'applicazione della legge, possa derivare dalla prassi amministrativa e da atti regolamentari o circolari, ritenuti a questo scopo irrilevanti. Questi atti, infatti, “possono dar vita ad una prassi, ma non producono alcun <diritto vivente>, che vincoli la Corte nell'interpretazione delle norme impugnate” e, dunque, non “può invocarsi un presunto <diritto vivente> costituito da direttive e prassi dell'amministrazione [...], spettando viceversa ai giudici, soggetti soltanto alla legge, ricostruire la corretta portata delle disposizioni legislative” (Corte cost. n. 188 del 1998, da ultimo richiamata da Cass. n. 23960 del 2015). La prassi amministrativa non assume tale rilievo “né nella forma di regolamenti esecutivi o di circolari [...], né, tanto meno, nella forma di singoli provvedimenti, da precludere al giudice una interpretazione diversa. Essa può valere soltanto come dato fattuale concorrente con i dati linguistici del testo normativo ad orientare l'interpretazione, sempreché si mantenga nei limiti consentiti dal dettato della legge [...] e non trovi controindicazioni nella giurisprudenza” (Corte cost. n. 83 del 1996).

Orbene, dal punto di vista letterale l'attività di impresa privata finalizzata alla vigilanza ed alla custodia di beni nell'interesse del cliente non può in alcun modo considerarsi un “servizio di polizia”.

Infatti per forze di polizia (art. 16, l. n. 121 del 1981) nel nostro ordinamento giuridico devono intendersi, dal punto di vista soggettivo, quelle appartenenti ai corpi ad ordinamento militare (Carabinieri, Guardia di Finanza) e civile dello Stato (Polizia, Agenti di

custodia) ovvero ai corpi di polizia locale (cfr. art. 5, l. n. 65 del 1986); dal punto di vista oggettivo, i servizi di polizia attengono al mantenimento dell'ordine pubblico e della sicurezza dei cittadini, curando l'osservanza delle leggi, dei regolamenti e delle ordinanze della autorità (cfr. R.D. n. 773 del 1931, art. 1).

Tali essenziali caratteristiche soggettive ed oggettive, imperniate sull'appartenenza a ben identificati corpi di pubbliche amministrazioni e sulle finalità di perseguimento di interessi pubblici, non rendono assimilabile l'attività di soggetti privati, funzionalizzata a scopi di impresa, ai "servizi di polizia" di cui all'art. 3, co. 4, l. n. 68 del 1999, il cui indefettibile connotato pubblicistico è reso ancora più evidente dal riferimento contenuto nello stesso comma ai "servizi ... della protezione civile" e, prima dell'abrogazione disposta dall'art. 2268, co. 1, n. 957, del d. lgs. 15 marzo 2010, n. 66, ai "servizi ... della difesa nazionale". Lo stesso diciottesimo considerando della Direttiva 2000/78, allorquando esclude che la medesima possa avere l'effetto di costringere "ad assumere o mantenere nel posto di lavoro persone che non possiedano i requisiti necessari per svolgere l'insieme delle funzioni che possono essere chiamate ad esercitare", espressamente menziona "le forze armate nonché i servizi di polizia, penitenziari o di soccorso".

Pertanto la disposizione in esame, neanche nella massima estensione semantica, può consentire la sussunzione nel suo ambito di applicazione delle attività esercitate dall'IVRI Spa. Né tanto meno è ammessa una estensione analogica, ai sensi dell'art. 12 cpv. preleggi, possibile solo in caso di mancanza di una disposizione *ad hoc*, mentre nel caso di specie le norme sull'ordinario collocamento obbligatorio esistono, sicché non vi sono lacune normative, né lo è ai sensi dell'art. 14 preleggi, che esclude l'applicazione analogica di una norma eccezionale, e tale è una disciplina che esclude solo talune attività dal generale rispetto delle quote di riserva gravante su tutte le altre (sulla insuscettibilità di applicazione analogica delle norme di matrice eccezionale, v. tra le più recenti: Cass. n. 16092 del 2013 e Cass. n. 23984 del 2014).

2.4. La tesi qui non condivisa neppure può essere giustificata in ragione della tipologia di attività svolta dagli istituti di vigilanza privata, che comporta, in particolare per le guardie giurate, una peculiare idoneità psico-fisica, anche in considerazione dell'uso eventuale della forza e delle armi.

La legge n. 68 del 1999, come innanzi esposto, indica dettagliatamente le ipotesi di esclusione dagli obblighi di collocamento obbligatorio in ragione del settore di attività in cui si opera, con una elencazione che ha necessariamente carattere tassativo e che non può essere additivamente colmata in via interpretativa.



Inoltre, più in generale, la stessa legge prevede che "i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che, per le speciali condizioni della loro attività, non possono occupare l'intera percentuale dei disabili, possono, a domanda, essere parzialmente esonerati dall'obbligo dell'assunzione", versando al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili un contributo esonerativo per ciascuna unità non assunta (art. 5, co. 3, l. n. 68/99).

Ciò significa che laddove "le speciali condizioni" dell'attività di impresa esercitata non rendano possibile occupare l'intera percentuale dei disabili la strada delineata dalla legge è quella della domanda di attivazione dei "procedimenti relativi agli esoneri parziali dagli obblighi occupazionali", regolamentati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale che determina "i criteri e le modalità per la loro concessione, che avviene solo in presenza di adeguata motivazione" (art. 5, co. 4, l. n. 68 del 1999).

All'uopo è stata emanato il D.M. 7 luglio 2000, n. 357, recante appunto: "Disciplina dei procedimenti relativi agli esoneri parziali dagli obblighi occupazionali di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68".

Secondo l'art. 3, co. 1, di detto Regolamento, ai fini della concessione al datore di lavoro richiedente dell'autorizzazione all'esonero parziale, il servizio competente verifica la sussistenza di speciali condizioni di attività, accertando la presenza di almeno una delle seguenti caratteristiche: a) faticosità della prestazione lavorativa richiesta; b) pericolosità connaturata al tipo di attività, anche derivante da condizioni ambientali nelle quali si svolge l'attività stessa; c) particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

Il successivo comma 2 specifica che, in presenza di almeno una delle caratteristiche previste dal comma 1 ed in assenza di mansioni compatibili con le condizioni di disabilità e con le capacità lavorative degli aventi diritto, esaminate le motivazioni a sostegno della domanda che devono evidenziare la difficoltà, in relazione alle speciali condizioni di attività per le quali si richiede l'esonero, di effettuare l'inserimento mirato di cui alla legge n. 68 del 1999, il servizio può autorizzare l'esonero parziale fino alla misura percentuale massima del 60 per cento della quota di riserva, a seconda della rilevanza delle caratteristiche di cui al citato comma 1.

A questo punto il comma 2 dell'art. 3 del Regolamento prosegue stabilendo testualmente che "tale percentuale può essere aumentata fino all'80 per cento per i datori di lavoro operanti nel settore della sicurezza e della vigilanza e nel settore del trasporto privato".

Tale disposizione costituisce ulteriore conferma dell'interpretazione della disciplina offerta da questa Corte poiché, ove per gli istituti di vigilanza privata operasse l'esclusione prevista dal comma 4 dell'art. 3 della l. n. 68 del 1999, come patrocinato da parte



ricorrente, essa sarebbe sostanzialmente svuotata di utile contenuto precettivo, perché detti imprenditori privati, certamente qualificabili come "datori di lavoro operanti nel settore della sicurezza e della vigilanza", sarebbero beneficiati dal calcolare le quote di riserva sui soli servizi amministrativi senza necessità di chiedere l'autorizzazione all'esonero parziale e senza versare alcunché.

Invece il meccanismo apprestato dalla l. n. 68 del 1999 - che consente ai datori di lavoro che, per la loro attività, versino in "speciali condizioni" tali da non rendere possibile "occupare l'intera percentuale dei disabili", di essere autorizzati all'esonero parziale versando euro 12,91 "per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non occupato" - costituisce il punto di equilibrio fissato dal legislatore per contemperare l'interesse dell'imprenditore con il diritto al lavoro della persona con disabilità.

Conclusivamente la regola è che anche per le imprese che esercitano servizi di vigilanza privata operano gli obblighi di collocamento dei disabili con le relative quote di riserva, salvo eccezioni espressamente autorizzate dalle autorità competenti, nella ricorrenza di specifiche condizioni e previo versamento di contributi in favore dei fondi per l'occupazione delle persone con disabilità; tanto in coerenza con i valori espressi dalla Carta costituzionale e con i vincoli imposti dalle fonti sovranazionali innanzi citate, tra le quali in proposito ribadiamo l'art. 5 della Direttiva 78/2000 secondo cui il diritto delle persone con disabilità di accedere ad un lavoro e di svolgerlo deve realizzarsi mediante la previsione di "soluzioni ragionevoli", anche con un "onere finanziario" proporzionato a carico del datore di lavoro.

Alla stregua delle esposte argomentazioni lo scrutinato mezzo di gravame non può trovare accoglimento.

3. Con il secondo motivo si denuncia falsa applicazione dell'art. 10, commi 4 e 5, l. n. 68 del 1999, contestando la sentenza impugnata per aver ritenuto non provato che, al momento della risoluzione del rapporto di lavoro con il Dragone, il numero dei lavoratori occupati obbligatoriamente non era inferiore alla quota di riserva.

La doglianza è palesemente inammissibile perché, nonostante l'involucro solo formale della denuncia di violazione di legge, nella sostanza investe la *quaestio facti* rappresentata dall'accertamento operato dai giudici di merito circa il fatto che il numero degli occupati obbligatoriamente fosse nella specie inferiore o meno alle quote di riserva.

Tale sindacato è precluso a questa Corte dal novellato art. 360, co. 1, n. 5, c.p.c., così come rigorosamente interpretato da SS.UU. nn. 8053 e 8054 del 2014, tanto più in presenza di un giudizio di appello instaurato come nella specie in data 18 giugno 2015



dopo il trentesimo giorno successivo alla entrata in vigore della legge n. 134 del 2012, di conversione del d.l. n. 83 del 2012 (art. 54, comma 2, del richiamato d.l. n. 83/2012), ove il ricorso per cassazione sia proposto avverso la sentenza della Corte di Appello che conferma la decisione di primo grado, qualora il fatto sia stato ricostruito nei medesimi termini dai giudici di primo e di secondo grado (art. 348 ter, ultimo comma, c.p.c.). Ossia il vizio di cui all'art. 360, co. 1, n. 5, c.p.c., non è deducibile in caso di impugnativa di pronuncia c.d. doppia conforme (v. Cass. n. 23021 del 2014). La disposizione è applicabile anche al reclamo disciplinato dall'art. 1, commi da 58 a 60, della legge n. 92/2012, che ha natura sostanziale di appello, dalla quale consegue la applicabilità della disciplina generale dettata per le impugnazioni dal codice di rito, se non espressamente derogata (in tal senso Cass. n. 23021 del 2014; conforme: Cass. n. 4223 del 2016).

4. Con il terzo motivo si denuncia falsa applicazione dell'art. 18, co. 4, l. n. 300 del 1970, come modificato dalla l. n. 92 del 2012, ritenendo esclusa la tutela reintegratoria ivi prevista in un caso in cui si assume non esserci stata alcuna violazione dei criteri di scelta.

La censura è infondata.

La Corte territoriale ha accertato l'illegittimità del licenziamento intimato a Michele Dragone all'esito della procedura prevista dalla l. n. 223 del 1991 per violazione della quota di riserva.

In tale ipotesi l'art. 10, co. 4, l. n. 68 del 1999, espressamente prevede:

"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".

La *ratio* della norma, nel quadro delle azioni di "promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro" di cui alle finalità espresse dall'art. 1, co. 1, l. n. 68/99, è quella di evitare che, in occasione di licenziamenti individuali o collettivi motivati da ragioni economiche, l'imprenditore possa superare i limiti imposti alla presenza percentuale nella sua azienda di personale appartenente alle categorie protette, originariamente assunti in conformità ad un obbligo di legge. Il divieto è in parte compensato dalla sospensione degli obblighi di assunzione per le aziende che usufruiscano dei benefici di integrazione salariale ovvero per la durata delle procedure di mobilità previste dalla legge n. 223 del 1991, così come disposto dall'art. 3, co. 5, l. n. 223



del 1991, sicché in caso di crisi l'impresa è esonerata dall'assumere nuovi invalidi, ma non può coinvolgere quelli già assunti in recessi connessi a ragioni di riduzione del personale, ove ciò venga ad incidere sulle quote di riserva.

La disposizione è stata costantemente interpretata da questa Corte nel senso che essa riguarda solo il licenziamento di cui all'art. 4, co. 9. L. n. 223 del 1991, ovvero il licenziamento per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, e non anche gli altri tipi di recesso datoriale (Cass. n. 15873 del 2012; Cass. n. 28426 del 2013; per l'esclusione del licenziamento disciplinare v. Cass. n. 3931 del 2015; per l'esclusione del licenziamento per superamento del periodo di comporta v. Cass. n. 21377 del 2016).

A fronte della "annullabilità" del recesso prevista da detta norma, occorre verificare quale sia l'apparato sanzionatorio operante in seguito alla graduazione delle tutele introdotta dalla l. n. 92 del 2012, vigente nel caso di specie, in caso di licenziamento illegittimo.

Non trova diretta applicazione il comma 7 dell'art. 18 della l. n. 300 del 1970, come novellato dalla l. n. 92 del 2012, secondo cui "il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore", perché non viene richiamata l'ipotesi di cui al comma 4 dell'art. 10 della l. n. 68 del 1999 relativa al licenziamento annullabile per violazione della quota riservata ai disabili.

Il mancato rinvio potrebbe essere spiegato, da un punto di vista sistematico, per il fatto che in tale ultima ipotesi il recesso non è direttamente connesso alla condizione di inidoneità fisica o psichica del lavoratore, bensì a motivazioni di carattere economico che coinvolgono l'intera impresa.

Comunque, nel caso di licenziamento collettivo non vi è lacuna normativa, perché la tutela applicabile può essere rinvenuta in quella prevista in generale nel comma 3 dell'art. 5 della l. n. 223 del 1991, come sostituito dall'art. 1, co. 46., l. n. 92 del 2012, in base al quale:

"Qualora il licenziamento sia intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 18, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, si applica il regime di cui al terzo periodo del settimo comma del predetto articolo 18. In caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1, si applica il regime di cui al quarto comma del medesimo articolo 18".



Trascurando l'ipotesi che qui non interessa del licenziamento "intimato senza l'osservanza della forma scritta", questa Corte (Cass. n. 12095 del 2016) ha già operato la distinzione del "caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12" dal "caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1".

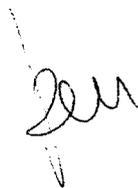
Nel primo caso "si applica il regime di cui al terzo periodo del settimo comma del predetto articolo 18"; secondo il terzo periodo di tale settimo comma "nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma"; il rinvio ulteriore a detto quinto comma fa sì che il giudice, in tali ipotesi, "dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici ed un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto".

Nel secondo caso - "violazione di criteri di scelta" - "si applica il regime di cui al quarto comma del medesimo articolo 18"; quindi il giudice "annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione", in una misura non superiore alle dodici mensilità.

Può essere agevolmente escluso che il caso che ci occupa possa rientrare nella tutela meramente indennitaria prevista in "caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12", l. n. 223/91, sia perché la quota di riserva non ha a che fare con gli oneri formali di procedura previsti dalla legge testé citata, sia perché la mera risoluzione del rapporto di lavoro disposta dal giudice nel caso di tutela indennitaria tra 12 e 24 mensilità confliggerebbe con la previsione espressa dell'art. 10, co. 3, l. n. 68/99, in base alla quale il recesso va annullato.

Conformemente all'opinione espressa dai giudici d'appello, dunque, il caso concreto va ascritto inevitabilmente alla tutela di tipo reintegratorio conseguente all'annullamento del recesso prevista dalla fattispecie astratta di "violazione dei criteri di scelta" che sussiste, secondo questa Corte (Cass. n. 12095/2016 cit.), "allorquando i criteri di scelta siano, ad esempio, illegittimi, perché in violazione di legge, o illegittimamente applicati, perché attuati in difformità dalle previsioni legali o collettive".

In una scelta che viola la legge incorre, infatti, il datore di lavoro che seleziona tra i licenziandi un lavoratore occupato obbligatoriamente superando il limite della quota di riserva.



Tale opzione interpretativa, oltre ad essere rispettosa del dettato normativo, appare conforme ad una *ratio* della disciplina finalizzata a garantire il rispetto delle quote di riserva e degli obblighi di assunzione del disabile che solo una tutela di tipo ripristinatorio della posizione lavorativa del licenziato può garantire.

Il legislatore, esplicitamente, nel bilanciare l'interesse dell'imprenditore al ridimensionamento dell'organico in una situazione di crisi economica con l'interesse dell'assunto obbligatoriamente alla conservazione del posto di lavoro, privilegia quest'ultimo, con una speciale protezione del disabile e con un sacrificio ragionevole imposto al datore di lavoro, nell'ambito di una disciplina da interpretare coerentemente con le fonti sovranazionali in materia ampiamente esaminate in precedenza, in modo tale da evitare alla persona con disabilità "barriere di diversa natura (che) possano ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri" (art. 1, co. 2, convenzione ONU).

Pertanto anche l'ultimo mezzo di impugnazione non può trovare accoglimento e, per mera completezza, si osserva che si palesano del tutto inconferenti le argomentazioni contenute nella memoria ex art. 378 c.p.c., depositata dalla società, con cui si rivendica "l'intangibilità" della sentenza di primo grado nella parte in cui avrebbe accertato "la sussistenza delle ragioni addotte alla base della procedura di licenziamento collettivo" e "la corretta applicazione dei criteri di cui all'art. 5 l. n. 223/91", atteso che l'unico passaggio in giudicato dopo la presente pronuncia riguarda la declaratoria di illegittimità del licenziamento del Dragone con le conseguenze sanzionatorie definite dai giudici del merito.

5. In conclusione il ricorso va respinto.

Stante la nullità della procura conferita all'Avv. Missori e la mancanza di ^{attività} attività difensiva del Dragone, nulla per le spese del presente giudizio di legittimità.

Occorre dare atto della sussistenza dei presupposti di cui all'art. 13, co. 1 quater, d.P.R. n. 115 del 2002, come modificato dall'art. 1, co. 17, l. n. 228 del 2012.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Ai sensi dell'art. 13, co. 1 quater, d.P.R. n. 115 del 2002 dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte della ricorrente,



R.G. n. 25717/2015

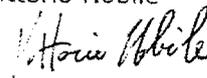
dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso a norma del comma 1 bis dello stesso art. 13.

Così deciso in Roma nella camera di consiglio del 9 febbraio 2017

Il consigliere est.
Dott. Fabrizio Amendola

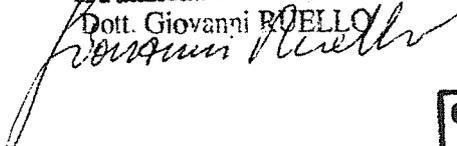


Il Presidente
Dott. Vittorio Nobile



Il Funzionario Giudiziario

Dott. Giovanni ROELLO



CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
IV Sezione **LAVORO**

Corte di Cassazione - copia non ufficiale