Rapporti di lavoro

Quota di riserva coperta tramite il coinvolgimento di cooperative sociali

Possibile disegnare progetti d'inclusione innovativi

di Luca Barbieri e Giorgio Ottaviano

08 Aprile 2025

La valutazione di rilevanza costituisce l'inizio del processo di rendicontazione di sostenibilità. Tale attività consente d'individuare impatti, rischi e opportunità relativi ai temi di sostenibilità giudicati rilevanti e circa i quali l'impresa è tenuta a relazionare, affinché ciascun portatore d'interesse (stakeholder) possa comprenderne l'entità e in quale misura il funzionamento, l'assetto e i risultati dell'impresa possano esserne condizionati ([articolo 3, comma 1 del Dlgs 125/2024](#) e articolo 19-bis, paragrafo 2 della direttiva Ue 2013/34).

In particolare, la valutazione di rilevanza, che s'innesta nel più ampio processo attraverso il quale l'ente individua, previene e contrasta, mitiga e dà conto (to account) del modo in cui gli impatti negativi - sia effettivi che potenziali - sono affrontati e gestiti (due diligence process), è condotta secondo il principio di doppia rilevanza (double materiality), sviluppando due dimensioni tra loro in ogni caso strettamente correlate: la rilevanza d'impatto (impact materiality) e la rilevanza finanziaria (financial materiality), che la vigente disciplina esige siano valutate anche con riferimento alla catena del valore.

Limitando l'esame al tema di sostenibilità denominato "lavoratori con disabilità" (ESRS S1-12 di cui al regolamento delegato Ue 2023/2772 del 31 luglio 2023) e alle politiche d'inclusione, occorre rilevare come il nucleo normativo costituito dalla [legge 104/1992](#), dalla [legge 68/1999](#) e dal [Dlgs 216/2003](#) imponga adempimenti in grado d'incidere significativamente, oltre che sull'organizzazione del lavoro, anche sul piano economico-finanziario e strategico. A mero titolo d'esempio, si consideri che:

- sul piano organizzativo, l'articolo 3, comma 1 della legge 68/1999 impone al datore che occupi più di 50 lavoratori di avere in forza almeno il 7% di lavoratori con disabilità. In termini di opportuno dimensionamento dell'organizzazione, si tratta di una quota di lavoratori di rilievo tale da imporre valutazioni scrupolose, l'adozione di politiche d'inclusione e soluzioni organizzative adeguate. Al riguardo, si consideri che l'ordinamento contempla specifici strumenti giuridici che, oltre a garantire l'adempimento degli obblighi di legge, favoriscono un compiuto raccordo tra pratiche d'inclusione organizzativa ed esigenze della produzione. Da una parte l'articolo 11 della legge 68/1999 contempla l'ipotesi che il datore di lavoro stipuli convenzioni con i servizi per il collocamento mirato al fine di programmare più distesamente l'inserimento dei lavoratori con disabilità, contemperando i piani di produzione; dall'altra, l'articolo 14 del Dlgs 276/2003 ammette che, a parziale copertura della quota di riserva, sia possibile, sulla base di convenzioni-quadro territoriali, stipulare contratti con cooperative sociali di tipo B per conferire loro commesse alla cui esecuzione sono appunto deputati lavoratori con disabilità;
- in tema di competitività, politiche di sviluppo e strategie dell'impresa, la mancata presentazione della dichiarazione del legale rappresentante attestante la stretta osservanza degli adempimenti stabiliti con riferimento al diritto al lavoro di soggetti con disabilità (articolo 17 della legge 68/1999) costituisce per l'operatore economico che occupi più di 15 lavoratori causa di esclusione automatica dalla partecipazione a una procedura d'appalto (articolo 94, comma 5, lettera b, del Dlgs 36/2023). Il medesimo meccanismo giuridico opera con riferimento ai contratti pubblici per la cui esecuzione si attinga alle risorse finanziarie del Pnrr (articolo 47, comma 3-bis del Dl 77/2021 e Dm 7 dicembre 2021);
- in un'ottica squisitamente economica, l'inosservanza degli adempimenti stabiliti dalla legge 68/1999 preclude, stando a un'interpretazione letterale dell'articolo 1, comma 1175 della legge 296/2006, la possibilità di fruire dei benefici normativi e contributivi previsti in materia di lavoro e legislazione sociale. Ad esempio, per quanto concerne l'esonero contributivo da ultimo introdotto al fine di promuovere la crescita occupazionale nel