



Provincia della Spezia  
Medaglia d'Oro al Valor Militare

## PROVINCIA DELLA SPEZIA

### Settore Politiche Economiche, Sociali e del Lavoro

## NORMATIVA PER IL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI

La Legge n. 68/99, entrata in vigore il 18/01/00, ha abrogato e sostituito la Legge n. 482/68 sul collocamento obbligatorio.

Essa si pone come finalità la promozione dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa delle persone disabili e trova nell'utilizzo di servizi di sostegno e nell'introduzione del concetto del "**collocamento mirato**" il suo aspetto più importante ed innovativo, allo scopo di dare vita ad un nuovo approccio metodologico che si inserisca nel sistema complessivo della mediazione.

Un maggior coordinamento tra politiche attive del lavoro, politiche formative ed inserimento lavorativo, nuovi criteri di computo della riserva, una nuova disciplina relativa ad esclusioni, esoneri e sanzioni, il ricorso allo strumento della "convenzione" finalizzata all'inserimento mirato ed alla concessione di incentivi all'assunzione, sono i **principali strumenti** attraverso cui il legislatore ha inteso riformare l'avviamento al lavoro delle cosiddette "categorie protette".

### COLLOCAMENTO MIRATO

Il "*collocamento mirato*" rappresenta la finalità principale della legge e la nuova modalità procedurale dei servizi competenti per l'avviamento al lavoro delle persone disabili. L'art. 2 della Legge n. 68/99 lo definisce come "la 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".

L'inserimento mirato avviene attraverso:

- ✓ analisi dei posti di lavoro;
- ✓ forme di sostegno;
- ✓ azioni positive;
- ✓ soluzione dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi di lavoro.

La Legge n. 68/99 considera quindi, ai fini del collocamento mirato, una serie significativa di variabili, dagli aspetti relazionali con i colleghi di lavoro alla presenza di elementi facenti capo all'azienda quali l'esistenza di barriere architettoniche, la scarsa accessibilità dei locali, dei macchinari e degli strumenti utilizzati.

Oggi è diffusa la consapevolezza che ogni essere umano ha delle proprie inclinazioni e potenzialità e delle aree di non completa efficienza attitudinale. L'inserimento mirato dei disabili è pertanto finalizzato, attraverso percorsi personalizzati di formazione ed orientamento, ad implementare le attitudini e le potenzialità esistenti nella sfera non soggetta all'handicap, allo scopo di valorizzare le capacità professionali residue.

Con la nuova legge è stato infatti introdotto il "riconoscimento delle capacità lavorative residue della persona disabile" che si basa su una diagnosi funzionale e sulle competenze individuali del disabile, al fine di agevolare l'incontro con le caratteristiche dei posti di

lavoro offerti dalle imprese, sia con riferimento alle mansioni relative al profilo professionale richiesto sia con riferimento al ruolo aziendale che la persona dovrà svolgere ed ai conseguenti rapporti di relazione con i colleghi.

Per quanto riguarda i datori di lavoro, seppure sottoposti a vincoli di legge (peraltro ridotti rispetto al passato), si trovano a beneficiare di un maggior numero di agevolazioni ed incentivi e vengono chiamati ad interagire con il servizio pubblico nella programmazione degli inserimenti lavorativi, anche tramite il coinvolgimento temporaneo di soggetti terzi (si vedano, tra l'altro, le convenzioni ex art. 11 e 12 della Legge n. 68/99).

## **BENEFICIARI DELLA LEGGE**

Beneficiarie del "collocamento mirato" sono le seguenti categorie di soggetti:

- **persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e portatori di handicap intellettuale con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%:** in questi casi la disabilità viene accertata dalla **Commissione ASL** competente per il riconoscimento dell'invalidità civile;
- **persone non vedenti** - con cecità assoluta o con residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi, con eventuale correzione - **e sordomute** – non udenti dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata (Leggi n. 381-382/70): anche in questi casi la disabilità viene accertata dalla **Commissione ASL** competente per il riconoscimento dell'invalidità civile;
- **invalidi del lavoro con invalidità superiore al 33%**, accertata dalla competente **Commissione INAIL**;
- **invalidi di guerra, invalidi civili di guerra ed invalidi per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria** delle tabelle annesse al T.U. delle norme in materia di pensioni di guerra: in questi casi la disabilità viene accertata dalle **Commissioni mediche ospedaliere**.

Rispetto alla Legge n. 482/68 risultano invece escluse dalla platea dei beneficiari del "collocamento mirato" le seguenti categorie:

- orfani e vedove dei caduti in guerra, per causa di servizio o di lavoro; \*\*
- coniuge e figli di grandi invalidi per causa di guerra, di servizio o di lavoro; \*\*
- profughi italiani rimpatriati;
- famiglie di vittime del terrorismo e della criminalità organizzata (Legge 407/98).

\*\* Gli orfani ed i figli dei soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio possono iscriversi negli elenchi del collocamento obbligatorio **se minori di età al momento della morte del genitore dante causa o del riconoscimento allo stesso della prima categoria di cui alle tabelle annesse al T.U. delle norme in materia di pensioni di guerra:** si considerano minori i figli di età non superiore a 21 anni, se studenti di scuola media superiore, ed a 26 anni, se studenti universitari. Per quanto riguarda gli equiparati orfani è ammessa altresì l'iscrizione di coloro che sono nati successivamente alla data del riconoscimento al proprio genitore della prima categoria delle tabelle di cui sopra, purché l'iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio avvenga prima del compimento del 21esimo o del 26esimo anno di età.

Gli orfani del lavoro si possono iscrivere al collocamento obbligatorio indipendentemente dalla minore età al momento della morte del genitore (D.L.102/10 convertito in L.126/10).

## **ACCERTAMENTO DELLA DISABILITÀ**

L'accesso ai percorsi di collocamento mirato avviene a seguito dell'accertamento dello stato di invalidità e delle condizioni di disabilità effettuato dalle competenti commissioni.

**L'accertamento dell'invalidità civile**, così come di persona non vedente e/o sordomuta, viene svolto dalla **Commissione ASL per l'accertamento dello stato di handicap prevista dall'art. 4 della Legge n. 104/92** (legge quadro sull'handicap), secondo i criteri indicati nel D.P.C.M. del 13/01/00, al fine di individuare per ogni lavoratore:

- **capacità lavorativa:** si tratta della potenzialità ad espletare una o più attività qualora sussistano determinate caratteristiche biologiche, attitudinali, tecnico-professionali;
- **profilo socio-lavorativo:** consiste nell'acquisizione di notizie e informazioni utili per individuare la posizione della persona disabile nel suo ambiente, la sua situazione familiare, di scolarità e di lavoro;
- **diagnosi funzionale:** descrizione analitica della compromissione funzionale dello stato psico-fisico e sensoriale della persona disabile. Consiste in una valutazione qualitativa e quantitativa di come la persona "funziona" per quanto riguarda le condizioni fisiche, l'autonomia, il ruolo sociale, le condizioni intellettive ed emotive.

Sulla base delle risultanze derivanti dalla valutazione complessiva la Commissione formula la relazione conclusiva, nella quale viene definita la capacità globale attuale e potenziale della persona disabile e l'indicazione delle conseguenze derivanti dalle minorazioni, in relazione all'apprendimento, alla vita di relazione e all'integrazione lavorativa.

Nello stesso D.P.C.M. del 13/01/2000 sono stabilite anche le modalità delle visite sanitarie di controllo della permanenza dello stato invalidante.

La valutazione e la verifica della residua capacità lavorativa derivante da infortunio sul lavoro o da malattia professionale viene rilasciata dalla Commissione dell'INAIL, così come per gli invalidi di guerra, civili di guerra e per servizio la valutazione e la verifica della residua capacità lavorativa viene rilasciata dalla Commissione Medica Ospedaliera.

## **DATORI DI LAVORO OBBLIGATI ALL'ASSUNZIONE**

I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori disabili in proporzione alle dimensioni dell'ente o dell'impresa, nella seguente misura:

- datori di lavoro che occupano **più di 50 dipendenti: 7% dei lavoratori occupati;**
- datori di lavoro che occupano **da 36 a 50 dipendenti: n. 2 unità;**
- datori di lavoro che occupano **da 15 a 35 dipendenti: n. 1 unità.** Quest'ultima fascia è nuova all'obbligo rispetto a quanto previsto dalla legge precedente (Legge n. 482/68): l'obbligo insorge, però, solo in caso di **nuove assunzioni aggiuntive** effettuate dopo l'entrata in vigore della Legge n. 68/99 (18/01/2000).

Ai fini dell'adempimento dell'obbligo i datori di lavoro possono effettuare l'assunzione di persone disabili attraverso richiesta:

- ✓ **nominativa al 60%** se occupano più di 50 dipendenti;
- ✓ **nominativa al 50%** se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- ✓ **esclusivamente nominativa** se occupano da 15 a 35 dipendenti e per quanto concerne i partiti politici, le organizzazioni sindacali e sociali e gli enti da esse promossi.

Qualora però il numero di lavoratori computabili nella quota di riserva e già in servizio sia pari o superiore alla percentuale numerica sopra indicata la quota residua di personale disabile da assumere potrà essere assorbita interamente tramite richiesta nominativa.

I **datori di lavoro pubblici** effettuano le assunzioni in conformità a quanto previsto dall'art. 35, comma 2, del D.Lgs. n. 165/01, salva l'applicazione delle disposizioni di cui

all'art. 11 della Legge n. 68/99 che consentono l'utilizzo dello strumento della convenzione (e quindi il ricorso alla richiesta nominativa). L'assunzione avviene pertanto con **chiamata numerica degli iscritti nelle liste speciali previste dalla vigente normativa**, previa verifica della compatibilità della disabilità con le mansioni da svolgere (effettuata dal Comitato Tecnico costituito presso la Commissione unica provinciale). Le assunzioni per le qualifiche ed i profili per i quali è richiesto il titolo di studio superiore alla scuola dell'obbligo avvengono tramite procedure selettive di tipo concorsuale: in questo caso i lavoratori disabili iscritti negli elenchi di cui all'art. 8 della legge n. 68/99 hanno diritto alla riserva dei posti nei limiti della complessiva quota d'obbligo e fino al 50% dei posti messi a concorso.

**N.B.:** nel caso in cui il datore di lavoro pubblico o privato presenti richiesta numerica al Servizio provinciale territorialmente competente, questa viene evasa utilizzando lo strumento della "**chiamata con avviso pubblico**": ciò significa che viene pubblicato apposito bando pubblico nel quale sono specificati i requisiti di accesso e viene stabilito un determinato arco temporale durante il quale le persone iscritte negli elenchi dei disabili, interessate all'assunzione ed in possesso dei requisiti richiesti, sono tenute a presentare la propria domanda di adesione al bando stesso. Sulla base delle candidature pervenute viene stilata la graduatoria; il punteggio di priorità per la determinazione dell'ordine di precedenza in graduatoria viene formulato sulla base dei criteri stabiliti con Deliberazione di Giunta Regionale della Liguria n. 91 del 11/02/02 (in attesa di ridefinizione) ovvero:

- anzianità d'iscrizione nelle liste dei disabili;
- carico familiare della persona interessata;
- reddito personale lordo complessivo relativo all'anno precedente;
- grado d'invalidità (solo nelle graduatorie per Pubbliche Amministrazioni);
- difficoltà di locomozione sul territorio (valutato dal Comitato tecnico quale criterio finalizzato a stabilire l'ordine di precedenza nei casi di parità di punteggio).

La precedenza è attribuita sulla base del minor punteggio conseguito.

Nel caso in cui, invece, il datore di lavoro privato abbia la facoltà di assumere nominativamente, è tenuto a presentare, al Servizio provinciale territorialmente competente, apposita richiesta di autorizzazione all'assunzione del lavoratore disabile prescelto, il quale deve risultare iscritto nei relativi elenchi provinciali.

**N.B.:** agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili che il datore di lavoro ha l'obbligo di avere in forza non risultano computabili nell'organico complessivo:

- 1) i disabili assunti ai sensi della Legge n. 68/99;
- 2) i lavoratori occupati con contratto a termine di durata non superiore a 9 mesi – per i lavoratori stagionali il periodo di 9 mesi è calcolato nell'arco dell'anno solare, anche per prestazioni non continuative;
- 3) i soci di cooperative di produzione e lavoro;
- 4) i dirigenti;
- 5) gli apprendisti, i soggetti assunti con contratto di formazione lavoro, con contratto d'inserimento e di reinserimento;
- 6) i lavoratori temporanei forniti dalle agenzie di somministrazione;
- 7) i lavoratori in telelavoro.

Per quanto riguarda i lavoratori occupati a tempo parziale, ai fini della determinazione della base di computo, occorre sommare le ore prestate da tutti i lavoratori con contratto a tempo parziale e poi riportare la somma così ottenuta al normale orario di lavoro a tempo pieno previsto dal CCNL applicato, con arrotondamento ad unità delle frazioni di orario superiori al 50%.

Per quanto riguarda, invece, la computabilità nella quota di riserva dei disabili occupati a tempo parziale, bisogna considerare singolarmente l'orario prestato da ciascun lavoratore.

Tale orario sarà rapportato al normale orario a tempo pieno previsto dal CCNL applicato, con arrotondamento ad unità qualora l'orario prestato sia superiore al 50% dell'orario ordinario. Nel caso in cui l'orario prestato dal singolo disabile sia inferiore o pari al 50% dell'ordinario, esso potrà essere sommato all'orario, sempre inferiore o pari al 50%, di altro/i lavoratore/i disabile/i, al fine del raggiungimento del totale di ore previste dall'orario ordinario.

Per quanto concerne le altre categorie protette non disabili, in attesa di una nuova disciplina, è attribuita una **quota di riserva**, sul numero dei dipendenti dei datori di lavoro pubblici e privati che occupano **più di 50 dipendenti, pari all'1% dell'organico**. La predetta quota è pari ad **un'unità** per i datori di lavoro che occupano **da 51 a 150 dipendenti**. Le assunzioni sono effettuate con le modalità previste dalla Legge 68/99 per i disabili (pertanto saranno nominative al 60%, a meno che il numero di lavoratori computabili nella quota di riserva e già in servizio non sia pari o superiore alla percentuale numerica prevista: in tal caso la quota residua di personale da assumere potrà essere assorbita interamente tramite richiesta nominativa). I datori di lavoro pubblici assolvono l'obbligo di assunzione previsto per tali categorie mediante procedure selettive concorsuali e, per le qualifiche ed i profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, mediante l'avviamento a selezione ai sensi della normativa vigente (l'assunzione avviene pertanto con chiamata numerica degli iscritti nelle liste speciali previste dalla Legge 68/99).

## **INSORGENZA DELL'OBBLIGO DI ASSUNZIONE**

Il Decreto Legge n. 112 del 25 giugno 2008 (convertito nella Legge 133/2008) ha modificato l'obbligo – previsto dall'art. 9 della Legge 68/99 – relativo all'invio del prospetto informativo. Esso stabilisce infatti che i datori di lavoro pubblici e privati, soggetti agli obblighi occupazionali previsti dalla Legge n. 68/99, sono tenuti ad inviare **in via telematica** ai Servizi provinciali competenti un **prospetto informativo**.

Se, rispetto all'ultimo prospetto inviato, non avvengono cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, il datore di lavoro non è tenuto ad inviare il prospetto, a meno che la presentazione del prospetto informativo con compensazioni intergruppo determina una situazione occupazionale che si sostanzia solo a seguito della valutazione dell'insieme dei prospetti informativi presentati a livello di gruppo (Legge n. 148/2011), solo in questo caso le aziende interessate a tale tipologia devono presentare il prospetto informativo anche nel caso non sono intervenuti entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello d'invio del prospetto, cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva.

**La trasmissione del prospetto informativo dovrà avvenire esclusivamente per via telematica e nel caso in cui siano intervenute modifiche occupazionali rispetto al precedente modello compilato.**

Con Gazzetta Ufficiale del 23/11/2010 è stato pubblicato il Decreto Interministeriale del 02.11.2010 relativo alla comunicazione telematica del prospetto informativo.

Al fine di rendere più semplice la presentazione del prospetto informativo da parte dei datori di lavoro il Decreto Direttoriale del 15 dicembre 2011 ha apportato una serie di semplificazioni per permettere ai datori di lavoro di ottenere la propria situazione occupazionale rispetto agli obblighi in modo automatico, a seguito dell'inserimento dei dati occupazionali.

**I datori di lavoro pubblici e privati che occupano almeno 15 dipendenti inviano il prospetto informativo entro il 31 gennaio di ogni anno, per l'anno 2011 la scadenza per la presentazione del prospetto informativo è prorogata al 15**

**febbraio 2012, assumendo a riferimento**, per l'indicazione dei dati e delle informazioni richieste, la situazione occupazionale al 31 dicembre dell'anno precedente.

Per le modalità di compilazione e le regole di calcolo si rimanda al documento Modelli e Regole- Versione Gennaio 2012 allegato alla nota operativa prot. n.3970005909706 del 14 dicembre 2011. I datori di lavoro devono utilizzare il modulo "prospetto informativo" adottato su tutto il territorio nazionale che deve essere trasmesso esclusivamente per il tramite dei servizi informatici resi disponibili dai servizi competenti.

Tale modulo trasmesso con tali modalità soddisfa i requisiti della forma scritta e la sua trasmissione non deve essere seguita dal documento cartaceo.

In caso di mancata presentazione del prospetto informativo i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici sono soggetti al pagamento di una **sanzione amministrativa** pari a **€ 635,11** - maggiorata di **€ 30,76** per ogni giorno di ulteriore ritardo.

I datori di lavoro devono presentare ai Servizi provinciali competenti la **richiesta di assunzione entro 60 giorni dal momento in cui sorge l'obbligo di assunzione** dei lavoratori disabili. **Trascorsi 60 giorni senza** che il datore di lavoro abbia provveduto ad inoltrare **la richiesta di avviamento al lavoro**, il datore stesso è tenuto al versamento, a titolo di **sanzione amministrativa**, di una somma pari a **€ 62,77** per ogni giorno lavorativo in cui il disabile risulti non occupato.

**N.B.** con riferimento ai datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti l'assunzione a tempo parziale di un lavoratore disabile con percentuale di invalidità superiore al 50% o ascrivibile alla quinta categoria è considerata equiparabile all'assunzione di un'unità a prescindere dall'orario svolto.

## **COMPUTABILITÀ DEI LAVORATORI DIVENUTI INABILI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO**

Qualora l'inabilità non sia determinata dall'inadempimento del datore di lavoro in materia di igiene e sicurezza sul lavoro sono esclusi dalla base di calcolo e quindi computabili nella quota di riserva i seguenti lavoratori:

- 1) **soggetti divenuti inabili in costanza di rapporto di lavoro** con riduzione della capacità lavorativa in **misura pari o superiore al 60%** (con riconoscimento dello stato invalidante da parte della Commissione ASL per l'accertamento dello stato di handicap di cui all'art. 4 della Legge n. 104/92);
- 2) **invalidi del lavoro** in costanza di rapporto di lavoro con **riduzione della capacità lavorativa superiore al 33%** riconosciuta dall'INAIL.

## **ESCLUSIONI, ESONERI PARZIALI E SOSPENSIONI**

La nuova legge prevede ipotesi di esclusione per particolari settori di attività, nei quali la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo ed a quello svolgente funzioni amministrative:

- partiti politici, organizzazioni sindacali, organizzazioni senza scopo di lucro che operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione;
- enti ed associazioni di arte e cultura ed istituti scolastici e religiosi che operano senza scopo di lucro.

Altre ipotesi di esclusioni sono le seguenti:

- servizi di polizia, protezione civile, difesa nazionale: computo della quota di riserva esclusivamente con riferimento al personale occupato nei servizi amministrativi;

- datori di lavoro del settore del trasporto pubblico aereo, terrestre e marittimo: computo della quota di riserva previa esclusione del personale viaggiante e navigante;
- datori di lavoro del settore degli impianti a fune: computo della quota di riserva previa esclusione del personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto.
- datori di lavoro del settore edile: computo della quota di riserva previa esclusione del personale di cantiere e degli addetti al trasporto del settore (disposizione introdotta dall'art. 1, comma 53 della Legge 247/2007 in vigore dal 1° gennaio 2008). Con riferimento all'espressione "**personale di cantiere**" usata dal legislatore si ritiene che la stessa, non individuando specifiche mansioni e/o profili di lavoratori, debba intendersi riferita alla generalità dei dipendenti che sono adibiti ad attività lavorativa all'interno del cantiere. Per quanto riguarda invece "gli addetti al trasporto del settore" devono intendersi gli autisti adibiti al trasporto proprio del settore edile. Per effetto di tali esclusioni ed ai sensi di quanto previsto dall'art. 18, comma 1 della Legge 68/99 i datori di lavoro del settore edile sono tenuti a mantenere in servizio i soggetti già assunti in ottemperanza alla normativa sul collocamento obbligatorio nei seguenti casi: qualora il numero delle unità da occupare in base alla Legge n. 68/99 sia inferiore a quello effettivamente in servizio - qualora il datore di lavoro non sia obbligato all'assunzione avendo totalmente assolto l'obbligo previsto oppure quando lo stesso occupa meno di 15 dipendenti costituenti base di computo e quindi non è più soggetto all'obbligo. Si ritiene inoltre che tutti i contratti di lavoro del settore edile stipulati fino al 31.12.2007 debbano ritenersi validi fino alla loro naturale scadenza.

Nel caso in cui, a causa delle speciali condizioni dell'attività lavorativa, non sia possibile occupare l'intera percentuale di disabili previsti, **i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici** possono essere, a fronte di una domanda adeguatamente motivata, **parzialmente esonerati** dall'obbligo di assunzione, a condizione che versino al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili un **contributo esonerativo** per ciascuna unità non assunta nella misura di € 30,64 per ogni giorno lavorativo. Non possono usufruire dell'istituto dell'esonero parziale i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti in quanto tenuti ad occupare un solo dipendente disabile e quindi, in tal caso, l'esonero si configurerebbe come "totale" e non "parziale" come previsto dalla legge. Per le modalità ed i contenuti della richiesta relativa all'ottenimento dell'esonero parziale consultare l'apposita informativa.

Gli obblighi di assunzione, inoltre, sono sospesi nei confronti delle imprese che abbiano in corso programmi di intervento straordinario di integrazione salariale (art. 1 Legge 223/91), nei casi di dichiarazione di fallimento, omologazione del concordato preventivo consistente nella cessione dei beni, emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero sottoposizione all'amministrazione straordinaria (art. 3 Legge 223/91), nonché nei casi di contratto di solidarietà difensiva (art. 1 Legge 863/84). In questi casi gli obblighi occupazionali sono sospesi per la durata dei programmi contenuti nella relativa richiesta d'intervento.

Gli obblighi sono inoltre sospesi per la durata della procedura di mobilità di cui agli artt. 4 e 24 della Legge 223/91 e, nel caso in cui la procedura si concluda con almeno 5 licenziamenti, per il periodo in cui permane il diritto di precedenza all'assunzione previsto dall'art. 8, comma 1 della legge stessa (6 mesi).

## COMPENSAZIONE TERRITORIALE

La compensazione territoriale rappresenta il terzo meccanismo in grado d'incidere sulla quota d'obbligo.

I datori di lavoro pubblici possono essere autorizzati, su loro motivata richiesta, ad assumere in un'unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della stessa regione.

I datori di lavoro privati che occupano personale in diverse unità produttive ed i datori di lavoro privati di imprese che sono parte di un gruppo ai sensi dell'articolo n. 31 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, possono assumere in un'unità produttiva o, ferme restando le aliquote d'obbligo di ciascuna impresa, in una impresa del gruppo avente sede in Italia, un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento mirato superiore a quello prescritto, portando in via automatica le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti nelle altre unità produttive o nelle altre imprese del gruppo aventi sede in Italia.

I datori di lavoro privati che si avvalgono di questa facoltà trasmettono in via telematica a ciascuno dei servizi competenti delle province in cui insistono le unità produttive della stessa azienda e le sedi delle diverse imprese del gruppo di cui all'articolo n.31 del decreto legislativo 10 settembre 2003 n.276, il prospetto informativo, dal quale risulta l'adempimento dell'obbligo a livello nazionale sulla base dei dati riferiti a ciascuna unità produttiva ovvero a ciascuna impresa appartenente al gruppo.

## CONVENZIONI D'INSERIMENTO LAVORATIVO

Le convenzioni sono strumenti tecnico-giuridici atti a favorire l'inserimento lavorativo delle persone disabili. Si tratta di uno degli elementi più importanti e qualificanti della riforma attuata con la Legge n. 68/99, destinato a favorire l'inserimento lavorativo attraverso programmi specifici e mirati di integrazione della persona disabile, nonché a valorizzare il ruolo di altre realtà operanti nel campo della mediazione. Le convenzioni vengono concordate tra il datore di lavoro ed il Servizio provinciale per i disabili territorialmente competente.

Nella convenzione devono essere indicati i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare. Tra le modalità che possono essere convenute vi sono:

- la facoltà della richiesta nominativa;
- la previsione di un periodo di prova più ampio rispetto a quello previsto dal contratto collettivo di lavoro applicato;
- lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento;
- l'assunzione a tempo determinato;
- le eventuali deroghe ai limiti di età e di durata per l'assunzione con contratto di apprendistato o di inserimento (su proposta del Comitato Tecnico e giustificate da specifici progetti d'inserimento mirato).

Le convenzioni possono essere stipulate anche con i datori di lavoro non soggetti agli obblighi occupazionali previsti dalla Legge n. 68/99.

Esistono differenti tipologie di convenzioni:

- **convenzioni d'inserimento lavorativo** (art. 11, comma 1): sono destinate alla determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali previsti dalla legge, al fine di rendere compatibili le esigenze imprenditoriali con le attitudini personali e le capacità professionali dei disabili;

- **convenzioni d'integrazione lavorativa** (art. 11, comma 4): sono destinate all'avviamento dei disabili che presentano particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario;
- **convenzione d'inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative** (art. 12, così come sostituito dall'art. 1, comma 37 della Legge 247/2007): sono stipulate dai servizi competenti con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi occupazionali di cui alla legge in esame ed un serie di altri possibili soggetti (cooperative sociali di tipo b, imprese sociali di cui al D.Lgs. 155/2006\*\*, disabili liberi professionisti anche operanti con ditta individuale, datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo) - denominati "soggetti ospitanti" - al fine di realizzare l'inserimento temporaneo dei disabili presso i medesimi soggetti, ai quali i datori di lavoro soggetti all'obbligo si impegnano ad affidare commesse di lavoro.

\*\*Impresa sociale: si definiscono tali tutte le imprese private, ivi comprese le cooperative, che esercitano in via stabile e principale un'attività economica organizzata al fine della produzione e dello scambio di beni o servizi di utilità sociale, diretta a realizzare finalità di interesse generale (art. 1, D.Lgs. 155/2006).

Le **convenzioni d'integrazione lavorativa**, oltre all'indicazione dei tempi e delle modalità di assunzione, devono:

- a) indicare dettagliatamente le mansioni attribuite al lavoratore disabile e le modalità di svolgimento;
- b) prevedere forme di sostegno e di tutoraggio da parte degli appositi servizi regionali o dei centri di orientamento professionale e degli organismi di cui all'art. 18 della Legge 104/92 (istituzioni, cooperative sociali, associazioni ed organizzazioni di volontariato - iscritte ad apposito albo regionale - che svolgono attività volte a favorire l'inserimento e l'integrazione lavorativa di persone handicappate) al fine di favorire l'adattamento al lavoro del disabile;
- c) prevedere verifiche periodiche sull'andamento del percorso formativo inerente la convenzione da parte degli enti pubblici incaricati delle attività di sorveglianza e controllo.

Le **convenzioni d'inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative** permettono all'impresa di adempiere agli obblighi di assunzione contestualmente all'affidamento di commesse al soggetto ospitante, il cui ammontare sia tale da consentire la copertura degli oneri retributivi, previdenziali ed assistenziali. Infatti, a fronte dell'assunzione a tempo indeterminato da parte del datore di lavoro obbligato, il disabile viene impiegato presso il soggetto ospitante con oneri a carico di questi ultimi. La convenzione - che non può eccedere la **durata di 12 mesi, prorogabili per altri 12** - deve contenere l'indicazione dei seguenti elementi:

- ✓ l'ammontare delle commesse che il datore di lavoro si impegna ad affidare al soggetto ospitante: esso deve consentire l'applicazione della parte normativa ed economica del CCNL - ivi compresi gli oneri previdenziali ed assistenziali - e lo svolgimento delle funzioni finalizzate all'inserimento lavorativo dei disabili;
- ✓ il nominativo del/i disabile/i da inserire;
- ✓ la descrizione del piano personalizzato d'inserimento lavorativo.

Tali convenzioni, non ripetibili per lo stesso soggetto salvo diversa valutazione del Comitato Tecnico, non possono riguardare più di **1 lavoratore disabile se il datore di lavoro occupa meno di 50 dipendenti**, ovvero più del **30% dei disabili da assumere se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti**.

I servizi competenti possono inoltre stipulare, con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di assunzione di cui alla legge in esame e con le cooperative sociali di tipo b), apposite convenzioni finalizzate all'inserimento lavorativo temporaneo dei detenuti disabili.

La Legge 247/2007 ha inserito nella Legge 68/99 anche l'art. 12/bis, che tratta le **"Convenzioni d'inserimento lavorativo"** riprendendo alcuni elementi dell'art. 14 del D.Lgs. 276/2003 "Cooperative sociali e inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati" (abrogato dalla legge stessa e reintrodotta dal Decreto Legge n. 112 del 25.06.2008 con effetto immediato). La disposizione prevede che i servizi competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati soggetti all'obbligo di assunzione – denominati "soggetti conferenti" – ed un serie di altri possibili soggetti (cooperative sociali di tipo a) e b) e loro consorzi, imprese sociali, datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo) – denominati "soggetti destinatari" – apposite convenzioni finalizzate all'assunzione di persone disabili, che presentino particolari caratteristiche e difficoltà d'inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, da parte degli stessi soggetti destinatari, ai quali i soggetti conferenti si impegnano ad affidare commesse di lavoro. La stipula della convenzione è ammessa esclusivamente a copertura dell'aliquota d'obbligo e, in ogni caso, nei limiti del 10% della quota di riserva prevista dall'art. 3 della Legge 68/99. La convenzione è soggetta a determinate condizioni:

- ✓ individuazione delle persone disabili da inserire, previo loro consenso, effettuata dai servizi competenti sentito il parere del Comitato Tecnico, e definizione di un piano personalizzato di inserimento lavorativo;
- ✓ durata non inferiore a 3 anni;
- ✓ determinazione del valore delle commesse di lavoro non inferiore alla copertura, per ciascun anno e per ciascun disabile assunto, dei costi relativi all'applicazione della parte normativa ed economica del CCNL, nonché dei costi previsti nel piano personalizzato di inserimento lavorativo;
- ✓ conferimento della commessa (o di più commesse) di lavoro e contestuale assunzione delle persone disabili da parte del soggetto destinatario.

Allo scadere della convenzione, previa valutazione del servizio competente, il datore di lavoro conferente può:

- a) rinnovare la convenzione una sola volta per un periodo non inferiore a 2 anni;
- b) assumere il lavoratore disabile dedotto in convenzione con contratto a tempo indeterminato mediante chiamata nominativa: in tal caso il datore di lavoro potrà accedere agli incentivi di cui all'art. 13 della Legge 68/99, nei limiti delle disponibilità del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili e con diritto di prelazione rispetto all'assegnazione delle risorse.

La verifica degli adempimenti degli obblighi assunti in convenzione viene effettuata dai organi di vigilanza del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

## **INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE**

Attraverso le convenzioni gli uffici competenti possono concedere ai datori di lavoro privati, nei limiti delle disponibilità del **Fondo per il diritto al lavoro dei disabili** (istituito presso il Ministero del Lavoro e ripartito annualmente su base regionale), i seguenti incentivi (ai sensi di quanto previsto dalla Legge 247/2007 che ha riscritto l'art. 13 della Legge 68/99, sostituendo alla fiscalizzazione totale per 8 anni o parziale per 5 anni della contribuzione previdenziale la previsione di un contributo in misura percentuale sul costo del lavoro):

- ❖ **un contributo nella misura non superiore al 60% del costo salariale annuo** del lavoratore, per **l'assunzione a tempo indeterminato, attraverso la convenzione di cui all'art. 11**, di una persona disabile che abbia una **riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%** o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al T.U. delle norme in materia di pensioni di guerra. Il medesimo contributo viene concesso in relazione ai lavoratori

con **handicap intellettuale e psichico** indipendentemente dalla percentuale di invalidità;

- ❖ **un contributo nella misura non superiore al 25% del costo salariale annuo** del lavoratore, per **l'assunzione a tempo indeterminato, attraverso la convenzione di cui all'art. 11**, di una persona disabile che abbia una **riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% ed il 79%** o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle sopra citate;
- ❖ **il rimborso forfettario parziale delle spese** necessarie alla **trasformazione del posto di lavoro** per renderlo adeguato alle possibilità operative del disabile con **riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%** o per l'apprestamento di **tecnologie di telelavoro** ovvero per la **rimozione della barriere architettoniche**.

Possono essere ammesse a tali contributi le assunzioni a tempo indeterminato, le trasformazioni a tempo indeterminato a seguito di assunzioni a tempo determinato successive al 1° gennaio 2008, nel qual caso la data di assunzione di riferimento per gli incentivi sul costo salariale è quella della trasformazione a tempo indeterminato. Le assunzioni devono essere realizzate nell'anno antecedente all'emanazione del provvedimento di riparto del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili. La concessione del contributo è subordinata alla verifica, da parte dei servizi competenti, della permanenza del rapporto di lavoro o, qualora previsto, dell'esperimento del periodo di prova con esito positivo.

Gli incentivi sopra elencati possono essere estesi anche ai datori di lavoro privati che, pur non essendo soggetti agli obblighi previsti dalla Legge n. 68/99, procedono all'assunzione a tempo indeterminato od alla trasformazione a tempo indeterminato a seguito di assunzioni a tempo determinato successive al 1° gennaio 2008, di persone disabili secondo le modalità indicate.

## **FONDO REGIONALE PER L'OCCUPAZIONE DEI DISABILI**

La Legge n. 68/99 ha previsto che le Regioni istituiscano, con apposita legge, il **Fondo regionale per l'occupazione dei disabili**, destinato al finanziamento dei programmi regionali di inserimento lavorativo e dei relativi servizi. A tale fondo sono destinati gli **importi derivanti** dall'irrogazione delle **sanzioni amministrative** previste dalla Legge n. 68/99 (comminate dalla Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente) ed i **contributi esonerativi** versati dai datori di lavoro, nonché il contributo di fondazioni, enti di natura privata e soggetti comunque interessati.

Il Fondo eroga:

- ✓ contributi agli enti che svolgono attività rivolta al sostegno ed all'integrazione lavorativa dei disabili;
- ✓ contributi aggiuntivi rispetto a quelli previsti dalla Legge n. 68/99.

Per la Regione Liguria tale Fondo è attualmente disciplinato dall'art 60 della Legge Regionale n. 30 del 01/08/2008 "Norme regionali per la promozione del lavoro", che stabilisce che sia a carico del Fondo anche il rimborso forfettario parziale – al datore di lavoro - delle spese per l'adeguamento del posto di lavoro alle possibilità operative del disabile con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% o per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro ovvero per la rimozione della barriere architettoniche (in misura non superiore al 15% del Fondo stesso). L'organo che si occupa dell'amministrazione del Fondo è la commissione Regionale di Concertazione.

## **OBBLIGO DI CERTIFICAZIONE**

Le imprese, sia pubbliche che private, qualora partecipino a bandi per appalti pubblici oppure intendano intraprendere rapporti di convenzione o concessione con pubbliche amministrazioni, sono tenute a presentare preventivamente alle stesse, pena l'esclusione, la dichiarazione del legale rappresentante che attesti di essere in regola con la normativa che disciplina il diritto al lavoro dei disabili.

Il Decreto Legge n. 112 del 25 giugno 2008 – convertito nella Legge 133/2008 - ha invece abrogato l'obbligo della presentazione, da parte delle imprese sopra citate e nei casi menzionati, della certificazione rilasciata dai Servizi provinciali competenti dalla quale risulti l'ottemperanza alle norme della legge stessa.