

IL NUOVO COLLOCAMENTO DEI DISABILI
(la legge 12 marzo 1999 n. 68 e le principali norme collegate)

Autori
Angelo Giuseppe Candido
Alessandro Massimo Nucara

Progetto grafico di Noemi Moauro

EDIZIONI ISTA
Istituto Internazionale di Studi
e Documentazione Turistico Alberghiera
00187 Roma – via Toscana, 1

finito di stampare nel mese di marzo 2001
tipografia Copygraphic – Roma

INTRODUZIONE.....	6
L'evoluzione storica della normativa	6
I principi della nuova legge.....	9
IL CONTENUTO DELLA NORMA	11
Quote di riserva.....	11
Datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti.....	12
Criteri per la definizione della base di computo	16
Copertura dell'aliquota	19
Compensazioni.....	21
Esoneri parziali e contributi esonerativi.....	26
Sospensioni	28
Modalità delle assunzioni obbligatorie	31
Richieste di avviamento	32
Prospetti informativi	35
Svolgimento del rapporto di lavoro	41
Convenzioni di integrazione lavorativa	44
Convenzioni con cooperative sociali	45
Agevolazioni per le assunzioni	51
Fondo regionale per l'occupazione dei disabili.....	53
Sanzioni	54
Obbligo di certificazione.....	59
APPENDICE NORMATIVA	62
Legge 12 marzo 1999, n. 68.....	62
Decreto ministeriale 22 novembre 1999	75
Decreto ministeriale 13 gennaio 2000, n. 91	77
Decreto Presidente della Repubblica 10 ottobre 2000, n. 333	80
Decreto ministeriale 7 luglio 2000, n. 357.....	89
Ministero del Lavoro, circolare 24 novembre 1999, n.76.....	92
Ministero del Lavoro, circolare 24 novembre 1999, n.77.....	94
Ministero del Lavoro, circolare 17 gennaio 2000, n.4	98
Ministero del Lavoro, circolare 24 marzo 2000, n. 17.....	107
Ministero del Lavoro, circolare 26 giugno 2000, n.41.....	108
Ministero del Lavoro, circolare 9 novembre 2000, n.79.....	113
Ministero del Lavoro, nota 1° gennaio 2001	114
Ministero del Lavoro, circolare 16 febbraio 2001, n.23	115
LE GUIDE DEGLI ALBERGHI.....	119

PREMESSA

Federalberghi ha seguito con attenzione il dibattito che accompagnato la definizione del nuovo collocamento dei disabili, stimolando l'adozione di soluzioni coerenti con le esigenze delle imprese turistiche.

In questo senso, abbiamo accolto favorevolmente la disciplina specifica dettata per i contratti a termine e le attività stagionali, così come alcune gradualità e contemperazioni relative agli obblighi posti a carico delle imprese di più piccola dimensione.

Tuttavia, non tutti i problemi hanno trovato una definizione soddisfacente.

Nata per abbandonare le superate logiche dirigistiche ed impositive, la legge n. 68 del 1999 conserva sotto una patina di modernità l'impianto coercitivo della vecchia legge n. 482.

Per agevolare l'imprenditore nel suo rapporto con la nuova disciplina abbiamo realizzato questa guida, con l'auspicio di rispondere con efficacia alle esigenze degli albergatori.

IL PRESIDENTE
(Bernabò Bocca)



INTRODUZIONE

L'evoluzione storica della normativa

Le prime tracce di una legislazione di protezione e di garanzia del lavoro per gli invalidi si ritrovano nella legislazione di inizio secolo, ispirata a criteri risarcitori nei confronti di coloro che avevano subito menomazioni durante il primo conflitto mondiale.

Quelle norme, che tenevano conto del forte malcontento che serpeggiava tra la popolazione dell'epoca, vennero successivamente adeguate - dopo il secondo conflitto mondiale - alla nuova realtà degli anni '50, fino ad arrivare, nel 1968 al varo della legge n. 482.

La legge n. 482 può essere definita una legge figlia del proprio tempo, che non ha prodotto risultati significativi e che quasi subito ha suscitato un aspro dibattito che richiedeva il suo superamento.

Si è trattato di una norma considerata dalle imprese come un balzello, legata ad un meccanismo di collocamento superato, avulsa dalla logica prevalente per il mercato del lavoro.

Per anni l'esigenza di un profondo cambiamento della legislazione in materia è stata richiamata con insistenza sia dalle associazioni dei datori di lavoro, sia dalle stesse associazioni di tutela degli invalidi, che hanno ripetutamente sottolineato l'esigenza di poter programmare le assunzioni, curare in modo più efficace gli inserimenti ed eliminare così i problemi connessi alla

gestione di avviamenti di soggetti non sempre facilmente inseribili in azienda.

Se le prescrizioni della legge sono di difficile applicazione, e si discostano in modo significativo dai risultati, la stessa norma perde di autorevolezza e di coerenza.

Ciò si è verificato, nonostante gli aggiustamenti dei contenuti della legislazione, per una serie di ragioni dovute essenzialmente a procedure eccessivamente burocratizzate e ad un approccio secondo il quale l'inserimento veniva considerato come un onere assistenziale da porre a carico dell'impresa.

D'altronde, il sistema di avviamento numerico, per la sua stessa natura, difficilmente avrebbe potuto tener conto delle esigenze produttive dell'azienda e delle reali potenzialità professionali del soggetto disabile e quindi produrre un rapporto di lavoro tendenzialmente stabile.

Se volessimo fare una valutazione dell'efficacia del sistema di inserimento lavorativo previsto dalla legge n. 482 del 1968 che prescriveva una quota d'obbligo del 15% per le aziende superiori ai 35 dipendenti, il risultato è molto modesto: si stima che il dato medio nazionale non arrivi al 3,5%.

La quota prescritta era piuttosto irrealistica. In Francia e in Germania l'aliquota d'obbligo è del 6%, in Inghilterra è del 3%, in Spagna è del 2%. Nei Paesi del nord Europa, è determinata dalla contrattazione fra le parti sociali.

LAVORATORI FRUENTI DELLA DISCIPLINA SULLE ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

1996-1999
serie storica, stock e flussi in entrata

Regioni	Stock				Flussi			
	1996	1997	1998	1999	1996	1997	1998	1999
Valle d'Aosta	886	877	854	881	44	62	97	75
Piemonte	25.441	25.542	26.087	26.528	1.130	773	881	963
Lombardia	36.517	24.863	29.069	29.601	2.927	3.012	2.677	2.286
Liguria	7.304	6.639	6.592	6.434	357	577	252	138
Trentino - Alto Adige	2.771	3.265	3.120	3.529	388	372	418	332
Veneto	16.760	18.589	15.368	15.268	1.313	1.361	422	1.307
Friuli - Venezia Giulia	6.616	6.478	5.962	5.904	347	355	1.380	349
Emilia - Romagna	21.867	22.007	24.628	25.994	1.567	1.575	1.807	1.752
Toscana	16.495	15.376	16.779	15.369	813	921	1.339	1.473
Umbria	3.156	3.289	3.085	2.812	246	242	224	139
Marche	5.813	6.048	6.419	6.559	269	280	327	280
Lazio	39.932	46.685	48.362	48.133	2.031	2.180	2.312	855
Abruzzo	12.539	12.708	12.889	13.240	302	373	738	683
Molise	442	1.923	1.972	1.967	93	147	254	161
Campania	17.753	18.505	15.902	19.414	678	745	118	970
Puglia	14.134	10.677	14.483	10.786	323	326	340	395
Basilicata	2.507	2.783	2.787	2.750	145	132	82	72
Calabria	3.999	3.662	3.649	3.843	242	87	118	93
Sicilia	10.133	25.264	13.513	14.327	229	320	n.d	n.d
Sardegna	4.705	4.865	5.009	4.980	489	378	452	454
Centro - Nord	183.558	179.658	186.325	185.012	11.432	11.710	12.136	9.949
Mezzogiorno	66.212	80.387	70.204	71.307	2.501	2.508	2.102	2.828
Totale	249.770	260.045	256.529	256.319	13.933	14.218	14.238	12.777

Fonte: elaborazione Omi su dati Ministero del Lavoro DG Impiego rilevati presso le Direzioni Regionali

I principi della nuova legge

La legge n. 68 del 1999 si basa su alcuni principi innovativi, volti alla costruzione di un sistema di inserimento che vuol essere condiviso, consensuale e possibilmente stabile, che possiamo così riassumere:

- viene introdotto il principio dell'inserimento mirato, accompagnato da un sistema di incentivi graduati in funzione del livello di inabilità del soggetto;
- vengono valorizzate le autonomie regionali, attribuendo agli uffici competenti alcune facoltà nell'individuazione dei percorsi e delle strutture organizzative, nell'utilizzo del ventaglio degli strumenti di integrazione e formazione esistenti sul territorio, con ampie possibilità di deroga per quanto riguarda gli strumenti ordinari di gestione del mercato del lavoro, in modo da individuare percorsi personalizzati di inserimento;
- viene istituito un fondo gestito da ogni regione, finanziato dal sistema sanzionatorio, dai contributi esonerativi e da qualsiasi altra modalità individuata dalle esperienze territoriali, le cui risorse verranno finalizzate all'integrazione lavorativa dei disabili.

Non tutti i problemi hanno trovato nella nuova legge una definizione soddisfacente: nata per abbandonare le superate logiche dirigistiche ed impositive, valorizzando l'inserimento consensuale fra le parti, la nuova normativa, come vedremo, conserva sotto una patina di

modernità l'impianto coercitivo della vecchia legge n. 482.

Il presupposto perché una normativa che introduce - sia pure in nome di un principio condivisibile di solidarietà - nuovi oneri a carico del sistema delle imprese, sia efficace è quello di costruire non tanto una legge di parte quanto piuttosto una legge ampiamente condivisa.

Spetterà a coloro i quali a livello decentrato dovranno misurarsi con i nuovi obblighi fare in modo che i risultati in termini di inserimento lavorativo siano migliori rispetto al passato.

IL CONTENUTO DELLA NORMA

Quote di riserva

Tutti i datori di lavoro privati e pubblici sono tenuti ad avere alle proprie dipendenze lavoratori disabili in misura diversificata a seconda delle dimensioni dell'azienda¹.

dimensioni dell'azienda	disabili da assumere
da 15 a 35 dipendenti	1
da 36 a 50 dipendenti	2
oltre 50 dipendenti	7%

Nel computo, le frazioni percentuali superiori allo 0,50 sono considerate unità².

Per i datori di lavoro che occupano oltre 50 dipendenti, sussiste anche l'onere di assumere gli orfani e dei coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause,

¹ articolo 3, legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" (Gazzetta Ufficiale 23 marzo 1999, n. 68, supplemento ordinario)

² articolo 4, comma 2, legge n. 68 del 1999

nonché dei coniugi e dei figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati.

L'obbligo è determinato nelle seguenti misure³:

- un'unità per i datori di lavoro che occupano da 51 a 150 dipendenti;
- l'un per cento dell'organico complessivo aziendale per i datori di lavoro che occupano più di 150 dipendenti.

I soggetti già assunti ai sensi delle previgenti norme sul collocamento obbligatorio sono mantenuti in servizio anche se superano il numero di unità da occupare in base alle aliquote stabilite dalla nuova disciplina⁴.

Datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti

Per i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti, l'obbligo di assumere lavoratori disabili scatta solo in presenza di nuove assunzioni⁵ successive alla data di entrata in vigore della legge n. 68 del 1999.

3 articolo 18, comma 2, legge n. 68 del 1999

4 articolo 18, comma 1, legge n. 68 del 1999

5 articolo 3, comma 2, legge n. 68 del 1999

Deve, cioè trattarsi di assunzioni effettuate dopo il 17 gennaio 2000, aggiuntive rispetto al numero dei dipendenti in servizio⁶.

In particolare, non sono considerate nuove assunzioni:

- le assunzioni effettuate ai sensi della legge n. 68 del 1999⁷;
- quelle effettuate per la sostituzione dei lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, per la durata dell'assenza⁸; la sostituzione può avvenire anche per mansioni diverse da quelle svolte dal lavoratore sostituito, in quanto non si configura comunque un potenziamento effettivo delle attività⁹;
- quelle effettuate per la sostituzione di lavoratori cessati dal servizio, se avvenute entro 60 giorni dalla cessazione¹⁰;
- i contratti a termine di durata inferiore o pari a nove mesi¹¹;
- quelle dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro e di apprendistato, almeno fino al momento della loro trasformazione a tempo indeterminato¹²;

6 articolo 2, comma 2, decreto del Presidente della Repubblica 10 ottobre 2000, n. 333 "Regolamento di esecuzione per l'attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68 recante norme per il diritto al lavoro dei disabili" (Gazzetta Ufficiale n. 270 del 18 novembre 2000)

7 articolo 2, comma 3, decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 2000

8 articolo 2, comma 3, decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 2000

9 Ministero del lavoro, circolare n. 41 del 26 giugno 2000

10 articolo 2, comma 3, decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 2000

11 Ministero del lavoro, circolare n. 41 del 26 giugno 2000

12 Ministero del lavoro, circolare n. 41 del 26 giugno 2000

- le trasformazioni a tempo indeterminato¹³, avvenute dopo l'entrata in vigore della legge n. 68, dei contratti a termine, di apprendistato, di formazione e lavoro e di reinserimento instaurati sotto il precedente regime normativo¹⁴.

Qualora si verifichi una nuova assunzione aggiuntiva, il datore di lavoro è tenuto ad assumere un lavoratore disabile entro i dodici mesi successivi a partire dalla data in cui si effettua la predetta assunzione¹⁵.

Tuttavia, se prima dello scadere dei dodici mesi, il datore di lavoro effettua una seconda nuova assunzione, è tenuto ad adempiere contestualmente all'obbligo di assunzione del lavoratore disabile¹⁶.

Il datore di lavoro dovrà quindi inoltrare richiesta di avviamento agli uffici competenti entro 60 giorni dalla data di insorgenza dell'obbligo¹⁷, tramite l'invio del prospetto informativo¹⁸.

L'obbligo di assunzione del disabile viene peraltro meno nel caso in cui, in esito ad una nuova assunzione cui fanno seguito, repentinamente le dimissioni del nuovo

13 Ministero del lavoro, circolare n. 41 del 26 giugno 2000

14 peraltro, essendo le stesse rilevanti ai fini dell'aggiornamento della base di computo, qualora le stesse trasformazioni non siano state segnalate nel prospetto informativo poiché intervenute successivamente, si avrà cura di menzionarle nel prospetto immediatamente successivo (Ministero del lavoro, circolare n. 41 del 26 giugno 2000)

15 articolo 2, comma 3, decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 2000

16 articolo 2, comma 2, decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 2000

17 i sessanta giorni per la presentazione della richiesta di avviamento al lavoro del disabile decorrono dal compiersi del termine dei dodici mesi dalla prima nuova assunzione (Ministero del lavoro, circolare n. 41 del 26 giugno 2000)

18 articolo 2, comma 4, decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 2000

assunto o la cessazione dal servizio di altro dipendente, venga immediatamente ripristinato il precedente organico e non si dia luogo a sostituzione entro un congruo termine, che - secondo il Ministero del Lavoro - potrebbe individuarsi in 60 giorni dalle predette cessazioni¹⁹.

Un caso particolare è infine costituito dai datori di lavoro che, per effetto di nuove assunzioni, raggiungono un livello di organico di non più di 15 dipendenti. Tali datori di lavoro non sono tenuti all'assolvimento degli obblighi di cui alla legge n. 68 fino a quando non effettuano una successiva nuova assunzione dalla quale cominciano a decorrere i dodici mesi previsti per le nuove assunzioni²⁰.

Tenuto conto che l'obbligo di assunzione del lavoratore disabile scatta dopo dodici mesi dalla effettuazione di una nuova assunzione e che la presentazione dei prospetti, che vale anche come richiesta di avviamento, non può che ricondursi temporalmente al momento in cui tale obbligo diviene attuale, è necessario che il datore di lavoro provveda a dare comunicazione al competente servizio dell'avvenuta nuova assunzione per consentire al servizio stesso una preventiva presa d'atto ai fini del monitoraggio della situazione di sussistenza dell'obbligo.

19 Ministero del lavoro, circolare n. 41 del 26 giugno 2000

20 Ministero del lavoro, circolare n. 41 del 26 giugno 2000

Criteria per la definizione della base di computo

La base di computo per il calcolo della quota di riserva è costituita dal personale complessivamente occupato²¹.

Tuttavia, sia la legge n. 68 del 1999, sia i provvedimenti attuativi, hanno individuato numerose eccezioni a tale regola di carattere generale.

Ai fini della determinazione della base di computo, non sono infatti computabili:

- i lavoratori assunti ai sensi della stessa legge n. 68 del 1999²²;
- i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata non superiore a nove mesi²³; per i datori di lavoro che svolgono attività di carattere stagionale, il periodo di nove mesi di durata del contratto a tempo determinato si calcola sulla base delle corrispondenti giornate lavorative effettivamente prestate nell'arco dell'anno solare, anche non continuative²⁴;
- i soci di cooperative di produzione e lavoro²⁵;
- i dirigenti²⁶;
- i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro²⁷;

21 articolo 2, comma 1, decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 2000

22 articolo 4, comma 1, legge n. 68 del 1999

23 articolo 4, comma 1, legge n. 68 del 1999

24 articolo 3, comma 6, decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 2000

25 articolo 4, comma 1, legge n. 68 del 1999

26 articolo 4, comma 1, legge n. 68 del 1999

- i lavoratori assunti con contratto di apprendistato²⁸;
- i lavoratori assunti con contratto di reinserimento²⁹;
- i lavoratori assunti con contratto di lavoro temporaneo presso l'impresa utilizzatrice³⁰;
- i lavoratori assunti con contratto di lavoro a domicilio³¹;
- i lavoratori assunti per attività lavorativa da svolgersi esclusivamente all'estero, per la durata di tale attività³²;
- gli orfani e i coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, nei limiti della percentuale prevista dall'articolo 18, comma 2, della legge n. 68 del 1999³³;
- i lavoratori divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia e che abbiano subito una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60 per cento; l'esclusione non opera qualora l'inabilità sia stata causata dall'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro³⁴;

27 articolo 3, comma 1, decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 2000

28 articolo 3, comma 1, decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 2000

29 articolo 3, comma 1, decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 2000

30 articolo 3, comma 1, decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 2000

31 articolo 3, comma 1, decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 2000

32 articolo 3, comma 1, decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 2000

33 articolo 3, comma 1, decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 2000

34 articolo 4, comma 4, legge n. 68 del 1999; articolo 3, comma 1, decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 2000

- i lavoratori che si sono invalidati successivamente all'assunzione per infortunio sul lavoro o malattia professionale e che abbiano acquisito un grado di invalidità superiore al 33 per cento³⁵.

I lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale si computano per la quota di orario effettivamente svolto, facendo riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore³⁶. Pertanto, il calcolo aritmetico verrà effettuato sommando le ore di tutti i contratti part-time e rapportando la somma così ottenuta al totale delle ore prestate a tempo pieno, in base al contratto collettivo di lavoro della categoria, con il successivo arrotondamento ad unità delle frazioni superiori al cinquanta per cento³⁷.

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 e l'obbligo di cui al comma 1 insorge solo in caso di nuova assunzione³⁸.

35 articolo 3, comma 4, , decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 2000
36 articolo 4, comma 1, legge n. 68 del 1999; articolo 18, comma 2, legge 20 maggio 1970, n. 300 "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento" (Gazzetta Ufficiale 27 maggio 1970, n. 131)
37 circolare Ministero del Lavoro 26 giugno 2000, n. 41
38 articolo 3, comma 3, legge n. 68 del 1999

Copertura dell'aliquota

I soggetti già assunti ai sensi delle previgenti norme sul collocamento obbligatorio, anche se superano il numero di unità da occupare in base alla nuova disciplina, sono computati ai fini dell'adempimento dell'obbligo stabilito dalla stessa³⁹.

Per il computo dei lavoratori disabili occupati a tempo parziale a copertura della quota di riserva, dovrà considerarsi singolarmente l'orario prestato da ciascun lavoratore, rapportato al normale orario a tempo pieno, con arrotondamento ad unità qualora l'orario prestato sia superiore al 50 per cento dell'orario ordinario⁴⁰.

Tale principio subisce una deroga per i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti. Questi ultimi, se assumono con contratto a tempo parziale un lavoratore disabile con invalidità superiore al cinquanta per cento o ascrivibile alla quinta categoria, in base alla tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 1997, n. 246, possono computare il lavoratore medesimo come unità, a prescindere dall'orario di lavoro svolto⁴¹.

Inoltre, le seguenti categorie di lavoratori sono equiparate ai soggetti assunti obbligatoriamente, determinandosi per tal via una riduzione del numero dei lavoratori da assumere:

39 articolo 18, comma 1, legge n. 68 del 1999

40 Ministero del lavoro, circolare n. 41 del 26 giugno 2000

41 articolo 3, comma 5, decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 2000

- i lavoratori divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia e che abbiano subito una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60 per cento; l'esclusione non opera qualora l'inabilità sia stata causata dall'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro⁴²;
- i lavoratori che si sono invalidati successivamente all'assunzione per infortunio sul lavoro o malattia professionale e che abbiano acquisito un grado di invalidità superiore al 33 per cento⁴³.

Nella quota di riserva sono computati⁴⁴ anche:

- i massoterapisti ciechi e massofisioterapisti ciechi⁴⁵;
- i centralinisti non vedenti⁴⁶;
- i terapisti non vedenti⁴⁷.

42 articolo 4, comma 4, legge n. 68 del 1999; articolo 3, comma 1, decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 2000

43 articolo 3, comma 4, , decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 2000

44 articolo 3, comma 7, legge n. 68 del 1999

45 assunti ai sensi della legge 21 luglio 1961, n. 686

46 assunti ai sensi della legge 29 marzo 1985, n. 113

47 assunti ai sensi della legge 11 gennaio 1994, n. 29

Compensazioni

I datori di lavoro possono essere autorizzati 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 medesima regione. Per i datori di lavoro privati la compensazione può essere operata in riferimento ad unità produttive ubicate in regioni diverse⁴⁸.

Per fruire della compensazione territoriale, i datori di lavoro dovranno presentare l'apposita domanda, per unità produttive situate nella stessa regione, al competente servizio provinciale.

Il servizio valuterà l'ammissibilità della domanda di compensazione in relazione alla situazione organizzativa dell'azienda e al numero degli iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio in ciascun ambito provinciale ed emanerà il provvedimento entro 150 giorni dal ricevimento della domanda.

Se questo termine trascorre senza che l'amministrazione emani il provvedimento o senza che campia atti interruttivi del termine stesso, la domanda si intende accolta.

La domanda di compensazione territoriale che interessa unità produttive situate in diverse regioni, è presentata al Ministero del lavoro, che, acquisite le

⁴⁸ articolo 5, comma 8, legge n. 68 del 1999

necessarie informazioni dalle regioni sul numero degli iscritti al collocamento obbligatorio in ciascuna provincia e su altri profili ritenuti utili ai fini della decisione, emana il relativo provvedimento, sulla base dei criteri ed entro lo stesso termine di cui sopra.

A tal fine, il datore di lavoro privato allega alla domanda copia dell'ultimo prospetto informativo.

Qualora le informazioni delle regioni non pervengano almeno 60 giorni prima della scadenza del termine, il Ministero emana comunque il provvedimento⁴⁹.

Al fine di semplificare la procedura per il rilascio dell'autorizzazione, il Ministero del lavoro ha ritenuto di fornire precisazioni in merito⁵⁰.

La domanda in questione deve essere presentata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale - Direzione generale per l'impiego Div. III -, deve essere redatta nel rispetto delle vigenti norme sul bollo (lire 20.000 ogni 4 facciate) ed indicare i seguenti elementi:

- a) l'esatta denominazione sociale e la sede legale della società istante con l'indicazione del codice fiscale;
- b) l'attività e i motivi che giustificano l'autorizzazione, precisando le caratteristiche tecniche ed organizzative delle unità interessate che richiedono un maggior assorbimento di categorie protette in un ambito territoriale anziché in un altro;

49 articolo 5, decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 2000
50 Ministero del lavoro nota 1° gennaio 2001

- c) le sedi provinciali - con l'indicazione delle proprie unità produttive - dove la società intende assumere più lavoratori e quelle presso le quali intende assumerne meno con l'indicazione specifica del:
- numero dei dipendenti validi e la relativa base di computo;
 - numero dei dipendenti disabili.

Con la stessa nota in esame, il Ministero del lavoro ricorda che alla domanda deve essere allegata copia dell'ultimo prospetto informativo complessivo cui all'articolo 9 comma 6 della legge n. 68 del 1999 così come disciplinato dal decreto ministeriale 22 novembre 1999.

Secondo l'avviso espresso dal Ministero del lavoro⁵¹, la suddivisione in tre fasce delle categorie dei datori di lavoro, tenuti all'adempimento dell'obbligo stabilito dalla legge n. 68 del 1999 induce a propendere, nella definizione delle modalità della richiesta di avviamento, per soluzioni differenziate, in relazione al requisito dimensionale dell'azienda nel suo complesso.

Qualora l'obbligo sia circoscritto all'assunzione di 1 o 2 unità di lavoratori disabili, come nel caso dei datori di lavoro di cui alle lettere b) e c) dell'articolo 3, comma 1, della legge, e dovendosi tale obbligo riferire al complesso aziendale nella sua interezza, non può che rimettersi al datore di lavoro la scelta della sede, o delle sedi, nelle quali si riterranno sussistenti le migliori

⁵¹ Ministero del lavoro circolare 6 giugno 2000, n. 36

condizioni, organizzative e ambientali, per l'inserimento del disabile.

In tale circostanza, il datore di lavoro effettuerà l'assunzione nelle unità produttive che riterrà maggiormente idonee a soddisfare la finalità dell'inserimento mirato, in funzione degli assetti aziendali.

Sotto il profilo procedurale, per garantire la massima trasparenza e per agevolare i necessari momenti di raccordo tra i servizi territorialmente competenti, è opportuno che la richiesta di avviamento (e l'indicazione delle modalità con cui si intende assumere) sia inoltrata al servizio territorialmente competente, e che il datore di lavoro provveda, contestualmente, a comunicare l'effettuazione di tale richiesta anche al servizio competente del territorio in cui è situata la sede legale, che a sua volta attiverà le necessarie verifiche presso i servizi provinciali interessati, circa l'effettivo adempimento dell'obbligo.

Qualora la richiesta di avviamento coincida con la presentazione del prospetto informativo, è opportuno prevedere che il prospetto stesso sia accompagnato o integrato da un'esplicita dichiarazione del datore di lavoro, diretta a specificare quale sia o quali siano le unità operative nelle quali si intende procedere all'assunzione del disabile, nonché le modalità di assunzione, per l'attivazione delle procedure di avviamento da parte dei servizi a ciò chiamati.

Da quanto detto, consegue che per i datori di lavoro di cui trattasi viene meno l'interesse a ricorrere all'istituto

della compensazione territoriale, che riguarda invece i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti.

In questo caso, tenuto conto della più frazionata distribuzione sul territorio delle sedi operative, è opportuno rimettere la valutazione, circa l'opportunità di non assumere in talune sedi e di assumere, corrispondentemente, in eccedenza in altre sedi, al provvedimento di autorizzazione alla compensazione territoriale degli organi amministrativi competenti, il servizio provinciale competente per il territorio in cui il datore ha la sede legale - per la richiesta di compensazione a carattere regionale - il Ministero del lavoro per le richieste che interessano unità operative situate in diverse regioni.

Spetterà all'organo competente al rilascio dell'autorizzazione alla compensazione territoriale notificare ai servizi interessati il contenuto del relativo provvedimento amministrativo.

Il Ministero precisa che il provvedimento amministrativo che decide sulla compensazione territoriale che interessa ambiti pluriregionali verrà emanato entro 150 giorni dalla data di presentazione della domanda ovvero, qualora essa sia incompleta e richieda la comunicazione di elementi ulteriori a sua integrazione, dalla data di ricevimento di questi ultimi.

Il provvedimento di autorizzazione alla compensazione territoriale non è sottoposto a termine; in ogni caso, il datore di lavoro può richiedere in ogni momento all'organo che ha concesso l'autorizzazione la modifica del contenuto del provvedimento in relazione ai mutati assetti organizzativi.

Esoneri parziali e contributi esonerativi

I datori di lavoro che, per le speciali condizioni della loro attività, non possono occupare l'intera percentuale dei disabili prescritta dalla legge, possono essere parzialmente esonerati dall'obbligo dell'assunzione, a condizione che versino al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili un contributo esonerativo per ciascuna unità non assunta, nella misura di 25.000 lire per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non occupato⁵².

Le regioni dovranno determinare criteri e modalità per il pagamento, la riscossione e il versamento del contributo e la periodicità con la quale i datori di lavoro trasmetteranno al servizio copia delle ricevute dei versamenti effettuati.

L'obbligo di pagamento del contributo decorre dal momento della presentazione della domanda di autorizzazione all'esonero parziale⁵³.

In caso di omissione totale o parziale del versamento dei contributi, la somma dovuta può essere maggiorata, a titolo di sanzione amministrativa, dal 5 per cento al 24 per cento su base annua⁵⁴.

Per autorizzare l'esonero parziale dagli obblighi di legge, il servizio competente verificherà la sussistenza

52 articolo 5, comma 3, legge n. 68 del 1999

53 articolo 2, comma 3, decreto Ministero del lavoro 7 luglio 2000, n. 357 "Disciplina dei procedimenti relativi agli esoneri parziali dagli obblighi occupazionali di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68" (Gazzetta Ufficiale 4 dicembre 2000, n. 283)

54 articolo 5, comma 5, legge n. 68 del 1999

di speciali condizioni di attività, accertando la presenza di almeno una delle seguenti caratteristiche⁵⁵:

- 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.

In presenza di almeno una delle caratteristiche ed in assenza di mansioni compatibili con le condizioni di disabilità e con le capacità lavorative del disabile, il servizio può autorizzare l'esonero parziale fino alla misura percentuale massima del 60% della quota di riserva⁵⁶.

La domanda di autorizzazione dovrà essere presentata al servizio competente del territorio in cui ha sede l'impresa. Per le domande di esonero riferite a più unità produttive, dislocate in diverse province, la domanda deve essere presentata al servizio del territorio in cui il datore di lavoro ha la sede legale⁵⁷.

Nella domanda dovranno essere indicati gli elementi identificativi del datore di lavoro, il numero dei dipendenti per ciascuna unità produttiva per la quale si richiede l'esonero e le caratteristiche dell'attività svolta,

55 articolo 3, comma 1, decreto 7 luglio 2000, n. 357

56 articolo 3, comma 2, decreto 7 luglio 2000, n. 357

57 articolo 4, comma 1, decreto 7 luglio 2000, n. 357

descrivendo le lavorazioni che hanno natura tale da rendere difficoltoso l'inserimento di personale disabile⁵⁸.

La domanda dovrà inoltre contenere informazioni circa la consistenza di eventuale lavoro esterno o articolato su turni e sul carattere di stabilità sul territorio delle unità operative interessate.

Le convenzioni stipulate ai sensi degli articoli 17 e 25 della legge 28 febbraio 1987, n. 56 nonché le autorizzazioni all'esenzione dagli obblighi di assunzione, concesse ai sensi della legge 2 aprile 1968, n. 482 a titolo di esonero parziale, di compensazione territoriale e di sospensione temporanea, cesseranno la loro efficacia entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del regolamento attuativo della legge n. 68 del 1999. Resta ferma la loro naturale scadenza, qualora precedente⁵⁹.

Entro la data di validità delle convenzioni e delle autorizzazioni, il datore di lavoro che ne fruisce può inoltrare al servizio competente domanda diretta a ridefinire i contenuti della convenzione o del provvedimento di autorizzazione, secondo le linee e con le modalità fissate dalla legge⁶⁰.

Sospensioni

Ai sensi del comma 5 dell'articolo 3 della legge n. 68 del 1999, gli obblighi previsti dalla legge sono sospesi:

58 articolo 4, comma 2, decreto 7 luglio 2000, n. 357

59 articolo 13, comma 1, decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 2000

60 articolo 13, comma 2, decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 2000

- nei confronti delle imprese che versano in una delle situazioni previste dall'articolo 1 della legge n. 223 del 1991 (Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria) e dall'articolo 3 della stessa legge (Cassa Integrazione Guadagni durante le procedure concorsuali). La sospensione opera per la durata dei programmi contenuti nella relativa richiesta di intervento in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e per il singolo ambito provinciale⁶¹;
- nei confronti delle imprese che versano nella situazione prevista dall'articolo 1 del decreto legge n. 726 del 1984 (contratti di solidarietà difensivi)⁶²;
- nei confronti delle imprese che hanno in atto procedure di mobilità e di licenziamento collettivo disciplinati dagli articoli 4 e 24 della legge n. 223. La sospensione opera per tutta la durata della procedura e, nel caso in cui si concluda con almeno cinque licenziamenti, per il periodo in cui permane il diritto di precedenza all'assunzione previsto dall'articolo 8 della stessa legge⁶³.

Per fruire della sospensione dagli obblighi di assunzione, il datore di lavoro deve presentare una comunicazione al competente servizio provinciale, corredata da documentazione idonea a dimostrare la

61 articolo 3, comma 5, legge n. 68 del 1999

62 articolo 3, comma 5, legge n. 68 del 1999

63 articolo 3, comma 5, legge n. 68 del 1999

sussistenza di una delle condizioni esposte, allegando il relativo provvedimento amministrativo che riconosce tale condizione⁶⁴.

La sospensione opera per un periodo pari alla durata dei trattamenti, e cessa contestualmente al termine del trattamento che giustifica la sospensione stessa.

Entro 60 giorni da tale data, il datore di lavoro deve presentare la richiesta di avviamento dei lavoratori da assumere, secondo quanto previsto dall'articolo 9, comma 1, della legge n. 68⁶⁵.

In attesa dell'emanazione del provvedimento che ammette l'impresa ad uno dei trattamenti menzionati in precedenza, il datore di lavoro interessato presenta domanda al servizio provinciale competente ai fini della concessione della sospensione temporanea degli obblighi. Il servizio, valutata la situazione dell'impresa, può concedere la sospensione con provvedimento di autorizzazione per un periodo non superiore a tre mesi, rinnovabile una sola volta⁶⁶.

La sospensione degli obblighi occupazionali può riguardare anche i lavoratori di cui all'articolo 18, comma 2, della legge n. 68 (orfani e coniugi superstiti dei deceduti per cause di servizio)⁶⁷.

64 articolo 4, comma 1, decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 2000

65 articolo 4, comma 2, decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 2000

66 articolo 4, comma 3, decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 2000

67 articolo 4, comma 5, decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 2000

Modalità delle assunzioni obbligatorie

I datori di lavoro assumono i lavoratori disabili facendone richiesta di avviamento agli uffici competenti oppure attraverso la stipula di convenzioni.

Le richieste sono nominative per:

- a) le assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti, nonché i partiti politici, le organizzazioni sindacali e sociali e gli enti da essi promossi;
- b) il cinquanta per cento delle assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano da 36 a 50 dipendenti;
- c) il sessanta per cento delle assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti⁶⁸.

dimensioni dell'azienda	richiesta nominativa
da 15 a 35 dipendenti	per tutte le assunzioni
da 36 a 50 dipendenti	per il 50% delle assunzioni
oltre 50 dipendenti	per il 60% delle assunzioni

⁶⁸ articolo 7, legge n. 68 del 1999

Gli "enti promossi" di cui alla lettera a) sono quelli che recano nella denominazione la sigla del partito politico, dell'organizzazione sindacale o sociale che li promuove. In assenza di tale requisito, sono inclusi in tale categoria gli enti nel cui statuto i predetti organismi risultano tra i soci fondatori o tra i soggetti promotori⁶⁹.

La prescrizione delle lettere b) e c) opera per le assunzioni ancora da effettuare ai fini dell'adempimento dell'obbligo, a meno che il numero di lavoratori computabili nelle quote di riserva e già in servizio non sia pari o superiore alla quota percentuale numerica di cui alle lettere b) e c) della citata disposizione. In tale caso, la quota residua di personale disabile da assumere potrà essere assorbita interamente tramite richiesta nominativa.

Per i datori di lavoro privati che occupano da 36 a 50 dipendenti e che abbiano già in servizio una unità lavorativa computabile nella quota di riserva, l'unità mancante è assunta con richiesta nominativa.

Richieste di avviamento

I datori di lavoro devono presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione entro 60 giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione dei lavoratori disabili⁷⁰.

69 articolo 6, decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 2000

70 articolo 9, comma 1, legge n. 68 del 1999

Ai fini dell'inoltro della richiesta di avviamento, i 60 giorni decorrono dal giorno successivo a quello in cui insorge l'obbligo di assunzione⁷¹.

In caso di impossibilità di avviare lavoratori con la qualifica richiesta, o con altra concordata con il datore di lavoro, gli uffici competenti avviano lavoratori di qualifiche simili, secondo l'ordine di graduatoria e previo addestramento o tirocinio da svolgere anche attraverso le modalità previste dall'articolo 12 della legge n. 68⁷².

La richiesta di avviamento al lavoro si intende presentata anche attraverso l'invio agli uffici competenti dei prospetti informativi da parte dei datori di lavoro⁷³.

I disabili psichici vengono avviati su richiesta nominativa mediante convenzioni. In tal caso, i datori di lavoro che effettuano le assunzioni hanno diritto alle agevolazioni di cui all'articolo 13 della legge n. 68⁷⁴.

I datori di lavoro che intendono assumere disabili psichici con richiesta nominativa devono stipulare la convenzione di cui all'articolo 11 della legge n. 68 del 1999⁷⁵.

Ove l'inserimento richieda misure particolari, il datore di lavoro può fare richiesta di collocamento mirato agli uffici competenti⁷⁶, nel caso in cui non sia stata stipulata

71 articolo 7, comma 1, decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 2000

72 articolo 9, comma 2, legge n. 68 del 1999

73 articolo 9, comma 3, legge n. 68 del 1999

74 articolo 9, comma 4, legge n. 68 del 1999

75 articolo 7, comma 5, decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 2000

76 articoli 5 e 17 della legge 28 febbraio 1987, n. 56 "Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro" (Gazzetta Ufficiale 3 marzo 1987, n. 51, supplemento ordinario)

una convenzione d'integrazione lavorativa di cui all'articolo 11, comma 4, della legge n. 68⁷⁷.

Qualora l'azienda rifiuti l'assunzione del lavoratore invalido, la direzione provinciale del lavoro redige un verbale che trasmette agli uffici competenti ed all'autorità giudiziaria⁷⁸.

In caso di impossibilità di avviare i lavoratori con la qualifica richiesta in base al contratto collettivo applicabile, il servizio competente dovrà convocare immediatamente il datore di lavoro per l'individuazione di possibili soluzioni alternative di avviamento, valutando la disponibilità di lavoratori disabili con qualifiche simili rispetto a quella richiesta.

In caso di esito negativo, il datore di lavoro medesimo stipulerà con il servizio un'apposita convenzione di inserimento lavorativo, con le modalità previste dagli articoli 11 e 12 della legge n. 68 del 1999 che preveda lo svolgimento di tirocinio con finalità formative per i soggetti a tal fine individuati.

Se il datore di lavoro, convocato, non si presenta senza motivazione e comunque entro trenta giorni dalla data di convocazione, o in ogni caso non sia possibile dar luogo alla stipula della convenzione, il servizio procederà all'avviamento tenuto conto delle indicazioni contenute nelle schede professionali e delle altre informazioni contenute nel prospetto informativo annuale nonché nella attuale richiesta di avviamento.

⁷⁷ articolo 9, comma 7, legge n. 68 del 1999

⁷⁸ articolo 9, comma 8, legge n. 68 del 1999

Se, esperita tale procedura non è possibile, per causa non imputabile al datore di lavoro, effettuare l'avviamento, il medesimo datore di lavoro può presentare domanda di esonero parziale⁷⁹.

Prospetti informativi

I datori di lavoro pubblici e privati devono inviare agli uffici competenti un prospetto dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva in favore dei lavoratori beneficiari della disciplina in materia di assunzioni obbligatorie, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili⁸⁰.

Il Ministero del Lavoro ha disciplinato la periodicità dell'invio dei prospetti informativi al servizio competente individuato dalle regioni, e le informazioni che i suddetti prospetti devono contenere⁸¹.

I prospetti informativi devono contenere⁸²:

- a) il numero complessivo dei lavoratori dipendenti e il numero dei lavoratori su cui si computa la quota di riserva, secondo quanto previsto dalla normativa vigente;

79 articolo 7, commi 6, 7 e 8, decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 2000

80 articolo 9, comma 6, legge n. 68 del 1999

81 decreto ministeriale 22 novembre 1999, Criteri relativi alla trasmissione dei prospetti informativi da parte dei datori di lavoro soggetti alla disciplina in materia di assunzioni obbligatorie di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, recante: "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" (Gazzetta Ufficiale 17 dicembre 1999, n. 295)

82 articolo 3, decreto ministeriale 22 novembre 1999

- b) il numero ed i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva, senza distinzioni riferite al titolo invalidante, con l'indicazione del sesso, dell'età, della qualifica di appartenenza e della data di inizio del rapporto di lavoro;
- c) il numero dei lavoratori computabili nella quota di riserva assunti con contratto a termine, con contratto di formazione e lavoro, con contratto di apprendistato, con contratto di fornitura di lavoro temporaneo o con contratto di reinserimento, nonché il numero dei lavoratori occupati a domicilio o con modalità di telelavoro;
- d) il numero complessivo dei lavoratori dipendenti appartenenti alle categorie di cui all'articolo 18, comma 2, della citata legge n. 68 del 1999;
- e) i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili di cui all'articolo 1 della citata legge n. 68 del 1999;
- f) il numero delle convenzioni in corso, stipulate ai fini dell'inserimento occupazionale dei disabili o con finalità formative, anche se non dirette ad instaurare un rapporto di lavoro, e il numero delle unità lavorative coinvolte, distinte per sesso e per età;
- g) la fruizione di autorizzazioni concesse o richieste a titolo di esonero parziale o di gradualità degli avviamenti, nonché di compensazione territoriale, con l'indicazione delle sedi in cui si assume, rispettivamente, in eccedenza o in riduzione, in base alla disciplina vigente, nonché la fruizione della sospensione degli obblighi occupazionali.

I datori di lavoro con sede unica trasmettono i prospetti informativi al servizio presso cui sono istituiti gli elenchi dei lavoratori disabili per gli avviamenti al lavoro, anche per via telematica ed anche per il tramite delle associazioni cui aderiscono, entro il 31 gennaio di ciascun anno⁸³.

I datori di lavoro che hanno sedi in più province della stessa regione o di regioni diverse, trasmettono i prospetti separatamente al servizio territorialmente competente per ciascuna sede, come sopra individuato, e complessivamente al servizio competente per il territorio in cui si trova la sede legale⁸⁴.

83 articolo 2, decreto ministeriale 22 novembre 1999

84 articolo 2, decreto ministeriale 22 novembre 1999

PROSPETTO INFORMATIVO DEL PERSONALE IN SERVIZIO (ART.9 L.12/3/99 N.68 - D.M. 22 NOVEMBRE 1999)

AL SERVIZIO PROVINCIALE

DENOMINAZIONE DEL DATORE DI LAVORO PUBBLICOPRIVATO:	
ANNO:	
CODICE FISCALE:	
PARTITA I.V.A.:	
INDIRIZZO SEDE LEGALE:	TEL.:
INDIRIZZO SEDE PROVINCIALE:	TEL.:
ATTIVITA':	
CCNL:	
APPARTENENTE ALLA CATEGORIA DI CUI ALL'ART. 3, C.1 L.68/99 (1): <input type="checkbox"/> a) più di 50 dipendenti <input type="checkbox"/> b) da 36 a 50 dipendenti <input type="checkbox"/> c) da 15 a 35 dipendenti	

NUMERO COMPLESSIVO LAVORATORI DIPENDENTI

PROVINCIA	DIRIGENTI	APPENDISTI	LAVORATORI IN C.F.L.	LAVORATORI A PART. DEL'ORARIO INFERIORE ALLA META	LAVORATORI A PART. TIME (ORARIO SUPERIORE ALLA META DELL'ORARIO CONTRATTUALE)	LAVORATORI A PART. TIME (ORARIO SUPERIORE ALLA META DELL'ORARIO CONTRATTUALE)	LAVORATORI CON CONTRATTO A TERMINI INFERIORE A 9 MESI	LAVORATORI CON CONTRATTO TEMPORANEO	LAVORATORI CON CONTRATTO RINSENERIMENTO	LAVORATORI A DOMICILIO O CON MODALITA' DI TELELAVORO	NUMERO COMPLESSIVO DI SOCI LAVORATORI

NUMERO COMPLESSIVO LAVORATORI SU CUI SI CALCOLA LA QUOTA DI RISERVA

(1) Per stabilire quale sia la fascia (a, b, o c) in cui i datori di lavoro vanno a collocarsi, ai fini dell'adempimento degli obblighi occupazionali di cui alla L.68/99, devono preventivamente operarsi le esclusioni previste dalla legge

Svolgimento del rapporto di lavoro

Ai lavoratori disabili assunti ai sensi della legge n. 68 si applica il trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi⁸⁵.

Il datore di lavoro non può chiedere al disabile una prestazione non compatibile con le sue minorazioni⁸⁶.

Nel caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, il disabile può chiedere che venga accertata la compatibilità delle mansioni a lui affidate con il proprio stato di salute.

Nelle medesime ipotesi il datore di lavoro può chiedere che vengano accertate le condizioni di salute del disabile per verificare se, a causa delle sue minorazioni, possa continuare ad essere utilizzato presso l'azienda.

Qualora si riscontri una condizione di aggravamento che sia incompatibile con la prosecuzione dell'attività lavorativa, o tale incompatibilità sia accertata con riferimento alla variazione dell'organizzazione del lavoro, il disabile ha diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro fino a che l'incompatibilità persista.

Durante tale periodo il lavoratore può essere impiegato in tirocinio formativo. La richiesta di accertamento e il

⁸⁵ articolo 10, comma 1, legge n. 68 del 1999

⁸⁶ articolo 10, comma 2, legge n. 68 del 1999

periodo necessario per il suo compimento non costituiscono causa di sospensione del rapporto di lavoro.

Il rapporto di lavoro può essere risolto nel caso in cui, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, la predetta commissione accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda⁸⁷.

La messa in mobilità, 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 riserva⁸⁸.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione, nel termine di dieci giorni, agli uffici competenti, al fine della sostituzione del lavoratore con altro avente diritto all'avviamento obbligatorio⁸⁹.

Per questa categoria di lavoratori l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori. Nel caso di destinazione a mansioni inferiori essi hanno diritto alla conservazione del più

87 articolo 10, comma 3, legge n. 68 del 1999

88 articolo 10, comma 4, legge n. 68 del 1999

89 articolo 10, comma 5, legge n. 68 del 1999

favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.

Qualora per questi lavoratori non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, gli stessi vengono avviati presso un'altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative⁹⁰.

I lavoratori divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni per infortunio o malattia, e che abbiano subito una riduzione della capacità lavorativa in misura pari o superiore al 60%, sono esclusi dalla base di computo e sono computabili nella percentuale di riserva, a meno che l'inabilità non sia stata determinata da violazione, da parte del datore di lavoro pubblico o privato delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, accertato in sede giudiziale. Gli stessi lavoratori sono ascrivibili alla quota parte di assunzioni da effettuare con chiamata numerica⁹¹.

Qualora per questi lavoratori non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o a mansioni inferiori, con la conservazione del trattamento più favorevole, essi sono avviati presso altro datore di lavoro, con diritto di precedenza e senza inserimento nella graduatoria, e assegnati a mansioni compatibili con le residue capacità lavorative. L'accertamento della compatibilità delle mansioni è svolto dalle commissioni previste dalla legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate⁹².

90 articolo 4, comma 4, legge n. 68 del 1999

91 articolo 3, comma 2, decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 2000

92 articolo 3, comma 3, decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 2000

Quanto detto si applica anche ai lavoratori che si sono invalidati successivamente all'assunzione per infortunio sul lavoro o malattia professionale. I predetti lavoratori sono esclusi dalla base di computo e sono computati nella percentuale d'obbligo qualora abbiano acquisito un grado di invalidità superiore al 33%⁹³.

Convenzioni di integrazione lavorativa

Il datore di lavoro può stipulare con gli uffici competenti, convenzioni aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi d'inserimento lavorativo dei disabili⁹⁴.

Nella convenzione sono stabiliti 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 anche la facoltà della scelta nominativa, lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento, l'assunzione con contratto di lavoro a termine, lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo, purché l'esito negativo della prova, qualora sia riferibile alla menomazione da cui è

93 articolo 3, comma 4, decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 2000

94 articolo 11, legge n. 68 del 1999

affetto il soggetto, non costituisca motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.

La convenzione può essere stipulata anche da datori di lavoro che non sono obbligati alle assunzioni.

Gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro convenzioni di integrazione lavorativa per l'avviamento di disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.

Oltre a quanto ricordato, le convenzioni di integrazione lavorativa devono:

- a) indicare dettagliatamente le mansioni attribuite al lavoratore disabile e le modalità del loro svolgimento;
- b) prevedere le forme di sostegno, di consulenza e di tutoraggio al fine di favorire l'adattamento al lavoro del disabile;
- c) prevedere verifiche periodiche sull'andamento del percorso formativo inerente la convenzione di integrazione lavorativa, da parte degli enti pubblici incaricati delle attività di sorveglianza e controllo.

Convenzioni con cooperative sociali

Gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati, con le cooperative sociali, e con i disabili liberi professionisti, anche se operanti con ditta

individuale, apposite convenzioni finalizzate all'inserimento temporaneo dei disabili⁹⁵ presso le cooperative sociali stesse, ovvero presso i citati liberi professionisti, ai quali i datori di lavoro si impegnano ad affidare commesse di lavoro.

Tali convenzioni, non ripetibili per lo stesso soggetto⁹⁶, non possono riguardare più di un lavoratore disabile, se il datore di lavoro occupa meno di 50 dipendenti, ovvero più del 30% dei lavoratori disabili da assumere, se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti.

dimensioni dell'azienda	convenzioni con cooperative sociali
da 15 a 35 dipendenti	per non più di un disabile
da 36 a 50 dipendenti	per non più di un disabile
oltre 50 dipendenti	nel limite del 30% dei disabili da assumere

La convenzione è subordinata alla sussistenza dei seguenti requisiti:

- a) contestuale assunzione a tempo indeterminato del disabile da parte del datore di lavoro;
- b) copertura dell'aliquota d'obbligo attraverso l'assunzione di cui alla lettera a);

⁹⁵ articolo 12, legge n. 68 del 1999

⁹⁶ salvo diversa valutazione del comitato tecnico di cui al comma 2, lettera b), dell'articolo 6 della legge n. 68

- c) impiego del disabile presso la cooperativa sociale ovvero presso il libero professionista, con oneri retributivi, previdenziali e assistenziali a carico di questi ultimi, per tutta la durata della convenzione, che non può eccedere i dodici mesi, prorogabili di ulteriori dodici mesi da parte degli uffici competenti;
- d) indicazione nella convenzione dei seguenti elementi:
 - l'ammontare delle commesse che il datore di lavoro si impegna ad affidare alla cooperativa ovvero al libero professionista; tale ammontare non deve essere inferiore a quello che consente alla cooperativa stessa ovvero al libero professionista di applicare la parte normativa e retributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro, ivi compresi gli oneri previdenziali e assistenziali, e di svolgere le funzioni finalizzate all'inserimento lavorativo dei disabili;
 - i nominativi dei soggetti da inserire;
 - l'indicazione del percorso formativo personalizzato.

Alle convenzioni si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni dell'articolo 11, comma 7 della legge n. 68, e quindi esse devono:

- a) indicare dettagliatamente le mansioni attribuite al lavoratore disabile e le modalità del loro svolgimento;
- b) prevedere le forme di sostegno, di consulenza e di tutoraggio al fine di favorire l'adattamento al lavoro del disabile;

- c) prevedere verifiche periodiche sull'andamento del percorso formativo inerente la convenzione di integrazione lavorativa, da parte degli enti pubblici incaricati delle attività di sorveglianza e controllo.

I datori di lavoro interessati alla stipula delle convenzioni, comunicano al servizio competente per il territorio per il quale si intende stipulare la convenzione la propria disponibilità ad avvalersi di tale strumento, fornendo altresì ogni utile informazione, appositamente documentata, atta a dimostrare la loro idoneità al raggiungimento degli scopi previsti dalla legge e il possesso dei requisiti previsti⁹⁷.

Al momento della comunicazione, il disabile libero professionista deve essere iscritto al relativo albo professionale da almeno un anno, le cooperative sociali devono essere iscritte all'albo regionale di cui all'articolo 9, comma 1, legge n. 381 del 1991 da almeno un anno, e devono avere in corso di svolgimento altre attività oltre a quelle oggetto della commessa.

Il datore di lavoro privato che stipula la convenzione è tenuto contestualmente ad assumere il lavoratore disabile a tempo indeterminato a copertura dell'aliquota d'obbligo⁹⁸.

Le convenzioni hanno durata non superiore a 12 mesi, prorogabili di ulteriori 12 mesi da parte dei servizi competenti. Oltre tale termine, il datore di lavoro che ha

⁹⁷ articolo 10, comma 1, decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 2000

⁹⁸ articolo 10, comma 2, decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 2000

assunto il disabile può stipulare con i medesimi soggetti ed anche per lo stesso lavoratore, in tal caso su conforme parere del Comitato tecnico di cui all'articolo 6, comma 2, lettera b), legge n. 68 del 1999, una nuova convenzione avente ad oggetto un percorso formativo adeguato alle ulteriori esigenze formative del disabile⁹⁹.

Ferma restando la titolarità del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato che assume il disabile, la cooperativa sociale e il disabile libero professionista ed il lavoratore disabile impiegato con la convenzione assumono reciprocamente tutti i diritti e gli obblighi, ivi compresi quelli di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, derivanti dal rapporto di lavoro in base alla disciplina normativa e al contratto collettivo applicabile.

Gli esiti del percorso formativo personalizzato sono comunicati dalla cooperativa sociale o dal disabile libero professionista al predetto datore di lavoro privato, con le modalità individuate nella convenzione¹⁰⁰.

Nella convenzione sono disciplinate le modalità della prestazione lavorativa svolta dal disabile che rientrano nella disponibilità delle parti, secondo quanto previsto dal contratto collettivo applicabile.

I contenuti e le finalità della formazione personalizzata per il disabile, che può svolgersi anche in attività diverse da quelle oggetto della commessa, devono essere orientate all'acquisizione, da parte del disabile, di professionalità equivalenti a quella possedute nonché

99 articolo 10, comma 3, decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 2000
100 articolo 10, comma 4, decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 2000

adeguate alle mansioni che il disabile stesso è chiamato a svolgere presso il datore di lavoro privato che lo ha assunto, al termine della convenzione¹⁰¹.

Il recesso di uno dei soggetti contraenti prima della scadenza naturale della convenzione comporta la contestuale acquisizione della piena responsabilità del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato nei confronti del lavoratore disabile assunto e la contestuale immissione in servizio di quest'ultimo¹⁰².

Anche il Ministero del lavoro ha fornito indicazioni sul regime cui sono assoggettabili le cooperative sociali in funzione degli adempimenti connessi agli obblighi della legge n. 68 del 1999. Ciò per la particolare connotazione di tali enti, che proprio sul versante delle politiche socio-lavorative di inserimento hanno affermato il proprio ruolo¹⁰³.

Merita uno specifico approfondimento un ulteriore aspetto, legato alla stipula delle convenzioni ai sensi dell'articolo 12 della legge n. 68, tra datore di lavoro, cooperativa sociale o disabile libero professionista e servizio per l'impiego, che è quello della individuazione del contratto collettivo di lavoro applicabile in tale modalità di impiego. Si ritiene che¹⁰⁴, in via di principio, debba applicarsi il contratto del datore di lavoro che assume il lavoratore disabile per distaccarlo presso la cooperativa, coerentemente con la disciplina legislativa che impone la contestualità tra stipula della

101 articolo 10, comma 5, decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 2000

102 articolo 10, comma 6, decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 2000

103 Ministero del lavoro, circolare n. 41 del 26 giugno 2000

104 Ministero del lavoro, circolare n. 41 del 26 giugno 2000

convenzione e assunzione a tempo indeterminato del lavoratore disabile da parte del datore di lavoro stesso. E' tuttavia evidente che, per quanto attiene al regime di orario, delle assenze e dei riposi, al potere direttivo e disciplinare, all'osservanza degli obblighi in materia di sicurezza sul lavoro e a tutte le altre componenti del rapporto di lavoro connesse alla pratica utilizzazione del lavoratore disabile, lo stesso sarà soggetto di diritti e di doveri nei confronti della cooperativa che temporaneamente lo utilizza.

Alla direttiva relativa al contratto applicabile potrà derogarsi mediante esplicita previsione con apposita clausola inserita nella convenzione, controfirmata, oltre che dalle parti stipulanti, anche dal lavoratore disabile che deve manifestare espressamente il proprio assenso.

Agevolazioni per le assunzioni

Attraverso le convenzioni i datori di lavoro possono ottenere, sulla base dei programmi presentati e nei limiti delle disponibilità del Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili, istituito presso il Ministero del lavoro¹⁰⁵:

- a) la fiscalizzazione totale, per la durata massima di otto anni, dei contributi previdenziali ed assistenziali relativi ad ogni lavoratore disabile che, assunto in base alla presente legge, abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore

105 articolo 13, legge n. 68 del 1999

al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni; la medesima fiscalizzazione viene concessa in relazione ai lavoratori con handicap intellettuale e psichico, assunti in base alla presente legge, indipendentemente dalle percentuali di invalidità, previa definizione da parte delle regioni di criteri generali che consentano di contenere gli oneri a tale titolo nei limiti del 10% della quota di loro competenza a valere sulle risorse annue di cui al comma 4 e con indicazione delle modalità di utilizzo delle risorse eventualmente non impiegate;

- b) la fiscalizzazione nella misura del 50%, per la durata massima di cinque anni, dei contributi previdenziali ed assistenziali relativi ad ogni lavoratore disabile che, assunto in base alla presente legge, abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate nella lettera a);
- c) il rimborso forfettario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro per renderlo adeguato alle possibilità operative dei disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% o per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro ovvero per la rimozione delle barriere

architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa del disabile.

Le agevolazioni sono estese anche ai datori di lavoro che, pur non essendo soggetti agli obblighi, procedono all'assunzione di disabili.

Il datore di lavoro che, attraverso le convenzioni assicura ai lavoratori disabili la possibilità di svolgere attività di tirocinio finalizzata all'assunzione, per un periodo fino ad un massimo di dodici mesi, rinnovabili per una sola volta, assolve per la durata relativa l'obbligo di assunzione. I datori di lavoro sono tenuti ad assicurare i tirocinanti contro gli infortuni sul lavoro, mediante convenzioni con l'INAIL, e per la responsabilità civile. I relativi oneri sono posti a carico del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili.

Dopo cinque anni, gli uffici competenti sottopongono a verifica la prosecuzione delle agevolazioni.

Il funzionamento del fondo nazionale è stato disciplinato da un apposito decreto¹⁰⁶

Fondo regionale per l'occupazione dei disabili

Le regioni istituiscono il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili da destinare al finanziamento

¹⁰⁶ Ministero del Lavoro, decreto 13 gennaio 2000, n. 91, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 88 del 14 aprile 2000

dei programmi regionali di inserimento lavorativo e dei relativi servizi.

Le modalità di funzionamento e gli organi amministrativi del Fondo sono determinati con legge regionale, in modo tale che sia assicurata una rappresentanza paritetica dei lavoratori, dei datori di lavoro e dei disabili.

Al Fondo sono destinati gli importi derivanti dalla irrogazione delle sanzioni amministrative previste dalla presente legge ed i contributi versati dai datori di lavoro ai sensi della presente legge, nonché il contributo di fondazioni, enti di natura privata e soggetti comunque interessati.

Sanzioni

Le imprese che non adempiono agli obblighi di invio del prospetto informativo sono soggette alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma di lire 1.000.000 per ritardato invio del prospetto, maggiorata di lire 50.000 per ogni giorno di ulteriore ritardo.

Trascorsi sessanta giorni dalla data in cui insorge l'obbligo di assumere, per ogni giorno lavorativo durante il quale risulta non coperta, per cause imputabili al datore di lavoro, la quota dell'obbligo, il datore di lavoro stesso è tenuto al versamento, a titolo di sanzione amministrativa, al Fondo, di una somma pari a lire 100.000 al giorno per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato nella medesima giornata.

L'attività ispettiva in materia di assunzioni obbligatorie e l'irrogazione delle sanzioni sono esercitate alla Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente, anche su segnalazione del servizio preposto al collocamento.

Le sanzioni di cui all'articolo 15, comma 1, della legge n. 68 del 1999 si applicano alle imprese private e agli enti pubblici economici. Tale disposizione non si applica ai datori di lavoro di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c) e comma 3, della citata legge n. 68 qualora non effettuino nuove assunzioni¹⁰⁷.

La sanzione di cui all'articolo 15, comma 4, della legge n. 68 del 1999, deve intendersi applicabile anche in caso di inadempienza rispetto agli obblighi di assunzione di cui all'articolo 18, comma 2, della citata legge¹⁰⁸.

Il Ministero del lavoro ha chiarito alcuni aspetti operativi della disciplina del collocamento dei soggetti disabili legati in merito alle procedure di avviamento al lavoro dei disabili, che i datori di lavoro sono tenuti a rispettare per non incorrere nelle sanzioni previste dal citato articolo 15 della legge n. 68¹⁰⁹.

Per ciò che concerne il profilo della successione della legge n. 68 alle disposizioni precedentemente vigenti in materia, ad integrazione di quanto disposto con circolare n. 17 del 2000, vengono fornite le seguenti direttive.

107 articolo 8, comma 3, decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 2000

108 articolo 8, comma 4, decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 2000

109 Ministero del lavoro, circolare n. 23 del 16 febbraio 2001

Si ribadisce che - in base al principio di legalità ed a quello del *favor rei* - non è applicabile la disciplina sanzionatoria di natura penalistica di cui alla legge n. 482 del 1968 agli illeciti commessi nel periodo di vigenza di quest'ultima, ma accertati e/o contestati successivamente all'entrata in vigore della nuova normativa.

Tuttavia, qualora gli illeciti già commessi conservino tuttora rilevanza ai fini punitivi in base alla nuova disciplina, vi sarà la contestazione delle violazioni e verranno applicate le sanzioni amministrative previste dall'articolo 15 della legge n. 68.

Al riguardo, il Ministero del lavoro ha ritenuto che la sanzione amministrativa prevista sia applicabile anche retroattivamente, in forza del principio della c.d. continuità sanzionatoria dell'illecito¹¹⁰.

Per le violazioni commesse e già contestate prima dell'entrata in vigore della nuova legge, viene chiarito che occorre distinguere il caso in cui l'accertamento sia stato definito con la trasmissione del rapporto all'autorità giudiziaria, dal caso in cui tale trasmissione non sia stata ancora effettuata.

Nella prima ipotesi occorrerà attendere le determinazioni della competente autorità giudiziaria in materia.

110 articolo 40, legge n. 689 del 1981

Nel caso in cui, invece, la violazione a suo tempo accertata non sia stata definita con la trasmissione dei relativi rapporti all'autorità giudiziaria, la Direzione provinciale del lavoro procederà, in caso di sussistenza dell'illecito ai sensi della nuova disciplina, alla notificazione degli illeciti sulla base dei criteri da quest'ultima fissati, avendo conservato tali fattispecie rilevanza sanzionatoria, sia pur con natura di illecito amministrativo e non più penale.

Secondo l'avviso espresso dal Ministero del lavoro¹¹¹, sono stati fugati tutti gli eventuali dubbi circa il momento in cui insorge l'obbligo di assunzione e dal quale va calcolata la sanzione amministrativa di lire 100.000 per ogni giorno lavorativo e per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato "nella medesima giornata" di cui al comma 4 dell'articolo 15 della legge n. 68: la sanzione andrà infatti applicata a partire dal 61° giorno successivo a quello in cui è maturato l'obbligo senza che sia stata presentata la richiesta di assunzione agli uffici competenti a norma dell'articolo 9, comma 1, ovvero dal giorno successivo a quello in cui il datore di lavoro, pur avendo ottemperato nei termini all'obbligo di richiesta, non abbia proceduto all'assunzione del lavoratore regolarmente avviato.

Il datore di lavoro non potrà essere chiamato a rispondere per non aver assunto il lavoratore allo scadere del termine di legge qualora il ritardo dipenda

¹¹¹ v. combinato disposto dell'articolo 2, comma 4, e dell'articolo 7 del decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 2000

dal mancato o ritardato avviamento da parte dell'ufficio competente¹¹².

Qualora si tratti di illeciti consumati sotto la vigenza della legge n. 482 del 1968, per evitare disparità di trattamento con il datore di lavoro che commetta l'illecito ai sensi della nuova normativa, il trasgressore avrà sessanta giorni di tempo dalla data di entrata in vigore della legge per regolarizzare la sua posizione.

In caso di inottemperanza, verrà applicata la sanzione amministrativa prevista dal comma 4 dell'articolo 15 citato, a decorrere dalla data in cui, sotto la vigenza della vecchia legge, è maturato l'obbligo.

In caso di violazioni già contestate prima dell'entrata in vigore della legge n. 68, sarà necessario - per l'ispettore del lavoro - prima di procedere all'irrogazione della sanzione, accertare se, nel frattempo, il datore di lavoro abbia proceduto alle assunzioni cui era tenuto.

Per quanto riguarda la maggiorazione di 50.000 lire per ogni giorno di "ulteriore ritardo" nell'invio del prospetto, introdotta dal comma 1 dell'articolo 15 della legge n. 68, il Ministero del lavoro chiarisce, in proposito, che la sanzione prevista si compone di due parti, una determinata in misura fissa (L. 1.000.000), l'altra variabile e proporzionata al protrarsi della condotta omissiva, avendo la violazione dell'obbligo di mancato invio del prospetto natura di illecito permanente.

¹¹² come si rileva dall'inciso "per cause imputabili al datore di lavoro" contenuto nel comma 4 dell'articolo 15 della legge n. 68 del 1999

La maggiorazione di lire 50.000 va calcolata dal giorno successivo a quello in cui è maturato l'obbligo (per l'anno 2000 fissato al 31 marzo). Pertanto, l'importo della sanzione, in concreto, non potrà essere inferiore a lire 1.050.000 (lire 1.000.000 per la parte fissa e lire 50.000 per il primo giorno di ritardo).

Obbligo di certificazione

Le imprese, sia pubbliche sia private, qualora partecipino a bandi per appalti pubblici o intrattengono rapporti convenzionali o di concessione con pubbliche amministrazioni, sono tenute a presentare preventivamente alle stesse la dichiarazione del legale rappresentante che attesti di essere in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili, nonché apposita certificazione rilasciata dagli uffici competenti dalla quale risulti l'ottemperanza alle norme della legge, pena l'esclusione dalla gara.

La certificazione di ottemperanza prevista dall'articolo 17 della legge n. 68 del 1999 è rilasciata dal servizio nel cui territorio il datore di lavoro ha la sede legale e deve contenere, qualora sussistano scoperture della quota di riserva, specifico riferimento alla presentazione del prospetto informativo di cui all'articolo 9, comma 6, della medesima legge entro i termini fissati dal relativo decreto di attuazione, nonché l'avvenuto inoltro della richiesta di avviamento di cui al citato articolo 9, comma 1, se non coincidente con la trasmissione del prospetto, ovvero le iniziative in corso aventi ad oggetto interventi di collocamento mirato anche tramite la stipula di convenzioni previste dalla disciplina vigente in materia,

fatta salva l'indicazione delle eventuali autorizzazioni, concesse o richieste, alle esenzioni dall'obbligo di assunzione, derivanti dall'applicazione dei relativi istituti previsti dalla legge¹¹³.

Con circolare n. 41 del 2000 il Ministero del lavoro ha fornito ulteriori chiarimenti circa l'applicazione dell'articolo 17. In particolare è stato espresso l'avviso che la suddetta certificazione dovesse recare una data non anteriore a quella di pubblicazione del bando di gara.

Proprio in relazione a questa indicazione, a seguito delle notevoli difficoltà operative incontrate soprattutto dalle aziende che partecipano a gare d'appalto con cadenza molto frequente, che lamentano di essere costrette ad un aggiornamento costante della data di certificazione, in occasione della partecipazione ad ogni gara d'appalto, anche se dal momento del rilascio di un precedente certificato non sono intervenute modifiche all'assetto occupazionale tali da determinare l'insorgenza di nuovi obblighi, con notevole appesantimento burocratico sia per le stesse imprese che per i servizi competenti al rilascio.

Al riguardo, il Ministero del lavoro¹¹⁴ ha ritenuto che la questione possa essere riconsiderata e risolta raccordandosi alla normativa in materia di semplificazione amministrativa, esprimendo il parere che in occasione di ogni partecipazione a gare di appalto i datori di lavoro interessati siano tenuti a presentare la certificazione di cui all'articolo 17,

¹¹³ articolo 8, comma 5, decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 2000
¹¹⁴ Ministero del lavoro, circolare n. 79 del 9 novembre 2000

rilasciata dagli uffici competenti, accompagnata – qualora risalga a data antecedente a quella del bando di gara (comunque nel limite di 6 mesi) – da una dichiarazione sostitutiva del legale rappresentante che confermi la persistenza, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di cui alla legge n. 68 del 1999, della situazione certificata dalla originaria attestazione dell'ufficio competente.

APPENDICE NORMATIVA

Legge 12 marzo 1999, n. 68

Norme per il diritto al lavoro dei disabili (*Gazzetta Ufficiale 23 marzo 1999, n. 68, supplemento ordinario*)

Capo I

DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI

Articolo 1

(Collocamento dei disabili)

1. La presente legge ha come finalità la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato. Essa si applica:

a) alle persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile in conformità alla tabella indicativa delle percentuali di invalidità per minorazioni e malattie invalidanti approvata, ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 23 novembre 1988, n. 509, dal Ministero della sanità sulla base della classificazione internazionale delle menomazioni elaborata dalla Organizzazione mondiale della sanità;

b) alle persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento, accertata dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL) in base alle disposizioni vigenti;

c) alle persone non vedenti o sordomute, di cui alle leggi 27 maggio 1970, n. 382, e successive modificazioni, e 26 maggio 1970, n. 381, e successive modificazioni;

d) alle persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni.

2. Agli effetti della presente legge si intendono per non vedenti coloro che sono colpiti da cecità assoluta o hanno un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi, con eventuale correzione. Si intendono per sordomuti coloro che sono colpiti da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata.

3. Restano ferme le norme per i centralinisti telefonici non vedenti di cui alle leggi 14 luglio 1957, n. 594, e successive modificazioni, 28 luglio 1960, n. 778, 5 marzo 1965, n. 155, 11 aprile 1967, n. 231, 3 giugno 1971, n. 397, e 29 marzo 1985, n. 113, le norme per i massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti di cui alle leggi 21 luglio 1961, n. 686, e 19 maggio 1971, n. 403, le norme per i terapisti della riabilitazione non vedenti di cui alla legge 11 gennaio 1994, n. 29, e le norme per gli insegnanti non vedenti di cui all'articolo 61 della legge 20 maggio 1982, n. 270. Per l'assunzione obbligatoria dei sordomuti restano altresì ferme le disposizioni di cui agli articoli 6 e 7 della legge 13 marzo 1958, n. 308.

4. L'accertamento delle condizioni di disabilità di cui al presente articolo, che danno diritto di accedere al sistema per l'inserimento lavorativo dei disabili, è effettuato dalle commissioni di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, secondo i criteri indicati nell'atto di indirizzo e coordinamento emanato dal Presidente del Consiglio dei ministri entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1. Con il medesimo atto vengono stabiliti i criteri e le modalità per l'effettuazione delle visite sanitarie di controllo della permanenza dello stato invalidante.

5. In considerazione dei criteri adottati, ai sensi del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, per la valutazione e la verifica della residua capacità lavorativa derivante da infortunio sul lavoro e malattia professionale, ai fini dell'accertamento delle condizioni di disabilità è ritenuta sufficiente la presentazione di certificazione rilasciata dall'INAIL.

6. Per i soggetti di cui al comma 1, lettera d), l'accertamento delle condizioni di disabilità che danno diritto di accedere al sistema per l'inserimento lavorativo dei disabili continua ad essere effettuato ai sensi delle disposizioni del testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni.

7. I datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti a garantire la conservazione del posto di lavoro a quei soggetti che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia professionale eventuali disabilità.

Articolo 2 (Collocamento mirato)

1. Per collocamento mirato dei disabili si intende quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione.

Articolo 3 (Assunzioni obbligatorie. Quote di riserva)

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

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

2. Per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti l'obbligo di cui al comma 1 si applica solo in caso di nuove assunzioni.

3. 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 e l'obbligo di cui al comma 1 insorge solo in caso di nuova assunzione.

4. Per i servizi di polizia, della protezione civile e della difesa nazionale, il collocamento dei disabili è previsto nei soli servizi amministrativi.

5. Gli obblighi di assunzione di cui al presente articolo sono sospesi nei confronti delle imprese che versano in una delle situazioni previste dagli articoli 1 e 3 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, ovvero dall'articolo 1 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863; gli obblighi sono sospesi per la durata dei programmi contenuti nella relativa richiesta di intervento, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e per il singolo ambito provinciale. Gli obblighi sono sospesi inoltre per la durata della procedura di mobilità disciplinata dagli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, e, nel caso in cui la procedura si concluda con almeno cinque licenziamenti, per il periodo in cui permane il diritto di precedenza all'assunzione previsto dall'articolo 8, comma 1, della stessa legge.

6. Agli enti pubblici economici si applica la disciplina prevista per i datori di lavoro privati.

7. Nella quota di riserva sono computati i lavoratori che vengono assunti ai sensi della legge 21 luglio 1961, n. 686, e successive modificazioni, nonché della legge 29 marzo 1985, n. 113, e della legge 11 gennaio 1994, n. 29.

Articolo 4

(Criteri di computo della quota di riserva)

1. Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, non sono computabili tra i dipendenti i lavoratori occupati ai sensi della presente legge ovvero con contratto a tempo determinato di durata non superiore a nove mesi, i soci di cooperative di produzione e lavoro, nonché i dirigenti. Per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale si applicano le norme contenute nell'articolo 18, comma secondo, della legge 20 maggio 1970, n. 300, come sostituito dall'articolo 1 della legge 11 maggio 1990, n. 108.

2. Nel computo le frazioni percentuali superiori allo 0,50 sono considerate unità.

3. I lavoratori disabili dipendenti occupati a domicilio o con modalità di telelavoro, ai quali l'imprenditore affida una quantità di lavoro atta a procurare loro una prestazione continuativa corrispondente all'orario normale di lavoro in conformità alla disciplina di cui all'articolo 11, secondo comma, della legge 18 dicembre 1973, n. 877, e a quella stabilita dal contratto collettivo nazionale applicato ai lavoratori dell'azienda che occupa il disabile a domicilio o attraverso il telelavoro, sono computati ai fini della copertura della quota di riserva.

4. I lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia non possono essere computati nella quota di riserva di cui all'articolo 3 se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60 per cento o, comunque, se sono divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro. Per i predetti lavoratori l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori. Nel caso di destinazione a mansioni inferiori essi hanno diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza. Qualora per i predetti lavoratori non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, gli stessi vengono avviati, dagli uffici competenti di cui all'articolo 6, comma 1, presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative, senza inserimento nella graduatoria di cui all'articolo 8.

5. Le disposizioni di cui all'articolo 1 del decreto del Presidente della Repubblica 25 ottobre 1981, n. 738, si applicano anche al personale militare e della protezione civile.

6. Qualora si renda necessaria, ai fini dell'inserimento mirato, una adeguata riqualificazione professionale, le regioni possono autorizzare, con oneri a proprio carico, lo svolgimento delle relative attività presso la stessa azienda che effettua l'assunzione oppure affidarne lo svolgimento, mediante convenzioni, alle associazioni nazionali di promozione, tutela e rappresentanza, di cui all'articolo 115 del decreto del Presidente della Repubblica 24 luglio 1977, n. 616, e successive modificazioni, che abbiano le adeguate competenze tecniche, risorse e disponibilità, agli istituti di formazione che di tali associazioni siano emanazione, purché in possesso dei requisiti previsti dalla legge 21 dicembre 1978, n. 845, nonché ai soggetti di cui all'articolo 18 della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Ai fini del finanziamento delle attività di riqualificazione professionale e della corrispondente assistenza economica ai mutilati ed invalidi del lavoro, l'addizionale di cui al primo comma dell'articolo 181 del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, detratte le spese per l'assegno di incollocabilità previsto dall'articolo 180 dello stesso testo unico, per l'assegno speciale di cui alla legge 5 maggio 1976, n. 248, e per il fondo per l'addestramento professionale dei lavoratori di cui all'articolo 62 della legge 29 aprile 1949, n. 264, è attribuita alle regioni, secondo parametri predisposti dal Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, di seguito denominata "Conferenza unificata".

Articolo 5

(Esclusioni, esoneri parziali e contributi esonerativi)

1. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da emanare entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, sentite le Commissioni parlamentari competenti per materia, che esprimono il parere entro trenta giorni dalla data di trasmissione dello schema di decreto, e la Conferenza unificata, sono individuate le mansioni che, in relazione all'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche e dagli enti pubblici non economici, non consentono l'occupazione di lavoratori disabili o la consentono in misura ridotta. Il predetto decreto determina altresì la misura della eventuale riduzione.

2. I datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore del trasporto pubblico aereo, marittimo e terrestre non sono tenuti, per quanto concerne il personale viaggiante e navigante, all'osservanza dell'obbligo di cui all'articolo 3. Sono altresì 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. Per consentire al comparto dell'autotrasporto nazionale di evolvere verso modalità di servizio più evolute e competitive e per favorire un maggior grado di sicurezza nella circolazione stradale di mezzi, ai sensi del comma 1 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 1997, n. 454, i datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore dell'autotrasporto non sono tenuti, per quanto concerne il personale viaggiante, all'osservanza dell'obbligo di cui all'articolo 3.

3. 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, alla condizione che versino al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili di cui all'articolo 14 un contributo esonerativo per ciascuna unità non assunta, nella

misura di lire 25.000 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non occupato.

4. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanare entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, sentita la Conferenza unificata e sentite altresì le Commissioni parlamentari competenti per materia, che esprimono il loro parere con le modalità di cui al comma 1, sono disciplinati i procedimenti relativi agli esoneri parziali dagli obblighi occupazionali, nonché i criteri e le modalità per la loro concessione, che avviene solo in presenza di adeguata motivazione.

5. In caso di omissione totale o parziale del versamento dei contributi di cui al presente articolo, la somma dovuta può essere maggiorata, a titolo di sanzione amministrativa, dal 5 per cento al 24 per cento su base annua. La riscossione è disciplinata secondo i criteri previsti al comma 7.

6. Gli importi dei contributi e della maggiorazione di cui al presente articolo sono adeguati ogni cinque anni con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentita la Conferenza unificata.

7. Le regioni, entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, determinano i criteri e le modalità relativi al pagamento, alla riscossione e al versamento, al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili di cui all'articolo 14, delle somme di cui al presente articolo.

8. I datori di lavoro, pubblici e privati, 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 medesima regione. Per i datori di lavoro privati la compensazione può essere operata in riferimento ad unità produttive ubicate in regioni diverse.

Capo II

SERVIZI DEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

Articolo 6

(Servizi per l'inserimento lavorativo dei disabili e modifiche al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469)

1. Gli organismi individuati dalle regioni ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, di seguito denominati "uffici competenti", provvedono, in raccordo con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, secondo le specifiche competenze loro attribuite, alla programmazione, all'attuazione, alla verifica degli interventi volti a favorire l'inserimento dei soggetti di cui alla presente legge nonché all'avviamento lavorativo, alla tenuta delle liste, al rilascio delle autorizzazioni, degli esoneri e delle compensazioni territoriali, alla stipula delle convenzioni e all'attuazione del collocamento mirato.

2. All'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) le parole: "maggiormente rappresentative" sono sostituite dalle seguenti: "comparativamente più rappresentative";

b) sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: "Nell'ambito di tale organismo è previsto un comitato tecnico composto da funzionari ed esperti del settore sociale e medico-legale e degli organismi individuati dalle regioni ai sensi dell'articolo 4 del presente decreto, con particolare riferimento alla materia delle inabilità, con compiti relativi alla valutazione delle residue capacità lavorative, alla definizione degli strumenti e delle prestazioni atti all'inserimento e alla predisposizione dei controlli

periodici sulla permanenza delle condizioni di inabilità. Agli oneri per il funzionamento del comitato tecnico si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa per il funzionamento della commissione di cui al comma 1".

Capo III AVVIAMENTO AL LAVORO

Articolo 7 (*Modalità delle assunzioni obbligatorie*)

1. Ai fini dell'adempimento dell'obbligo previsto dall'articolo 3 i datori di lavoro assumono i lavoratori facendone richiesta di avviamento agli uffici competenti ovvero attraverso la stipula di convenzioni ai sensi dell'articolo 11. Le richieste sono nominative per:

- a) le assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti, nonché i partiti politici, le organizzazioni sindacali e sociali e gli enti da essi promossi;
- b) il 50 per cento delle assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano da 36 a 50 dipendenti;
- c) il 60 per cento delle assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti.

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

3. La Banca d'Italia e l'Ufficio italiano dei cambi, che esercitano le funzioni di vigilanza sul sistema creditizio e in materia valutaria, procedono alle assunzioni di cui alla presente legge mediante pubblica selezione, effettuata anche su base nazionale.

Articolo 8 (*Elenchi e graduatorie*)

1. Le persone di cui al comma 1 dell'articolo 1, che risultano disoccupate e aspirano ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, si iscrivono nell'apposito elenco tenuto dagli uffici competenti; per ogni persona, l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge, annota in una apposita scheda le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni, nonché la natura e il grado della minorazione e analizza le caratteristiche dei posti da assegnare ai lavoratori disabili, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Gli uffici competenti provvedono al collocamento delle persone di cui al primo periodo del presente comma alle dipendenze dei datori di lavoro.

2. Presso gli uffici competenti è istituito un elenco, con unica graduatoria, dei disabili che risultano disoccupati; l'elenco e la graduatoria sono pubblici e vengono formati applicando i criteri di cui al comma 4. Dagli elementi che concorrono alla

formazione della graduatoria sono escluse le prestazioni a carattere risarcitorio percepite in conseguenza della perdita della capacità lavorativa.

3. Gli elenchi e le schede di cui ai commi 1 e 2 sono formati nel rispetto delle disposizioni di cui agli articoli 7 e 22 della legge 31 dicembre 1996, n. 675, e successive modificazioni.

4. Le regioni definiscono le modalità di valutazione degli elementi che concorrono alla formazione della graduatoria di cui al comma 2 sulla base dei criteri indicati dall'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'articolo 1, comma 4.

5. I lavoratori disabili, licenziati per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, mantengono la posizione in graduatoria acquisita all'atto dell'inserimento nell'azienda.

Articolo 9 (Richieste di avviamento)

1. I datori di lavoro devono presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione entro sessanta giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione dei lavoratori disabili.

2. In caso di impossibilità di avviare lavoratori con la qualifica richiesta, o con altra concordata con il datore di lavoro, gli uffici competenti avviano lavoratori di qualifiche simili, secondo l'ordine di graduatoria e previo addestramento o tirocinio da svolgere anche attraverso le modalità previste dall'articolo 12.

3. La richiesta di avviamento al lavoro si intende presentata anche attraverso l'invio agli uffici competenti dei prospetti informativi di cui al comma 6 da parte dei datori di lavoro.

4. I disabili psichici vengono avviati su richiesta nominativa mediante le convenzioni di cui all'articolo 11. I datori di lavoro che effettuano le assunzioni ai sensi del presente comma hanno diritto alle agevolazioni di cui all'articolo 13.

5. Gli uffici competenti possono determinare procedure e modalità di avviamento mediante chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro; la chiamata per avviso pubblico può essere definita anche per singoli ambiti territoriali e per specifici settori.

6. I datori di lavoro, pubblici e privati, soggetti alle disposizioni della presente legge sono tenuti ad inviare agli uffici competenti un prospetto dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero ed i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva di cui all'articolo 3, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori di cui all'articolo 1. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentita la Conferenza unificata, stabilisce con proprio decreto, da emanare entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, la periodicità dell'invio dei prospetti e può altresì disporre che i prospetti contengano altre informazioni utili per l'applicazione della disciplina delle assunzioni obbligatorie. I prospetti sono pubblici. Gli uffici competenti, al fine di rendere effettivo il diritto di accesso ai predetti documenti amministrativi, ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241, dispongono la loro consultazione nelle proprie sedi, negli spazi disponibili aperti al pubblico.

7. Ove l'inserimento richieda misure particolari, il datore di lavoro può fare richiesta di collocamento mirato agli uffici competenti, ai sensi degli articoli 5 e 17 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, nel caso in cui non sia stata stipulata una convenzione d'integrazione lavorativa di cui all'articolo 11, comma 4, della presente legge.

8. Qualora l'azienda rifiuti l'assunzione del lavoratore invalido ai sensi del presente articolo, la direzione provinciale del lavoro redige un verbale che trasmette agli uffici competenti ed all'autorità giudiziaria.

Articolo 10
(Rapporto di lavoro dei disabili obbligatoriamente assunti)

1. Ai lavoratori assunti a norma della presente legge si applica il trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi.

2. Il datore di lavoro non può chiedere al disabile una prestazione non compatibile con le sue minorazioni.

3. Nel caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, il disabile può chiedere che venga accertata la compatibilità delle mansioni a lui affidate con il proprio stato di salute. Nelle medesime ipotesi il datore di lavoro può chiedere che vengano accertate le condizioni di salute del disabile per verificare se, a causa delle sue minorazioni, possa continuare ad essere utilizzato presso l'azienda. Qualora si riscontri una condizione di aggravamento che, sulla base dei criteri definiti dall'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'articolo 1, comma 4, sia incompatibile con la prosecuzione dell'attività lavorativa, o tale incompatibilità sia accertata con riferimento alla variazione dell'organizzazione del lavoro, il disabile ha diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro fino a che l'incompatibilità persista. Durante tale periodo il lavoratore può essere impiegato in tirocinio formativo. Gli accertamenti sono effettuati dalla commissione di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, integrata a norma dell'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'articolo 1, comma 4, della presente legge, che valuta sentito anche l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge. La richiesta di accertamento e il periodo necessario per il suo compimento non costituiscono causa di sospensione del rapporto di lavoro. Il rapporto di lavoro può essere risolto nel caso in cui, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, la predetta commissione accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda.

4. 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.

5. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione, nel termine di dieci giorni, agli uffici competenti, al fine della sostituzione del lavoratore con altro avente diritto all'avviamento obbligatorio.

6. La direzione provinciale del lavoro, sentiti gli uffici competenti, dispone la decadenza dal diritto all'indennità di disoccupazione ordinaria e la cancellazione dalle liste di collocamento per un periodo di sei mesi del lavoratore che per due volte consecutive, senza giustificato motivo, non risponda alla convocazione ovvero rifiuti il posto di lavoro offerto corrispondente ai suoi requisiti professionali e alle disponibilità dichiarate all'atto della iscrizione o reinscrizione nelle predette liste.

CONVENZIONI E INCENTIVI

Articolo 11

(Convenzioni e convenzioni di integrazione lavorativa)

1. Al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei disabili, gli uffici competenti, sentito l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge, possono stipulare con il datore di lavoro convenzioni aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali di cui alla presente legge.

2. Nella convenzione sono stabiliti 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 anche la facoltà della scelta nominativa, lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento, l'assunzione con contratto di lavoro a termine, lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo, purché l'esito negativo della prova, qualora sia riferibile alla menomazione da cui è affetto il soggetto, non costituisca motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.

3. La convenzione può essere stipulata anche con datori di lavoro che non sono obbligati alle assunzioni ai sensi della presente legge.

4. Gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro convenzioni di integrazione lavorativa per l'avviamento di disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.

5. Gli uffici competenti promuovono ed attuano ogni iniziativa utile a favorire l'inserimento lavorativo dei disabili anche attraverso convenzioni con le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e con i consorzi di cui all'articolo 8 della stessa legge, nonché con le organizzazioni di volontariato iscritte nei registri regionali di cui all'articolo 6 della legge 11 agosto 1991, n. 266, e comunque con gli organismi di cui agli articoli 17 e 18 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ovvero con altri soggetti pubblici e privati idonei a contribuire alla realizzazione degli obiettivi della presente legge.

6. L'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge, può proporre l'adozione di deroghe ai limiti di età e di durata dei contratti di formazione-lavoro e di apprendistato, per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui al comma 3 ed al primo periodo del comma 6 dell'articolo 16 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451. Tali deroghe devono essere giustificate da specifici progetti di inserimento mirato.

7. Oltre a quanto previsto al comma 2, le convenzioni di integrazione lavorativa devono:

a) indicare dettagliatamente le mansioni attribuite al lavoratore disabile e le modalità del loro svolgimento;

b) prevedere le forme di sostegno, di consulenza e di tutoraggio da parte degli appositi servizi regionali o dei centri di orientamento professionale e degli organismi di cui all'articolo 18 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, al fine di favorire l'adattamento al lavoro del disabile;

c) prevedere verifiche periodiche sull'andamento del percorso formativo inerente la convenzione di integrazione lavorativa, da parte degli enti pubblici incaricati delle attività di sorveglianza e controllo.

Articolo 12

(Cooperative sociali)

1. Ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 9 e 11, gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di cui all'articolo 3, con le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e successive modificazioni, e con i disabili liberi professionisti, anche se operanti con ditta individuale, apposite convenzioni finalizzate all'inserimento temporaneo dei disabili appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 presso le cooperative sociali stesse, ovvero presso i citati liberi professionisti, ai quali i datori di lavoro si impegnano ad affidare commesse di lavoro. Tali convenzioni, non ripetibili per lo stesso soggetto, salvo diversa valutazione del comitato tecnico di cui al comma 2, lettera b), dell'articolo 6, non possono riguardare più di un lavoratore disabile, se il datore di lavoro occupa meno di 50 dipendenti, ovvero più del 30 per cento dei lavoratori disabili da assumere ai sensi dell'articolo 3, se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti.

2. La convenzione è subordinata alla sussistenza dei seguenti requisiti:

a) contestuale assunzione a tempo indeterminato del disabile da parte del datore di lavoro;

b) copertura dell'aliquota d'obbligo di cui all'articolo 3 attraverso l'assunzione di cui alla lettera a);

c) impiego del disabile presso la cooperativa sociale ovvero presso il libero professionista di cui al comma 1, con oneri retributivi, previdenziali e assistenziali a carico di questi ultimi, per tutta la durata della convenzione, che non può eccedere i dodici mesi, prorogabili di ulteriori dodici mesi da parte degli uffici competenti;

d) indicazione nella convenzione dei seguenti elementi:

1) l'ammontare delle commesse che il datore di lavoro si impegna ad affidare alla cooperativa ovvero al libero professionista di cui al comma 1; tale ammontare non deve essere inferiore a quello che consente alla cooperativa stessa ovvero al libero professionista di cui al comma 1 di applicare la parte normativa e retributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro, ivi compresi gli oneri previdenziali e assistenziali, e di svolgere le funzioni finalizzate all'inserimento lavorativo dei disabili;

2) i nominativi dei soggetti da inserire ai sensi del comma 1;

3) l'indicazione del percorso formativo personalizzato.

3. Alle convenzioni di cui al presente articolo si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni dell'articolo 11, comma 7.

4. Gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di cui all'articolo 3 e con le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e successive modificazioni, apposite convenzioni finalizzate all'inserimento lavorativo temporaneo dei detenuti disabili.

Articolo 13

(Agevolazioni per le assunzioni)

1. Attraverso le convenzioni di cui all'articolo 11, gli uffici competenti possono concedere ai datori di lavoro privati, sulla base dei programmi presentati e nei limiti delle disponibilità del Fondo di cui al comma 4 del presente articolo:

a) la fiscalizzazione totale, per la durata massima di otto anni, dei contributi previdenziali ed assistenziali relativi ad ogni lavoratore disabile che, assunto in base alla presente legge, abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con

decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni; la medesima fiscalizzazione viene concessa in relazione ai lavoratori con handicap intellettuale e psichico, assunti in base alla presente legge, indipendentemente dalle percentuali di invalidità, previa definizione da parte delle regioni di criteri generali che consentano di contenere gli oneri a tale titolo nei limiti del 10 per cento della quota di loro competenza a valere sulle risorse annue di cui al comma 4 e con indicazione delle modalità di utilizzo delle risorse eventualmente non impiegate;

b) la fiscalizzazione nella misura del 50 per cento, per la durata massima di cinque anni, dei contributi previdenziali ed assistenziali relativi ad ogni lavoratore disabile che, assunto in base alla presente legge, abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate nella lettera a);

c) il rimborso forfettario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro per renderlo adeguato alle possibilità operative dei disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento o per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro ovvero per la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa del disabile.

2. Le agevolazioni di cui al comma 1 sono estese anche ai datori di lavoro che, pur non essendo soggetti agli obblighi della presente legge, procedono all'assunzione di disabili.

3. Il datore di lavoro che, attraverso le convenzioni stipulate ai sensi dell'articolo 11, assicura ai soggetti di cui al comma 1 dell'articolo 1 la possibilità di svolgere attività di tirocinio finalizzata all'assunzione, per un periodo fino ad un massimo di dodici mesi, rinnovabili per una sola volta, assolve per la durata relativa l'obbligo di assunzione. I datori di lavoro sono tenuti ad assicurare i tirocinanti contro gli infortuni sul lavoro, mediante convenzioni con l'INAIL, e per la responsabilità civile. I relativi oneri sono posti a carico del Fondo di cui al comma 4.

4. Per le finalità di cui al presente articolo è istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, per il cui finanziamento è autorizzata la spesa di lire 40 miliardi per l'anno 1999 e lire 60 miliardi a decorrere dall'anno 2000.

5. Dopo cinque anni, gli uffici competenti sottopongono a verifica la prosecuzione delle agevolazioni di cui al comma 1 del presente articolo.

6. Agli oneri derivanti dal presente articolo, pari a lire 40 miliardi per l'anno 1999 e a lire 60 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, si provvede mediante corrispondente utilizzo dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 29-quater del decreto-legge 31 dicembre 1996, n. 669, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 1997, n. 30. Le somme non impegnate nell'esercizio di competenza possono esserlo in quelli successivi.

7. Il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

8. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanare entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sentita la Conferenza unificata, sono indicati i criteri e le modalità per la ripartizione fra le regioni delle disponibilità del Fondo di cui al comma 4, nonché la disciplina dei procedimenti per la concessione delle agevolazioni di cui al comma 1.

9. Il Governo della Repubblica, entro tre anni dalla data di entrata in vigore della presente legge, procede ad una verifica degli effetti delle disposizioni del presente articolo e ad una valutazione dell'adeguatezza delle risorse finanziarie ivi previste.

Articolo 14
(Fondo regionale per l'occupazione dei disabili)

1. Le regioni istituiscono il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, di seguito denominato "Fondo", da destinare al finanziamento dei programmi regionali di inserimento lavorativo e dei relativi servizi.

2. Le modalità di funzionamento e gli organi amministrativi del Fondo sono determinati con legge regionale, in modo tale che sia assicurata una rappresentanza paritetica dei lavoratori, dei datori di lavoro e dei disabili.

3. Al Fondo sono destinati gli importi derivanti dalla irrogazione delle sanzioni amministrative previste dalla presente legge ed i contributi versati dai datori di lavoro ai sensi della presente legge, nonché il contributo di fondazioni, enti di natura privata e soggetti comunque interessati.

4. Il Fondo eroga:

a) contributi agli enti indicati nella presente legge, che svolgano attività rivolta al sostegno e all'integrazione lavorativa dei disabili;

b) contributi aggiuntivi rispetto a quelli previsti dall'articolo 13, comma 1, lettera c);

c) ogni altra provvidenza in attuazione delle finalità della presente legge.

Capo V
SANZIONI E DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

Articolo 15
(Sanzioni)

1. Le imprese private e gli enti pubblici economici che non adempiano agli obblighi di cui all'articolo 9, comma 6, sono soggetti alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma di lire 1.000.000 per ritardato invio del prospetto, maggiorata di lire 50.000 per ogni giorno di ulteriore ritardo.

2. Le sanzioni amministrative previste dalla presente legge sono disposte dalle direzioni provinciali del lavoro e i relativi introiti sono destinati al Fondo di cui all'articolo 14.

3. Ai responsabili, ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241, di inadempienze di pubbliche amministrazioni alle disposizioni della presente legge si applicano le sanzioni penali, amministrative e disciplinari previste dalle norme sul pubblico impiego.

4. Trascorsi sessanta giorni dalla data in cui insorge l'obbligo di assumere soggetti appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1, per ogni giorno lavorativo durante il quale risulti non coperta, per cause imputabili al datore di lavoro, la quota dell'obbligo di cui all'articolo 3, il datore di lavoro stesso è tenuto al versamento, a titolo di sanzione amministrativa, al Fondo di cui all'articolo 14, di una somma pari a lire 100.000 al giorno per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato nella medesima giornata.

5. Le somme di cui ai commi 1 e 4 sono adeguate ogni cinque anni con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

Articolo 16
(Concorsi presso le pubbliche amministrazioni)

1. Ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 3, comma 4, e 5, comma 1, i disabili possono partecipare a tutti i concorsi per il pubblico impiego, da qualsiasi amministrazione pubblica siano banditi. A tal fine i bandi di concorso prevedono speciali modalità di svolgimento delle prove di esame per consentire ai soggetti suddetti di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri.

2. I disabili che abbiano conseguito le idoneità nei concorsi pubblici possono essere assunti, ai fini dell'adempimento dell'obbligo di cui all'articolo 3, anche se non versino in stato di disoccupazione e oltre il limite dei posti ad essi riservati nel concorso.

3. Salvi i requisiti di idoneità specifica per singole funzioni, sono abrogate le norme che richiedono il requisito della sana e robusta costituzione fisica nei bandi di concorso per il pubblico impiego.

Articolo 17 (*Obbligo di certificazione*)

1. Le imprese, sia pubbliche sia private, qualora partecipino a bandi per appalti pubblici o intrattengono rapporti convenzionali o di concessione con pubbliche amministrazioni, sono tenute a presentare preventivamente alle stesse la dichiarazione del legale rappresentante che attesti di essere in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili, nonché apposita certificazione rilasciata dagli uffici competenti dalla quale risulti l'ottemperanza alle norme della presente legge, pena l'esclusione.

Articolo 18 (*Disposizioni transitorie e finali*)

1. I soggetti già assunti ai sensi delle norme sul collocamento obbligatorio sono mantenuti in servizio anche se superano il numero di unità da occupare in base alle aliquote stabilite dalla presente legge e sono computati ai fini dell'adempimento dell'obbligo stabilito dalla stessa.

2. In attesa di una disciplina organica del diritto al lavoro degli orfani e dei coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, nonché dei coniugi e dei figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati, il cui status è riconosciuto ai sensi della legge 26 dicembre 1981, n. 763, è attribuita in favore di tali soggetti una quota di riserva, sul numero di dipendenti dei datori di lavoro pubblici e privati che occupano più di cinquanta dipendenti, pari a un punto percentuale e determinata secondo la disciplina di cui all'articolo 3, commi 3, 4 e 6, e all'articolo 4, commi 1, 2 e 3, della presente legge. La predetta quota è pari ad un'unità per i datori di lavoro, pubblici e privati, che occupano da cinquantuno a centocinquanta dipendenti. Le assunzioni sono effettuate con le modalità di cui all'articolo 7, comma 1. Il regolamento di cui all'articolo 20 stabilisce le relative norme di attuazione.

3. Per un periodo di ventiquattro mesi a decorrere dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, gli invalidi del lavoro ed i soggetti di cui all'articolo 4, comma 5, che alla medesima data risultino iscritti nelle liste di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482, e successive modificazioni, sono avviati al lavoro dagli uffici competenti senza necessità di inserimento nella graduatoria di cui all'articolo 8, comma 2. Ai medesimi soggetti si applicano le disposizioni dell'articolo 4, comma 6.

Articolo 19

(Regioni a statuto speciale e province autonome)

1. Sono fatte salve le competenze legislative nelle materie di cui alla presente legge delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano.

Articolo 20
(Regolamento di esecuzione)

1. Entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, sono emanate, sentita la Conferenza unificata, norme di esecuzione, aventi carattere generale, cui le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano si conformano, nell'ambito delle rispettive competenze, ai fini dell'attuazione delle disposizioni della presente legge.

Articolo 21
(Relazione al Parlamento)

1. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale ogni due anni, entro il 30 giugno, presenta al Parlamento una relazione sullo stato di attuazione della presente legge, sulla base dei dati che le regioni annualmente, entro il mese di marzo, sono tenute ad inviare al Ministro stesso.

Articolo 22
(Abrogazioni)

1. Sono abrogati:

- a) la legge 2 aprile 1968, n. 482, e successive modificazioni;
- b) l'articolo 12 della legge 13 agosto 1980, n. 466;
- c) l'articolo 13 della legge 26 dicembre 1981, n. 763;
- d) l'articolo 9 del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 marzo 1983, n. 79;
- e) l'articolo 9 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638;
- f) l'articolo 14 della legge 20 ottobre 1990, n. 302.

Articolo 23
(Entrata in vigore)

1. Le disposizioni di cui agli articoli 1, comma 4, 5, commi 1, 4 e 7, 6, 9, comma 6, secondo periodo, 13, comma 8, 18, comma 3, e 20 entrano in vigore il giorno successivo a quello di pubblicazione della presente legge nella Gazzetta Ufficiale.

2. Le restanti disposizioni della presente legge entrano in vigore dopo trecento giorni dalla data della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

Decreto ministeriale 22 novembre 1999

Criteria relativi alla trasmissione dei prospetti informativi da parte dei datori di lavoro soggetti alla disciplina in materia di assunzioni obbligatorie di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, recante: "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"

(Gazzetta Ufficiale 17 dicembre 1999, n. 295)

Articolo 1
(Oggetto del decreto)

1. Ai sensi dell'art. 9, comma 6, della legge 12 marzo 1999, n. 68, il presente decreto disciplina la periodicità dell'invio dei prospetti informativi, da parte dei datori di lavoro pubblici e privati soggetti agli obblighi di cui alla citata legge, al competente servizio individuato dalle regioni ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, di seguito denominato "servizio", nonché le informazioni che i suddetti prospetti devono contenere oltre a quelle individuate dal citato comma 6.

Articolo 2
(Periodicità dell'invio dei prospetti)

1. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, i datori di lavoro di cui all'art. 1 con sede unica trasmettono al servizio presso cui sono istituiti gli elenchi dei lavoratori disabili per gli avviamenti al lavoro, anche per via telematica ed anche per il tramite delle associazioni cui aderiscono, i prospetti informativi di cui al presente decreto. I datori di lavoro che hanno sedi in più province della stessa regione o di regioni diverse, trasmettono i suddetti prospetti separatamente al servizio territorialmente competente per ciascuna sede, come sopra individuato, e complessivamente al servizio competente per il territorio in cui si trova la sede legale.

2. Limitatamente all'anno 2000, il termine per l'invio dei prospetti informativi è differito al 31 marzo.

Articolo 3
(Informazioni da inserire nei prospetti)

1. A norma di quanto previsto dall'art. 9, comma 6, della citata legge n. 68/1999, i prospetti informativi di cui al presente decreto devono contenere:

a) il numero complessivo dei lavoratori dipendenti e il numero dei lavoratori su cui si computa la quota di riserva, secondo quanto previsto dalla normativa vigente;

b) il numero ed i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva, senza distinzioni riferite al titolo invalidante, con l'indicazione del sesso, dell'età, della qualifica di appartenenza e della data di inizio del rapporto di lavoro;

c) il numero dei lavoratori computabili nella quota di riserva assunti con contratto a termine, con contratto di formazione e lavoro, con contratto di apprendistato, con contratto di fornitura di lavoro temporaneo o con contratto di reinserimento, nonché il numero dei lavoratori occupati a domicilio o con modalità di telelavoro;

d) il numero complessivo dei lavoratori dipendenti appartenenti alle categorie di cui all'art. 18, comma 2, della citata legge n. 68/1999;

e) i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili di cui all'art. 1 della citata legge n. 68/1999;

f) limitatamente ai datori di lavoro privati, il numero delle convenzioni in corso, stipulate ai fini dell'inserimento occupazionale dei disabili o con finalità formative,

anche se non dirette ad instaurare un rapporto di lavoro, e il numero delle unità lavorative coinvolte, distinte per sesso e per età;

g) la fruizione di autorizzazioni concesse o richieste a titolo di esonero parziale o di gradualità degli avviamenti, limitatamente ai datori di lavoro privati, nonché di compensazione territoriale, con l'indicazione delle sedi in cui si assume, rispettivamente, in eccedenza o in riduzione, in base alla disciplina vigente, nonché la fruizione della sospensione degli obblighi occupazionali.

Articolo 4
(Disposizioni finali)

1. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentita la Conferenza unificata di cui all'art. 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, può essere modificata la periodicità della presentazione dei prospetti informativi e possono essere elaborati modelli, distinti per i datori di lavoro pubblici e per i datori privati, per la compilazione dei prospetti medesimi.

2. Le regioni trasmettono, in forma sintetica e per settori di attività, i dati aggregati inseriti nei prospetti informativi al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, ai fini della verifica sul funzionamento del meccanismo informativo di cui al presente decreto.

Decreto ministeriale 13 gennaio 2000, n. 91

Regolamento recante norme per il funzionamento del Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili, istituito dall'articolo 13, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68

(Gazzetta Ufficiale 14 aprile 2000, n. 88)

Articolo 1
(Finalità)

1. Ai sensi dell'articolo 13, comma 8, della legge 12 marzo 1999, n. 68, il presente regolamento definisce i criteri e le modalità per la ripartizione fra le regioni delle disponibilità del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, di seguito denominato "Fondo", istituito dal medesimo articolo 13, comma 4, nonché la disciplina dei procedimenti per la concessione delle agevolazioni previste dal citato articolo 13, comma 1.

Articolo 2
(Interventi ammissibili)

1. Le risorse del Fondo finanziano, per l'intero importo, le misure di fiscalizzazione dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro previste dall'articolo 13, comma 1, lettere a) e b), della legge n. 68 del 1999 e gli oneri derivanti dall'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro per la responsabilità civile per i disabili tirocinanti di cui al predetto articolo 13, comma 3. Inoltre, le risorse del Fondo finanziano, in concorso con il contributo erogato dal Fondo regionale per l'occupazione dei disabili di cui all'articolo 14 della medesima legge, gli interventi di cui al citato articolo 13, comma 1, lettera c).

Articolo 3
(Soggetti destinatari delle agevolazioni)

1. Alle agevolazioni finanziate con le disponibilità del Fondo possono accedere i datori di lavoro privati, anche non soggetti all'obbligo di assunzione di cui alla legge n. 68 del 1999, comprese le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, e i consorzi di cui all'articolo 8 della stessa legge, nonchè i soggetti indicati nell'articolo 11, comma 5, della legge n. 68 del 1999, che stipulano convenzioni con il competente servizio individuato dalle regioni ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, di seguito denominato "servizio", secondo quanto previsto dal citato articolo 11 della legge n. 68 del 1999, presentando il programma diretto ad ottenere le predette agevolazioni. Il servizio valuta i programmi presentati secondo i criteri di cui all'articolo 6 e, in caso di approvazione, autorizza il versamento degli importi equivalenti alle somme fiscalizzate, nei limiti delle risorse annualmente assegnate a ciascuna regione, a seguito della ripartizione di cui all'articolo 4.

Articolo 4
(Modalità di ripartizione delle risorse)

1. La ripartizione delle risorse del Fondo alle regioni, sulla base dei criteri di cui all'articolo 5, è stabilita entro il 1° marzo di ciascun anno, a decorrere dall'anno 2001, dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale. I datori di lavoro interessati presentano al servizio il programma diretto ad ottenere le misure agevolative entro il 30 giugno di ciascun anno. Le regioni comunicano al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, Direzione generale per l'impiego, entro il 30 novembre di ogni anno, il numero dei programmi ammessi agli incentivi di cui all'articolo 13, comma 1, della citata legge n. 68 del 1999 e trasmettono una relazione sullo stato delle iniziative dirette a favorire l'inserimento lavorativo dei disabili, sugli scopi perseguiti e sui risultati ottenuti in termini di incremento occupazionale, secondo i criteri di cui all'articolo 5.

2. Al fine di consentire l'immediata attivazione delle misure finanziate con le modalità di cui al presente regolamento, limitatamente all'anno 2000, la valutazione di cui al comma 1 e la ripartizione delle risorse del Fondo vengono effettuate entro il 31 maggio, tenuto conto, per ciascuna regione, dell'indice numerico del rapporto tra numero di lavoratori iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio e lavoratori non occupati nella stessa regione nonchè dei dati disponibili relativi all'entità delle concrete iniziative in corso nelle singole regioni, dirette ad agevolare l'inserimento lavorativo mirato dei disabili. Unicamente con riferimento all'anno 2000, i datori di lavoro presentano i programmi di cui all'articolo 3 entro il 30 giugno e le regioni effettuano gli adempimenti di cui al comma 1 entro il 31 ottobre.

Articolo 5
(Criteri per la ripartizione)

1. Ai fini della ripartizione delle risorse del Fondo, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, tenuto conto della effettiva attuazione delle iniziative regionali in materia di inserimento lavorativo dei disabili e dei risultati concretamente conseguiti, illustrati nella relazione presentata dalle regioni ai sensi dell'articolo 4, comma 1,

nonchè delle ulteriori informazioni acquisite anche direttamente presso le regioni stesse, opera sulla base dei seguenti criteri, tra loro concorrenti:

- a) numero e qualità dei programmi finalizzati all'inserimento lavorativo mirato nell'ambito delle convenzioni di cui all'articolo 11 della legge n. 68 del 1999, comunicati dalle regioni entro il termine del 30 novembre dell'anno precedente, di cui all'articolo 4, comma 1;
- b) verifica dell'effettiva ed efficace attuazione dei programmi diretti a favorire l'integrazione lavorativa dei disabili, secondo le modalità e con le priorità stabilite dall'articolo 6;
- c) conformità delle iniziative di integrazione lavorativa agli indirizzi definiti dall'Unione europea in materia di politica dell'impiego.

Articolo 6 (Ammissione agli incentivi)

1. A seguito della ripartizione effettuata con le modalità e secondo i criteri di cui agli articoli 4 e 5, il servizio, nell'ambito delle disponibilità assegnate, ammette agli incentivi di cui all'articolo 13, comma 1, della legge n. 68 del 1999 i programmi che soddisfano i requisiti di cui all'articolo 11 della citata legge, con particolare attenzione per le seguenti iniziative:

- a) programmi diretti all'avviamento lavorativo dei disabili che presentano particolari difficoltà di inserimento, secondo quanto previsto dall'articolo 11, comma 4, della legge n. 68 del 1999, in particolare dei lavoratori con handicap intellettuale e psichico;
- b) programmi che prevedono forme di inserimento lavorativo stabile;
- c) programmi che prevedono percorsi formativi con applicazione e sviluppo di tecnologie compensative, in particolare diretti a settori innovativi di attività;
- d) programmi che comportino modalità e tempi innovativi di lavoro;
- e) programmi che favoriscano l'inserimento lavorativo delle donne disabili.

2. Nella valutazione ai fini dell'ammissione agli incentivi, sono privilegiati i programmi di cui al comma 1, lettera a). A parità di requisiti, il servizio concede le agevolazioni ai programmi secondo l'ordine di presentazione delle relative domande.

3. Il servizio può ammettere alle agevolazioni anche i programmi presentati dopo il termine del 30 giugno di ciascun anno, e del 31 maggio limitatamente all'anno 2000, di cui all'articolo 4, commi 1 e 2, e comunque non oltre il 31 ottobre dello stesso anno, nei limiti delle disponibilità residue delle risorse assegnate in esito ai finanziamenti erogati ai sensi del comma 1.

4. Ai fini della concessione degli incentivi di cui al comma 1, il servizio può elaborare modelli di convenzione di inserimento lavorativo, sulla base di quanto previsto dal citato articolo 11 della legge n. 68 del 1999, l'adesione ai quali consente l'accesso alle predette agevolazioni, nei limiti delle risorse disponibili, fermo restando quanto previsto dal citato comma 1.

Articolo 7 (Procedimento per la concessione)

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, i servizi provvedono ad assicurare la massima diffusione, con i mezzi ritenuti più adeguati, delle informazioni relative alle modalità di fruizione degli incentivi finanziati dal Fondo.

2. Il servizio può richiedere al datore di lavoro, a corredo del programma per l'ammissione agli incentivi, i documenti ritenuti utili per la valutazione in ordine alla concessione del beneficio, prevedendo idonee forme di autocertificazione.

3. Il servizio approva o respinge i programmi presentati entro sessanta giorni dalla scadenza del termine per la presentazione dei programmi, di cui all'articolo 4, a meno che, entro tale termine, il servizio medesimo non richieda informazioni integrative. In ogni caso, il termine di cui al presente comma non può essere differito per più di trenta giorni.

Articolo 8

(Modalità di versamento delle somme ripartite)

1. Le somme da erogare per le finalità di cui all'articolo 1 sono versate dal Fondo all'entrata del bilancio di ciascuna regione, mediante emissione di titoli di spesa. Le regioni, anche mediante convenzioni da stipulare con gli enti di previdenza obbligatoria destinatari della contribuzione, stabiliscono termini e modalità omogenei di rimborso in favore dei datori di lavoro degli importi corrispondenti alla fiscalizzazione degli oneri contributivi e assistenziali concessa in esito all'approvazione del programma.

Decreto Presidente della Repubblica 10 ottobre 2000, n. 333

**Regolamento di esecuzione per l'attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68
recante norma per il diritto al lavoro dei disabili**
(Gazzetta Ufficiale n. 270 del 18 novembre 2000)

ARTICOLO 1

(Soggetti iscritti negli elenchi)

1. Possono ottenere l'iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio le persone disabili di cui all'articolo 1 della legge n.68 del 1999, recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", che abbiano compiuto i quindici anni di età e che non abbiano raggiunto l'età pensionabile prevista dall'ordinamento, rispettivamente per il settore pubblico e per il settore privato.

2. In attesa di una disciplina organica del diritto al lavoro per tali categorie, possono essere iscritti negli elenchi di cui al comma 1 i soggetti di cui all'articolo 18, comma 2, della legge n.68 del 1999, nonché quelli di cui alla legge 23 novembre 1998, n.407, recante: ""Nuove norme in favore delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata.", come modificata dalla legge 17 agosto 1999, n.288, questi ultimi anche se non in possesso dello stato di disoccupazione. Per i coniugi e i figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di servizio, di guerra o di lavoro, nonché per i soggetti di cui alla citata legge n.407 del 1998 e successive modificazioni e integrazioni, l'iscrizione nei predetti elenchi è consentita esclusivamente in via sostitutiva dell'avente diritto a titolo principale. Tuttavia, il diritto all'iscrizione negli elenchi per le predette categorie sussiste qualora il dante causa sia stato cancellato dagli elenchi del collocamento obbligatorio senza essere mai stato avviato ad attività lavorativa, per causa al medesimo non imputabile.

3. Gli orfani e i figli dei soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro 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 alla tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n.915. Agli effetti della iscrizione negli elenchi, si considerano minori i figli di età non superiore a 21anni, se studenti di scuola media superiore, e a 26 anni, se studenti universitari.

4. Ferma restando la disciplina sostanziale in materia di assunzioni obbligatorie delle categorie di cui all'articolo 1 della legge n.68 del 1999, a decorrere dalla data di entrata in vigore della predetta legge, le iscrizioni effettuate negli Albi professionali, articolati a livello regionale, rispettivamente dei centralinisti telefonici non vedenti e dei terapisti della riabilitazione non vedenti, sono comunicate al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, Direzione generale per l'impiego, entro 60 giorni dall'iscrizione, per l'aggiornamento dell'Albo e l'espletamento dei compiti di certificazione. Per la categoria dei massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti, le relative iscrizioni all'Albo nazionale sono comunicate dal predetto Ministero ai servizi di collocamento di residenza dell'iscritto, entro lo stesso termine.

ARTICOLO 2 (Obbligo di riserva)

1. Per i datori di lavoro pubblici e per i datori di lavoro privati, l'obbligo di assunzione ai sensi dell'articolo 3 della legge n.68 del 1999 si determina calcolando il personale complessivamente occupato. Nei casi di cui all'articolo 3, comma 4, e all'articolo 5, comma 2, della medesima legge n.68, il computo della quota di riserva si effettua dopo aver provveduto all'esclusione del personale per il quale i predetti obblighi di assunzione non sono operanti.

2. I datori di lavoro privati che, alla data di entrata in vigore della legge n.68 del 1999, occupano da 15 a 35 dipendenti, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lettera c), della medesima legge, e che effettuano una nuova assunzione, aggiuntiva rispetto al numero dei dipendenti in servizio, sono tenuti ad assumere un lavoratore disabile entro i dodici mesi successivi a partire dalla data in cui si effettua la predetta assunzione. Qualora, entro il medesimo termine, il datore di lavoro effettui una seconda nuova assunzione, il datore di lavoro stesso è tenuto ad adempiere contestualmente all'obbligo di assunzione del lavoratore disabile. Per la richiesta di avviamento, si applica quanto previsto dal comma 4.

3. Non sono considerate nuove assunzioni quelle effettuate per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, per la durata dell'assenza, e quelle dei lavoratori che sono cessati dal servizio qualora siano sostituiti entro 60 giorni dalla predetta cessazione, nonché le assunzioni effettuate ai sensi della legge n.68 del 1999.

4. Entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo, secondo quanto previsto dall'articolo 9, comma 1, della legge n.68 del 1999, i datori di lavoro di cui al comma 2, sono tenuti all'invio del prospetto informativo che equivale alla richiesta di avviamento ai sensi dell'articolo 9, comma 3, della citata legge.

5. Il personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative, di cui all'articolo 3, comma 3, della legge n.68 del 1999, è individuato in base alle norme contrattuali e regolamentari applicate dagli organismi di cui al citato comma 3.

6. Per gli enti e le associazioni di arte e cultura e per gli istituti scolastici religiosi, che operano senza scopo di lucro, soggetti agli obblighi di assunzione, la quota di riserva si calcola, successivamente alla verifica di possibilità di collocamento mirato di cui all'articolo 2 della legge n.68 del 1999, sul personale

tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative, individuato secondo quanto previsto dal comma 5.

ARTICOLO 3

(Modalità di computo della quota di riserva. Esclusioni)

1. Accanto ai lavoratori che non costituiscono base di computo per la determinazione della quota di riserva, sono parimenti esclusi, ai fini di cui all'articolo 4, comma 1, della legge n.68 del 1999, i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, con contratto di apprendistato, con contratto di reinserimento, con contratto di lavoro temporaneo presso l'impresa utilizzatrice, e con contratto di lavoro a domicilio. Sono altresì esclusi dalla base di computo i lavoratori assunti per attività lavorativa da svolgersi esclusivamente all'estero, per la durata di tale attività, e i soggetti di cui all'articolo 18, comma 2, della legge n.68 del 1999, nei limiti della percentuale ivi prevista.

2. I lavoratori divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni per infortunio o malattia, di cui all'articolo 4, comma 4, della legge n.68 del 1999, e che abbiano subito una riduzione della capacità lavorativa in misura pari o superiore al sessanta per cento, sono esclusi dalla base di computo e sono computabili nella percentuale di riserva, a meno che l'inabilità non sia stata determinata da violazione, da parte del datore di lavoro pubblico o privato delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, accertato in sede giudiziale. Gli stessi lavoratori sono ascrivibili alla quota parte di assunzioni da effettuare con chiamata numerica.

3. Qualora non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o a mansioni inferiori, con la conservazione del trattamento più favorevole, i lavoratori di cui al comma 2 sono avviati presso altro datore di lavoro, con diritto di precedenza e senza inserimento nella graduatoria, e assegnati a mansioni compatibili con le residue capacità lavorative. L'accertamento della compatibilità delle mansioni è svolto dalle Commissioni di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n.104, sentito il Comitato tecnico di cui all'articolo 6, comma 2, lettera b), della legge n.68 del 1999, con le modalità ivi previste.

4. Quanto previsto dai commi 2 e 3 si applica anche ai lavoratori che si sono invalidati successivamente all'assunzione per infortunio sul lavoro o malattia professionale, di cui all'articolo 1, comma 7, della legge n.68 del 1999. I predetti lavoratori sono esclusi dalla base di computo e sono computati nella percentuale d'obbligo, alle medesime condizioni di cui ai citati commi 2 e 3, qualora abbiano acquisito un grado di invalidità superiore al 33 per cento.

5. I datori di lavoro pubblici o privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, che assumono un lavoratore disabile, con invalidità superiore al 50 per cento o ascrivibile alla quinta categoria, in base alla tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 1997, n.246, recante "Modificazioni al Capo IV del decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n.487, in materia di assunzioni obbligatorie presso gli enti pubblici" con contratto a tempo parziale, possono computare il lavoratore medesimo come unità, a prescindere dall'orario di lavoro svolto.

6. Agli effetti dell'articolo 4, comma 1, della legge n.68 del 1999, per i datori di lavoro pubblici o privati che svolgono attività di carattere stagionale, il periodo di nove mesi di durata del contratto a tempo determinato si calcola sulla base delle corrispondenti giornate lavorative effettivamente prestate nell'arco dell'anno solare, anche non continuative.

7. La disposizione di cui all'articolo 3, comma 3, della citata legge n.68 del 1999, si applica anche agli Istituti pubblici di Assistenza e Beneficenza (IPAB).

ARTICOLO 4
(Sospensione degli obblighi)

1. Ai fini della fruizione dell'istituto della sospensione dagli obblighi di assunzione di cui all'articolo 3, comma 5, della legge n.68 del 1999, il datore di lavoro privato presenta apposita comunicazione al competente servizio provinciale, corredata da documentazione idonea a dimostrare la sussistenza di una delle condizioni di cui al citato comma 5, allegando il relativo provvedimento amministrativo che riconosce tale condizione.

2. La sospensione opera per un periodo pari alla durata dei trattamenti di cui all'articolo 3, comma 5, della legge n.68 del 1999, e cessa contestualmente al termine del trattamento che giustifica la sospensione stessa. Entro 60 giorni da tale data, il datore di lavoro di cui al comma 1 presenta la richiesta di avviamento dei lavoratori da assumere ai sensi dell'articolo 9, comma 1, della citata legge n.68.

3. In attesa dell'emanazione del provvedimento che ammette l'impresa ad uno dei trattamenti di cui all'articolo 3, comma 5, della legge n.68 del 1999, il datore di lavoro interessato presenta domanda al servizio provinciale competente ai fini della concessione della sospensione temporanea degli obblighi. Il servizio, valutata la situazione dell'impresa, può concedere la sospensione con provvedimento di autorizzazione per un periodo non superiore a tre mesi, rinnovabile una sola volta.

4. La sospensione degli obblighi occupazionali riconosciuta ai sensi del presente articolo può riguardare anche i lavoratori di cui all'articolo 18, comma 2, della legge n.68 del 1999.

ARTICOLO 5
(Compensazioni territoriali)

1. I datori di lavoro privati presentano la domanda diretta ad ottenere l'autorizzazione alla compensazione territoriale, per unità produttive situate nella stessa regione, al competente servizio provinciale.

2. Il servizio di cui al comma 1 valuta l'ammissibilità della domanda di compensazione, che deve essere adeguatamente motivata, in relazione alla situazione organizzativa dell'azienda e al numero degli iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio in ciascun ambito provinciale ed emana il provvedimento entro 150 giorni dal ricevimento della domanda, attivando le opportune forme di raccordo con i servizi provinciali interessati secondo le modalità stabilite dalla normativa regionale. Il provvedimento che decide sulla domanda di compensazione è immediatamente trasmesso a tutti i servizi provinciali interessati. Trascorso il predetto termine senza che l'amministrazione abbia emanato il provvedimento o senza che abbia compiuto atti interruttivi del decorso del termine, la domanda si intende accolta.

3. La domanda di compensazione territoriale che interessa unità produttive situate in diverse regioni, adeguatamente motivata come previsto al comma 2, è presentata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, Direzione generale per l'impiego, che, acquisite le necessarie informazioni dalle regioni sul numero degli iscritti al collocamento obbligatorio in ciascuna provincia e su altri profili ritenuti utili ai fini della decisione, emana il relativo provvedimento, sulla base dei criteri ed entro lo stesso termine di cui al comma 2. A tal fine, il datore di lavoro privato allega alla domanda copia dell'ultimo prospetto informativo, di cui all'articolo 9, comma 6, della legge n.68 del 1999. Qualora le informazioni delle regioni non pervengano almeno 60 giorni prima della scadenza del termine per di cui al comma 2, il Ministero emana comunque il provvedimento, fermo restando quanto disposto dal citato comma 2, ultimo periodo.

4. I datori di lavoro pubblici effettuano la compensazione, limitatamente alle sedi situate nello stesso ambito regionale e in via automatica.

ARTICOLO 6 (Modalità di assunzioni obbligatorie)

1. La prescrizione di cui all'articolo 7, comma 1, lettere b) e c) opera per le assunzioni ancora da effettuare ai fini dell'adempimento dell'obbligo di cui all'articolo 3 della legge n.68 del 1999, a meno che il numero di lavoratori computabili nelle quote di riserva e già in servizio non sia pari o superiore alla quota percentuale numerica di cui alle lettere b) e c) della citata disposizione. In tale caso, la quota residua di personale disabile da assumere potrà essere assorbita interamente tramite richiesta nominativa.

2. In aderenza a quanto previsto dal comma 1, per i datori di lavoro privati che occupano da 36 a 50 dipendenti e che abbiano già in servizio una unità lavorativa computabile nella quota di riserva, l'unità mancante è assunta con richiesta nominativa.

3. Ai fini della legge n.68 del 1999, gli "enti promossi" di cui all'articolo 7, comma 1, lettera a) della citata legge sono quelli che recano nella denominazione la sigla del partito politico, dell'organizzazione sindacale o sociale che li promuove. In assenza di tale requisito, sono inclusi in tale categoria gli enti nel cui statuto i predetti organismi risultano tra i soci fondatori o tra i soggetti promotori.

ARTICOLO 7 (Avviamento)

1. Ai fini dell'inoltro della richiesta di avviamento, i 60 giorni di cui all'articolo 9, comma 1, della legge n.68 del 1999 decorrono dal giorno successivo a quello in cui insorge l'obbligo di assunzione.

2. Per i datori di lavoro pubblici, previa verifica circa la sussistenza delle condizioni di assunzione nel settore pubblico previste dall'ordinamento vigente in materia di lavoro pubblico, entro il termine di cui al comma 1 deve effettuarsi la richiesta di avviamento a selezione prevista dall'articolo 36, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n.29, come modificato dall'articolo 22, comma 1, del decreto legislativo 31 marzo 1998, n.80, recante: "Nuove disposizioni in materia di organizzazione e di rapporti di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, di giurisdizione nelle controversie di lavoro e di giurisdizione amministrativa, emanate in attuazione dell'articolo 11, comma 4, della legge 15 marzo 1997, n. 59". Qualora il datore di lavoro pubblico intenda adempiere agli obblighi di assunzione mediante le convenzioni di cui all'articolo 11 della legge n.68 del 1999, il predetto termine è riferito alla trasmissione al servizio competente di una proposta di convenzione.

3. Il termine di decorrenza per la richiesta di avviamento, di cui al comma 1, si applica anche alla fattispecie di cui all'articolo 10, comma 5, della legge n.68 del 1999.

4. I datori di lavoro pubblici effettuano le assunzioni con chiamata nominativa dei soggetti disabili solo nell'ambito delle convenzioni, stipulate ai sensi dell'articolo 11, della legge n.68 del 1999, ferma restando l'assunzione per chiamata diretta nominativa prevista dall'articolo 36, comma 2, del citato decreto legislativo n.29 del 1993, per il coniuge superstite e per i figli del personale delle Forze dell'ordine, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e del personale della Polizia municipale, deceduto nell'espletamento del servizio, nonché delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata. Le convenzioni sono improntate a criteri di trasparenza delle

procedure di selezione dei soggetti segnalati dai servizi competenti, tenendo conto delle necessità e dei programmi di inserimento mirato.

5. I datori di lavoro privati che intendono assumere disabili psichici con richiesta nominativa devono stipulare la convenzione di cui all'articolo 11 della legge n.68 del 1999.

6. In caso di impossibilità di avviare i lavoratori con la qualifica richiesta in base al contratto collettivo applicabile, il servizio convoca immediatamente il datore di lavoro privato ai fini della individuazione di possibili soluzioni alternative di avviamento, valutando la disponibilità di lavoratori disabili con qualifiche simili rispetto a quella richiesta. In caso di esito negativo, il datore di lavoro medesimo stipula con il servizio un'apposita convenzione di inserimento lavorativo, con le modalità previste dagli articoli 11 e 12 della legge n.68 del 1999 che preveda lo svolgimento di tirocinio con finalità formative per i soggetti a tal fine individuati.

7. Nei casi di cui al comma 6, qualora il datore di lavoro, convocato, non si presenti senza motivazione e comunque entro trenta giorni dalla data di convocazione, o in ogni caso non sia possibile dar luogo alla stipula della convenzione, il servizio procede all'avviamento tenuto conto delle indicazioni contenute nelle schede professionali e delle altre informazioni contenute nel prospetto informativo annuale nonché nella attuale richiesta di avviamento.

8. Qualora, esperita la procedura di cui ai commi 5 e 6, non sia possibile, per causa non imputabile al datore di lavoro, effettuare l'avviamento, il medesimo datore di lavoro può presentare domanda di esonero parziale, ai sensi dell'articolo 5, comma 4, della legge n.68 del 1999, e della successiva normativa di attuazione, ferma restando l'autonoma attivazione della disciplina che regola l'esonero parziale al di fuori dei casi previsti dal presente articolo.

9. In conformità con quanto previsto dall'articolo 36, commi 1 e 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n.29, come modificato dall'articolo 22, comma 1, del citato decreto legislativo 31 marzo 1998, n.80, i datori di lavoro pubblici assolvono l'obbligo di cui all'articolo 18, comma 2, della legge n.68 del 1999 mediante procedure selettive concorsuali e, per le qualifiche e i profili per cui è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, mediante l'avviamento a selezione ai sensi della normativa vigente, ferma restando l'assunzione per chiamata diretta nominativa per le speciali categorie di cui al comma 4, come disciplinata dal citato articolo 36, comma 2, e dall'articolo 21 della legge 5 dicembre 1988, n.521.

ARTICOLO 8 (Sistema sanzionatorio)

1. L'attività ispettiva in materia di assunzioni obbligatorie e l'irrogazione delle sanzioni sono esercitate alla Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente, anche su segnalazione del servizio preposto al collocamento.

2. I servizi per il collocamento, ai fini dell'accertamento e dell'eventuale irrogazione delle sanzioni, trasmettono gli atti al servizio ispettivo della Direzione provinciale di cui al comma 1, attivando la procedura prevista dalla legge 24 novembre 1981, n.689, recante: "Modifiche al sistema penale".

3. Le sanzioni di cui all'articolo 15, comma 1, della legge n.68 del 1999 si applicano alle imprese private e agli enti pubblici economici. Tale disposizione non si applica ai datori di lavoro di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c) e comma 3, della citata legge n.68 qualora non effettuino nuove assunzioni.

4. La sanzione di cui all'articolo 15, comma 4, della legge n.68 del 1999, deve intendersi applicabile anche in caso di inadempienza rispetto agli obblighi di assunzione di cui all'articolo 18, comma 2, della citata legge.

5. La certificazione di ottemperanza prevista dall'articolo 17 della legge n.68 del 1999 è rilasciata dal servizio nel cui territorio il datore di lavoro pubblico o privato ha la sede legale e deve contenere, qualora sussistano scoperture della quota di riserva, specifico riferimento alla presentazione del prospetto informativo di cui all'articolo 9, comma 6, della medesima legge entro i termini fissati dal relativo decreto di attuazione, nonché l'avvenuto inoltro della richiesta di avviamento di cui al citato articolo 9, comma 1, se non coincidente con la trasmissione del prospetto, ovvero le iniziative in corso aventi ad oggetto interventi di collocamento mirato anche tramite la stipula di convenzioni previste dalla disciplina vigente in materia, fatta salva l'indicazione delle eventuali autorizzazioni, concesse o richieste, alle esenzioni dall'obbligo di assunzione, derivanti dall'applicazione dei relativi istituti previsti dalla legge.

ARTICOLO 9 (Graduatorie)

1. Fino al momento della operatività della graduatoria di cui all'articolo 8 della legge n.68 del 1999, rimangono valide le graduatorie di cui alla previgente disciplina in materia di collocamento obbligatorio, senza la distinzione per categorie. I lavoratori già iscritti nelle liste del collocamento obbligatorio alla data di entrata in vigore del presente regolamento mantengono la posizione in graduatoria precedentemente acquisita. Le regioni definiscono termini e modalità per la costituzione della graduatoria unica degli aventi diritto al collocamento obbligatorio, di cui al citato articolo 8, comma 2.

2. Per i lavoratori già iscritti in base alla precedente disciplina in materia di collocamento obbligatorio, il Comitato tecnico, di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n.469, recante: "Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'articolo 1 della legge 15 marzo 1997, n. 59", come modificato dall'articolo 6, comma 2, lettera b), della legge n.68 del 1999, redige, anche per il tramite dei servizi competenti, la scheda professionale, di cui all'articolo 8, comma 1, della legge n.68 del 1999, all'atto dell'avviamento, con gli elementi in suo possesso.

3. Ai fini della definizione da parte delle regioni, dell'attribuzione dei punteggi di valutazione degli elementi che concorrono alla formazione delle graduatorie, le regioni medesime, a norma di quanto previsto dall'articolo 8, comma 4, della legge n.68 del 1999, tengono conto, prioritariamente, dei seguenti criteri generali:

- a. anzianità di iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio;
- b. condizione economica;
- c. carico familiare;
- d. difficoltà di locomozione nel territorio.

4. Le regioni, in base alle singole esigenze locali, possono individuare ulteriori criteri rispetto a quelli di cui al comma 1.

5. Per le assunzioni presso datori di lavoro pubblici, i criteri che concorrono alla formazione delle graduatorie sono quelli indicati nella Tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 1997, n.246. Le regioni possono individuare ulteriori elementi di valutazione, su proposta del Comitato tecnico di cui al comma 2.

ARTICOLO 10

(Convenzioni tra datori di lavoro privati, cooperative sociali o disabili liberi professionisti e servizio competente)

1. Ai sensi dell'articolo 12 della legge n.68 del 1999, i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di cui all'articolo 3 della citata legge, nonché le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b) della legge 8 novembre 1991, n.381, ed i disabili liberi professionisti, interessati alla stipula delle convenzioni di cui al medesimo articolo 12, comunicano al servizio competente per il territorio per il quale si intende stipulare la convenzione la propria disponibilità ad avvalersi di tale strumento, fornendo altresì ogni utile informazione, appositamente documentata, atta a dimostrare la loro idoneità al raggiungimento degli scopi previsti dalla legge e il possesso dei requisiti di cui al comma 2.

2. Al momento della comunicazione di cui al comma 1, il disabile libero professionista deve essere iscritto al relativo albo professionale da almeno un anno. Alla medesima data, le cooperative sociali di cui al citato comma 1 devono essere iscritte all'albo regionale di cui all'articolo 9, comma 1, della citata legge n.381 del 1991 da almeno un anno, e devono avere in corso di svolgimento altre attività oltre a quelle oggetto della commessa. Il datore di lavoro privato che stipula la convenzione è tenuto contestualmente ad assumere il lavoratore disabile a tempo indeterminato a copertura dell'aliquota d'obbligo di cui all'articolo 3 della legge n.68 del 1999.

3. Le convenzioni di cui all'articolo 12 della legge n.68 del 1999 hanno durata non superiore a 12 mesi, prorogabili di ulteriori 12 mesi da parte dei servizi competenti. Oltre tale termine, il datore di lavoro privato che ha assunto il disabile può stipulare con i medesimi soggetti ed anche per lo stesso lavoratore, in tal caso su conforme parere del Comitato tecnico di cui all'articolo 6, comma 2, lettera b) della citata legge n.68 del 1999, una nuova convenzione avente ad oggetto un percorso formativo adeguato alle ulteriori esigenze formative del disabile.

4. Ferma restando la titolarità del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato che assume il disabile, la cooperativa sociale e il disabile libero professionista ed il lavoratore disabile impiegato con la convenzione assumono reciprocamente tutti i diritti e gli obblighi, ivi compresi quelli di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, derivanti dal rapporto di lavoro in base alla disciplina normativa e al contratto collettivo applicabile. Gli esiti del percorso formativo personalizzato sono comunicati dalla cooperativa sociale o dal disabile libero professionista al predetto datore di lavoro privato, con le modalità individuate nella convenzione.

5. Nella convenzione sono altresì disciplinate le modalità della prestazione lavorativa svolta dal disabile che rientrano nella disponibilità delle parti, ai sensi di quanto previsto dal contratto collettivo applicabile. I contenuti e le finalità della formazione personalizzata per il disabile, che può svolgersi anche in attività diverse da quelle oggetto della commessa, devono essere orientate all'acquisizione, da parte del disabile, di professionalità equivalenti a quella possedute nonché adeguate alle mansioni che il disabile stesso è chiamato a svolgere presso il datore di lavoro privato che lo ha assunto, al termine della convenzione.

6. L'eventuale recesso di uno dei soggetti contraenti prima della scadenza naturale della convenzione comporta la contestuale acquisizione della piena responsabilità del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato nei confronti del lavoratore disabile assunto e la contestuale immissione in servizio di quest'ultimo.

7. I servizi sottopongono lo schema di convenzione ai competenti uffici dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS). Le regioni possono stipulare apposite convenzioni-quadro con il predetto istituto al fine di definire

preventivamente termini e modalità di versamento dei predetti contributi da parte delle cooperative sociali e dei disabili liberi professionisti.

8. Il servizio che stipula la convenzione effettua verifiche periodiche sul corretto funzionamento della convenzione stessa.

ARTICOLO 11

(Disposizioni transitorie relative al computo della quota di riserva)

1. I datori di lavoro pubblici e privati, ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di cui all'articolo 3 della legge n.68 del 1999, possono computare i lavoratori disabili già occupati ai sensi della legge sul collocamento obbligatorio nonché i lavoratori di cui all'articolo 18, comma 2, della citata legge, nei limiti della percentuale ivi prevista.

2. Fino all'entrata in vigore di una disciplina organica del diritto al lavoro dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2, della legge n.68 del 1999, e comunque in via transitoria per un periodo di 24 mesi dalla data di entrata in vigore del presente regolamento, i datori di lavoro pubblici e privati computano nelle quote obbligatorie di riserva di cui alla citata legge tutti i lavoratori già occupati in base alla previgente normativa in materia di collocamento obbligatorio e mantenuti in servizio per effetto delle disposizioni di cui alla medesima legge n.68.

ARTICOLO 12

(Invalidi del lavoro ed invalidi per servizio)

1. Per l'attuazione di quanto previsto dall'articolo 18, comma 3, della legge n.68 del 1999, i corsi di formazione e riqualificazione professionale di cui all'articolo 4, comma 6 della citata legge, si intendono attivati con priorità nei confronti degli invalidi per lavoro e degli invalidi per servizio appartenenti alle forze di polizia, al personale militare e della protezione civile.

2. Ai fini della realizzazione del collocamento mirato, nel caso di attivazione di progetti di formazione e riqualificazione professionale di cui al comma 1, i soggetti di cui al presente articolo, limitatamente al periodo di tempo di ventiquattro mesi indicato nell'articolo 18, comma 3, della legge n.68 del 1999, sono avviati al lavoro senza necessità di inserimento nella graduatoria di cui all'articolo 8, comma 2, della citata legge, secondo la posizione dagli stessi occupata nelle rispettive graduatorie di provenienza, tenuto conto della qualifica professionale posseduta e della professionalità acquisita in esito alla partecipazione al progetto di formazione o di riqualificazione professionale attivato.

ARTICOLO 13

(Disposizioni transitorie relative alla validità delle convenzioni e delle autorizzazioni alla esenzione dagli obblighi)

1. Le convenzioni stipulate ai sensi degli articoli 17 e 25 della legge 28 febbraio 1987, n.56, recante: "Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro" nonché le autorizzazioni all'esenzione dagli obblighi di assunzione, concesse ai sensi della legge 2 aprile 1968, n.482, recante: "Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private" e successive modificazioni e integrazioni a titolo di esonero parziale, di compensazione territoriale e di sospensione temporanea, cessano la loro efficacia entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente regolamento, ferma restando la loro naturale scadenza, qualora precedente.

2. Entro la data di validità delle convenzioni e delle autorizzazioni, di cui al comma 1, il datore di lavoro privato che ne fruisce può inoltrare al servizio competente domanda diretta a ridefinire i contenuti della convenzione o del provvedimento di autorizzazione, secondo le linee e con le modalità fissate dalla legge n.68 del 1999. Il servizio verifica la rispondenza dei nuovi contenuti della autorizzazione alle nuove finalità perseguite dalla vigente normativa in materia di inserimento mirato dei disabili nonché la permanenza delle condizioni che giustificano, secondo quanto previsto dalle disposizioni della legge n.68 che regolano i menzionati istituti, il ricorso alle suddette autorizzazioni. Non è consentito il cumulo di convenzioni e autorizzazioni stipulate ai sensi di diverse normative.

ARTICOLO 14
(Disposizioni finali)

1. Ai fini della stipula delle convenzioni di cui agli articoli 11 e 12, della legge n.68 del 1999, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale promuove la definizione di linee programmatiche, previa consultazione delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, da adottare nell'ambito della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n.281.

2. Per gli adempimenti di cui all'articolo 21 della legge n.68 del 1999, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale effettua verifiche periodiche sullo stato di attuazione della citata legge e della normativa di attuazione.

Decreto ministeriale 7 luglio 2000, n. 357

Disciplina dei procedimenti relativi agli esoneri parziali dagli obblighi occupazionali di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68

Articolo 1.
Ambito di applicazione

1. In attuazione dell'articolo 5, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68, il presente regolamento disciplina nell'ambito delle iniziative in materia di collocamento mirato dei lavoratori disabili, i procedimenti di autorizzazione all'esonero parziale dall'obbligo di assumere l'intera percentuale di disabili prescritta dalla citata legge, nonché i criteri e le modalità per la loro concessione.

Articolo 2.
Disciplina del procedimento

1. I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che, per le speciali condizioni della loro attività non possono occupare l'intera percentuale di persone disabili prescritta dall'articolo 3, comma 1, della legge n. 68 del 1999, presentano, al competente servizio individuato dalle regioni ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, di seguito denominato "servizio", domanda di esonero parziale dall'obbligo di assunzione.

La domanda deve essere adeguatamente motivata in ordine alle speciali condizioni di attività che, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, possono consentire l'esonero.

L'autorizzazione all'esonero parziale è concessa per un periodo di tempo determinato.

2. Ai fini del rilascio dell'autorizzazione all'esonero parziale, i datori di lavoro di cui al comma 1, versano al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, istituito ai sensi dell'articolo 14 della legge n. 68 del 1999, della regione in cui è situata la sede per la quale si chiede l'esonero, un contributo per ciascun soggetto disabile non assunto, nella misura di lire 25.000 per ogni giorno lavorativo riferito a ciascun lavoratore disabile non occupato.

3. Le regioni determinano criteri e modalità per il pagamento, la riscossione e il versamento del contributo di cui al comma 2, secondo quanto previsto dall'articolo 5, comma 7, della legge n. 68 del 1999, e stabiliscono la periodicità con la quale il datore di lavoro trasmette al servizio copia delle ricevute dei versamenti a tale titolo effettuati.

4. L'obbligo di pagamento del contributo, nella misura corrispondente alla percentuale di esonero richiesta, decorre dal momento della presentazione della domanda di autorizzazione all'esonero parziale e, nei casi di cui all'articolo 17 della legge n. 68 del 1999, deve essere versato contestualmente alla presentazione della domanda, ai fini di quanto previsto dall'articolo 5, comma 5.

5. Nel caso di mancato o inesatto versamento del contributo di cui al comma 2, il servizio provvede, assegnando un congruo termine, a diffidare il datore di lavoro inadempiente; decorso tale termine il servizio trasmette le relative comunicazioni al servizio ispettivo della direzione provinciale del lavoro in cui è ubicata la sede per la quale si chiede l'esonero, che provvede al calcolo delle maggiorazioni tenuto conto dell'entità dell'infrazione rilevata e procede, previa notifica all'interessato, di verbale contravvenzionale, all'irrogazione delle sanzioni previste dall'articolo 5, comma 5, della legge n. 68 del 1999.

6. Qualora il datore di lavoro non ottemperi, successivamente all'irrogazione delle sanzioni amministrative di cui al comma 5, al versamento del contributo secondo le modalità stabilite ai sensi del comma 3, il servizio dichiara, con apposito provvedimento, la decadenza dall'esonero parziale; una nuova domanda può essere inoltrata non prima che siano trascorsi dodici mesi dalla precedente autorizzazione.

Articolo 3.

Criteri e modalità di concessione

1. Ai fini della concessione al datore di lavoro richiedente dell'autorizzazione all'esonero parziale, il servizio verifica la sussistenza di speciali condizioni di attività, accertando la presenza, in tali attività, 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.

2. 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. 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.

3. Al fine di perseguire gli obiettivi di cui alla legge n. 68 del 1999, il servizio può proporre misure di inserimento mirato dei lavoratori disabili ai datori di lavoro che fruiscono dell'autorizzazione all'esonero parziale, non prima che siano trascorsi sei mesi dal rilascio della prima autorizzazione.

Articolo 4. Modalità della domanda

1. La domanda di autorizzazione all'esonero parziale deve essere presentata al servizio di cui all'articolo 2, comma 1, del territorio in cui ha sede l'impresa. Per le domande di esonero riferite a più unità produttive, dislocate in diverse province, la domanda è presentata al servizio del territorio in cui il datore di lavoro ha la sede legale.

2. Nella domanda devono essere indicati, accanto agli elementi identificativi del datore di lavoro, il numero dei dipendenti per ciascuna unità produttiva per la quale si richiede l'esonero e le caratteristiche dell'attività svolta, descrivendo le lavorazioni che hanno natura tale da rendere difficoltoso l'inserimento di personale disabile, secondo quanto previsto dall'articolo 3, comma 1. La domanda deve inoltre contenere informazioni circa la consistenza di eventuale lavoro esterno o articolato su turni e sul carattere di stabilità sul territorio delle unità operative interessate.

3. Le regioni individuano modalità semplificate per le domande di rinnovo dell'autorizzazione all'esonero parziale e per la modifica dell'autorizzazione dipendente da mutamenti dell'assetto organizzativo o della natura giuridica dell'impresa.

Articolo 5. Adempimenti degli uffici

1. Qualora la domanda di esonero parziale interessi più unità produttive dislocate in diverse province, il servizio competente a ricevere la domanda di esonero, ai sensi dell'articolo 4, comma 1, provvede, entro quindici giorni dal ricevimento, al suo inoltrare presso i servizi competenti per ciascuna unità operativa interessata, i quali rilasciano l'autorizzazione relativamente a tale unità operativa.

2. Fino all'adozione del provvedimento di autorizzazione all'esonero parziale, il servizio autorizza la sospensione parziale degli obblighi occupazionali nella misura percentuale pari a quella richiesta e comunque non superiore a quella massima del 60 per cento di cui all'articolo 3, comma 2, ferma restando l'applicazione delle eventuali sanzioni già irrogate. Qualora l'autorizzazione non venga concessa, gli importi già versati o da versare a titolo di contributo esonerativo vengono conteggiati ai fini della regolarizzazione delle scoperture, limitatamente al periodo della sospensione, e la richiesta di assunzione deve essere presentata, ai sensi dell'articolo 9, comma 1, della legge n. 68 del 1999, entro sessanta giorni dalla notifica del provvedimento che respinge la domanda; la richiesta di assunzione è presentata immediatamente qualora, precedentemente alla domanda di esonero, sia stata accertata l'inadempienza del datore di lavoro in ordine al rispetto delle quote di riserva e applicata la sanzione di cui all'articolo 15, comma 4, della legge n. 68 del 1999.

3. Il servizio, ai fini istruttori, può richiedere alla direzione provinciale del lavoro territorialmente competente ed anche, ove sia richiesto dalla specifica natura delle attività, alle strutture del Servizio sanitario nazionale, un apposito rapporto dal quale risultino le caratteristiche dell'attività svolta e la sussistenza delle speciali condizioni dell'attività stessa secondo quanto previsto dall'articolo 3, comma 1. Il rapporto deve pervenire al servizio entro sessanta giorni dalla richiesta, trascorsi i quali il servizio provvede, anche in mancanza di questo, all'emanazione del provvedimento.

4. Il servizio emana il provvedimento che deve essere esaurientemente motivato, nel termine massimo di centoventi giorni dalla data di ricevimento della domanda, salvo che il servizio stesso non comunichi al datore di lavoro richiedente la necessità di prorogare tale termine per non più di trenta giorni, per il compimento di ulteriori atti istruttori. Il provvedimento viene comunicato agli interessati a cura del servizio stesso e nell'ipotesi di cui al comma 1, è trasmesso anche al servizio che ha ricevuto la domanda.

5. In attesa dell'emanazione del provvedimento di decisione in ordine alla domanda di esonero parziale, i datori di lavoro possono richiedere ai competenti servizi, per le finalità di cui all'articolo 17 della legge n. 68 del 1999, il rilascio della certificazione ivi prevista, da cui risulti la presentazione della domanda nonché il versamento del contributo di cui all'articolo 2, comma 2.

Articolo 6. Disposizioni finali

1. Nelle informazioni trasmesse dalle regioni secondo quanto previsto dall'articolo 21 della legge n. 68 del 1999, sono evidenziati i dati relativi al numero degli esoneri parziali autorizzati. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sulla base delle verifiche effettuate, riferisce al parlamento sullo stato di attuazione della normativa e sul suo effettivo funzionamento, in occasione della relazione presentata ai sensi del citato articolo 21.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Ministero del Lavoro, circolare 24 novembre 1999, n.76

Assunzioni obbligatorie - Prima definizione delle competenze degli uffici centrali e periferici a seguito del trasferimento di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro dallo Stato alle regioni e alle province

Con riferimento al trasferimento di funzioni indicato in oggetto, si forniscono talune, necessarie, iniziali precisazioni relative alla odierna ripartizione delle competenze tra questa Amministrazione ed i nuovi Servizi per l'impiego in materia di collocamento obbligatorio.

Elenchi, graduatorie e procedure di iscrizione e di avviamento

Sono trasferite alle province i compiti di tenuta ed aggiornamento degli elenchi degli appartenenti alle categorie protette e, conseguentemente, la titolarità delle procedure di iscrizione nei predetti elenchi nonché di quelle relative all'avviamento, secondo quanto previsto dalla vigente disciplina sostanziale in materia. Considerata la condizione di particolare disagio degli utenti di tale servizio, diventa ancor più essenziale raccomandare la continuità delle operazioni relative, d'intesa con regioni e province.

Con particolare riferimento alle categorie protette iscritte negli Albi professionali che, in base alla normativa vigente mantengono il carattere nazionale, anche se l'avviamento è articolato a livello regionale, si fa presente che, per quanto riguarda i centralinisti non vedenti e i terapisti della riabilitazione non vedenti, le relative iscrizioni continueranno ad essere comunicate a questo Ministero per l'aggiornamento del relativo Albo e l'espletamento dei compiti di certificazione, secondo l'attuale procedura; per i massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti, le iscrizioni all'Albo nazionale continuano ad essere effettuate da questa Amministrazione centrale, che ne informerà, ai fini dell'inserimento negli elenchi e del successivo avviamento, i servizi di collocamento di residenza dell'iscritto. Per i predetti adempimenti, nell'attuale fase di prima operatività, si prega di assicurare la massima collaborazione nei confronti dei nuovi servizi competenti.

Attività di autorizzazione

A decorrere dalla data del trasferimento di funzioni, i procedimenti relativi alle richieste di autorizzazione di sospensione degli obblighi occupazionali e di esonero parziale, ferma restando l'attuale regolamentazione normativa degli istituti, dovranno essere presentati ai Servizi delle province territorialmente competenti rispetto all'unità produttiva per la quale si chiede la sospensione. Si evidenzia che nel provvedimento di decisione dovrà comparire, a norma di legge, l'indicazione dell'Organo (regionale), gerarchicamente sovraordinato, cui rivolgere eventuale domanda di riesame del provvedimento ed i termini di presentazione del ricorso medesimo, ferma restando anche l'indicazione delle modalità di gravame in via giurisdizionale. Le Direzioni provinciali del lavoro continueranno ad istruire le domande presentate prima di tale data.

Per quanto concerne le autorizzazioni alla compensazione territoriale, le stesse, in virtù dei contenuti di politica occupazionale a livello nazionale, continueranno per ora ad essere attratte nella competenza statale, con possibilità di riesaminare tale assetto al momento dell'entrata in vigore della legge di riforma in materia di inserimento lavorativo dei disabili, per i necessari adeguamenti al generale contesto.

Quanto all'istituto della gradualità delle assunzioni (legge n. 236/1993), rimanendo intatta la normativa procedurale e sostanziale, che attribuisce la titolarità della potestà autorizzatoria a questo Ministero, la scrivente provvederà ad adempiere alle consuete incombenze di notifica dei provvedimenti di decisione nei confronti delle province interessate.

Convenzioni

La stipula di convenzioni ai sensi dell'articolo 17 della legge n. 56/1987 dovrebbe costituire lo strumento privilegiato di inserimento lavorativo dei disabili, soprattutto nell'odierna fase di transitorietà dal vecchio al nuovo regime. Pertanto, si invitano gli uffici a voler fornire ogni possibile disponibilità a collaborare con i nuovi servizi istituiti dalle regioni al fine di assicurare la piena operatività dell'istituto.

Ricorsi

Con il passaggio delle funzioni di collocamento alle regioni e alle province, questa Amministrazione gestirà unicamente lo stralcio del contenzioso in essere alla data sopra citata. Pertanto, si invitano le Direzioni in indirizzo ad effettuare una sollecita ricognizione delle pratiche ad oggi pendenti, comunicando con ogni possibile urgenza il numero delle istruttorie ancora in fase di definizione e trasmettendo con immediatezza eventuali ricorsi, già presentati direttamente alle Direzioni medesime, come fino ad oggi frequentemente si è verificato. Particolare evidenza riveste la questione della legittimazione passiva di questa Amministrazione che, dalla data del definitivo trasferimento di funzioni, spetta alle regioni, cui, per tale effetto, deve riconoscersi la rappresentanza in giudizio nelle cause incardinate dinanzi al giudice ordinario e amministrativo.

Si precisa che le suddette indicazioni spiegano la loro validità unicamente con riferimento al processo di decentramento amministrativo in atto; successivi interventi sugli attuali assetti in materia di assunzioni obbligatorie, di carattere sostanziale e procedurale, saranno posti in essere per consentire il funzionamento a regime del nuovo sistema delineato dalla disciplina di riforma delle assunzioni obbligatorie di cui alla legge n. 68/1999 che, com'è noto, entrerà in vigore il 18 gennaio 2000.

Ministero del Lavoro, circolare 24 novembre 1999, n.77

Legge 12 marzo 1999, n. 68, recante: "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 68 - supplemento ordinario n. 57/L - Modifiche alla disciplina della legge 2 aprile 1968, n. 482

Con la presente circolare si intende procedere ad un iniziale inquadramento del nuovo impianto normativo, delineato con la legge in oggetto indicata, con taluni approfondimenti che si ritengono utili prima dell'entrata in vigore della legge che, com'è noto, è differita ad un momento successivo alla pubblicazione.

Al riguardo, non può trascurarsi di evidenziare che la riforma in esame si interseca con il processo in atto volto a completare l'effettivo trasferimento di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro alle regioni nonché alle province. Il Ministero è tenuto pertanto a svolgere un ruolo centrale per la predisposizione delle misure di cambiamento modellate sul nuovo sistema, entro cui si articoleranno le singole misure amministrative di adattamento, garantendo altresì, definito il decentramento dei servizi, omogeneità di gestione sul territorio nazionale, nel quadro delle più generali competenze di coordinamento, indirizzo e programmazione delle politiche dell'impiego.

1. Entrata in vigore

Com'è noto, la legge di riforma in materia di assunzioni obbligatorie entra in vigore dopo trecento giorni dalla data di pubblicazione della legge, ovvero il 18 gennaio 2000.

Ciò si deve all'evidente portata innovativa della disciplina ed alla conseguente necessità di consentire lo svolgimento di una preliminare attività preparatoria, con la quale preordinare gli indispensabili strumenti operativi, la cui definizione è

presupposto di un pronto e corretto funzionamento della normativa all'atto della sua entrata in vigore.

Per queste ragioni la legge medesima impone anche, contestualmente, un intervento tempestivo delle Amministrazioni interessate, relativamente alla emanazione di singole misure attuative, che regolano specifici istituti, di seguito illustrate.

a) Articolo 1, comma 4, concernente l'accertamento delle condizioni di disabilità degli aventi diritto ai sensi del medesimo articolo, spettante alle Commissioni mediche di cui alla legge n. 104/1992, con i criteri che sono individuati dall'atto di indirizzo e coordinamento del Presidente del Consiglio dei ministri (al quale è rimesso anche il compito di stabilire criteri e modalità per l'effettuazione delle visite di controllo della permanenza dello stato invalidante). Il relativo D.P.C.M., che è stato approvato dal Consiglio dei ministri in data 19 novembre 1999, definisce le procedure delle visite sanitarie di accertamento nonché il sistema dei controlli circa la permanenza dello stato invalidante, ai fini dell'accesso alle misure di collocamento mirato, ed individua punti di contatto e profili distintivi tra le competenze delle predette Commissioni mediche, concentrate sulla redazione della diagnosi medico-funzionale volta ad individuare la capacità globale del soggetto, e quelle del Comitato tecnico, organo operante presso le nuove Commissioni provinciali previste dal decreto legislativo n. 469/1997, preposto all'individuazione concreta del percorso di inserimento lavorativo e alla predisposizione del sistema dei controlli sanitari, che sono effettuati dalle menzionate Commissioni. Giova evidenziare che l'innovazione di cui trattasi, di fatto, riguarderà unicamente gli invalidi civili; infatti per gli invalidi del lavoro nonché per gli invalidi di guerra e per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria delle vigenti tabelle in materia, saranno sufficienti le certificazioni rilasciate, rispettivamente, dall'INAIL e dalle Commissioni mediche ospedaliere, come sancito dallo stesso articolo 1, commi 5 e 6.

b) Articolo 5, comma 4, articolo 9, comma 6, e articolo 13, comma 8, riguardanti, rispettivamente, la disciplina dell'esonero parziale, l'invio dei prospetti informativi da parte dei datori di lavoro ed il funzionamento del Fondo nazionale per l'inserimento lavorativo dei disabili. I relativi schemi di provvedimento, definiti in sede amministrativa, sono stati esaminati dalla Conferenza unificata, che ha reso parere favorevole, nella seduta del 4 novembre 1999. In esito a tale passaggio, in data 22 novembre è stato firmato dal Ministro il decreto riguardante i prospetti informativi (del quale si darà apposita informativa) mentre, con riferimento ai provvedimenti che disciplinano il Fondo nazionale disabili (sul quale in precedenza era stato acquisito il parere favorevole del Ministero del tesoro) e gli esoneri parziali, si precisa che essi, assumendo la veste di regolamenti, dovranno essere trasmessi al Consiglio di Stato per l'espressione del parere. Tale adempimento è stato già effettuato per il provvedimento relativo al Fondo mentre il testo concernente l'esonero parziale è stato preliminarmente inoltrato alle Commissioni parlamentari di merito per l'acquisizione del prescritto parere.

c) Articolo 6, che postula invece, al comma 1, un principio normativo sostanziale, attribuendo direttamente ai competenti Organi regionali, individuati ai sensi della recente normativa in materia di decentramento dei Servizi per l'impiego, le funzioni di programmazione, attuazione e verifica degli interventi diretti all'inserimento al lavoro dei soggetti disabili nonché la tenuta degli elenchi del collocamento obbligatorio e la conseguente attività amministrativa a ciò connessa.

d) Articolo 18, comma 3, disposizione transitoria riguardante il trattamento dei soggetti invalidi del lavoro nonché gli invalidi per causa di servizio facenti parte del personale di polizia, del personale militare e di quello della protezione civile. La norma prevede, da oggi e per 24 mesi, la possibilità per gli uffici competenti di

avviare gli aventi diritto appartenenti alle citate categorie senza che gli stessi siano inseriti nella nuova graduatoria unica dei disabili disoccupati, prevista dall'articolo 8, comma 2, che, com'è noto, acquisterà vigore in maniera differita. Al fine di fissare subito un orientamento univoco, si ritiene che, almeno fino al concreto funzionamento della nuova graduatoria, la disposizione di cui trattasi non sia suscettibile di effettiva applicazione, mancando i presupposti di fattibilità amministrativa. Peraltro, l'attivazione della graduatoria sarà diretta dalle regioni, le quali, secondo quanto stabilito dal comma 4 del citato articolo 8, ne fisseranno le modalità di funzionamento sulla base del richiamato atto di indirizzo emanato dalla Presidenza del Consiglio dei ministri (art. 1, comma 4). Allo stato, la gestione degli elenchi e delle graduatorie rimane soggetta alle prescrizioni normative vigenti. Può invece ritenersi immediatamente operativa la disposizione di cui al medesimo articolo 18, comma 3, ultimo periodo, concernente la possibilità per le regioni, con oneri a proprio carico, di attivare percorsi di riqualificazione professionale presso le aziende o gli enti individuati dalla legge, diretti all'inserimento lavorativo mirato dei menzionati soggetti.

e) Articolo 20, che stabilisce l'emanazione di norme di esecuzione con atto regolamentare, attualmente in fase di predisposizione e sul quale si stanno svolgendo le consuete consultazioni.

2. Soggetti destinatari

Rispetto alla disciplina recata dalla legge n. 482/1968 e alle successive norme che hanno ampliato la platea dei soggetti beneficiari, deve registrarsi una innovazione rispetto alla precedente prospettiva, laddove la legge di riforma si rivolge, in via principale, alle persone disabili, mentre per gli orfani di soggetti deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio e dei coniugi superstiti, nonché per gli equiparati ad orfani e coniugi superstiti appartenenti alle medesime categorie ed inoltre per i profughi italiani e rimpatriati, la disposizione transitoria di cui all'articolo 18, comma 2, accorda tutela solo fino alla emanazione di una disciplina organica del diritto al lavoro di tali categorie ed individua, in tale arco temporale, una specifica quota di riserva (una unità per le imprese fino a 150 dipendenti e l'uno per cento per le imprese con soglia superiore). La legge chiarisce inoltre che restano ferme le disposizioni speciali riguardanti l'avviamento dei centralinisti non vedenti, dei massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti e terapisti della riabilitazione. A questi si aggiungono i soggetti individuati dalla legge n. 407/1998, che consente l'iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio anche dei familiari delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata.

Quanto alle modalità di accertamento della disabilità per gli invalidi civili, si fa rinvio al sistema di accertamento delineato con l'atto di indirizzo e coordinamento, cui sopra si è fatto cenno.

Per quanto riguarda i datori di lavoro obbligati al rispetto delle quote di riserva, sono ora inclusi nella disciplina coloro che occupano da 15 a 35 dipendenti, insorgendo tale obbligo qualora venga effettuata più di una nuova assunzione, aggiuntiva rispetto all'organico dell'impresa. Inoltre, si chiarisce che gli enti pubblici economici, ai fini dell'applicazione della disciplina, sono considerati datori di lavoro privati (art. 3, comma 6). Per altro verso, sono espressamente destinatari dell'obbligo di assunzione, sia pure limitatamente alla parte di organico che opera nell'area tecnico-esecutiva e svolgente funzioni amministrative, 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, nonché la polizia, la protezione civile e la difesa nazionale, sempre con riferimento esclusivo ai servizi amministrativi. In tutti i predetti casi, l'obbligo scatta nel momento in cui

viene effettuata una nuova assunzione aggiuntiva per il menzionato ambito di attività (articolo 3, commi 3 e 4).

3. Quote di riserva e modalità di computo

Le quote di riserva sono modulate dall'articolo 3 della legge secondo l'entità dimensionale dell'azienda o dell'ente pubblico, cui deve aggiungersi, almeno in via transitoria e in attesa della ridefinizione della materia, la quota spettante agli orfani e ai coniugi superstiti e alle categorie equiparate, come individuati in base all'articolo 18, comma 2. Il computo delle quote di riserva deve effettuarsi previa esclusione dalla base di calcolo dei lavoratori di cui all'articolo 4 della legge. In combinato disposto con le singole discipline che governano i rapporti speciali di lavoro devono parimenti escludersi, sempre ai soli fini della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, coloro che sono stati assunti con contratto di formazione e lavoro e gli apprendisti, secondo la relativa normativa, nonchè i lavoratori assunti con contratto di reinserimento.

Tenuto conto della nuova dimensione lavorativa configurata dall'istituto del contratto di lavoro temporaneo, non si ravvisano motivi ostativi al suo utilizzo anche nei confronti dei lavoratori disabili. Sul versante dell'impresa fornitrice, i predetti lavoratori non sono ovviamente considerabili ai fini dell'ordinario assolvimento degli obblighi di copertura, che invece riguarda il personale occupato presso l'impresa stessa per l'espletamento delle attività di servizio che essa offre.

Infine, poichè la legge dispone, all'articolo 18, comma 1, che i soggetti già assunti a norma della vigente disciplina sul collocamento obbligatorio sono mantenuti in servizio anche in esubero rispetto alle quote d'obbligo e sono altresì computabili a tali fini, si ritiene opportuno precisare che la predetta operazione di computo deve effettuarsi prescindendo dalle vecchie categorie di appartenenza dei soggetti medesimi.

4. Norme di esclusione

Oltre ai casi di esclusione elencati all'articolo 5, comma 2, riguardanti il settore del trasporto e da tenere in preventiva considerazione ai fini della successiva determinazione dell'entità dimensionale dell'azienda, la legge prevede che il Presidente del Consiglio dei ministri emani, con proprio decreto, norme concernenti le esclusioni e gli esoneri relativamente alle attività svolte dalle amministrazioni pubbliche e dagli enti pubblici non economici. Per quanto riguarda i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici, si dispone che possano essere parzialmente esonerati dall'obbligo di assunzione, a condizione che versino al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili un contributo esonerativo pari a lire venticinquemila per ogni giorno lavorativo e per ciascun lavoratore disabile non occupato. Per la normativa di dettaglio, si rinvia ai contenuti del relativo provvedimento, non appena definito.

Quanto all'istituto della compensazione territoriale, rimane ferma la vigente normativa sostanziale, mentre muta in parte il raggio di estensione del beneficio; infatti, diversamente dal passato, solamente per i datori di lavoro privati la compensazione può essere estesa anche ad ambiti territoriali comprendenti regioni diverse, mentre i datori di lavoro pubblici sono vincolati ad applicare l'istituto limitatamente al territorio regionale.

Si richiama l'attenzione sulla disposizione recata dall'articolo 3, comma 5, con la quale vengono tassativamente elencate le situazioni in presenza delle quali gli obblighi di riserva vengono sospesi. La disposizione risulta assai innovativa rispetto alla esistente disciplina (com'è noto, ancorata dalla circolare applicativa n. 64/1996

ad una procedura di autorizzazione che conferisce alle Direzioni provinciali del lavoro un'ampia discrezionalità nella valutazione dell'entità della crisi denunciata dall'impresa richiedente). Tale meccanismo è ora superato, prevedendosi che al verificarsi delle situazioni, tassativamente individuate anche in relazione alla durata possibile della speciale misura, corrisponda la temporanea sospensione degli obblighi anzidetti. Pertanto, nella presente fase di transitorietà, si ritiene opportuno raccomandare alle competenti sedi del Ministero di tenere in massimo conto quanto prescritto dalla citata circolare n. 64, relativamente alla opportunità di concedere la sospensione per brevi periodi (data l'eccezionalità dell'istituto), indicazione che si ritiene oggi di dover integrare, ritenendosi congrua un'autorizzazione che non si prolunghi oltre la data di entrata in vigore della nuova normativa, fatti salvi specifici casi di straordinaria necessità che dovranno essere accuratamente motivati.

5. Convenzioni e incentivi (articoli 11, 12, 13)

Si tratta di uno dei punti qualificanti della riforma, improntata a favorire l'inserimento lavorativo attraverso programmi specifici e mirati di integrazione della persona disabile nonché a valorizzare il ruolo delle cooperative sociali come sede di crescita professionale e, contestualmente, a delineare misure agevolative a beneficio dei datori di lavoro privati che opteranno per lo strumento convenzionale. Su tale argomento è opportuno segnalare l'utilità di avviare fin d'ora, a livello locale, iniziative di confronto tra tutti i soggetti coinvolti in ordine alle modalità di funzionamento del rinnovato istituto, al fine di esaminarne i profili di pratica operatività.

6. Concorsi pubblici

Pur soggiacendo alla norma del vigore differito, si ritiene fin d'ora utile conferire il massimo rilievo alla disposizione di cui all'articolo 16, con la quale, in maniera del tutto innovativa, si dispone il generale adeguamento dei bandi di concorso alle necessità concrete del disabile, per quanto attiene alle modalità di svolgimento delle prove di esame. Nello stesso spirito si deroga al requisito dello stato di disoccupazione per l'assunzione di soggetti disabili che abbiano conseguito l'idoneità in un concorso pubblico, assunzione che può avvenire anche in soprannumero rispetto alle quote di riserva stabilite nei concorsi pubblici.

A tale riguardo si invitano le amministrazioni competenti ad attivarsi con la massima sollecitudine affinché sia garantita, all'atto dell'entrata in vigore della nuova disciplina, la pronta operatività della disposizione illustrata.

Ministero del Lavoro, circolare 17 gennaio 2000, n.4

Iniziali indicazioni per l'attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68, recante: "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"

La presente nota è diretta, in attesa della definizione dei provvedimenti normativi di attuazione da emanare in osservanza della legge di riforma della disciplina del collocamento obbligatorio, a fornire prime indicazioni per consentire la corretta gestione, secondo regole uniformi, del presente momento di transizione dal vecchio al nuovo sistema normativo la cui entrata in vigore è fissata, com'è noto, al 18 gennaio 2000. Tale intervento, che non esclude analoghe iniziative, anche prossime, si rende altresì necessario, attesa la non contemporaneità nella

predisposizione degli assetti operativi, da parte di tutte le strutture, regionali e provinciali, preposte al collocamento a seguito del decentramento amministrativo dei Servizi per l'impiego.

Obiettivo primario è dunque quello di offrire criteri omogenei, sia sotto il profilo pratico che sul piano interpretativo, per la pronta applicazione delle disposizioni contenute nella legge di riforma, assicurando la continuità del Servizio secondo i nuovi principi del collocamento mirato. In tal senso, la nota che si trasmette fa seguito alla circolare n. 77 del 24 novembre 1999, della quale, in questa sede, si conferma la piena validità, e ne integra i contenuti.

Ciò premesso, si comprende come tale intervento costituisca un'anticipazione di quanto sarà, in tempi brevi, regolamentato con i menzionati provvedimenti attuativi, con i quali le problematiche emerse troveranno ancora più compiuta risposta.

Platea dei destinatari

Possono iscriversi negli elenchi le persone disabili di cui all'articolo 1 della legge n. 68/1999, che abbiano compiuto i 15 anni di età e che non abbiano raggiunto l'età prevista dall'ordinamento, per il settore pubblico e per il settore privato, nonché, in attesa di una disciplina organica del diritto a lavoro delle categorie indicate dall'articolo 18, comma 2, della legge stessa, gli orfani, le vedove e i soggetti ad essi equiparati, i coniugi e i figli superstiti di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di servizio, di guerra o di lavoro, i profughi italiani rimpatriati e coloro che rientrano nella disciplina speciale della legge n. 407/1998, diretta a tutelare le famiglie delle vittime del terrorismo. Per i soggetti equiparati agli orfani e alle vedove, l'iscrizione è consentita unicamente in via sostitutiva del dante causa, sussistendo il diritto anche qualora lo stesso, seppure già iscritto, non sia mai stato avviato ad attività lavorativa.

Quanto alla disciplina in materia di assunzioni obbligatorie dei lavoratori non vedenti (centralinisti, massofisioterapisti e terapisti della riabilitazione), rimane ferma la normativa sostanziale. Occorre tuttavia precisare che, a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge n. 68/1999, le iscrizioni effettuate negli Albi professionali, articolati a livello regionale, rispettivamente dei centralinisti telefonici non vedenti e dei terapisti della riabilitazione non vedenti, sono comunicate al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, Direzione generale per l'impiego, entro 60 giorni dall'iscrizione, per l'aggiornamento dell'Albo e l'espletamento dei compiti di certificazione. Per la categoria dei massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti, le relative iscrizioni all'Albo nazionale sono comunicate dal predetto Ministero ai Servizi di collocamento di residenza dell'iscritto, entro lo stesso termine.

Base di computo e quota di riserva

La base di computo viene calcolata sull'organico complessivo dell'azienda. Per la determinazione della quota di riserva, devono preventivamente operarsi le esclusioni previste dalla legge. Oltre ai casi di cui all'articolo 3, comma 4, e all'articolo 5, comma 2, della legge n. 68/1999, riguardanti settori nei quali è precluso l'inserimento lavorativo dei disabili, devono escludersi dal computo le categorie di lavoratori già previste nell'articolo 4, comma 1, della legge. Devono inoltre includersi altre fattispecie per effetto della normativa speciale di riferimento e della consolidata prassi amministrativa; si tratta, in particolare, dei lavoratori assunti con contratti di formazione e lavoro, di apprendistato, di reinserimento, di lavoro temporaneo presso l'impresa utilizzatrice e di lavoro a domicilio, nonché i lavoratori assunti per attività da svolgersi esclusivamente all'estero, per la durata di tale attività, ed infine i soggetti di cui all'articolo 18, comma 2, nei limiti della percentuale ivi prevista.

Per quanto riguarda la determinazione dell'obbligo dei partiti politici, delle Organizzazioni sindacali e di quelle che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, per le quali si fa riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative, si ritiene che questo vada individuato in base alle norme contrattuali e regolamentari applicati da tali Organismi.

Per i datori di lavoro che svolgono attività stagionale, sono esclusi dalla base di computo per la determinazione della quota di riserva, i lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa, nell'arco dell'anno solare, anche se non continuativamente, per un periodo complessivo di nove mesi (fissato dall'articolo 4, comma 1, per i contratti a termine) calcolato sulla base delle corrispondenti giornate lavorative.

Sono infine esclusi dalla base di calcolo e computabili nella quota di riserva, in aderenza al disposto dell'articolo 4, comma 4, i lavoratori divenuti inabili in costanza di servizio, con riduzione della capacità lavorativa in misura pari o superiore al sessanta per cento, a meno che l'inabilità non sia stata determinata dall'inadempimento del datore di lavoro delle norme in materia di sicurezza e igiene del lavoro, accertato in sede giudiziale.

Datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti

Nei confronti dei suddetti datori di lavoro, che la legge, con previsione innovativa, ricomprende tra quelli soggetti alla disciplina delle assunzioni obbligatorie, l'obbligo insorge solo in presenza di nuove assunzioni. La novità della disposizione rispetto al previgente regime suggerisce un ingresso non traumatico dei nuovi obbligati nella disciplina, orientamento che peraltro risulta supportato dal dato normativo; pertanto, si ritiene che, anche in presenza di una nuova assunzione, l'inserimento del lavoratore disabile possa essere differito in un arco temporale che, in questa sede, sembrerebbe congruo individuare in un periodo di dodici mesi, decorrenti dalla data della predetta nuova assunzione. Tuttavia, se, precedentemente all'assunzione del lavoratore disabile, il datore di lavoro effettua una seconda nuova assunzione, lo stesso assumerà contestualmente il lavoratore disabile, anche precedentemente alla scadenza del termine richiamato. A tal fine, il datore di lavoro dovrà inoltrare la richiesta di avviamento nei termini previsti dalla legge (sessanta giorni dalla data di insorgenza dell'obbligo e dunque, per quanto sopra, dalla data della seconda nuova assunzione) presentando il prospetto informativo di cui all'articolo 9, comma 6, con le modalità di cui al decreto 22 novembre 1999, pubblicato nella G.U. del 17 dicembre 1999, n. 295.

Deve precisarsi che non sono da considerarsi nuove assunzioni quelle effettuate per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, per la durata dell'assenza, e quelle dei lavoratori che sono cessati dal servizio qualora siano sostituiti entro sessanta giorni dalla predetta cessazione, nonché le assunzioni effettuate ai sensi della legge n. 68/1999.

Invalidi del lavoro e invalidi per servizio

In attuazione di quanto previsto dall'articolo 18, comma 3, della legge n. 68/1999, che prevede modalità peculiari per l'inserimento lavorativo degli invalidi del lavoro e gli invalidi per servizio appartenenti alle forze di polizia, al personale militare e della protezione civile, accedono con priorità a corsi di formazione e riqualificazione professionale attivati dalle regioni, secondo quanto previsto dall'articolo 4, comma 6, della legge stessa. I medesimi soggetti, per un periodo di ventiquattro mesi, sono avviati al lavoro presso i datori di lavoro privati senza necessità di inserimento in graduatoria, nella posizione precedentemente occupata, tenuto conto della qualifica professionale posseduta e della professionalità

acquisita, in esito alla partecipazione al progetto di formazione o di riqualificazione professionale attivato.

Sospensione temporanea degli obblighi

La nuova disciplina, all'articolo art. 3, comma 5, enuclea tassativamente le ipotesi di accesso all'istituto e stabilisce una stretta correlazione automatica tra il verificarsi della condizione (emanazione del provvedimento amministrativo di Cassa integrazione guadagni straordinaria, di amministrazione controllata, di contratto di solidarietà, di apertura delle procedure di mobilità e di licenziamento collettivo) ed il beneficio della sospensione. Pertanto, la semplice comunicazione al competente Servizio provinciale, cui dovrà allegarsi copia del provvedimento amministrativo che riconosce la sussistenza di una delle condizioni individuate dalla legge, è sufficiente per l'accesso alla sospensione, che opera per un periodo pari alla durata dei menzionati trattamenti. Tuttavia si ritiene che, in attesa del provvedimento di ammissione ai trattamenti che consentono la sospensione, il datore di lavoro può ugualmente chiedere di fruire della sospensione al Servizio competente che, valutata la situazione dell'impresa, può autorizzare la sospensione temporanea per un periodo non superiore a tre mesi, rinnovabile una sola volta.

Nonostante la legge menzioni espressamente solo i lavoratori disabili, si ritiene coerente che l'istituto possa operare anche nei confronti dei lavoratori non invalidi ma appartenenti alle altre categorie protette, indicate nell'articolo 18, comma 2.

Compensazioni territoriali

Il procedimento di autorizzazione alla compensazione territoriale rimane immutato nella sostanza rispetto alla previgente normativa; è tuttavia meritevole di autonoma considerazione alla luce del rinnovato assetto decentrato dei Servizi per l'impiego. In tale ottica, per esigenze pratiche ma anche per assicurare omogeneità sul territorio nazionale, resta in capo all'Amministrazione centrale, in stretto raccordo con i Servizi predetti, la funzione decisionale per le richieste che investono ambiti pluriregionali, tenuto conto altresì delle ricadute della decisione sulla generale programmazione occupazionale, mentre si assegna al Servizio individuato dalla regione la competenza autorizzatoria sulle domande che riguardano unità produttive situate in diverse province della stessa regione. Rimane ferma, per i datori di lavoro pubblici, la facoltà di effettuare l'autocompensazione seppure, diversamente dal precedente regime, limitatamente alle sedi situate nello stesso ambito regionale.

Quanto alle modalità di fruizione della compensazione, i datori di lavoro privati presentano la domanda, adeguatamente motivata, diretta ad ottenere l'autorizzazione alla compensazione territoriale per unità produttive situate nella stessa regione al servizio, individuato dalla regione, in cui sono situate le unità produttive per le quali si chiede la compensazione. Il Servizio valuta l'ammissibilità della domanda in relazione alla situazione organizzativa dell'azienda e al numero degli iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio in ciascun ambito provinciale, attivando le opportune forme di raccordo con i Servizi provinciali interessati con le modalità che saranno individuate dalle regioni.

La domanda di compensazione territoriale che interessa unità produttive situate in diverse regioni, adeguatamente motivata come sopra previsto e corredata dall'ultimo prospetto informativo, rimane nelle attribuzioni nella Direzione generale per l'impiego del Ministero del lavoro, che provvede ad acquisire le necessarie informazioni dalle regioni sul numero degli iscritti al collocamento obbligatorio in ciascuna provincia e su altri profili ritenuti utili ai fini della decisione.

Esoneri parziali

L'art. 5, comma 3 della legge n. 68/1999 prevede che i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che, per le speciali condizioni della loro attività lavorativa, non possono occupare l'intera percentuale di disabili prevista, possono essere parzialmente esonerati dall'obbligo di assunzione a condizione che versino al Fondo regionale per l'occupazione una somma, pari a venticinquemila lire per ciascun lavoratore disabile non occupato e per ciascuna giornata lavorativa non prestata.

Quanto sopra, in attesa dell'emanazione del relativo regolamento in osservanza di quanto previsto dal comma 4, del citato art. 6, rende opportuno fin d'ora indicare le modalità e gli adempimenti per l'accesso all'istituto, al fine di consentire la pronta operatività della normativa.

La domanda di esonero parziale può essere presentata dai datori di lavoro privati e dagli enti pubblici economici. Competente a ricevere la domanda è il Servizio per l'impiego del territorio in cui ha sede l'impresa. Qualora la domanda di esonero parziale interessi più unità produttive, dislocate in diverse province, la domanda è presentata al Servizio del territorio in cui il datore di lavoro ha la sede legale. Tale ufficio procede immediatamente all'inoltro della domanda ai Servizi competenti per ciascuna unità operativa interessata, i quali rilasciano l'autorizzazione relativamente a tale unità produttiva.

La domanda deve essere adeguatamente motivata e diretta ad ottenere l'esonero per un periodo determinato. In essa devono essere illustrate le speciali condizioni dell'attività aziendale (che evidenziano la difficoltà di effettuare l'inserimento mirato) riassumibili nella faticosità della prestazione lavorativa richiesta, nella pericolosità connaturata al tipo di attività, anche derivante da condizioni ambientali nelle quali si svolge l'attività stessa, o nella particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa; devono altresì essere indicati, accanto agli elementi identificativi del datore di lavoro, il numero dei dipendenti per ciascuna unità produttiva per la quale si richiede l'esonero e le caratteristiche dell'attività svolta, nonché la consistenza di eventuale lavoro esterno o articolato su turni e il carattere di stabilità sul territorio delle unità operative interessate. Quanto alla misura percentuale massima di esonero, sembra congruo determinarla, al momento, nel 60 per cento della quota di riserva, a seconda della rilevanza delle caratteristiche dell'attività aziendale. Il Servizio, ai fini istruttori, può avvalersi, per le necessarie verifiche tecniche del Servizio ispezione della Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente o anche delle Aziende sanitarie locali.

Ai fini del rilascio dell'autorizzazione, i datori di lavoro versano al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili (con le modalità individuate dalla normativa regionale), della regione in cui è situata l'unità operativa per la quale si chiede l'esonero, il contributo previsto dalla legge. Mentre l'obbligo di pagamento del contributo decorre necessariamente dal momento della presentazione della domanda di autorizzazione all'esonero parziale, criteri e modalità per il pagamento del contributo, come previsto dalla legge, sono stabiliti dalle regioni, che determinano anche la periodicità con la quale il datore di lavoro richiedente trasmette al Servizio copia della ricevuta dei versamenti a tale titolo effettuati.

Il Servizio provvederà inoltre ad attivare opportune forme di raccordo con la Direzione provinciale del lavoro, ai fini dell'eventuale irrogazione delle sanzioni nei confronti del datore di lavoro in caso di mancato o inesatto versamento del contributo. La persistente inadempienza nel versamento del contributo dovrebbe poi comportare la decadenza dall'autorizzazione all'esonero.

Si ritiene opportuno prevedere che in attesa dell'adozione del provvedimento di esonero, il Servizio autorizzi la sospensione parziale degli obblighi occupazionali (nella misura percentuale pari a quella richiesta e comunque non superiore a quella

massima del sessanta per cento). Qualora l'autorizzazione non venga concessa, gli importi già versati o da versare, a titolo di contributo esonerativo, potrebbero conteggiarsi ai fini della regolarizzazione delle scoperture, limitatamente al periodo della sospensione.

Si ravvisa, infine, l'opportunità che le regioni individuino modalità semplificate per le domande di rinnovo dell'autorizzazione dell'esonero parziale e per la modifica dell'autorizzazione dipendente da mutamenti dell'assetto organizzativo o della natura giuridica dell'impresa.

Gradualità

L'istituto della gradualità delle assunzioni, applicabile in caso di trasformazione di un ente da pubblico a privato e disciplinato dalla legge n. 236/1993, di conversione del decreto legge n. 148, non è stato modificato dalla legge di riforma. Ciò nonostante, la nuova quota di riserva disposta con la legge n. 68/1999, richiede un intervento modificativo, da operare con la normativa di esecuzione, che dovrà adeguare il procedimento per l'autorizzazione e, in particolare, riparametrare la percentuale di riserva maggiorate, da coprire in occasione di nuove assunzioni. Come per le compensazioni territoriali, anche per la gradualità permane la competenza del Ministero del lavoro al rilascio dell'autorizzazione, come previsto dalla legge di riferimento.

Graduatorie e avviamento

Nell'odierna fase di passaggio dalle vecchie liste ai nuovi elenchi, tenuti dai Servizi per l'impiego, deve necessariamente dichiararsi la validità delle esistenti graduatorie fino alla piena operatività del nuovo assetto che sarà predisposto dalle regioni, per evitare ogni interruzione nel Servizio. Pertanto, evidenti ragioni di continuità amministrativa suggeriscono di attivare le esistenti strutture al fine di applicare, laddove possibile, i nuovi principi dettati dalla legge n. 68/1999, pur nella non compiuta definizione del processo di costituzione dei nuovi Organi amministrativi. In concreto, fino alla costituzione della graduatoria unica da parte delle regioni, che comprenderà i vecchi e i nuovi iscritti secondo i criteri di accertamento della disabilità (individuati dall'atto di indirizzo e coordinamento della Presidenza del Consiglio dei ministri, in fase di imminente definizione), mantengono piena operatività le attuali graduatorie, senza la precedente distinzione per categorie, in aderenza a quanto previsto dalla legge.

Per i lavoratori già iscritti, il competente Organo insediato presso le province (Comitato tecnico, istituito dall'articolo 6, comma 2, lettera b) della legge n. 68/1999) o comunque l'Organo che, anche temporaneamente, ne esercita la funzione, provvederà alla redazione della scheda professionale all'atto dell'avviamento. Con l'abrogazione dell'articolo 9 della legge n. 638/1983 viene meno l'automatica disposizione, da parte dell'ufficio che effettua l'avviamento, della visita di controllo dello stato invalidante, essendo rimessa dalla legge al menzionato atto di indirizzo l'individuazione del nuovo assetto in materia. Nell'immediato, si ritiene che l'avviamento debba essere comunque effettuato, con riserva di esercitare il potere di controllo, successivamente all'avviamento stesso, non appena saranno pienamente operanti, nel momento di piena operatività delle predette Commissioni sanitarie secondo i rinnovati criteri.

Per le nuove iscrizioni, in attesa della vigenza del citato atto di indirizzo, si ritiene opportuno consigliare l'iscrizione con riserva di successivo accertamento sanitario da parte delle competenti Commissioni sanitarie per l'accertamento della disabilità, per non pregiudicare i diritti degli utenti.

La legge n. 68/1999 attribuisce alle regioni il compito di definire le modalità di valutazione degli elementi che concorrono alla formazione della graduatoria; per la

concreta individuazione dei criteri di valutazione, che potranno essere integrati da quelli individuati dalle regioni, si ritiene corretto al momento indicare nell'anzianità di iscrizione, nel carico familiare e nella condizione economica quelli che si ritengono essenziali, per motivi di omogeneità sul territorio nazionale. Resta ferma, per i datori di lavoro pubblici, la disciplina in materia di cui al D.P.R. n. 246/1997.

Chiamata numerica e nominativa

Con riferimento alla ripartizione delle assunzioni con chiamata numerica e nominativa, secondo quanto disposto dall'articolo 7, comma 1, della legge n. 68/1999, si precisa che tale ripartizione si calcola avendo riguardo alle assunzioni ancora da effettuare ai fini dell'adempimento dell'obbligo. Tuttavia, per i datori di lavoro, che occupano un numero di lavoratori disabili almeno pari alla percentuale di assunzioni, da effettuarsi con chiamata numerica, sembra corretto stabilire che le residue assunzioni obbligatorie siano effettuate con chiamata nominativa.

A tale riguardo, con riferimento alla disposizione che prevede la possibilità di effettuare tutti gli avviamenti con chiamata nominativa, oltre che per i partiti politici e le Organizzazioni sindacali e sociali, per gli enti da questi promossi; tale terminologia intende senz'altro ricomprendere gli enti che recano nella denominazione la sigla del partito politico, dell'Organizzazione sindacale o sociale che li promuove; in assenza di tale requisito, devono ritenersi parimenti inclusi in tale categoria gli enti nel cui Statuto i predetti Organismi risultano tra i soci fondatori o tra i soggetti promotori.

Obbligo di certificazione

Com'è noto, l'articolo 17, della legge n. 68/1999, impone ai datori di lavoro che intendano partecipare a bandi per appalti pubblici o stipulare contratti con pubbliche amministrazioni di certificare l'avvenuto adempimento degli obblighi di assunzione. D'altra parte, la stessa legge sanziona espressamente la violazione delle norme in materia di invio dei prospetti informativi (che, si ricorda, vale come richiesta di avviamento), nonché il mancato inoltro della richiesta di avviamento entro sessanta giorni dall'insorgere della scoperta. Il combinato disposto delle norme richiamate, nonché il generale spirito della legislazione consentono di affermare che il datore di lavoro che manifesti concretamente, ponendo in essere gli adempimenti predetti, la volontà di assumere lavoratori disabili, ben possa considerarsi in regola rispetto alla disciplina in materia di assunzioni obbligatorie; analogamente, tale orientamento può assumersi con riferimento al datore di lavoro che abbia presentato una proposta di convenzione, in fase di valutazione da parte del competente Servizio. In tutte le richiamate situazioni, il Servizio rilascia la certificazione di ottemperanza, su istanza del datore di lavoro interessato.

Nell'attuale fase di prima applicazione, per evitare disfunzioni che possano pregiudicare gli interessi del datore di lavoro, il Servizio rilascerà la dichiarazione di ottemperanza al datore di lavoro che abbia già presentato il prospetto precedentemente al 18 gennaio 2000, sia pure ai sensi della legge n. 482/1968. Per coloro che richiedano la suddetta certificazione successivamente a tale data e prima della scadenza del 31 marzo, fissata per la presentazione del prospetto, limitatamente all'anno 2000, dal relativo decreto, il Servizio provvederà al rilascio della certificazione contestualmente alla presentazione del prospetto stesso, redatto secondo le nuove modalità e sulla base delle nuove quote di riserva fissate dalla legge n. 68/1999.

Si precisa che la certificazione di ottemperanza deve essere richiesta in sede provinciale ed è pertanto riferita a tale ambito. La partecipazione a gare di appalto a livello nazionale richiederà la certificazione di ottemperanza relativa al complessivo

organico del datore di lavoro e dovrà essere rilasciata dal Servizio competente per il territorio nel quale il datore di lavoro ha la sede legale.

Datori di lavoro pubblici

Oltre alla facoltà di effettuazione dell'autocompensazione territoriale in regionale, cui sopra si è già fatto cenno, devono evidenziarsi taluni particolari profili, per le ricadute sulla disciplina vigente in materia di pubblico impiego.

Al riguardo, si ribadisce, in conformità con quanto previsto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 29/1993, modificato dall'articolo 22, comma 1, del decreto legislativo n. 80/1998, che i datori di lavoro pubblici assolvono l'obbligo di assunzione dei soggetti disabili nonché di quelli di cui all'articolo 18, comma 2, della legge n. 68/1999, mediante procedure selettive concorsuali e, per le qualifiche e i profili per cui è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, mediante l'avviamento a selezione ai sensi della normativa vigente. Conseguentemente, la possibilità di effettuare assunzioni con chiamata nominativa è limitata al caso in cui si stipuli una convenzione.

Per quanto concerne l'applicazione del termine entro cui inoltrare la richiesta di avviamento, fissato ordinariamente in sessanta giorni decorrenti dalla data in cui si è verificata la scoperta (art. 9, comma 1), lo stesso deve opportunamente riferirsi alla comunicazione dell'avvenuta attivazione del procedimento di avviamento a selezione, alle condizioni previste dall'ordinamento in materia di assunzioni nel pubblico impiego. Qualora il datore di lavoro pubblico intenda adempiere agli obblighi di assunzione mediante le Convenzioni di cui all'articolo 11 della legge, il predetto termine dovrebbe decorrere dalla data della trasmissione al Servizio competente di una proposta di convenzione.

Infine, come già si è fatto cenno, restano in vigore le procedure di assunzione di cui al D.P.R. n. 246/1997.

Convenzioni e accesso agli incentivi

La procedura di ammissione alle agevolazioni determinate dall'articolo 13 della legge n. 68/1999, cui si accede attraverso la stipula delle Convenzioni di cui all'articolo 11, sarà compiutamente definita nel regolamento che disciplina il funzionamento del Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili (già firmato dai Ministri concertanti e in attesa del visto e della registrazione della Corte dei conti), i cui contenuti sono peraltro già noti in quanto, al pari degli altri provvedimenti) oggetto di discussione nelle sedi di concertazione.

Al fine di rendere più agevole il ricorso allo strumento convenzionale, cui la legge di riforma conferisce specifica e particolareggiata evidenza tra le varie forme di inserimento lavorativo dei disabili, questa Amministrazione intende provvedere, in tempi assai brevi, alla predisposizione di apposite convenzioni-quadro di livello nazionale, sulle quali si attiveranno momenti di confronto con le parti interessate, anche per quanto riguarda le Convenzioni stipulate ai sensi dell'articolo 12 della legge, di seguito illustrate.

Convenzioni con cooperative sociali e disabili liberi professionisti

L'articolo 12, della legge n. 68/1999, regola le Convenzioni tra datore di lavoro, Servizio per l'impiego e cooperative sociali e disabili liberi professionisti. L'istituto si configura come una atipica forma di distacco del lavoratore disabile, assunto a tempo indeterminato presso il datore di lavoro contestualmente alla stipula della Convenzione ed assegnato ad attività svolte presso la cooperativa sociale o il professionista, cui il datore di lavoro stesso affida commesse di lavoro; a ciò fa riscontro l'accollo degli oneri retributivi, previdenziali e assistenziali (nonché, deve ritenersi, di quelli derivanti dall'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le

malattie professionali) riferiti al disabile da parte della cooperativa sociale o del professionista, oneri, tuttavia, il cui ammontare complessivo deve essere coperto dall'importo della commessa.

Nel rinviare al regolamento di esecuzione per gli aspetti di dettaglio, si ritiene comunque utile richiamare l'attenzione sulla necessità di individuare, per comprensibili esigenze di tutela del disabile, i requisiti che offrono garanzia di serietà della cooperativa o del professionista disabile presso cui si effettua il distacco; potrebbe considerarsi utile, a tal fine, verificare l'iscrizione da almeno un anno nei rispettivi albi e, per le cooperative, che le stesse dimostrino di svolgere altre attività oltre a quelle oggetto della commessa.

La legge fissa in 24 mesi la durata massima della Convenzione; ciò non sembrerebbe precludere, tuttavia, la possibilità di riproporre il medesimo strumento convenzionale per lo stesso disabile qualora, su conforme parere del Comitato tecnico (richiesto dal comma 1 del citato articolo 12), insediato presso le nuove Commissioni provinciali, si renda opportuno un prolungamento del percorso formativo del disabile impiegato.

Ad ulteriore garanzia del perseguimento dell'obiettivo dell'inserimento mirato, si ravvisa inoltre l'opportunità che il percorso formativo del disabile sia disegnato e svolto tenuto conto delle professionalità da questi già possedute e soprattutto in funzione delle mansioni che al medesimo saranno assegnate al momento del rientro presso il datore di lavoro che lo ha assunto. Per altro verso, sembra corretto rimettere alla Convenzione la determinazione dei contenuti del rapporto di lavoro che rientrino nella disponibilità delle parti, secondo quanto previsto dal contratto collettivo applicabile.

Infine, risulta essenziale il coinvolgimento dell'INPS nella fase della stipula della Convenzione (per la corretta determinazione degli oneri previdenziali afferenti al rapporto di lavoro).

Disposizioni transitorie relative alla validità di convenzioni e autorizzazioni

Nella prima fase di funzionamento dei nuovi Servizi per l'impiego a livello regionale e provinciale e per non concentrare, nell'immediato, sulle predette strutture, le pressanti incombenze derivanti dalla necessità di pervenire ad un adeguamento alla nuova disciplina della situazione di ciascun datore di lavoro di fronte agli obblighi di assunzione, si ritiene opportuno prevedere che le convenzioni e le autorizzazioni a forme di esenzione, totale o parziale, dagli obblighi occupazionali (esonero parziale, compensazione territoriale, sospensione temporanea) conservino, al momento, la loro validità, ferma restando, naturalmente, l'eventuale scadenza già fissata nei relativi provvedimenti. Non si tratta di semplice proroga (che si porrebbe in posizione di contrarietà rispetto agli obiettivi di rapida attuazione che si intende perseguire, in linea con la volontà del legislatore), bensì della necessità di dare spazio ad una fase di negoziazione, che abbia per oggetto la revisione dei contenuti delle convenzioni e delle autorizzazioni già concesse, per renderli più aderenti agli innovativi contenuti della riforma e per consentire un adeguamento al nuovo regime attraverso procedure snelle e semplificate.

Disposizioni per il computo dei soggetti già assunti in base alla normativa precedentemente in vigore

L'articolo 18, comma 2, della legge di riforma costituisce uno dei nodi centrali cui dare compiuta definizione attraverso la normativa di esecuzione; si tratta infatti di determinare le modalità di computo nelle nuove quote d'obbligo dei lavoratori già assunti ai sensi della precedente disciplina sul collocamento obbligatorio. Nell'immediatezza dell'entrata in vigore della legge, per esigenze meramente pratiche e tenuto conto della necessità di consentire da subito l'operatività

dell'impianto, si ritiene opportuno ammettere, seppure in via transitoria, il computo di tutti i soggetti già assunti in base alla previgente normativa, a copertura della complessiva aliquota d'obbligo, rinviando, per una più puntuale definizione della problematica, al regolamento di esecuzione.

Disposizioni transitorie generali

Al fine di garantire il funzionamento del Servizio di collocamento, tenuto conto che, in alcune regioni, i nuovi Servizi gestori del collocamento e i connessi Organi collegiali sono tuttora in fase di costituzione, si ritiene essenziale rappresentare la prioritaria esigenza di mantenere l'operatività, fino alla completa definizione dell'assetto organizzativo decentrato, delle esistenti strutture. In via temporanea, le stesse continueranno a svolgere le funzioni e i compiti che la normativa in materia di decentramento e la legge di riforma del collocamento obbligatorio attribuiscono agli istituendi Servizi, con gli opportuni adeguamenti che la particolare situazione di eccezionalità renderà necessario adottare.

Per quanto riguarda tutti i procedimenti amministrativi, aperti presso gli uffici alla data di entrata in vigore della legge n. 68/1999, si ritiene che essi debbano essere definiti secondo la normativa previgente qualora, relativamente ai medesimi, siano stati posti in essere atti formali, ancorchè di natura istruttoria. Si precisa, altresì, che la mera ricezione di un atto, anteriormente al 18 gennaio 1999, determina la trattazione del relativo procedimento secondo la disciplina della legge n. 68/1999.

Ministero del Lavoro, circolare 24 marzo 2000, n. 17

Assunzioni obbligatorie - Legge 12 marzo 1999, n. 68 - Regime sanzionatorio

Com'è noto, la legge di riforma in materia di assunzioni obbligatorie innova radicalmente il sistema delle sanzioni applicabili al datore di lavoro inadempiente; alla previgente normativa penale si sostituisce infatti un assetto sanzionatorio amministrativo e muta, inoltre, la stessa natura sostanziale dell'illecito contestato.

In assenza di una specifica legislazione transitoria, è pertanto necessario individuare le modalità concrete di intervento sulle violazioni commesse nel passato e per le quali il relativo procedimento sia tuttora in corso, posto che, in presenza di una depenalizzazione, non è applicabile la norma penale pregressa nè è immaginabile l'irrogazione della nuova sanzione amministrativa (come disposto dall'articolo 40 della legge n. 689/1981), posto che si è in presenza di categorie di illecito diverse da quelle previste sotto la vigenza della precedente disciplina.

Si rende dunque inevitabile procedere all'effettuazione di un nuovo accertamento, che sarà diretto a verificare la perdurante sussistenza di motivi di illiceità della condotta, sanzionabili secondo il nuovo impianto delineato dall'articolo 15 della legge n. 68/1999.

Pertanto, sarà cura delle Direzioni in indirizzo procedere ad un nuovo accertamento per gli illeciti commessi nel periodo di vigenza dell'abrogata legge n. 482/1968 al fine di verificare se sussistano o meno, a norma della nuova disciplina, situazioni di inadempimento oggi sanzionabili sul piano amministrativo. In altre parole, per potersi dichiarare la punibilità del datore di lavoro sarà necessario che l'inadempimento precedentemente commesso corrisponda ad una fattispecie

sanzionatoria prevista dalla citata legge n. 68 e che, naturalmente, il datore di lavoro stesso non abbia già provveduto a sanare la propria condizione.

E' appena il caso di precisare che la sanzione, accertata secondo quanto sopra delineato, potrà essere applicata solo per il periodo che decorre dalla data di entrata in vigore della legge n. 68/1999, stante l'irretroattività della norma amministrativa sostanziale. Non è pertanto sanzionabile, in esito al nuovo accertamento, il periodo antecedente alla predetta data, seppure connotato dal medesimo comportamento illecito.

All'esito dell'illustrato procedimento, si provvederà alla notificazione o alla contestazione dell'illecito secondo le consuete procedure.

A tale riguardo, ai fini di un logico raccordo tra le disposizioni legislative e quelle di attuazione della legge n. 68, si chiarisce che il differimento del termine per la presentazione dei prospetti alla data del 31 marzo per l'anno 2000, reso necessario in funzione del recente avvio del processo di decentramento dei servizi per l'impiego, può ben considerarsi quale termine ultimo per la richiesta di avviamento (che, si ricorda, è assolto anche attraverso l'obbligo di presentazione del prospetto medesimo). Pertanto, oltre tale termine, il mancato o tardivo inoltro del prospetto configura una situazione di inadempienza da parte del datore di lavoro e conseguentemente comporta l'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 15 della citata legge.

Si invitano le Direzioni regionali e provinciali a voler assicurare la massima, sollecita diffusione dei contenuti della presente circolare nei confronti degli operatori e degli utenti.

Ministero del Lavoro, circolare 26 giugno 2000, n.41

Assunzioni obbligatorie. Ulteriori indicazioni per l'applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68. Integrazione delle circolari n. 4/2000 e 36/2000

Il presente atto completa ed integra gli orientamenti ed i principi fissati con la precedente circolare n. 4 del 17 gennaio 2000, che si conferma e alla quale si rinvia, così come si ribadisce la validità delle precedenti circolari applicative in materia: circolari n. 77 del 24 novembre 1999 (iniziali indicazioni per l'attuazione della legge n. 68), n. 17 del 24 marzo 2000 (regime sanzionatorio) e n. 36 del 6 giugno 2000 (richiesta di avviamento e compensazione territoriale). L'intervento attuale intende offrire soluzione alle numerose problematiche emerse in esito alla prima fase di pratica applicazione della legge n. 68 del 1999. Preliminarmente, si precisa che la predetta disciplina trova applicazione nei confronti dei datori di lavoro privati, ai quali sono pienamente equiparati gli enti pubblici economici, e dei datori di lavoro pubblici; le disposizioni della legge che si rivolgono genericamente ai datori di lavoro, sono destinate sia ai datori di lavoro privati che ai datori di lavoro pubblici.

Datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti

Ad integrazione di quanto stabilito con la circolare n. 4/2000 sull'argomento, si precisa che i datori di lavoro i quali, per effetto di nuove assunzioni, raggiungono un livello di organico di non più di 15 dipendenti non sono tenuti all'assolvimento degli obblighi di cui alla legge n. 68/1999 fino a quando non effettuano una successiva

nuova assunzione dalla quale cominciano a decorrere i dodici mesi già previsti per le nuove assunzioni.

Tenuto conto che l'obbligo di assunzione del lavoratore disabile scatta dopo dodici mesi dalla effettuazione di una nuova assunzione e che la presentazione dei prospetti, che vale anche come richiesta di avviamento, non può che ricondursi temporalmente al momento in cui tale obbligo diviene attuale, si ravvisa la necessità che il datore di lavoro provveda a dare comunicazione al competente servizio dell'avvenuta nuova assunzione per consentire allo stesso una preventiva presa d'atto ai fini del monitoraggio della situazione di sussistenza dell'obbligo. Al riguardo, si torna a precisare che dal compiersi del termine dei dodici mesi dalla prima nuova assunzione, decorrono i sessanta giorni per la presentazione della richiesta di avviamento al lavoro del disabile.

Premesso che, come precisato nella circolare n. 4/2000, non sono da considerarsi nuove assunzioni quelle effettuate per la sostituzione dei lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, si chiarisce che la sostituzione può avvenire anche per mansioni diverse da quelle svolte dal lavoratore sostituito; in tal caso, non si configura comunque un potenziamento effettivo delle attività.

Inoltre, si ritiene di non dover considerare nuove assunzioni quelle dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro e di apprendistato, almeno fino al momento della loro trasformazione a tempo indeterminato; per quanto riguarda, invece, i contratti a termine, non saranno considerati nuove assunzioni quelli di durata inferiore o pari a nove mesi, in armonia con quanto previsto dall'articolo 4, comma 1, della legge n. 68, per i contratti a tempo determinato esclusi dalla base di computo.

Per quanto concerne le trasformazioni a tempo indeterminato, avvenute dopo l'entrata in vigore della legge n. 68, dei contratti a termine, di apprendistato, di formazione e lavoro e di reinserimento instaurati sotto il precedente regime normativo, si ritiene, per tale ragione, che esse non debbano essere classificate come nuove assunzioni; peraltro, essendo le stesse rilevanti ai fini dell'aggiornamento della base di computo, qualora le stesse trasformazioni non siano state segnalate nel prospetto informativo poichè intervenute successivamente, si avrà cura di menzionarle nel prospetto immediatamente successivo.

Infine, l'obbligo di assunzione del disabile viene meno nel caso in cui, in esito ad una nuova assunzione cui fanno seguito, repentinamente le dimissioni del nuovo assunto o la cessazione dal servizio di altro dipendente, venga immediatamente ripristinato il precedente organico e non si dia luogo a sostituzione entro un congruo termine, che potrebbe individuarsi in 60 giorni dalle predette cessazioni, conformemente a quanto disposto dalla circolare n. 4 per gli inserimenti lavorativi che non sono considerati nuove assunzioni.

Contratto a tempo parziale

Ai fini della determinazione del calcolo della quota di riserva (cioè della individuazione della base di computo) i contratti a tempo parziale si computano in proporzione all'orario svolto riferito alle ore lavorative ordinarie effettuate nell'azienda, con arrotondamento alla unità della frazione di orario superiore alla metà di quello normale. Pertanto, il calcolo aritmetico verrà effettuato sommando le ore di tutti i contratti part-time e rapportando la somma così ottenuta al totale delle ore prestate a tempo pieno, in base al contratto collettivo di lavoro della categoria, con il successivo arrotondamento ad unità delle frazioni superiori al 50%.

Per quanto riguarda, invece, il computo dei lavoratori disabili occupati part-time a copertura della quota di riserva, dovrà considerarsi singolarmente l'orario prestato da ciascun lavoratore, rapportato al normale orario a tempo pieno, con

arrotondamento ad unità qualora l'orario prestato sia superiore al 50 per cento dell'orario ordinario.

Certificazione ottemperanza (art. 17)

La circolare n. 4/2000 dettava prime indicazioni per il periodo antecedente alla scadenza del 31 marzo, data entro la quale i datori di lavoro dovevano presentare i prospetti informativi, stabilendo, in quella circostanza, che la semplice presentazione del prospetto costituisse condizione sufficiente per ottenere la certificazione di ottemperanza, per non pregiudicare, nella fase di prima applicazione, i diritti dei datori di lavoro interessati alla partecipazione alle gare d'appalto. Superata tale scadenza, è ora necessario che gli uffici competenti effettuino con immediatezza le opportune verifiche sulle certificazioni a tale titolo rilasciate, ponendo in essere i conseguenti adempimenti previsti per l'avviamento, qualora si siano riscontrate scoperture.

Allo stato, la certificazione di cui all'art. 17 potrà essere rilasciata - su richiesta del datore di lavoro interessato - oltre che ovviamente in presenza di una totale copertura della aliquota d'obbligo, in tutti i casi in cui il datore di lavoro a fronte di ciascuna scoperta abbia individuato e sottoposto al servizio lo strumento che intende attivare per assolvere compiutamente l'obbligo (assunzione numerica o nominativa, proposta di convenzione, richiesta di autorizzazione all'esonero), fermo restando che la sussistenza di situazioni che giustificano la sospensione temporanea degli obblighi o lo spostamento territoriale su determinate sedi (compensazione) o la graduazione nel tempo delle assunzioni nel caso di trasformazione della natura giuridica da pubblica in privata (autorizzazione alla gradualità), costituiscono fattispecie che consentono ugualmente di ottenere la certificazione.

Per quanto detto, non è possibile individuare un periodo di validità della certificazione, essendo lo stesso funzionale alla situazione concreta in cui versa il datore di lavoro richiedente.

Se è vero, infatti, che essa, in linea di principio, ha valenza per tutto il periodo in cui si mantiene costante la situazione di copertura ovvero per la durata delle circostanze che hanno determinato la sospensione o l'esenzione dagli obblighi, è anche vero che le menzionate condizioni sono suscettibili di mutamenti in funzione delle dinamiche aziendali nonchè di cause esterne.

Pertanto è nell'interesse dello stesso datore di lavoro richiedere la certificazione ogni qual volta sia necessaria per la partecipazione a gare pubbliche, a prescindere dall'avvenuta presentazione dei prospetti negli ordinari termini di scadenza.

La certificazione dovrà quindi recare una data non anteriore a quella di pubblicazione del bando.

Infine, deve precisarsi che se è senz'altro valida, anche per le gare di appalto in ambito provinciale la certificazione di ottemperanza rilasciata a livello nazionale, dovendosi riconoscere alle disposizioni dell'art. 17 della legge n. 68 una valenza generale, ciò significa che al datore di lavoro è richiesto l'assolvimento dell'obbligo complessivo nella misura di cui all'art. 3, anche se in talune sedi, per motivi legati alle esigenze organizzative aziendali, può risultare scoperto al momento dell'accertamento.

Si ribadisce, inoltre, la posizione già assunta da questa Amministrazione, precisando che i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti e che non hanno effettuato nuove assunzioni dopo il 18 gennaio 2000, se intendono partecipare a gare di appalto non sono tenuti a richiedere la certificazione agli uffici, poichè non soggetti agli obblighi derivanti dalla legge n. 68/1999. A maggior ragione ciò vale per le imprese che occupano meno di 15 dipendenti.

Peraltro, per motivi di linearità dell'azione amministrativa e, ad ulteriore garanzia di trasparenza nei rapporti tra privati e pubblica amministrazione, si ritiene opportuno prevedere che i datori di lavoro in questione autocertifichino, mediante il legale rappresentante, la loro condizione di non assoggettabilità agli obblighi di assunzione obbligatoria, adempimento che si ritiene del tutto sufficiente, tenuto conto delle onerose assunzioni di responsabilità che da esso discendono.

Autorizzazione all'esonero parziale concesso ai sensi della legge n. 482/1968

Come già chiarito con circolare n. 4/2000 le forme di esenzione totali o parziali dagli obblighi di assunzione, tra le quali gli esoneri, conservano al momento la loro validità per un periodo che sarà determinato nel regolamento di esecuzione, ferma restando l'eventuale scadenza già fissata. Tale misura trae motivo dall'opportunità di consentire in tale periodo una revisione dei contenuti dell'autorizzazione già concessa, al fine di renderla compatibile con i nuovi contenuti della riforma. Ciò premesso, continuando l'autorizzazione suddetta ad operare secondo il pregresso sistema non è applicabile l'attuale regime di esonero e, conseguentemente, non può pretendersi il versamento del contributo esonerativo di cui all'art. 5, comma 4, della legge n. 68.

Invalidità contratta durante il rapporto di lavoro

Si ritiene che sia possibile il riconoscimento come disabile di un lavoratore invalido, non assunto dalle liste di collocamento obbligatorio, attraverso l'attivazione della procedura prevista dalla L. n. 68/1999 e dall'atto di indirizzo e coordinamento successivamente emanato (visita medica di accertamento ad istanza del lavoratore, da parte della Commissione sanitaria integrata di cui alla L. n. 104/1991 e successiva redazione della scheda professionale da parte del Comitato tecnico per la verifica della compatibilità delle mansioni cui è adibito).

Occorre inoltre precisare che i lavoratori che si sono invalidati nel corso del rapporto di lavoro per infortunio sul lavoro o malattia professionale, ai quali la legge n. 68 riconosce il diritto alla conservazione del posto, devono aver acquisito una invalidità pari o superiore al 33%.

Base di computo

Nel ribadire quanto previsto nella circolare n. 4/2000 in materia di esclusioni dalla base di computo, si precisa tuttavia che sono parimenti esclusi dalla base di computo - ai fini della determinazione dell'organico sul quale individuare la fascia di appartenenza in relazione al successivo calcolo della quota d'obbligo da coprire - i soggetti assunti ai sensi delle normative in materia di assunzioni obbligatorie.

Fondo nazionale disabili: termini di presentazione dei programmi per l'anno 2000

Ai fini di una più chiara interpretazione del combinato disposto dalle norme inserite nel decreto n. 91/2000, si precisa che il termine per la presentazione dei programmi diretti ad ottenere misure agevolative da parte dei datori di lavoro interessati è fissato al 30 giugno sia per l'anno in corso che per gli anni successivi, come disposto dall'art. 4, commi 1 e 2 del citato decreto. Oltre tale termine potranno comunque essere ammessi alle agevolazioni i programmi pervenuti tardivamente, qualora sussistano disponibilità di somme residue, a seguito della ripartizione degli accantonamenti del Fondo, che per l'anno 2000 è stata effettuata, come prescritto dal citato decreto, entro il 31 maggio. A decorrere dal 2001, la ripartizione stessa, che sarà determinata in funzione della entità e della qualità delle iniziative intraprese in ciascuna regione in favore dell'inserimento lavorativo dei disabili, avverrà entro il 1° marzo di ciascun anno.

Cooperative sociali

Appare opportuno fornire talune indicazioni sul regime cui sono assoggettabili le cooperative sociali in funzione degli adempimenti connessi agli obblighi della legge n. 68 del 1999. Ciò per la particolare connotazione di tali enti, che proprio sul versante delle politiche socio-lavorative di inserimento hanno affermato il proprio ruolo.

Per quanto attiene alla determinazione della base di computo, per le cooperative sociali disciplinate dalla legge n. 381 del 1991 trova applicazione la disciplina dell'articolo 3, comma 3, della legge n. 68, espressamente rivolta alle organizzazioni non lucrative di utilità sociale, categoria cui le cooperative sociali stesse appartengono, a norma della legge n. 460 del 1997. Per quanto riguarda, in particolare, le cooperative sociali di cui all'articolo 1, lettera b), della citata legge n. 381, si evidenzia che le stesse, pur svolgendo attività diverse da quelle di carattere socio-assistenziale, sono finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. Tra queste sono naturalmente ricompresi non solo lavoratori disabili, ma anche altre categorie in condizione di disagio sociale, in quanto tali non destinatari delle disposizioni della legge n. 68 del 1999 e dunque non esclusi, in linea di principio, dalla base di computo ai fini della determinazione della quota di riserva. Tuttavia, i predetti lavoratori sono assunti per il perseguimento delle finalità previste dalla cooperativa medesima, in quanto nella loro attività si sostanzia la natura stessa dell'ente; ciò posto, può correttamente argomentarsi che i lavoratori svantaggiati che prestano attività lavorativa nelle cooperative sociali di tipo b) non sono inseribili, per definizione, tra il personale impiegato nei servizi tecnico-esecutivi e amministrativi, che il citato articolo 3, comma 3, individua quale nucleo di riferimento ai fini della individuazione della base di computo.

A tale proposito, si precisa che il personale tecnico-esecutivo si intende distinto da quello che esercita funzioni amministrative e che pertanto i requisiti previsti dalla legge non devono sussistere in forma cumulativa. Per la valutazione delle attività lavorative da considerarsi tali, dovrà farsi esclusivo riferimento alle norme contrattuali e regolamentari applicabili.

Resta fermo che il personale disabile, in possesso del grado di disabilità minimo per l'accesso al collocamento obbligatorio, al suddetto titolo in servizio presso le cooperative sociali, ben può essere dedotto a copertura della quota di riserva e, conseguentemente, non computato nell'organico, qualora si attivi per lo stesso la ordinaria procedura di accertamento della invalidità.

Analogamente, non sono inclusi nella base di computo i lavoratori svantaggiati che siano anche soci della cooperativa, in linea con quanto disposto nell'articolo 4, comma 1. Al riguardo, si evidenzia che il riferimento della citata disposizione deve intendersi esteso, stante la ratio legislativa e coerentemente con le finalità sottese al disposto normativo, a tutti i soci di cooperative di lavoro (anche ai soci che siano lavoratori dipendenti) e non solo a quelli delle cooperative di produzione e lavoro, in quanto iscritte nell'apposita sezione del registro prefettizio; sembra infatti indubitabile che il legislatore abbia utilizzato una terminologia atecnica, sostanzialmente volendo ricomprendere utilmente, nella base numerica di calcolo, unicamente i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, che effettivamente, nel caso delle cooperative, offrono la reale percezione dell'organico nel suo assetto stabilizzato, a prescindere dal dato formale dell'iscrizione in un'apposita sezione del menzionato registro prefettizio.

Merita inoltre uno specifico approfondimento un ulteriore aspetto, legato alla stipula delle convenzioni ai sensi dell'articolo 12 della legge n. 68, tra datore di lavoro, cooperativa sociale o disabile libero professionista e servizio per l'impiego, che è quello della individuazione del contratto collettivo di lavoro applicabile in tale

modalità di impiego. Si ritiene che, in via di principio, debba applicarsi il contratto del datore di lavoro che assume il lavoratore disabile per distaccarlo presso la cooperativa, coerentemente con la disciplina legislativa che impone la contestualità tra stipula della convenzione e assunzione a tempo indeterminato del lavoratore disabile da parte del datore di lavoro stesso. E' tuttavia evidente che, per quanto attiene al regime di orario, delle assenze e dei riposi, al potere direttivo e disciplinare, all'osservanza degli obblighi in materia di sicurezza sul lavoro e a tutte le altre componenti del rapporto di lavoro connesse alla pratica utilizzazione del lavoratore disabile, lo stesso sarà soggetto di diritti e di doveri nei confronti della cooperativa che temporaneamente lo utilizza.

Alla predetta direttiva relativa al contratto applicabile potrà derogarsi mediante esplicita previsione con apposita clausola inserita nella convenzione, controfirmata, oltre che dalle parti stipulanti, anche dal lavoratore disabile che deve manifestare espressamente il proprio assenso.

Ministero del Lavoro, circolare 9 novembre 2000, n.79

Assunzioni obbligatorie. Art.17 della legge 12.3.1999, n. 68. Certificazioni di ottemperanza.

Con circolare n.41/2000 del 26 giugno u.s. lo scrivente ha fornito ulteriori chiarimenti circa l'applicazione dell'art.17 della legge 68/99, che, come è noto, dispone sul rilascio, alle imprese che partecipano a gare per l'assegnazione di appalti pubblici, della certificazione di ottemperanza agli obblighi di assunzione di cui alla suddetta legge 68, a cura dei servizi competenti.

In particolare è stato espresso l'avviso che la suddetta certificazione dovesse recare una data non anteriore a quella di pubblicazione del bando di gara.

Proprio in relazione a tale indicazione, numerose associazioni di datori di lavoro hanno segnalato le difficoltà operative incontrate soprattutto dalle aziende che partecipano a gare d'appalto con cadenza molto frequente, le quali lamentano di essere costrette ad un aggiornamento costante della data di certificazione, in occasione della partecipazione ad ogni gara d'appalto, anche se dal momento del rilascio di un precedente certificato non sono intervenute modifiche all'assetto occupazionale tali da determinare l'insorgenza di nuovi obblighi, con notevole appesantimento burocratico sia per le stesse imprese che per i servizi competenti al rilascio.

Al riguardo si ritiene che la questione possa essere riconsiderata e risolta raccordandosi alla normativa in materia di semplificazione amministrativa.

Infatti, se è pur vero che l'art.17 della legge n.68 contiene un riferimento ad un nuovo tipo di certificazione, che in quanto tale non può essere compreso negli elenchi di cui all'art.2 della legge 4.1.68, n.15 ed all'art.1 del D.P.R. 20.10.1998, n.403, e pertanto non può essere sostituito da dichiarazione sostitutiva di certificazione, non sembra di poter rinvenire nella previsione dell'art.17 una deroga alle norme di semplificazione della documentazione amministrativa e, dunque, anche a quella di cui all'art.2, comma 3, della legge 127/97, che dispone circa il termine di validità delle certificazioni.

In conclusione, si esprime il parere che in occasione di ogni partecipazione a gare di appalto i datori di lavoro interessati siano tenuti a presentare la certificazione di cui all'art.17, rilasciata dai competenti uffici, accompagnata – qualora la medesima risalga a data antecedente a quella del bando di gara (comunque nel limite di 6 mesi) – da una dichiarazione sostitutiva del legale rappresentante che confermi la persistenza, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di cui alla legge 68/99, della situazione certificata dalla originaria attestazione dell'ufficio competente.

Ministero del Lavoro, nota 1° gennaio 2001

Nota informativa per i datori di lavoro privati interessati al rilascio dell'autorizzazione alla compensazione territoriale per unità produttive situate in diverse regioni

Come è noto è stato pubblicato nella G.U. n. 270 del 18 novembre. u.s. il D.P.R. del 10 ottobre 2000, n. 333 recante "Regolamento di esecuzione della legge 12 marzo 1999, n. 68 recante norme per il diritto al lavoro dei disabili".

Il comma 3 dell'art. 5 del citato D.P.R. attribuisce la competenza al rilascio dell'autorizzazione alla compensazione territoriale che interessa unità produttive situate in diverse regioni al Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

Al fine di semplificare il rilascio dell'autorizzazione suddetta si forniscono precisazioni in merito.

La domanda deve essere presentata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale - Direzione generale per l'impiego Div. III -, deve essere redatta nel rispetto delle vigenti norme sul bollo (€ 20.000 ogni 4 facciate) ed indicare i seguenti elementi:

a) l'esatta denominazione sociale e la sede legale della società istante con l'indicazione del codice fiscale;

b) l'attività e i motivi che giustificano l'autorizzazione, precisando le caratteristiche tecniche ed organizzative delle unità interessate che richiedono un maggior assorbimento di categorie protette in un ambito territoriale anziché in un altro;

c) le sedi provinciali - con l'indicazione delle proprie unità produttive - dove la società intende assumere più lavoratori e quelle presso le quali intende assumerne meno con l'indicazione specifica del:

- numero dei dipendenti validi e la relativa base di computo;
- numero dei dipendenti disabili.

Alla domanda inoltre deve essere allegata copia dell'ultimo prospetto informativo complessivo cui all'art. 9 comma 6 della legge n. 68/1999 così come disciplinato dal D.M. 22 dicembre 1999.

Ministero del Lavoro, circolare 16 febbraio 2001, n.23

1. Premessa

Con decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 10 ottobre 2000 è stato emanato il Regolamento di esecuzione della legge 12 marzo 1999, n. 68, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili.

Il regolamento chiarisce taluni aspetti operativi della disciplina del collocamento dei soggetti disabili, così come individuati e definiti dall'art. 1 della legge n. 68/1999.

In particolare vengono in rilievo le disposizioni dell'art. 2, commi 2 e 4, dell'art. 7 e dell'art. 8 del Regolamento, recanti istruzioni in merito alle procedure di avviamento al lavoro dei disabili, che i datori di lavoro sono tenuti a rispettare per non incorrere nelle sanzioni di cui all'art. 15 della legge 68/1999.

Data la rilevanza della materia, si ritiene pertanto - sentito l'apposito Gruppo di lavoro istituito presso la Divisione VII di questa Direzione Generale con decreto direttoriale del 23 settembre 1998 - di fornire delle disposizioni applicative, onde rendere l'attività svolta da codeste Direzioni omogenea ed uniforme.

2. Art. 15 legge 12 marzo 1999, n. 68: sanzioni

Molto opportunamente l'art. 8 del Regolamento di cui al D.P.R. n. 333/2000, intitolato "Sistema sanzionatorio", ha chiarito che "l'attività ispettiva in materia di assunzioni obbligatorie e l'irrogazione delle sanzioni sono esercitate dalla direzione provinciale del lavoro territorialmente competente, anche su segnalazione del servizio preposto al collocamento". Si ribadisce e si integra in tal modo la disposizione dell'art. 15, comma 2 della legge 68/1999, che ha mantenuto in capo alla Direzione Provinciale del lavoro la competenza a svolgere le funzioni di vigilanza sull'osservanza delle disposizioni normative in questione, così come già previsto in generale per tutta la materia del lavoro dall'art. 1, comma 3 della legge n. 59/1997.

Tale ultima norma ha infatti conservato l'attribuzione della funzione di vigilanza in materia di lavoro all'Amministrazione statale, mentre per quanto riguarda l'esercizio della funzione gestionale - per effetto del D.Lgs. 23 dicembre 1997, n. 469 che ha conferito alle singole Regioni il servizio per l'inserimento lavorativo dei disabili -, quest'ultima sarà svolta, nell'ambito delle Province, dai Servizi integrati per l'impiego ("servizi preposti al collocamento" di cui all'art. 8 del Regolamento).

Tanto premesso, occorre in primo luogo porre l'accento sulla depenalizzazione delle sanzioni, introdotta dalla normativa di cui trattasi, rispetto a quelle previste dalla legge 2 aprile 1968, n. 482, a fronte di un inasprimento dell'importo delle sanzioni, volto a scoraggiare la violazione degli obblighi di trasmissione del prospetto informativo e di assunzione degli appartenenti alle categorie protette da parte del datore di lavoro.

Si chiarisce altresì che il sistema sanzionatorio posto dalla L. 68/1999 risulta diverso a seconda del soggetto ritenuto responsabile delle violazioni: aziende private ed enti pubblici economici da un lato e pubbliche amministrazioni dall'altro.

Per le aziende private e gli enti pubblici economici, infatti, l'art. 15, comma 1, prevede, in caso di violazione degli obblighi di cui al precedente art. 9, comma 6, la "sanzione amministrativa del pagamento di una somma di lire 1.000.000 per ritardato invio del prospetto, maggiorata di lire 50.000 per ogni giorno di ulteriore ritardo".

Il secondo comma della predetta norma, poi, individua nella Direzione provinciale del lavoro l'autorità competente all'emanazione dell'ordinanza ingiunzione e/o archiviazione; alla stessa, pertanto, dovranno essere indirizzati i rapporti ex art. 17 della legge n. 689/1981 da parte dei funzionari che hanno accertato le violazioni.

Lo stesso comma stabilisce anche che gli introiti delle sanzioni irrogate dalla D.P.L. "sono destinati al Fondo di cui all'articolo 14". Da un primo approfondimento della materia non si rilevano in ciò particolari difficoltà operative, salvo il problema connesso all'individuazione, da parte delle Regioni, delle modalità per l'effettuazione del pagamento della sanzione, ed in particolare, nell'immediato, di quello in misura ridotta. In merito, si ritiene che, anche in carenza di precise indicazioni da parte delle Regioni competenti, si possa procedere alle eventuali contestazioni delle relative violazioni, avendo cura di formulare riserva, nel medesimo processo verbale, di comunicare le suddette modalità, non appena saranno rese note dalle singole Regioni.

Appare evidente che, in tal caso, il termine perentorio per il pagamento fissato dall'art. 16 della legge n. 689/1981 decorrerà dalla successiva comunicazione all'interessato, relativa alle modalità di cui sopra.

Non poche perplessità sorgono, invece, sulla previsione di cui al comma 8 dell'art. 9 della legge n. 68/1999, che pone a carico della Direzione provinciale del lavoro l'obbligo di inviare un "verbale" agli Uffici competenti (Servizi integrati per l'impiego) e all'Autorità giudiziaria qualora l'azienda rifiuti l'assunzione.

Tale previsione, infatti, risulta di non facile applicazione in considerazione dell'avvenuta depenalizzazione della sanzione prevista dall'art. 15 della legge in esame per il caso di mancato adempimento dell'obbligo di assunzione dei lavoratori disabili da parte delle imprese private e degli enti pubblici economici.

Pertanto, si deve ritenere che l'invio della relazione informativa all'Autorità giudiziaria vada riferito esclusivamente alle mancate assunzioni da parte delle pubbliche amministrazioni, per le quali il comma 3 dello stesso articolo dispone che: "Ai responsabili, ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241, di inadempienze di pubbliche amministrazioni alle disposizioni della presente legge si applicano le sanzioni penali, amministrative e disciplinari previste dalle norme sul pubblico impiego". All'Autorità giudiziaria saranno quindi segnalate le denunce, corredate dalle fonti di prova, concernenti le ipotesi di reato per eventuali omissioni o ritardi a carico dei suddetti responsabili.

Analogamente sarà trasmessa agli eventuali organi di vigilanza.

3. Entrata in vigore degli obblighi di assunzione e comunicazione

Per ciò che concerne il profilo della successione della legge 12 marzo 1999, n. 68 alle disposizioni precedentemente vigenti in materia, ad integrazione di quanto disposto con circolare n. 17/2000 della Direzione generale dell'impiego, si forniscono le seguenti ulteriori direttive.

Si ribadisce, secondo quanto già rilevato dalla Direzione generale dell'Impiego, che - in base al principio di legalità ed a quello del favor rei sanciti, in materia penale, dall'art. 2, comma 1 cod. pen. - non è applicabile la disciplina sanzionatoria di natura penalistica di cui alla legge n. 482/1968 agli illeciti commessi nel periodo di vigenza di quest'ultima, ma accertati e/o contestati successivamente all'entrata in vigore della nuova normativa.

Pertanto, l'ispettore che, dopo la data di entrata in vigore della nuova legge in materia di "Diritto al lavoro dei disabili" accerti una violazione commessa antecedentemente e costituente ipotesi di reato in base alla vecchia normativa, non potrà più applicare la relativa sanzione penale.

Tuttavia, qualora gli illeciti già commessi conservino tuttora rilevanza ai fini punitivi in base alla nuova disciplina, egli dovrà procedere alla contestazione delle violazioni e applicherà le sanzioni amministrative di cui all'art. 15 della legge n. 68/1999.

Al riguardo, si ritiene infatti - accogliendo l'orientamento della giurisprudenza maggioritaria della Cassazione sia civile - che la sanzione amministrativa prevista sia applicabile anche retroattivamente, in forza del principio della cd. continuità sanzionatoria dell'illecito, avente carattere generale e desumibile dall'art. 40 della legge n. 689/1981.

Infatti, benchè la nuova legge sul collocamento obbligatorio abbia depenalizzato le sanzioni ed introdotto nell'ambito della materia de qua nuovi parametri di individuazione dei soggetti beneficiari, nonchè di quelli obbligati, identica è rimasta invece la struttura dell'illecito, ragion per cui non si giustificerebbe un sorta di sanatoria, con la conseguente impossibilità di comminare ai trasgressori della legge n. 482/1968 tanto le sanzioni di carattere penale quanto quelle aventi natura amministrativa.

Per le violazioni commesse e già contestate prima dell'entrata in vigore della nuova legge, si chiarisce, al fine di individuare le modalità concrete d'intervento da parte di codeste Direzioni, che occorre distinguere il caso in cui l'accertamento sia stato definito con la trasmissione del rapporto all'Autorità giudiziaria, dal caso in cui tale trasmissione non sia stata ancora effettuata.

Nella prima ipotesi occorrerà attendere le determinazioni della competente Autorità Giudiziaria in materia.

Nel caso in cui, invece, la violazione a suo tempo accertata non sia stata definita con la trasmissione dei relativi rapporti all'Autorità Giudiziaria, si procederà, verificandosi il presupposto dell'attuale sussistenza dell'illecito ai sensi della nuova disciplina, alla notificazione degli illeciti sulla base dei criteri da quest'ultima fissati, avendo conservato tali fattispecie rilevanza sanzionatoria, sia pur con natura di illecito amministrativo e non più penale.

Dal combinato disposto dell'art. 2, comma 4 e dell'art. 7 del Regolamento di esecuzione (D.P.R. n. 333/2000) sono stati fugati tutti gli eventuali dubbi circa il momento in cui insorge l'obbligo di assunzione e dal quale va calcolata la sanzione amministrativa di £. 100.000 per ogni giorno lavorativo e per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato "nella medesima giornata" di cui al comma 4 dell'art. 15 della legge n. 68/1999: essa andrà infatti applicata a partire dal 61° giorno successivo a quello in cui è maturato l'obbligo senza che sia stata presentata la richiesta di assunzione agli uffici competenti a norma dell'art. 9, comma 1, ovvero dal giorno successivo a quello in cui il datore di lavoro, pur avendo ottemperato nei termini all'obbligo di richiesta, non abbia proceduto all'assunzione del lavoratore regolarmente avviato dai nuovi Servizi per l'impiego; è ovvio che, come si rileva dall'inciso contenuto nel comma 4 dell'art. 15 ("per cause imputabili al datore di lavoro"), il datore di lavoro non potrà essere chiamato a rispondere per non aver assunto il lavoratore allo scadere del termine di legge qualora il ritardo dipenda dal mancato o ritardato avviamento da parte dell'ufficio competente.

Qualora si tratti di illeciti consumati sotto la vigenza della legge n. 482/1968, per evitare disparità di trattamento con il datore di lavoro che commetta l'illecito ai sensi della nuova normativa, il trasgressore avrà sessanta giorni di tempo dalla data di entrata in vigore della legge per regolarizzare la sua posizione; in caso di inottemperanza, conformemente alle argomentazioni sopra esposte, l'ispettore dovrà applicare la sanzione amministrativa prevista dal comma 4 dell'art. 15 sopra citato, a decorrere dalla data in cui, sotto la vigenza della vecchia legge, è maturato l'obbligo.

In caso di violazioni già contestate prima dell'entrata in vigore della legge n. 68/1999, sarà necessario quindi accertare, prima di procedere all'irrogazione della sanzione amministrativa, se, nel frattempo, il datore di lavoro abbia proceduto alle assunzioni cui era tenuto.

4. Quantificazione della sanzione

Problemi interpretativi sorgono inoltre relativamente alla maggiorazione di 50.000 lire per ogni giorno di "ulteriore ritardo" nell'invio del prospetto, introdotta dal comma 1 dell'art. 15. Si chiarisce, in proposito, che la sanzione ivi prevista si compone di due parti, una determinata in misura fissa (£ 1.000.000), l'altra variabile e proporzionata al protrarsi della condotta omissiva, avendo la violazione dell'obbligo di mancato invio del prospetto natura di illecito permanente. La maggiorazione di £ 50.000 va calcolata dal giorno successivo a quello in cui è maturato l'obbligo (per l'anno 2000 fissato al 31 marzo). Pertanto, l'importo della sanzione, in concreto, non potrà essere inferiore a £ 1.050.000 (£.1.000.000 per la parte fissa e £. 50.000 per il primo giorno di ritardo).

LE GUIDE DEGLI ALBERGHI

La prevenzione incendi: come gestire la sicurezza, **1995**

Il Turismo nelle politiche strutturali dell'Unione Europea, **1995**

La prevenzione incendi: il registro dei controlli, **1996**

Diritti d'autore ed imposta spettacoli, **1997**

La qualità e la certificazione ISO 9000 nell'azienda alberghiera, **1997**

Il collocamento obbligatorio nella giurisprudenza e nella prassi, **1998**

Manuale di corretta prassi igienica per la ristorazione, **1998**

Primo rapporto sul sistema alberghiero in Italia, **1999**

La flessibilità del mercato del lavoro: contratti a termine, lavoro extra, lavoro interinale, **2000**

Il codice del lavoro nel turismo: le leggi più importanti aggiornate ed ordinate per materia, **2000**

Osservatorio sulla fiscalità locale, **2000**

Il Turismo lavora per l'Italia: riflessioni e proposte per una nuova politica del lavoro, **2000**

Norme per il soggiorno degli stranieri, **2000**

Secondo rapporto sul sistema alberghiero in Italia, **2000**

Le stagioni dello sviluppo, **2001**

Il nuovo collocamento dei disabili, **2001**

