



Guida informativa
al collocamento
mirato delle persone
con disabilità
e all'utilizzo della
L. 68/99 e della
L.R. 17/2005

Aggiornamento a giugno 2018

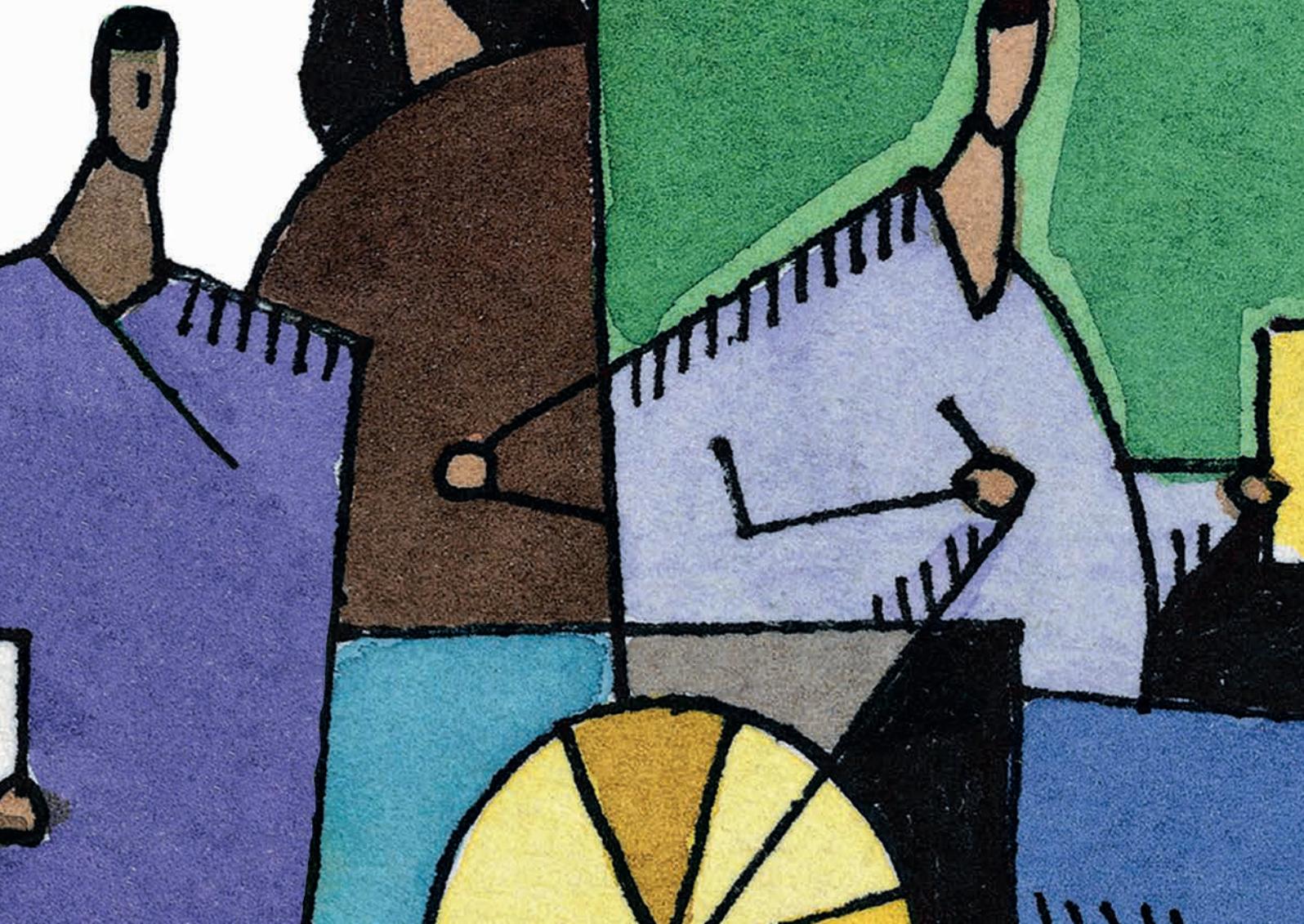


Indice

CAPITOLO 1. Il collocamento mirato e i destinatari	4
1. Il Collocamento mirato	5
1.1 Quali persone possono accedere al collocamento mirato	5
1.1.2 Persone normodotate tutelate dalla Legge n. 68/1999	5
1.2 L'accertamento della disabilità ai fini dell'accesso al collocamento mirato	7
1.2.1 Documentazione richiesta per l'iscrizione	7
1.2.2 Requisiti reddituali	8
1.2.3 Disabili in cassa integrazione	8
CAPITOLO 2. L'ufficio competente e gli strumenti d'accesso al collocamento mirato	9
2. L'Ufficio competente	10
2.1 La Diagnosi funzionale	11
2.2 Il Comitato Tecnico	11
CAPITOLO 3. I datori di lavoro interessati	13
3. Quali datori di lavoro debbono assumere lavoratori disabili alle condizioni previste dalla Legge n. 68/1999 e dalla Legge Regionale n. 17/2005	14
3.1 Come calcolare le condizioni di obbligo: "il computo"	14
3.1.1 Soggetti da includere e da escludere dalla base di computo (Art. 4 L. 68/99; art. 3 DPR 333/2000)	14
3.1.2 Particolari modalità di computo per le Amministrazioni Pubbliche in vigore nella Regione Emilia-Romagna	16
3.2 Esclusioni per particolari settori	17
CAPITOLO 4. Come si corrisponde agli obblighi di assunzione	19
4. Condizioni generali	20
4.1 Le modalità di assunzione	20
4.1.1 Assunzioni numeriche e assunzioni con chiamata nominativa	20
4.1.2 Le richieste di avviamento e prospetti informativi	21
4.1.3 Modalità di invio del prospetto informativo	21



4.2	Gli avviamenti d'ufficio	23
4.3	Le Convenzioni	24
4.3.1	Le convenzioni fra datori di lavoro e servizi competenti per il collocamento mirato	24
4.3.2	Le convenzioni ai sensi dell'art. 12 Legge n. 68/1999	25
4.3.3	Le convenzioni ai sensi dell'art. 12-bis Legge n. 68/1999	25
4.3.4	Le convenzioni ex art. 22 Legge Regionale n. 17/2005	26
4.4	L'esonero parziale dall'assunzione	27
4.4.1	Esonero parziale autocertificato per lavoratori assoggettati al tasso di premio INAIL pari o superiore al 60 per mille	27
4.4.2	Esonero parziale autorizzato	27
4.4.3	Sospensioni temporanee e compensazioni infra-regionali	29
4.4.4	La compensazione fra unità produttive	30
<hr/>		
CAPITOLO 5.	La certificazione d'ottemperanza all'obbligo assunzionale	31
5.	La certificazione d'ottemperanza all'obbligo assunzionale	32
<hr/>		
CAPITOLO 6.	Le agevolazioni all'assunzione	33
6.	Le agevolazioni all'assunzione	34
6.1	Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili di cui all'art. 14 della Legge 12 marzo 1999, n.68 ed all'art. 19 della Legge Regionale n. 17/2005	34
6.1.1	Copertura finanziaria del FRD	35
<hr/>		
CAPITOLO 7.	Il rapporto di lavoro con i lavoratori con disabilità e il sistema sanzionatorio	36
7.	Rapporto di lavoro con i lavoratori con disabilità	37
7.1	Discriminazioni	37
7.2	Sanzioni	38



CAPITOLO 1

Il collocamento mirato e i destinatari



1. Il Collocamento mirato

Il Collocamento mirato è un sistema articolato volto a promuovere l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità, mediante una serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente e le 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.

1.1 Quali persone possono accedere al collocamento mirato

I destinatari degli interventi previsti dalla Legge n. 68/1999 sono le persone disoccupate e, quindi, prive assolute di lavoro (lo stato di disoccupazione è stato ridefinito dal D. Lgs. 150/2015) o occupate in modo precario, ovvero con un'occupazione che generi nell'anno solare un reddito imponibile lordo non superiore ad € 8.000,00 (in caso di lavoro dipendente) o ad € 4.800,00 (in caso di lavoro autonomo), che aspirino ad una occupazione adeguata e confacente alle proprie capacità ed abilità, immediatamente disponibili allo svolgimento di un'attività lavorativa (anche cittadini stranieri non comunitari regolarmente presenti in Italia), in età lavorativa (con più di 16 anni e che non abbiano superato i limiti di età lavorativa) di seguito elencate:

- persone affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e portatori di handicap intellettuale con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;
- persone invalide del lavoro con grado di invalidità superiore al 33%;
- persone non vedenti (colpite da cecità assoluta o con un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi, con eventuale correzione o con deficit del campo visivo previsti dalla Legge n. 138/2001) o sordomute (colpite da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata);
- persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e per servizio con minorazioni ascritte dalla I all'VIII categoria di cui alle tabelle annesse al T.U. in materia di pensioni di guerra.

1.1.2 Persone normodotate tutelate dalla Legge n. 68/1999

La disciplina della Legge n. 68/1999 opera anche a favore di persone normodotate. Si tratta 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 superstiti 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 n.763/1981, le vittime del terrorismo e della criminalità organizzata ed i loro familiari (Legge n.407/1998).

Fino all'adozione di una specifica disciplina per queste categorie di persone, la Legge n. 68/1999 individua per esse una condizione di favore, prevedendo (art. 18, c. 2) che sia loro "attribuita... 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", determinata secondo quanto indicato in seguito relativamente al "computo della quota di riserva". L'art. 1, comma 2, Legge n. 407/1998, "Nuove norme in favore delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata", inoltre, stabilisce precisi dettami per questa categoria di persone:

"2. I soggetti di cui all'articolo 1 della Legge n. 302/1990, (ossia chiunque subisca un'invalidità permanente, per effetto di ferite o lesioni riportate in conseguenza dello svolgersi nel territorio dello Stato di atti di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, a condizione che il soggetto leso non abbia concorso alla commissione degli atti medesimi) come modificato dal comma 1 del presente articolo, nonché il coniuge e i figli superstiti, ovvero i fratelli conviventi e a carico qualora siano gli unici superstiti, dei soggetti deceduti o resi permanentemente invalidi godono del diritto al collocamento obbligatorio di cui alle vigenti disposizioni legislative, con precedenza rispetto ad ogni altra categoria e con preferenza a parità di titoli. Per i soggetti di cui al presente comma, compresi coloro che svolgono già un'attività lavorativa, le assunzioni per chiamata diretta sono previste per i profili professionali del personale contrattualizzato del comparto Ministeri fino all'ottavo livello retributivo. Ferme restando le percentuali di assunzioni previste dalle vigenti disposizioni, per i livelli retributivi dal sesto all'ottavo le assunzioni, da effettuarsi previo espletamento della prova di idoneità di cui all'articolo 32 del



decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, come sostituito dall'articolo 4 del decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 1997, n. 246, non potranno superare l'aliquota del 10 per cento del numero di vacanze nell'organico. Alle assunzioni di cui al presente comma non si applica la quota di riserva di cui all'articolo 18, comma 2, della Legge n. 68/1999.

La Legge 11 marzo 2011, n. 25, ha disposto che il superamento di tale quota di riserva deve in ogni caso avvenire, per le amministrazioni pubbliche, nel rispetto dei limiti delle assunzioni consentite dalla normativa vigente per l'anno di riferimento e che resta comunque ferma l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, e successive modificazioni, in materia di assunzioni obbligatorie e quote di riserva in quanto ad esclusivo beneficio dei lavoratori disabili.

Il Regolamento d'esecuzione della Legge n. 68/1999 (il DPR 331 del 10 ottobre 2000) infine chiarisce ulteriori aspetti di tale disciplina, infatti, i commi 2 e 3 dell'art. 1 recitano, rispettivamente:

"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. 68/1999, 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. 407/1998 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 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. 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."

Il comma 123, della Legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Finanziaria per l'anno 2008) ha esteso agli orfani o, in alternativa, al coniuge superstite di coloro che siano morti per fatto di lavoro, ovvero siano deceduti a causa dell'aggravarsi delle mutilazioni o infermità che hanno dato luogo a trattamento di rendita da infortunio sul lavoro, le disposizioni con le quali l'art. 1, comma 2, della Legge n. 407/1998 ha inteso tutelare, ai fini del collocamento obbligatorio, le vittime del terrorismo e della criminalità organizzata

A seguito dell'innovazione legislativa, introdotta dalla Legge n. 247 del 24 dicembre 2007, dal 1° gennaio 2008, non è più necessaria l'iscrizione nelle liste della Legge n. 68 per poter usufruire dell'assegno mensile di invalidità civile. Per beneficiare del contributo il soggetto dovrà semplicemente autocertificare di non svolgere attività lavorativa attraverso una dichiarazione sostitutiva resa annualmente all'INPS ai sensi degli artt. 46 e seguenti del D.P.R. 445/2000, qualora tale condizione venga meno, l'interessato è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'Istituto.



1.2 L'accertamento della disabilità ai fini dell'accesso al collocamento mirato

L'accertamento delle condizioni di disabilità che consentono l'accesso al sistema del "collocamento mirato" da parte delle competenti Commissioni mediche prevede:

- l'accertamento dell'invalidità, cecità e sordità civili è effettuato dalle Commissioni operanti presso le Aziende AUSL competenti per territorio, al fine di individuare per ogni lavoratore il grado di invalidità, l'idoneità al lavoro e la capacità lavorativa presente e potenziale, nonché le modalità per migliorarla;
- l'accertamento dell'invalidità derivante da infortunio sul lavoro o da malattia professionale è effettuata dalla competente Commissione INAIL;
- l'accertamento dell'invalidità derivante da causa di guerra, civile di guerra o di servizio, effettuato in precedenza dalle Commissioni Mediche Ospedaliere degli Ospedali Militari, è stato successivamente trasferito alle Commissioni Mediche di Verifica del Ministero dell'Economia e Finanze, attribuito con la finanziaria 2007 alle AUSL.

Le novità sostanziali sono sinteticamente:

- a decorrere dal 1° gennaio 2010 le domande vanno presentate all'Inps esclusivamente in via telematica;
- l'Istituto trasmette, in tempo reale e in via telematica, le domande alle AUSL;
- le Commissioni mediche AUSL sono integrate da un medico dell'INPS quale componente effettivo ed i giudizi devono essere sempre validati dall'INPS.

A seguito dell'accertamento, qualora la persona sia in possesso di tutti i requisiti richiesti, può iscriversi negli elenchi del "collocamento mirato" presso i "servizi competenti", i quali, nel caso dell'Emilia-Romagna sono rappresentati dagli Uffici Collocamento mirato degli Ambiti territoriali dell'Agenzia regionale per il Lavoro. L'iscrizione consente l'accesso agli interventi della L. 68/99 e della L.R. 17/2005.

1.2.1 Documentazione richiesta per l'iscrizione

Per richiedere l'iscrizione nell'elenco di cui alla L. 68/99 bisogna recarsi all'Ufficio Collocamento mirato di competenza territoriale, muniti dei seguenti documenti:

- Persone con disabilità:
 - per invalidi civili, sordi o non vedenti: il verbale di accertamento di stati di invalidità civile, cecità civile, sordità rilasciato dalla Commissione Medica dell'AUSL, in originale o copia conforme (che contiene l'indicazione della percentuale di invalidità riconosciuta), se già in possesso il documento rilasciato dalla Commissione Medica contenente la diagnosi funzionale, Codice fiscale, documento d'identità valido;
 - per invalidi del lavoro: il certificato INAIL attestante la percentuale di invalidità, Codice fiscale, documento d'identità valido e, se già in possesso, il documento contenente la diagnosi funzionale;
 - per invalidi per servizio o invalidi civile di guerra: l'estratto di visita medica collegiale da cui risulti la disabilità e la categoria di pensione compresa tra la 1^a e l'8^a e il periodo di concessione della pensione stessa, Codice fiscale, documento d'identità valido.
- Orfani/coniugi superstiti di caduti in servizio:
 - codice fiscale, documento d'identità valido, certificato rilasciato dall'Ente presso cui era occupato il genitore/coniuge, oppure libretto della pensione dal quale si evinca che il decesso è avvenuto in servizio e per causa di servizio.
- Equiparati orfani di caduti in servizio:
 - certificazione attestante l'invalidità del genitore ascrivibile alla "Prima categoria a vita".
- Orfani/coniugi superstiti di caduti sul lavoro:
 - codice fiscale, documento d'identità valido, certificato rilasciato dall'Inail.
- Equiparati agli orfani di caduti sul lavoro:
 - certificazione Inail attestante l'invalidità al 100% del genitore o, il certificato d'incollocabilità (se il grado d'invalidità del genitore è inferiore al 100%).
- Orfani/coniugi superstiti di guerra:
 - codice fiscale, documento d'identità, attestato rilasciato dal Tesoro.



- Equiparati orfani di caduti in guerra:
 - certificazione attestante l'invalidità del genitore ascrivibile alla "Prima categoria a vita".
- Orfani e coniugi di deceduti per cause di servizio:
 - dichiarazione dell'Ente di appartenenza del deceduto.
- Profughi:
 - codice fiscale, documento d'identità, Decreto della Prefettura.

1.2.2 Requisiti reddituali

Per l'iscrizione al collocamento mirato occorre essere privo assoluto di lavoro o svolgere un'attività lavorativa il cui reddito annuo non superi determinati parametri reddituali:

- euro 8.000,00 lordi imponibili IRPEF presunti per tutto l'anno in corso per i redditi da lavoro dipendente;
- euro 4.800,00 per i redditi da lavoro autonomo;
- euro 8.000,00 in caso di concorso di più tipologie lavorative.

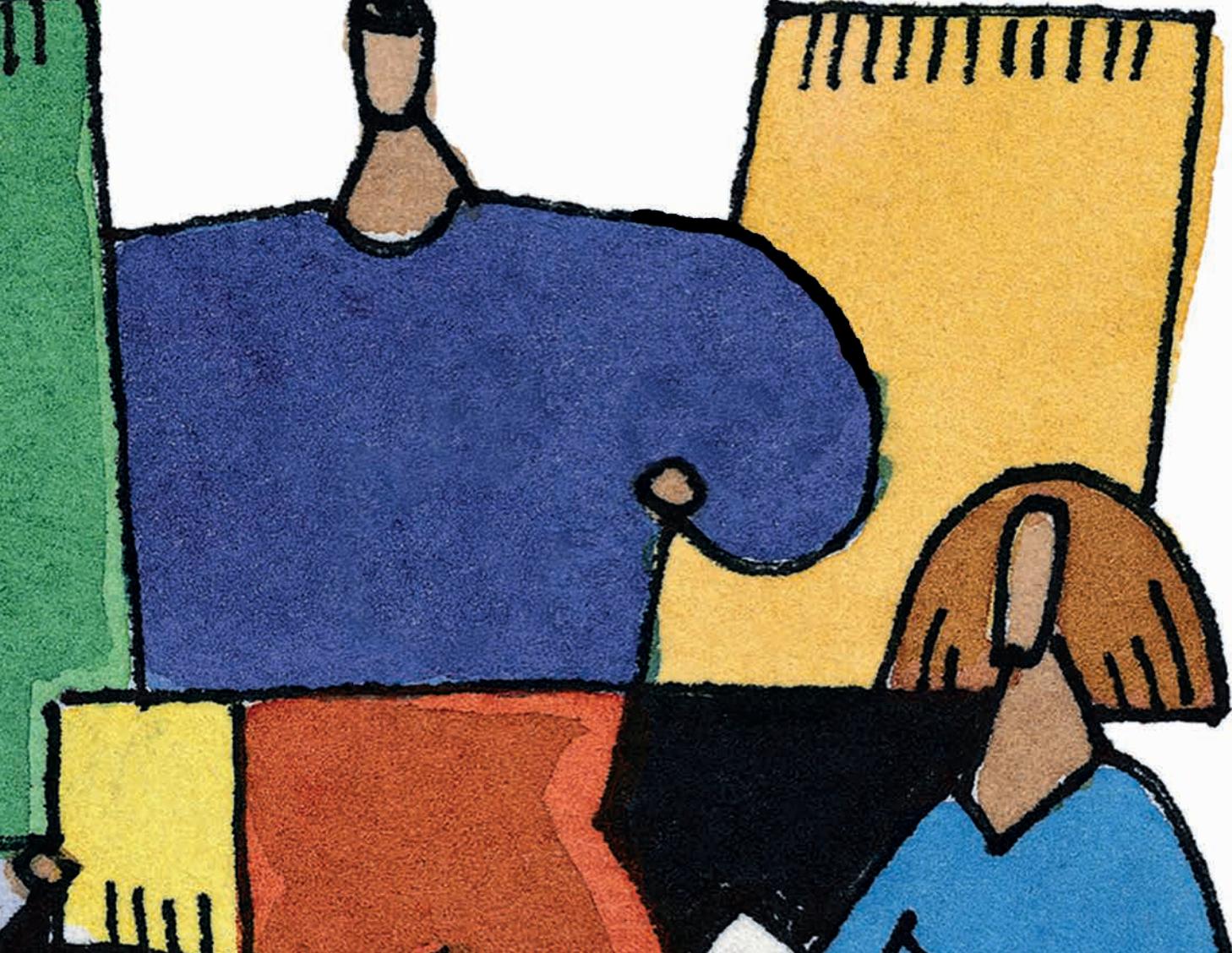
Ai fini della verifica di raggiungimento della soglia di reddito di lavoro, oltrepassata la quale si perde lo stato di disoccupazione, non si tiene conto del T.F.R. (trattamento di fine rapporto).

Tali limiti reddituali valgono esclusivamente per i disabili mentre gli appartenenti alle altre categorie di cui all'art.18 Legge 68/1999 devono essere privi assoluti di lavoro, ad eccezione dei soggetti di cui alla L.407/98 ed equiparati. Questi ultimi, infatti, possono iscriversi anche se occupati, a prescindere dal reddito percepito.

1.2.3 Disabili in cassa integrazione

Nella Regione Emilia-Romagna non si tiene conto - ai fini della verifica del superamento del reddito precisato più sopra - delle somme erogate quale cassa integrazione guadagni ai lavoratori dall'INPS.

Anche le persone disabili in cassa integrazione potranno pertanto essere inserite negli elenchi di cui all'art. 8, Legge n. 68/1999, se il reddito derivante "da attività lavorativa" (in cui non sono appunto compresi gli emolumenti provenienti dalla cassa integrazione) non oltrepassa il limite stabilito dalla regolamentazione citata, per effetto degli orientamenti interpretativi in materia di collocamento mirato emanati dalla Regione stessa (Deliberazione n. 385 del 02/04/2012).



CAPITOLO 2

L'ufficio
competente e gli
strumenti d'accesso
al collocamento
mirato



2. L'Ufficio competente

Sulla base del riordino istituzionale operato dalla legge n. 56/2014 la competenza dei servizi pubblici per l'impiego e quindi anche del collocamento mirato per le persone con disabilità, è stata trasferita dalle Province alle Regioni. In Emilia-Romagna tale processo è stato disciplinato dalla Legge regionale n. 13 del 2015 che ha istituito l'Agenzia regionale per il Lavoro.

L'Ufficio Competente è individuato nell'Ufficio collocamento mirato territoriale dell'Agenzia, organo essenziale per il funzionamento del collocamento mirato, al quale la normativa attribuisce:

- la competenza nella gestione del collocamento mirato;
- l'attività d'incontro domanda offerta ai fini dell'adempimento degli obblighi da parte dei datori di lavoro;
- la stipulazione con i datori di lavoro privati e pubblici di convenzioni finalizzate all'integrale e progressiva copertura della quota d'obbligo;
- l'attuazione e la verifica degli interventi volti a favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità nonché l'eventuale avviamento d'ufficio;
- la tenuta degli elenchi;
- il rilascio delle autorizzazioni agli esoneri, alla stipula delle convenzioni e più in genere all'attuazione del collocamento mirato.

La Regione Emilia-Romagna, come previsto dalla legge regionale sul lavoro n. 17/2005 "Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro" (dall'art. 17 all'art. 22), promuove il diritto al lavoro delle persone con disabilità, fondamentale per garantire la piena cittadinanza e l'inclusione sociale di tutti i cittadini.

La Regione sostiene il lavoro delle persone con disabilità attraverso:

- l'inserimento lavorativo, tramite il collocamento mirato, presso datori di lavoro privati e pubblici e anche con l'avviamento e il consolidamento di attività autonome;
- l'istituzione di un fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità, che mette a disposizione risorse per progetti territoriali, compresi incentivi per le imprese che assumono lavoratori disabili;
- la concertazione, il confronto e la partecipazione a livello regionale delle associazioni rappresentative delle persone con disabilità e delle loro famiglie;
- l'istituzione di una conferenza sull'inclusione lavorativa delle persone con disabilità per verificare lo stato di attuazione degli obiettivi previsti dalla legge. I servizi di politica attiva del lavoro rivolti alle persone con disabilità sono gestiti dagli Uffici Collocamento mirato su base territoriale e sono fortemente integrati con i servizi socio sanitari.

Entro questa cornice gli Uffici competenti esercitano una serie di funzioni di raccordo fra strutture che intervengono a vario titolo sulle persone con disabilità, configurando l'inserimento lavorativo come un processo che richiede non tanto la verifica degli adempimenti da parte delle aziende, quanto piuttosto un complesso lavoro di raccordo fra i diversi uffici e strutture, che intervengono a favorire l'integrazione socio lavorativa delle persone con disabilità (servizi sociali, sanitari, formativi e del lavoro, Aziende, terzo settore) ed il matching fra domanda ed offerta di lavoro, frutto di veri e propri interventi "di equipe", il cui funzionamento richiede l'attivazione di competenze professionali multidisciplinari, nonché competenze organizzative mirate ad integrare, condividere e verificare strategie di intervento e risorse messe in gioco.



2.1 La Diagnosi funzionale

L'attività della Commissione AUSL è finalizzata a formulare una Diagnosi funzionale della persona con disabilità, volta ad individuarne la capacità globale per il collocamento mirato al lavoro, e termina con una Relazione conclusiva.

La domanda per la visita finalizzata ad ottenere la diagnosi funzionale deve essere presentata all'INPS: direttamente dai cittadini oppure tramite gli enti di patronato oppure tramite le associazioni di categoria delle persone con disabilità.

La diagnosi è realizzata sulla base di criteri definiti nel DPCM 13 gennaio 2000. La relazione conclusiva è il frutto di una valutazione globale alla quale contribuisce anche la definizione del Profilo socio-lavorativo della persona con disabilità e l'insieme delle notizie utili relative all'ambiente di vita e sociale, nonché al percorso educativo-formativo della persona.

Occorre sottolineare che l'accertamento della disabilità comporta la definizione collegiale e multiprofessionale della capacità globale, attuale e potenziale, della persona interessata e l'indicazione delle conseguenze derivanti dalle minorazioni, in relazione all'apprendimento, alla vita di relazione e all'integrazione lavorativa. Si tratta, quindi, di un atto orientato a definire quali competenze e capacità sono presenti e/o possono essere sviluppate. La relazione conclusiva, infatti, formula anche suggerimenti in ordine ad eventuali forme di sostegno e strumenti tecnici necessari per l'inserimento o il mantenimento al lavoro della persona con disabilità.

Una volta conclusosi l'accertamento, la commissione dell'AUSL redige la relazione conclusiva, conservata presso gli uffici amministrativi unitamente a tutta la documentazione acquisita. L'AUSL invia anche copia della relazione conclusiva all'interessato e al Comitato tecnico.

La Regione Emilia-Romagna ha predisposto a suo tempo una scheda di valutazione, che osserva le indicazioni di cui al DPCM 13 gennaio 2000, integrata con l'individuazione di modalità uniformi per la valutazione collegiale della capacità globale della persona con disabilità e con i suggerimenti in ordine alle eventuali forme di sostegno e agli strumenti tecnici necessari per l'inserimento o il mantenimento al lavoro dell'interessato.

La scheda è in uso presso le commissioni AUSL della Regione Emilia-Romagna.

2.2 Il Comitato Tecnico

In base alle linee guide approvate con D. D. 821 del 12/07/2017, in Emilia-Romagna i Comitati tecnici sono composti da funzionari Responsabili per il Collocamento Mirato con funzioni di coordinamento e di presidenza e da esperti del settore sociale e medico-legale, con competenze specifiche in materia di inserimento lavorativo delle persone con disabilità e operano sulla base del profilo socio-lavorativo e della diagnosi funzionale in raccordo con i servizi territoriali per aggiornare le informazioni utili ai fini della definizione di un progetto individualizzato per ogni disabile preso in carico.

In sintesi, i componenti del Comitato tecnico vengono individuati, su richiesta del Dirigente territorialmente competente dell'Agenzia regionale per il lavoro, tra i professionisti (medici legali, medici del lavoro, assistenti sociali, educatori, ecc.) operanti presso i soggetti istituzionali che si occupano di valutazione delle residue capacità lavorative e di predisposizione dei percorsi di avvicinamento al lavoro per persone con disabilità certificata. In particolare, la designazione riguarda:

- n. 1 componente titolare e 1 supplente designato dall'INPS, attualmente competente al riconoscimento dell'invalidità civile e degli accertamenti di cui all'art. 1, co. 4 della L. 68/99;
- n. 1 componente titolare e 1 supplente designato dalle AUSL del territorio provinciale, in accordo tra loro, in quanto titolari delle competenze in materia di assistenza sanitaria per le persone con disabilità;
- n. 1 componente titolare e 1 supplente designato dai Comuni del territorio provinciale, in accordo tra loro, in quanto titolari delle competenze in materia di assistenza sociale per le persone con disabilità in disagio sociale, abitativo, economico, etc.



Il Comitato tecnico viene inoltre integrato, limitatamente alla trattazione dei disabili sul lavoro e per malattia professionale, da n. 1 componente titolare e 1 supplente designati dall'INAIL, quale Ente competente al riconoscimento dell'invaldit  sul lavoro e degli accertamenti di cui all'art. 1, co. 4 della L. 68/99 per questi soggetti. Il Comitato Tecnico opera con il vincolo della riservatezza e ha sede presso l'Ufficio per il collocamento mirato territorialmente competente dell'Agenzia regionale per il lavoro. Secondo quanto previsto dalle disposizioni citate (L.68/99, integrata dal D.lgs. 151/2015) e dalle Linee guida regionali i compiti del Comitato tecnico sono:

- la valutazione delle residue capacit  lavorative degli iscritti negli elenchi del collocamento mirato;
- la definizione degli strumenti e delle prestazioni atti all'inserimento lavorativo;
- la predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di disabilit  e di mantenimento sul posto di lavoro. Il Comitato Tecnico supporta quindi l'Ufficio per il Collocamento mirato nell'esercizio delle attivit  necessarie per valutare adeguatamente le persone con disabilit  nelle loro capacit  lavorative ed inserirle nel posto di lavoro adatto, in un'ottica di piena attuazione del collocamento mirato.

In particolare, il Comitato Tecnico:

- collabora con la Commissione medica di accertamento, nel procedimento di valutazione della compatibilit  delle mansioni nei casi previsti dall'art.10 della L. 68/99 e dall'art. 8 del DPCM 13/1/2000;
- esprime il proprio parere in merito alla corrispondenza tra le condizioni di salute e le caratteristiche socio-professionali della persona disabile e le caratteristiche del posto di lavoro nei casi di avviamento numerico d'ufficio;
- esprime pareri e formula proposte in merito a postazioni particolarmente complesse presenti in aziende obbligate, per l'attivazione di forme di sostegno e azioni positive finalizzate ad un'efficace integrazione lavorativa delle persone disabili;
- supporta l'Ufficio nell'individuazione dei soggetti da inserire nei programmi di convenzione stipulati ai sensi dell'art. 22 della L. R. 17/05, nelle convenzioni di integrazione lavorativa ex art. 11, comma 4, della L. 68/99 e nelle convenzioni di cui all'art. 12-bis della L. 68/99;
- analizza le schede di diagnosi funzionali redatte dalle Commissioni mediche di accertamento e, se necessario, valuta la sussistenza delle condizioni di cui agli artt. 9 e/o 13 della L. 68/99;
- supporta l'Ufficio in tutti gli altri casi ed ogni qualvolta si tratti di valutare adeguatamente le residue capacit  lavorative delle persone disabili in rapporto alle specifiche connotazioni di potenziali opportunit  occupazionali disponibili.



CAPITOLO 3

I datori di lavoro interessati



3. Quali datori di lavoro debbono assumere lavoratori disabili alle condizioni previste dalla Legge n. 68/1999 e dalla Legge Regionale n. 17/2005

L'art. 3 della Legge n. 68/1999 prevede che i datori di lavoro pubblici e privati siano tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori con disabilità (il richiamo esplicito è alle persone appartenenti alle categorie di cui all'art. 1 della stessa legge) secondo la seguente articolazione:

Datori di lavoro con base di computo fino a 14 dipendenti: nessun lavoratore con disabilità

Datori di lavoro con base di computo da 15 a 35 dipendenti: n. 1 lavoratore con disabilità

Datori di lavoro con base di computo da 36 a 50 dipendenti: n. 2 lavoratori con disabilità

Datori di lavoro con base di computo oltre i 50 dipendenti: 7% della base di computo e 1% dei lavoratori appartenenti alle categorie protette, di cui all'art.18 Legge 68/1999.

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

Anche i datori di lavoro non soggetti ad obbligo o con obbligo già "coperto" possono assumere secondo le modalità d'intervento del collocamento mirato.

3.1 Come calcolare le condizioni di obbligo: "il computo"

3.1.1 Soggetti da includere e da escludere dalla base di computo (Art. 4 L. 68/99; art. 3 DPR 333/2000)

Per i datori di lavoro pubblici e privati, l'obbligo di assunzione delle persone disabili di cui alla legge n.68/99 si determina calcolando il personale complessivamente occupato.

In base all'art. 4 - comma 1 della legge 68/99 il computo della quota di riserva si effettua dopo aver provveduto all'esclusione del personale per il quale gli obblighi di assunzione non sono operanti.

L'art. 4 - comma 1 della legge 68/99 dispone che: "agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, sono computati di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato".

Importanti novità normative sono intervenute anche a seguito dell'emanazione dei decreti legislativi attuativi del Jobs Act.

Complessivamente sono previste attualmente le seguenti esclusioni:

- i lavoratori occupati ai sensi della legge 68/99;
- i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi.

Per i datori di lavoro pubblici o privati che svolgono attività di carattere stagionale, il periodo 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 (art. 3 - comma 6 DPR n. 333/2000) e, in base alla nuova normativa, possono perciò essere esclusi dalla base di computo i lavoratori, che anche con più contratti, non superino il periodo di sei mesi;

- i soci di cooperative di produzione e lavoro, anche se non iscritte nella apposita sezione per le cooperative di produzione e lavoro del registro prefettizio (circolare Ministero Lavoro n. 41/2000);
- i dirigenti. Il Ministero del Lavoro con nota operativa n. 17699 del 12/12/2012 precisa che l'individuazione di tali figure deve avvenire sulla base del contratto collettivo di lavoro applicato dal datore di lavoro;
- i lavoratori assunti con contratto di inserimento.
- i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'impresa utilizzatrice. Il Ministero del Lavoro con nota operativa n. 970 del 17/02/2016 ribadisce che "il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro" (art 34, comma 3, D.Lgs. 81/2015).
- i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività;
- i soggetti impegnati in lavori socialmente utili (art. 7 - comma 7 Decreto Legislativo n. 81/2000);
- i lavoratori a domicilio;



- i lavoratori che aderiscono al programma di emersione dal lavoro nero (art. 1 - comma 4 bis Legge n. 383/2001 e successive modificazioni).
- il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre (art. 18 D.Lgs. 81/2015).

La nuova previsione del comma 1 - art. 4 della legge 68/99, introdotta dalla legge n. 92/2012, dispone che "restano salve le ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore".

Ed è proprio in virtù di questo principio che il Ministero del Lavoro con nota operativa n. 17699 del 12/12/2012 precisa che per effetto di specifiche disposizioni di legge, tra i soggetti non computabili sono da ricomprendere:

- gli apprendisti. (esclusione già prevista dall'art. 7, comma 3, D.Lgs. 167/2011, poi ribadita dall'art. 47, comma 3, D.Lgs. 81/2015).
- i lavoratori con contratto di formazione-lavoro (Art. 3 - comma 10 legge n. 863/1994);
- i lavoratori con contratto di reinserimento (art. 20 - comma 4 legge n. 223/1991).

L'art. 4 - comma 2 della legge 68/99 prevede che, nel computo, le frazioni percentuali superiori allo 0,50 sono considerate unità.

Sono inoltre esclusi dalla base di calcolo e sono computabili nella quota di riserva:

- lavoratori disabili già occupati (anche a domicilio o con telelavoro) ai sensi della stessa legge n. 68/1999, nonché quelli in forza avviati ai sensi della precedente normativa sul collocamento obbligatorio degli invalidi. L'art. 4 - comma 3 della legge 68/99 prevede che siano computati ai fini della copertura della quota d'obbligo 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. L'esclusione dal computo dei lavoratori ammessi al telelavoro è riconosciuta unicamente per i datori di lavoro privati (art. 23, D.Lgs. 80/2015). Il Ministero del Lavoro con nota operativa n. 970 del 17/02/2016 chiarisce che l'esclusione presuppone che i lavoratori siano ammessi al telelavoro per l'intero orario di lavoro; pertanto, ove gli stessi siano ammessi al telelavoro solo parzialmente, sono esclusi in proporzione all'orario di lavoro svolto in telelavoro, rapportato al tempo pieno).
- lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro: l'art. 4 - comma 3 bis della legge 68/99 consente al datore di lavoro di computare nella quota di riserva i lavoratori che assunti come normodotati erano già inabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, nel caso in cui abbiano una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60% o con disabilità intellettiva e psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, accertata dagli organi competenti (diagnosi funzionale). (novità introdotta dall'art. 4 - comma 1 del D.Lgs. 151/2015).
- lavoratori divenuti disabili in costanza di rapporto di lavoro: l'art. 4 - comma 4 della legge 68/99 consente al datore di lavoro di computare nella quota di riserva i lavoratori che assunti come normodotati sono diventati inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia. Secondo la legge, per questi lavoratori l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti o, in mancanza, a mansioni inferiori con diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza. Nel caso in cui non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, gli stessi vengono avviati, dagli uffici competenti presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative, senza inserimento nella graduatoria.

Il computo dei lavoratori nella quota di riserva è inoltre possibile nei seguenti casi:

- lavoratore divenuto disabile in costanza di rapporto di lavoro per infortunio sul lavoro o malattia professionale con un grado di invalidità superiore al 33% (art. 3 - comma 4 D.P.R. n. 333/2000). Si ricorda che l'invalidità non deve essere stata determinata da violazione da parte del datore di lavoro delle norme in materia di sicurezza del lavoro accertata in sede giurisdizionale (art. 4 - comma 4 Legge n. 68/1999 e art. 3 - commi 2 e 4 D.P.R. n. 333/2000).
- lavoratori con disabilità somministrati. In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68 (art. 34, comma 3, D. Lgs. 81/2015). Il Ministero del Lavoro con nota operativa n. 970 del 17/02/2016 chiarisce che la missione deve essere continuativa presso lo stesso utilizzatore e,



atteso che la computabilità è legata alla missione, il lavoratore disabile è computato dall'utilizzatore durante la stessa.

La possibilità di computare nella quota di riserva i lavoratori assunti al di fuori del sistema del collocamento obbligatorio non è subordinata alla preventiva iscrizione nelle liste del collocamento dei disabili del lavoratore, né alla stipula di una convenzione con l'Ufficio Collocamento mirato ma deve essere solo comunicata ai servizi di collocamento (Interpello Ministero del Lavoro n. 40/2008).

Soggetti di cui all'art. 18, comma 2, della Legge n. 68/1999 (vedove, orfani, profughi) già in servizio presso il datore di lavoro sono esclusi dalla base di computo soltanto "nei limiti della percentuale ivi prevista" dell'1% (art. 3 - comma 1 D.P.R. n. 333/2000) e sono computati nella quota d'obbligo nella misura dell'1% (Nota Ministero del Lavoro Prot. n. 257/01.14/2005; Nota Ministero del Lavoro Prot. n. 658/2005).

Computo dei lavoratori occupati part time

Il Ministero del Lavoro con nota operativa n. 17699 del 12/12/2012 precisa che, ai fini del computo, i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale sono considerati per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore.

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

- Per 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 come unità, a prescindere dall'orario di lavoro svolto (art. 3 - comma 5 - D.P.R. n. 333/2000).

3.1.2 Particolari modalità di computo per le Amministrazioni Pubbliche in vigore nella Regione Emilia-Romagna

Per le amministrazioni pubbliche e gli enti pubblici non economici l'art. 5, comma 1 della Legge n. 68/1999 prevede che "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."

Non è stato però ancora attivato il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di cui all'art. 5 della Legge, in merito alle mansioni che, in relazione all'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche e dagli enti pubblici non economici, non consentono (o lo consentono in misura ridotta) l'impiego di lavoratori con disabilità (DPCM "mansioni escluse"). Il provvedimento in questione è atteso da anni e la sua indisponibilità rende oltremisura complessa l'adozione di convenzioni con Enti pubblici, per l'inserimento di soggetti con disabilità, aprendo pericolosi alibi alle inadempienze rispetto agli obblighi di assunzione.

In attuazione dell'art. 21 della Legge Regionale n. 17/2005 (Attivazione del collocamento mirato nelle Amministrazioni Pubbliche) la Regione Emilia-Romagna, restando fedele al dettato della Legge n. 68/1999, che individua nella diagnosi funzionale e nella scheda professionale gli strumenti tecnici attraverso i quali valutare la compatibilità fra le caratteristiche delle persone e quelle dei posti di lavoro, ha definito per le Amministrazioni Pubbliche della Regione non comprese nell'articolo 117, comma secondo, lettera g) della Costituzione, che il computo dei dipendenti abbia luogo:

- in misura ridotta per le mansioni svolte dal personale inquadrato contrattualmente nei profili infermieristici del comparto sanità regionale e per i soggetti accreditati dal Sistema sanitario regionale (Legge Regionale 12 ottobre 1998, n. 34 e successive integrazioni), prevedendosi in tal caso una riduzione dell'ottanta per cento (80%). Tenendo conto che il comparto Sanità della amministrazione regionale presenta particolare criticità



per l'inserimento lavorativo di persone con disabilità in misura piena, in particolare in relazione alle mansioni infermieristiche;

- in misura piena per tutte le altre mansioni.

Il comma 2 dell'art. 21 della Legge Regionale chiarisce che "La Regione si conformerà ad eventuali normative nazionali qualora determinino, nella materia di cui al comma 1, ulteriori condizioni migliorative per le persone con disabilità."

Anche le pubbliche amministrazioni applicano quanto previsto dagli art. 4 co. 3-bis e 4 in materia computo nella quota di riserva dei lavoratori, già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio e di coloro che divengono disabili nello svolgimento delle proprie mansioni.

3.2 Esclusioni per particolari settori

L'art. 5, comma 2, della L. n. 68/1999 stabilisce che i datori di lavoro pubblici e privati, operanti in alcuni particolari settori, possono omettere dal computo della base occupazionale, ai fini della determinazione della quota di riserva di cui all'art. 3 della Legge stessa, alcune categorie di lavoratori.

I settori interessati sono quelli a cui appartengono:

- partiti politici - Organizzazioni sindacali - Organizzazioni senza scopo di lucro che operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione (art. 3, c. 3 Legge n. 68/1999);
- cooperative sociali l. 381/91 (Circ. Min. Lav. 41/2000);
- IPAB (art.3, c.7 DPR 333/00);
- enti e associazioni di arte e cultura - Istituti scolastici religiosi - operanti senza scopo di lucro (previa verifica possibilità collocamento mirato) (art. 2, c. 6 DPR 333/2000). La quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e per quello svolgente funzioni amministrative, individuato in base alle norme contrattuali e regolamentari applicate da tali organismi (art. 2, c.5 DPR. 333/2000). Per le cooperative sociali di tipo b) sono comunque esclusi dalla base di computo tutti i soggetti svantaggiati inseriti (Circ. 41/2000);
- servizi polizia - protezione civile - difesa nazionale - istituti di vigilanza privati (Art. 3, c. 4 l. 68/99; Nota Min. Lavoro 1238/M20): la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale occupato nei servizi amministrativi (art. 2, c.1 DPR 333/2000). Il riferimento ai "servizi di polizia" concerne pure il personale degli enti locali, ove parificato alla Polizia di Stato;
- datori di lavoro pubblici e privati settore trasporto aereo, marittimo, terrestre e autotrasporto (art. 5, c. 2 Legge n. 68/1999, come modif. Legge 27/2000 e art. 78, c.9 Legge 388/2000), per queste imprese, la quota di riserva si computa previa esclusione del personale viaggiante e navigante (art. 2, c.1 DPR 333/2000). Il Ministero del Lavoro, con Interpello n. 1 del 15/01/2010, ha risposto ad un quesito, posto da Confindustria e dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, in merito alla corretta interpretazione dell'art. 5, comma 2 L. n. 68/1999. Si è precisato, in questa sede, che le aziende che si occupano di raccolta e trasporto di rifiuti (e, come tali, sono iscritte nel registro delle imprese e nell'albo dei trasportatori in conto proprio) e che operano con mezzi propri, possono essere inquadrati nel settore del trasporto terrestre usufruendo, così, di una parziale esenzione dall'obbligo di assunzione di lavoratori disabili;
- datori di lavoro settore impianti a fune (Art. 5, c. 2 l. 68/1999), la quota di riserva si computa, per queste imprese, previa esclusione del personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto (art. 2, c.1 DPR 333/2000);
- imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati (Circ. Min. Lavoro n. 77/2001), la quota di riserva si computa, per queste imprese, previa esclusione del numero dei lavoratori acquisiti in dipendenza di passaggio di appalto;
- datori di lavoro settore edile (Legge n. 247/2007) ai fini della determinazione della base di computo su cui calcolare gli obblighi previsti dall'articolo 3 della Legge n. 68/1999 effettuano le esclusioni con riferimento al "personale di cantiere" ed agli "addetti al trasporto" (l'esclusione vale solo per le persone con disabilità);



- settore minerario, per questo settore l'articolo 2, comma 12-quater, della Legge n. 10/2011 (c.d. milleproroghe) ha stabilito che i datori di lavoro, che operano in tale settore, dalla base di calcolo su cui computare l'aliquota, vengono possono essere esclusi i lavoratori che prestano la loro attività nel sottosuolo e quelli che movimentano e trasportano il minerale (anche qui si tratta di una integrazione delle disposizione contenute nell'art. 5, comma 2, della Legge n. 68/1999);
- L'art. 5 del D.Lgs. 151/2015 ha soppresso l'ultimo periodo del comma 2 ed ha introdotto il comma 3-bis, prevedendo che "I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che occupano addetti impegnati in lavorazione che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille possono autocertificare l'esonero dall'obbligo di cui all'articolo 3 per quanto concerne i medesimi addetti e sono tenuti a versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili di cui all'articolo 13 un contributo esonerativo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato". Il datore di lavoro che si avvale dell'esonero autocertificato, deve compilare l'apposita sezione "esonero" del prospetto informativo.
- infine, con la Legge n. 92/1012, alla modifica introdotta per il personale dei cantieri edili, si aggiunge quanto segue: "Indipendentemente dall'inquadramento previdenziale dei lavoratori, è considerato personale di cantiere anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere". Una FAQ sul sito internet del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, inserita in data 25/11/2017 nella sezione "Prospetto Informativo", chiarisce che per "personale di cantiere", escluso dal computo, si intende, non solo quello operante nelle imprese edili ma anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere, indipendentemente dall'inquadramento previdenziale e quindi indipendentemente dalla circostanza che l'impresa sia classificabile come edile o che applichi un contratto collettivo dell'edilizia. L'esclusione dal computo però opera limitatamente e strettamente al personale direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione "svolte in cantiere". Per attività svolta "in cantiere" si fa espresso riferimento al concetto di cantiere fatto proprio dall'art. 89 del D.lgs n. 81/2008.



CAPITOLO 4

Come si
corrisponde
agli obblighi di
assunzione



4. Condizioni generali

Le assunzioni dei beneficiari della L.68/99 da parte dei datori di lavoro possono essere effettuate a tempo indeterminato o determinato, possono prevedere forme di part-time, possono avvenire nella forma dei contratti a causa mista (apprendistato). Queste possono, inoltre, essere realizzate all'interno di piani specifici regolati dalle convenzioni.

4.1 Le modalità di assunzione

Le assunzioni avvengono attraverso richieste di avviamento oppure mediante convenzioni. In entrambi i casi i datori di lavoro debbono presentare richiesta all'Ufficio Collocamento mirato

4.1.1 Assunzioni numeriche e assunzioni con chiamata nominativa

I datori di lavoro privati assumono i lavoratori mediante richiesta nominativa entro 60 giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione. L'assunzione può essere diretta o mediante la stipula delle convenzioni di inserimento lavorativo (art. 11 L. 68/99). La richiesta nominativa può essere preceduta dalla richiesta agli uffici competenti di effettuare la preselezione delle persone con disabilità iscritte nell'elenco di cui all'art. 8 che aderiscono alla specifica occasione di lavoro, sulla base delle qualifiche e secondo le modalità concordata dagli uffici con il datore di lavoro. Il datore di lavoro ha comunque facoltà, nel medesimo termine, di richiedere l'avviamento numerico indicando la qualifica sulla base di quelle disponibili presso gli uffici competenti.

Decorsi i 60 giorni il datore di lavoro, gli uffici competenti avviano numericamente i lavoratori, secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta.

La richiesta di avviamento si intende presentata anche attraverso l'invio agli uffici competenti dei prospetti informativi, perciò se il prospetto informativo è presentato entro 60 giorni dal momento in cui l'azienda è obbligata all'assunzione vale come richiesta di avviamento nominativa o numerica fermo restando che il datore di lavoro deve indicare la qualifica per la quale intende assumere.

I disabili psichici vengono avviati obbligatoriamente su richiesta nominativa mediante le convenzioni di cui all'articolo 11 della Legge n. 68/1999.

Anche i datori di lavoro pubblici possono effettuare assunzioni nominative all'interno delle convenzioni di inserimento lavorativo, oltre alla possibilità di richiedere l'avviamento d'ufficio.

Si tratta delle convenzioni stipulate ai sensi dell'articolo 11, della Legge n. 68/1999, ferma restando l'assunzione per chiamata diretta nominativa prevista dall'articolo 36, comma 2, del citato Decreto Legislativo n.165 del 2001, 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 e dal 2008 anche per le vittime del lavoro. Queste 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.

In altri termini le assunzioni nominative di persone con disabilità da parte di Enti pubblici sono subordinate sia alla stipula delle convenzioni di cui all'art. 11 della L. 68/1999 sia alla previsione di meccanismi di pubblicizzazione e trasparenza della "chiamata", per l'individuazione della singola persona da assumere. Questi meccanismi sono utilizzabili nel caso dei livelli di inserimento fino al 5°, secondo quanto disposto dal Decreto Legislativo n. 165 del 2001, diversamente occorre procedere con indizione di concorso riservato o con riserva.

I datori di lavoro pubblici assolvono l'obbligo di cui all'art. 18, c. 2, della Legge n. 68/1999 (altre categorie protette) 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 e per i soggetti ad essi equiparati.



4.1.2 Le richieste di avviamento e prospetti informativi

I datori di lavoro soggetti ad obbligo debbono inoltrare la richiesta di avviamento entro 60 giorni dal giorno in cui insorge l'obbligo stesso. Si corrisponde alla richiesta di avviamento al lavoro anche attraverso l'invio del cosiddetto prospetto informativo, vale a dire una dichiarazione che le aziende con almeno 15 dipendenti devono presentare al servizio territoriale competente, indicando la propria situazione occupazionale rispetto agli obblighi di assunzione di personale disabile e/o appartenente alle altre categorie protette, insieme ai posti di lavoro e alle mansioni disponibili, come previsto dalla Legge 12 marzo 1999 n. 68.

La finalità è quella di comunicare all'Ufficio Collocamento mirato tutte le informazioni utili ad attuare quanto previsto dalla Legge a proposito di inserimenti lavorativi adeguati alle necessità e caratteristiche delle aziende e delle persone destinatarie.

I datori di lavoro pubblici e privati che occupano almeno 15 dipendenti devono trasmettere entro il 31 gennaio di ogni anno al servizio territoriale competente il prospetto informativo dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero ed i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva, i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili (art. 9 -comma 6 della L. n. 68/1999), riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente.

4.1.3 Modalità di invio del prospetto informativo

A partire dal 2009, il prospetto informativo deve essere inviato esclusivamente per via telematica con le modalità stabilite dal Decreto Interministeriale 2 novembre 2010 e sulla base della struttura indicata nel documento "Modelli e regole" aggiornato, che presenta nel dettaglio i contenuti del prospetto e le modalità di compilazione.

Deve essere inviato solo una volta all'anno. Qualora nel corso dell'anno la base di computo subisca delle variazioni significative tali da incidere sulla quota di riserva dei disabili scatta, entro 60 giorni, l'obbligo di inviare agli uffici competenti la richiesta di avviamento, mentre il prospetto dovrà comunque essere inviato sempre entro il 31 gennaio dell'anno successivo con i dati riferiti alla situazione occupazionale al 31 dicembre dell'anno precedente, ad eccezione dei datori di lavoro interessati dalle compensazioni territoriali. In questo caso, infatti, le imprese sono sempre tenute all'invio del prospetto annuale, anche in assenza di variazioni rispetto all'anno precedente relativamente all'obbligo e/o alla quota di riserva.

I cambiamenti che incidono sul computo delle quote di riserva di cui agli artt. 3 e 18 della L. 68/99 sono determinati da situazioni giuridicamente previste dall'ordinamento quali: la quiescenza, le dimissioni volontarie, i licenziamenti per giusta causa e giustificato motivo, i decessi; a tali situazioni si aggiungono le trasformazioni societarie, le fusioni, gli scorpori e le cessioni di ramo d'azienda, gli appalti, la computabilità nella quota di riserva di lavoratori divenuti disabili in costanza di lavoro, o già disabili prima dell'assunzione per i quali sia stata chiesta la computabilità in costanza di lavoro (Circ. 2/2010 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali).

Il termine di presentazione del prospetto informativo è perentorio e non prorogabile nel caso cada di sabato o giorno festivo.

Inviano il prospetto informativo:

- i datori di lavoro pubblici e privati (o i soggetti abilitati che operano per loro conto) con sede legale e unità produttive in una sola Regione inviano il Prospetto dal servizio informatico della stessa Regione;
- i datori di lavoro pubblici e privati con sede legale e unità produttive in due o più Regioni devono inviare il Prospetto dal servizio informatico della Regione dove è ubicata la sede legale dell'azienda, se adempiono all'obbligo senza intermediari;
- gli intermediari (soggetti abilitati) inviano la comunicazione dal servizio informatico regionale dove è ubicata la loro sede legale.

Il prospetto è unico a livello nazionale. La comunicazione deve essere effettuata esclusivamente con la modulistica predisposta e denominata "UniPI".

La trasmissione dei dati avviene per via telematica, attraverso i servizi informatici messi a disposizione dai servizi competenti, secondo le modalità stabilite da ciascuna Regione e Provincia Autonoma.

Le Regioni e Province Autonome devono in ogni caso assicurare che i soggetti obbligati ed abilitati accedano ai servizi informatici da un unico punto di accesso in ciascuna regione.



Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali mette a disposizione dei soggetti obbligati ed abilitati un sistema sussidiario per consentire l'invio telematico del prospetto informativo, nel caso di mancata attivazione dei sistemi informatici regionali.

Al fine di una maggiore divulgazione, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali pubblica, sul portale, l'elenco e l'indirizzo dei servizi informatici di ciascuna regione e provincia autonoma.

A seguito dell'invio telematico il sistema rilascia una ricevuta che fa fede per documentare l'adempimento. Infatti, ogni prospetto informativo viene segnato con un codice univoco di identificazione nazionale. L'invio telematico non deve essere seguito da nessun invio cartaceo. In caso di malfunzionamento dei sistemi informativi, fa fede la comunicazione dei periodi (data, ora e minuti) di malfunzionamento di detti sistemi ed il datore/consulente è tenuto all'invio il primo giorno utile successivo al malfunzionamento.

Si può rettificare o annullare il prospetto informativo inviato con l'utilizzo del codice univoco nazionale rilasciato dal sistema sulla ricevuta. L'annullamento e la rettifica di un prospetto informativo sono possibili solo ed esclusivamente online, tramite la procedura specifica in anteprima di stampa del prospetto da annullare o rettificare. L'annullamento di un modulo UniPi può essere effettuato esclusivamente entro il 31/01 dell'anno nel quale si invia il modulo.

La rettifica può essere effettuata entro 5 giorni dall'invio. Il documento "Modelli e regole" specifica quali campi possono essere modificati.

Sono abilitati ad accedere ai servizi di invio del Prospetto informativo i seguenti operatori:

- datori di lavoro privati, enti economici pubblici, enti della pubblica amministrazione in caso di invio diretto del Prospetto;
- agenzie per il lavoro autorizzate dal Ministero del lavoro a svolgere attività di intermediazione del lavoro per l'invio del prospetto riguardante il personale dell'Agenzia;
- consulenti del lavoro, abilitati ai sensi degli artt. 1, comma 1 e 2, comma 1 della Legge n. 12/1979 (requisito è l'iscrizione all'albo dei consulenti);
- avvocati, procuratori legali, dottori commercialisti, ragionieri e periti commerciali;
- servizi istituiti dalle associazioni di categoria delle imprese piccole, artigiane, cooperative;
- associazioni di categoria dei datori di lavoro;
- consorzi e gruppi di imprese previsti dall'art. 31 del Decreto Legislativo n. 276/2003 per l'invio dei prospetti riguardanti le imprese del gruppo o consorziate.

Il modello unitario prevede il calcolo automatico della quota di riserva con criteri univoci e non discrezionali disciplinati dal Ministero nell'ultima versione del documento "UNIFI_Modelli_E_Regole".

Le informazioni che devono contenere i prospetti informativi sono le seguenti:

- il numero complessivo dei lavoratori dipendenti e il numero di lavoratori su cui si computa la quota di riserva;
- il numero e 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;
- il numero complessivo dei lavoratori dipendenti computabili nella quota di riserva di cui all'art. 1 comma 1, della L. 68/99;
- il numero complessivo dei lavoratori dipendenti appartenenti alle categorie di cui all'articolo 18, comma 2, della L. 68/99.
- i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili di cui all'art. 1 della L. 68/99.
- altre informazioni concernenti le convenzioni in corso, le autorizzazioni concesse: esoneri parziali, gradualità, compensazioni territoriali ed eventuali sospensioni in corso.

I prospetti sono pubblici. (art. 9 - comma 6 della Legge 68/1999). Gli uffici competenti dispongono la loro consultazione al pubblico.

Per ritardato invio del prospetto è prevista una sanzione di Euro 635,11 maggiorata di Euro 30,76 per ogni giorno di ulteriore ritardo (art.15 comma 1 della Legge n. 68/1999 e successive modifiche).

La Regione Emilia-Romagna per consentire la nuova modalità di trasmissione del Prospetto informativo da parte dei datori di lavoro pubblici, privati o da soggetti dagli stessi delegati, ha messo a disposizione delle Province il software necessario (SARE, Semplificazione Amministrativa in Rete), disponendo con proprio atto deliberativo che l'invio del Prospetto informativo debba avvenire obbligatoriamente ed esclusivamente in modalità telematica, in sostituzione della modalità tradizionale.



4.2 Gli avviamenti d'ufficio

Dopo l'intervento riformatore operato dal D.Lgs. n. 151/2015, gli avviamenti d'ufficio sono stati ridisciplinati dall'ARL, in modo uniforme su tutto il territorio regionale, con la Determinazione dirigenziale n. 136 del 2/12/2016. Di seguito se ne riassumono le principali regole.

Sono previste, nel corso dell'anno solare e per ciascuno degli ambiti territoriali di competenza dell'Agenzia Regionale, un numero minimo di 2 e massimo di 4 edizioni di "Chiamata Pubblica", nelle quali saranno pubblicate le offerte di lavoro relative alle aziende private. Per le richieste di avviamento a selezione provenienti dalle Pubbliche Amministrazioni è garantita la pubblicazione della "Chiamata" entro 90 giorni dal ricevimento della richiesta.

- L'Avviso Pubblico contenente l'elenco delle offerte disponibili per ciascuna "Chiamata" è approvato con atto del Dirigente competente e le offerte di lavoro sono poste in pubblicazione per 10 giorni lavorativi, decorrenti dal terzo lunedì del mese.

Per ogni offerta di lavoro saranno rese pubbliche, oltre alla denominazione dell'azienda/ente, le seguenti informazioni:

- attività dell'azienda/ente;
- sede di lavoro;
- mansioni e professionalità richieste (anche desunte da questionari aziendali appositamente compilati).
- eventuali altre informazioni aggiuntive come: requisiti specifici di accesso, presenza di barriere architettoniche, etc. (anche desunte da questionari aziendali appositamente compilati).

Possono candidarsi alle offerte pubblicizzate tutti gli iscritti negli elenchi di cui alla L.68/99 (disabili di cui all'art. 1 e altre categorie protette di cui all'art. 18, co.2) tenuti dall'Ufficio collocamento mirato dell'ambito provinciale interessato, purché l'iscrizione sia antecedente al primo giorno di pubblicazione dell'offerta e di raccolta delle candidature.

Non sono, pertanto, accettate candidature di soggetti iscritti contestualmente e successivamente alla data di pubblicazione dell'offerta. Ciascun iscritto può aderire esclusivamente ad offerte riservate alla propria categoria.

È possibile per ciascun iscritto candidarsi a più offerte di lavoro per un massimo di 3 (ad eccezione delle offerte di lavoro nella pubblica amministrazione) purché riservate alla propria categoria e purché in possesso dei requisiti specifici richiesti dalla singola offerta.

Ai sensi dell'art. 9, comma 4, della L. 68/99, non possono essere ammesse le candidature dei disabili psichici, in quanto avviabili, per esplicita previsione legislativa, solo su richiesta nominativa e mediante convenzione.

Non sono altresì ammesse le candidature di coloro che non sono in possesso della "Relazione Conclusiva" dell'accertamento sanitario predisposto ai sensi del DPCM 13 gennaio 2000 per la definizione della Diagnosi Funzionale, in corso di validità.

A partire dal giorno di pubblicazione delle offerte e fino alla scadenza indicata per la chiamata, i soggetti interessati possono presentare la propria candidatura utilizzando il modulo disponibile presso i Centri per l'Impiego e l'Ufficio per il collocamento mirato dell'ambito territoriale di riferimento, nonché scaricabile dal sito web.

In tale modulo è necessario indicare, oltre al possesso di tutti i requisiti richiesti, il riferimento della/e offerta/e di lavoro prescelta/e, la mansione e la sede. È possibile candidarsi a più offerte, nel limite sopra richiamato, specificando l'ordine di priorità.

Il modulo di candidatura dovrà essere consegnato personalmente o a mezzo PEC dall'interessato unitamente alla copia di un documento di identità entro la data di scadenza della chiamata all'Ufficio Collocamento Mirato o ad un Centro per l'Impiego dell'ambito territoriale interessato.

In casi eccezionali di particolare gravità, sarà ammessa la presentazione della candidatura a mezzo delega.

Al modulo di candidatura andrà allegata, a pena di non ammissione, se non già presente agli atti dell'Ufficio per il collocamento mirato, la "Relazione Conclusiva" dell'accertamento sanitario predisposto ai sensi del DPCM 13 gennaio 2000 per la definizione della Diagnosi Funzionale.

Sulla base delle candidature pervenute, successivamente ad un controllo dei requisiti e utilizzando il metodo di valutazione degli elementi e il calcolo dei punteggi così come riportati nell'allegato A) della Deliberazione della Giunta Regionale dell'Emilia Romagna n. 1965/2006, saranno formulate graduatorie specifiche per ogni singola offerta.



Gli avviamenti saranno effettuati in ordine di graduatoria relativa ad ogni singola offerta, tenuto conto - per i soggetti disabili - della valutazione di compatibilità espressa dal Comitato Tecnico in ordine alle condizioni personali del soggetto desunte dalla scheda di Diagnosi Funzionale, nonché dalle sue capacità professionali e dalle conoscenze necessarie individuate e dichiarate dal datore di lavoro nella descrizione delle offerte di lavoro pubblicate. Gli avviamenti sono disposti in via ordinaria a tempo indeterminato, salvo diversi accordi tra le parti. I procedimenti di "Chiamata con Avviso Pubblico" si concludono (fatta salva la facoltà di differire il termine conclusivo, come previsto dalla normativa vigente in materia) entro 180 gg. con l'approvazione delle graduatorie. Le stesse, secondo quanto previsto dalla DGR 1965/06, potranno essere utilizzate nel termine di 6 mesi dall'approvazione, per la sostituzione di soggetti avviati e non assunti o per i quali sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro.

4.3 Le Convenzioni

Si tratta di un ulteriore strumento utile a facilitare l'avviamento al lavoro delle persone con disabilità che consente ai datori di lavoro di programmare le assunzioni dilazionandole nel tempo.

4.3.1 Le convenzioni fra datori di lavoro e servizi competenti per il collocamento mirato

Sono queste le convenzioni previste dall'art. 11 della Legge n. 68/1999 stipulate tra i datori di lavoro e gli Uffici del Collocamento Mirato, le quali rappresentano uno dei fondamentali strumenti di personalizzazione degli interventi ed uno dei cardini del collocamento mirato. Le convenzioni possono essere stipulate con tutti i datori di lavoro, anche non soggetti ad obbligo. La stipula della convenzione, finalizzata alla progressiva copertura della quota dell'obbligo, può riguardare sia l'intera quota di riserva che parte di essa: in ogni caso il datore di lavoro stipulante deve aver adottato le misure previste dalla normativa per l'adempimento completo degli obblighi.

Nella convenzione sono stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare. Tra le modalità rientrano:

- lo svolgimento di tirocini con finalità formative e di orientamento finalizzati all'assunzione.
- l'assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato;
- lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo
- le deroghe ai limiti di età e durata dei contratti di formazione-lavoro e di apprendistato, secondo le previsioni dell'art. 11, c. 6, Legge n. 68/1999.

Tali strumenti sono orientati ed applicati con particolare attenzione nei confronti degli invalidi psichici.

Al fine di consentire un efficace utilizzo di questo strumento cardine del collocamento mirato, l'Agenzia Regionale per il Lavoro dell'Emilia Romagna, sulla base di quanto disposto dalla Determinazione Dirigenziale n. 136 del 02/12/2016, realizza convenzioni e programmi di inserimento mirato sulla base dei seguenti criteri:

- finalizzazione delle convenzioni alla progressiva e integrale copertura della quota d'obbligo;
- copertura della quota d'obbligo oggetto di convenzione attraverso assunzioni equamente ripartite nel corso del periodo cui la convenzione si riferisce;
- indicazione da parte del datore di lavoro:
 - del numero di inserimenti per cui si avanza la proposta di convenzione;
 - dei tempi di realizzazione degli inserimenti e delle assunzioni;
 - delle tipologie contrattuali che si intendono utilizzare;
- indicazione degli impegni dell'Agenzia Regionale, in particolare per quanto attiene:
 - la sospensione di avviamenti d'ufficio per il periodo di vigenza e per le unità della convenzione, a fronte del regolare svolgimento del piano di assunzioni; tale sospensione non interviene per gli avviamenti numerici eventualmente oggetto della convenzione;
 - eventuali azioni di supporto;
- indicazione della possibilità di interrompere l'applicazione della convenzione a fronte di gravi irregolarità da parte dei soggetti contraenti rispetto ai termini della convenzione stessa o ai relativi programmi di inserimento.

Dalla data di presentazione della proposta e per tutta la durata della convenzione il datore di lavoro è da ritenersi ottemperante rispetto agli obblighi previsti dalla L. 68/99, o comunque coperto rispetto all'aliquota prevista dalla legge, limitatamente ai posti inclusi nel programma di inserimento.



Le assunzioni obbligatorie devono essere pianificate secondo scadenze predefinite, con l'obiettivo di una ripartizione equilibrata e costante rispetto al periodo di vigenza della convenzione.

La durata della convenzione è di norma compresa in un periodo che va da un minimo di 12 ad un massimo di 36 mesi, in relazione alle caratteristiche degli inserimenti, con particolare attenzione al numero degli inserimenti complessivi programmati (di norma 4 assunzioni fino ad un massimo di 12 mesi; 10 assunzioni fino ad un massimo di 24 mesi; oltre le 10 assunzioni fino ad un massimo di 36 mesi ed oltre), ai profili organizzativi presentati dai datori di lavoro soggetti ad obbligo, al numero dei dipendenti impiegati ed alle caratteristiche della produzione. Resta ferma la possibilità per le parti contraenti di prevedere durate diverse, a fronte del riscontro di specifiche esigenze, opportunità o difficoltà da precisare all'interno del programma di inserimento.

Gli Uffici per il Collocamento mirato competenti, nell'esercizio delle funzioni e dei compiti ad essi attribuiti in materia di politiche dell'inserimento e di incontro tra domanda e offerta di lavoro, nel periodo di validità della convenzione, collaborano con i datori di lavoro per la realizzazione ottimale del programma di inserimento concordato nell'ambito della convenzione.

La collaborazione potrà concretizzarsi in azioni di:

1. preselezione dei lavoratori da avviare, da attivarsi su richiesta dell'azienda;
2. attivazione di interventi formativi, di sostegno e di riqualificazione del lavoratore disabile da concordare secondo esigenze e tempistica dell'azienda e del lavoratore individuato;
3. attivazione di tirocini formativi da espletarsi secondo le disposizioni regionali.

Allo scopo di approfondire eventuali criticità/possibilità di inserimento per lavoratori con situazioni psico-fisiche particolari o su postazioni di particolare complessità l'Ufficio per il collocamento mirato competente, potrà servirsi dell'aiuto degli esperti del Comitato Tecnico.

L'eventuale utilizzo dell'istituto della compensazione territoriale potrà comportare la rimodulazione e ridefinizione del numero delle assunzioni previste nella convenzione, fatta salva la possibilità di rinegoziare i contenuti della stessa.

Al verificarsi di significative variazioni occupazionali la convenzione potrà essere integrata o rimodulata; nel caso si verificano nuove scoperture, queste verranno inserite rimodulate nel programma con stipula di ulteriore convenzione secondo i criteri generali già definiti.

4.3.2 Le convenzioni ai sensi dell'art. 12 Legge n. 68/1999

L'articolo 12 della Legge n. 68/1999 è stato riscritto dalla riforma del Welfare approvata con la Legge n. 247/2007 e prevede la possibilità per gli uffici competenti di stipulare convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative con: datori di lavoro privati anche non soggetti alle norme in materia di collocamento obbligatorio, le cooperative sociali, le imprese sociali, i disabili liberi professionisti (anche se operanti con ditta individuale). Tali convenzioni, finalizzate all'inserimento temporaneo dei disabili presso i soggetti sopra citati, ai quali i datori di lavoro si impegnano ad affidare commesse di lavoro, non hanno per ora applicazione nella regione Emilia-Romagna.

4.3.3 Le convenzioni ai sensi dell'art. 12-bis Legge n. 68/1999

L'articolo 12-bis della Legge n. 68/1999, inserito dalla Legge n. 247/2007, prevede la possibilità, per gli uffici competenti, di stipulare convenzioni di inserimento lavorativo con i datori di lavoro soggetti agli obblighi della Legge n. 68/1999 (soggetti conferenti) e i seguenti soggetti (soggetti destinatari): cooperative sociali sia di tipo A) che di tipo B) e loro consorzi, imprese sociali di cui al Decreto Legislativo n. 155/2006, datori di lavoro non soggetti all'obbligo di assunzione del disabile.

Tali convenzioni, a differenza di quelle previste dall'art. 12 che richiedono l'immediata assunzione del lavoratore disabile da parte del soggetto conferente, sono finalizzate all'assunzione di persone con disabilità, da parte dei soggetti destinatari ai quali i soggetti conferenti si impegnano ad affidare commesse di lavoro.

Pertanto, attraverso le convenzioni di cui all'articolo 12 bis, i datori di lavoro sopperiscono all'obbligo anziché mediante l'assunzione alle proprie dipendenze del lavoratore, mediante l'affidamento di commesse ai soggetti citati.



Anche in ragione della mancata pubblicazione del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanarsi entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della legge, sentita la Conferenza unificata, anche questo istituto ha trovato scarsa applicazione in regione Emilia Romagna.

4.3.4 Le convenzioni ex art. 22 Legge Regionale n. 17/2005

L'art. 22 della Legge Regionale n. 17/2005 regola la particolare forma d'inserimento lavorativo disciplinata dall'art. 14 del Decreto Legislativo 276/2003 (articolo abrogato dalla Legge 24 dicembre 2007, n. 247, poi ripristinato dal Decreto-legge giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2008, n. 133) prevedendo la stipula di convenzioni tipo, finalizzate ai programmi di inserimento nelle cooperative sociali di persone con disabilità grave, che riscontrano maggiori difficoltà nell'accesso al mercato del lavoro.

L'art. 22 della Legge Regionale, definisce, rispetto all'articolo 14 del Decreto Legislativo 276/2003, una modalità differente e più selettiva per il computo delle persone disabili inserite in cooperative sociali a seguito di commesse con imprese soggette agli obblighi della Legge n. 68/1999.

Le Convenzioni di inserimento lavorativo in Cooperative sociali ex art. 22 Legge Regionale, sono accordi stipulati tra Agenzia regionale per il lavoro, Cooperative Sociali di tipo B e Consorzi, di cui alla legge 381/91, attraverso i quali le Imprese affidano commesse di lavoro alle Cooperative/Consorzi e questi ultimi assumono lavoratori disabili in base al valore della commessa.

In questo caso i lavoratori disabili assunti dalla cooperativa possono essere computati dall'impresa ai fini dell'adempimento degli obblighi di assunzione previsti dalla Legge n. 68/1999.

La copertura della quota d'obbligo attraverso questa modalità non può superare il 30% della quota di riserva, con l'arrotondamento all'unità superiore, ferma restando l'ottemperanza agli obblighi della Legge n. 68/1999 per la parte rimanente.

Gli inserimenti devono avvenire nel rispetto dei criteri stabiliti nella Convenzione Quadro stipulata dall'Agenzia Regionale per il lavoro, con le Associazioni rappresentate all'interno della Commissione Regionale di Concertazione.

La Convenzione quadro riserva questa opportunità d'inserimento alle sole persone con disabilità grave ovvero:

- disabilità psichiche o intellettive ai sensi degli artt. 9, comma 4 e 13, comma 1, lett. a) della legge 68/99,
- disabilità accompagnate dal riconoscimento dello stato di gravità certificata ex legge n 104/92.

Pur nell'intento di promuovere commesse il cui valore corrisponda ad un'assunzione a tempo pieno, si stabilisce che le aziende coprano l'obbligo di assunzione relativo ad ogni unità purché il valore della commessa corrisponda almeno al costo di una assunzione part-time superiore alla metà dell'orario previsto dal CCNL dell'azienda committente, maggiorato del 20%. (Parimenti la cooperativa sociale sarà tenuta ad assumere per un monte ore proporzionale, riferito al proprio CCNL);

L'opzione compiuta dalla Regione Emilia-Romagna, attraverso la triangolazione tra impresa committente, cooperativa sociale e Agenzia Regionale per il lavoro, ha lo scopo di allargare ed integrare la gamma degli strumenti e delle modalità per favorire l'inserimento di persone per le quali risulti particolarmente difficile il ricorso alle vie ordinarie del collocamento mirato.,

La Regione con la Deliberazione n. 385, del 02/04/2012, ha chiarito che in caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo determinato, già instaurato tra cooperativa sociale di tipo B e persona disabile, in rapporto di lavoro a tempo indeterminato – ove sia vigente la convenzione trilaterale ed ove permanga una commessa del datore di lavoro obbligato nei confronti della cooperativa – resti fermo il computo della persona disabile, ai fini dell'adempimento dell'obbligo stabilito dalla Legge n. 68/1999.

In tal caso la cooperativa sociale di tipo B può altresì accedere agli incentivi per le assunzioni derivanti eventualmente dal Fondo regionale per l'occupazione dei disabili.



4.4 L'esonero parziale dall'assunzione

4.4.1 Esonero parziale autocertificato per lavoratori assoggettati al tasso di premio INAIL pari o superiore al 60 per mille

I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio INAIL pari o superiore al 60 per mille, possono autocertificare telematicamente l'esonero dall'obbligo. Tutte le indicazioni per l'utilizzo di questa modalità sono contenute nella nota ministeriale 2452 del 15 aprile 2016. La nota chiarisce che "i datori di lavoro che appartengono alla classe dimensionale 15/35 dipendenti, la cui quota di riserva è pari a una unità, non possono usufruire dell'esonero autocertificato". Gli importi incassati tramite esonero parziale autocertificato confluiscono nel Fondo Nazionale Disabili.

4.4.2 Esonero parziale autorizzato

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 presentano all'Ufficio Collocamento mirato la domanda di esonero parziale dall'obbligo di assunzione.

La domanda deve essere presentata al servizio del territorio in cui ha sede l'impresa. Per le domande di esonero riferite a più unità produttive, dislocate in diversi ambiti territoriali provinciali, la domanda è presentata al servizio del territorio in cui il datore di lavoro ha la sede legale.

L'esonero parziale dall'obbligo di occupazione di personale disabile i cui indirizzi applicativi, per la Regione Emilia Romagna, sono contenuti nella Determinazione Dirigenziale n. 136 del 02/12/2016, rientra tra gli istituti previsti ai fini dell'adempimento degli obblighi d'assunzione previsti dalla legge citata ed è utilizzabile esclusivamente dai datori di lavoro privati e dagli enti pubblici economici aventi un obbligo assuntivo di disabili complessivamente superiore all'unità e solo se sussistono determinate condizioni.

Avendo carattere meramente residuale, rispetto alle varie possibilità di avviamento al lavoro previste dalla L. 68/1999, può avere corso solo dopo che sia stata esaminata, con il datore di lavoro interessato, in via pregiudiziale, la possibilità di un utile collocamento dei disabili in mansioni compatibili con le loro condizioni e le loro capacità lavorative, anche impiegando gli strumenti del collocamento mirato.

Il rilascio dei provvedimenti di autorizzazione all'esonero, nonché i criteri e le modalità per la loro concessione che avviene solo in presenza di adeguata motivazione, sono regolati dal DM n. 357/2000 e tengono conto delle condizioni generali dell'attività del richiedente per le quali rileva, ai sensi dell'art. 3, co. 1, del citato D.M. la presenza di:

- a) faticosità della prestazione lavorativa: presenza di attività richiedenti deambulazione e/o stazione eretta prolungata e costante, movimentazione manuale di carichi ripetuta e/o continua nell'arco del periodo lavorativo giornaliero, elevata manualità, presenza di situazioni ad alto contenuto di stress e tensioni mentali, etc.;
 - b) pericolosità connaturata al tipo di attività, anche derivante da condizioni ambientali nelle quali si svolge l'attività stessa: presenza di agenti chimici e/o fisici, processo produttivo complesso, impianti tecnologici, macchine e attrezzature, sostanze e materie prime a rischio, condizioni di esecuzione complessa, movimentazione meccanica etc.;
 - c) particolare modalità di svolgimento della prestazione lavorativa: presenza di lavoro esterno e/o articolato su turni, personale viaggiante, particolare specializzazione del personale, etc...
- L'esonero può giungere fino al 50%, in presenza del requisito di "faticosità della prestazione lavorativa" e fino al 60%, in presenza del requisito di pericolosità connaturata al tipo di attività, anche derivante da condizioni ambientali nelle quali si svolge l'attività stessa.
 - L'esonero può giungere fino al 40%, in connessione al requisito di "particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa", di cui all'art. 3, co. 1, lett. c), D.M. n. 357/2000. Quest'ultimo costituisce criterio ulteriore e distinto, rispetto a quelli individuati alle lettere a) e b) del medesimo co. 1 e per lo più emergente solo una volta effettuata la valutazione, da parte dell'Ufficio per il collocamento mirato, delle caratteristiche dell'offerta di lavoro disabile. Soprattutto - anche se non esclusivamente - in relazione a quest'ultimo criterio,



assumono pertanto rilievo i profili di valutazione della "assenza di mansioni compatibili" nonché di "difficoltà di effettuare l'inserimento mirato", precisati all'art. 3, co. 2, D.M. n. 357/2000.

- Ove l'azienda faccia emergere l'esistenza di più requisiti, tra quelli indicati, può ottenere una percentuale di esonero cumulata, fino ai massimi previsti.
- L'esonero può giungere fino al 80% esclusivamente per i datori di lavoro operanti nel settore della sicurezza e della vigilanza e nel settore del trasporto privato.
- Dalla data della presentazione della domanda di esonero parziale e fino alla comunicazione del provvedimento di autorizzazione o di diniego, il datore di lavoro richiedente fruisce, provvisoriamente, della sospensione parziale dagli obblighi occupazionali nella misura percentuale richiesta e, comunque, non superiore a quella massima del 60 per cento.
- L'ufficio può, nel caso in cui ne ravvisi la necessità a fini istruttori, richiedere alla competente sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro o alla competente struttura del Servizio Sanitario, un apposito rapporto in ordine alle caratteristiche dell'attività svolta dal datore di lavoro richiedente ed alla sussistenza delle "speciali condizioni" dell'attività stessa. Il rapporto deve pervenire entro il termine di 60 (sessanta) giorni, trascorso il quale l'istruttoria prosegue indipendentemente dalla mancanza del rapporto.
- Il procedimento deve essere concluso nel termine massimo di 120 giorni, innalzabili a 150 per il compimento di ulteriori atti istruttori previa comunicazione tempestiva al datore di lavoro richiedente, e si conclude con un provvedimento di autorizzazione o diniego a forma di determinazione dirigenziale senza impegno di spesa.
- Tale provvedimento dovrà contenere al suo interno in modo esplicito sia la descrizione delle motivazioni adottate dal datore di lavoro autorizzato, sia il percorso istruttorio messo in atto dall'ufficio, ivi compresa la menzione di eventuali accertamenti predisposti dagli organismi ispettivi.
- Il provvedimento sarà notificato al datore di lavoro richiedente, all'ufficio competente per la sede legale e agli altri uffici territoriali cui risulta essere stata presentata analogha richiesta di esonero.
- L'esonero, ove concesso, decorre dalla data di presentazione della domanda, anche se questa è stata avanzata nel corso del periodo dei 60 (sessanta) giorni dal momento in cui è insorto l'obbligo di assunzione dei lavoratori disabili ex articolo 9, comma 1, della legge n. 68/1999, cui l'esonero, in tutto o in parte, è riferibile.
- L'esonero è concesso a tempo determinato e la singola autorizzazione non può avere una durata superiore a 36 mesi. Laddove, nel corso di validità dell'autorizzazione, si verificano eventi tali per cui il numero di unità cui l'esonero può riferirsi sia inferiore a quello corrispondente all'aliquota concessa o gli obblighi assuntivi di disabili siano sospesi, l'esonero mantiene comunque la sua validità nella percentuale concessa comportando, però, il versamento del contributo esonerativo solo per gli obblighi assuntivi di disabili effettivamente pendenti nello specifico periodo.
- I datori di lavoro che abbiano richiesto l'autorizzazione all'esonero versano i contributi esonerativi di cui all'art. 5, comma 3, della L. 68/1999, nella misura stabilita dalle vigenti disposizioni e secondo le scadenze seguenti:
 1. entro il 31 luglio dell'anno successivo a quello cui si riferisce l'esonero, allorché l'autorizzazione sia stata concessa;
 2. entro 30 giorni dalla comunicazione dell'esito dell'istruttoria per la richiesta di esonero, allorché la relativa autorizzazione non sia stata concessa.
- Al fine della definizione delle quote da versare, si considerano come giorni lavorativi tutti i giorni feriali dal lunedì al venerdì compresi, escludendo, quindi, le feste nazionali, le giornate di sabato e domenica nonché la festività patronale.
- Nei successivi 10 giorni, gli stessi datori di lavoro danno dimostrazione all'ufficio competente dell'avvenuto versamento.
- 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 provvisoria sospensione degli obblighi occupazionali.
- Entro 30 giorni dalle scadenze sopra indicate, gli uffici attuano le opportune verifiche dei versamenti effettuati e assegnano ai datori di lavoro inadempienti, a mezzo di diffida, il termine di 30 giorni per il versamento di quanto dovuto.



Versamenti che non corrispondano alle entità ed alle scadenze determinano una maggiorazione del contributo pari al 24% su base annua.

- Decorso il termine di 30 giorni senza che il versamento sia stato effettuato gli uffici comunicano alle competenti sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro i dati dei datori di lavoro totalmente o parzialmente inadempienti allegando i relativi atti formali di autorizzazione all'esonero.
- Le maggiorazioni saranno calcolate e comminate, a titolo di sanzione amministrativa, dalle competenti sedi territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.
- Qualora l'autorizzazione all'esonero parziale non venga concessa, la sospensione o l'esonero parziale provvisoriamente applicati cessano automaticamente nel giorno della comunicazione del rigetto della domanda. Da tale giorno decorre il termine di 60 (sessanta) giorni entro il quale il datore di lavoro deve presentare la richiesta di avviamento delle unità mancanti alla completa copertura della quota di riserva.

Il datore di lavoro interessato deve avanzare la domanda su carta legale esponendo ogni possibile elemento di conoscenza e di giudizio in ordine alla ricorrenza, nel caso concreto, delle "speciali condizioni di attività" che non consentano l'occupazione dell'intera quota di riserva a norma dell'articolo 3 della L. 68/99.

Laddove l'esonero parziale riguardi più unità produttive dislocate in ambiti territoriali diversi della Regione Emilia Romagna o di altre Regioni, il datore di lavoro richiedente presenta la domanda all'ufficio competente per la sede legale il quale provvede, entro 15 giorni dal ricevimento, all'inoltro agli altri uffici rispettivamente competenti, dandone comunicazione, per conoscenza, allo stesso datore di lavoro.

Nel caso in cui le unità produttive coinvolte siano tutte dislocate negli ambiti territoriali della Regione Emilia-Romagna, gli uffici per il collocamento mirato concorderanno modalità istruttorie comuni, ivi compreso l'eventuale coinvolgimento della competente sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro o della struttura sanitaria, soprattutto qualora le caratteristiche delle unità produttive siano simili e le istanze presentino le medesime motivazioni.

4.4.3 Sospensioni temporanee e compensazioni infra-regionali

La sospensione degli obblighi di assunzione di lavoratori disabili è prevista dall'art. 3 - comma 5 della Legge n. 68/1999 ed è concessa dai servizi competenti qualora il datore di lavoro stia attraversando un periodo di crisi aziendale ed occupazionale e più precisamente:

- in ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale con in intervento straordinario di integrazione salariale
- in situazione dichiarata di fallimento, in liquidazione
- in caso di stipula di contratti di solidarietà
- in mobilità, limitatamente alla durata della mobilità. Qualora la procedura si concluda con il licenziamento di più di cinque lavoratori, la sospensione si proroga di un anno
- che hanno sottoscritto degli accordi di incentivo all'esodo ai sensi dell'art. 4, commi 1-7 della Legge 92/2012 (Circolare MLPS n.22/2014)

La sospensione opera per:

- la durata degli interventi stessi, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e per il singolo ambito provinciale in tutte le casistiche sopra menzionate ad eccezione della mobilità;
- la durata della relativa procedura, su tutto il territorio nazionale e in misura non proporzionale, in caso di mobilità. La sentenza della Corte di Cassazione (Cass. civ. sez. lav., 16 maggio 2011, n. 10731) conferma che in caso di mobilità non sussiste alcun limite territoriale, non essendovi alcun riferimento all'ambito provinciale nella Legge n. 68/1999. Il Ministero del Lavoro con circolare n. 2/2010 e nota prot. 0003615 del 13 marzo 2012 ribadisce che la procedura di mobilità sospende gli obblighi a livello nazionale in quanto non viene precisata la limitazione all'ambito provinciale a differenza di quanto previsto per le altre ipotesi di ricorso agli ammortizzatori sociali;
- il periodo in cui permane il diritto di precedenza all'assunzione da parte della stessa azienda qualora la procedura di mobilità termini con almeno 5 licenziamenti (art. 3 - comma 5 della Legge n. 68/1999). Questo periodo è attualmente ridotto da dodici a sei mesi dall'ultimo dei licenziamenti effettuati a conclusione della procedura di mobilità (art. 6 - comma 4 del Decreto Legislativo n. 297/2002);



La sospensione dell'obbligo di assunzione cessa contestualmente al venir meno della situazione che l'ha originata, con conseguente ripristino dell'obbligo per il datore di lavoro di presentare la richiesta di avviamento ai servizi competenti.

Entro 60 giorni da tale data, il datore di lavoro presenta la richiesta di avviamento dei lavoratori da assumere.

In attesa dell'emanazione del provvedimento che ammette l'impresa a uno dei trattamenti menzionati, il datore di lavoro interessato presenta domanda ai servizi competenti 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.

La sospensione degli obblighi di assunzione è estesa alle aziende di credito che fanno ricorso al Fondo di solidarietà del settore.

L'istituto della Cassa Integrazione Guadagno Ordinaria, in deroga o meno, non comporta la sospensione degli obblighi occupazionali. Comunque la circolare del Ministero del Lavoro n. 2/2010, in considerazione del fatto che anche le aziende in CIGO non sono nelle condizioni di adempiere all'obbligo di assunzione di cui alla Legge n. 68/1999 a causa della crisi economica nazionale, rimette ai servizi competenti l'opportunità di individuare strumenti compatibili da consentire l'adempimento dell'obbligo di assunzione ed auspica un raccordo a livello territoriale tra l'organo ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro ed il servizio provinciale competente prima della irrogazione delle sanzioni relative alla mancata assunzione obbligatoria da parte delle aziende che hanno fatto ricorso alla CIGO.

La sospensione degli obblighi occupazionali può riguardare anche i lavoratori appartenenti alle categorie protette di cui all'art. 18, comma 2, della Legge n. 68/1999.

Il datore di lavoro interessato dalla sospensione è sempre tenuto alla presentazione del prospetto annuale nel quale va inserita l'informazione del ricorso alla procedura di gestione della crisi aziendale.

4.4.4 La compensazione fra unità produttive

La compensazione territoriale consente ai datori di lavoro privati che occupano personale in diverse unità produttive – fermo restando il rispetto degli obblighi occupazionali a livello nazionale - di effettuare direttamente senza preventiva autorizzazione da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali o del competente Servizio Provinciale, la compensazione territoriale.

I datori di lavoro privati e gli Enti pubblici economici interessati possono quindi compensare in via automatica le eccedenze di aventi diritto al collocamento mirato assunti in determinate unità produttive con le carenze di lavoratori appartenenti alle categorie protette presenti nelle altre unità produttive.

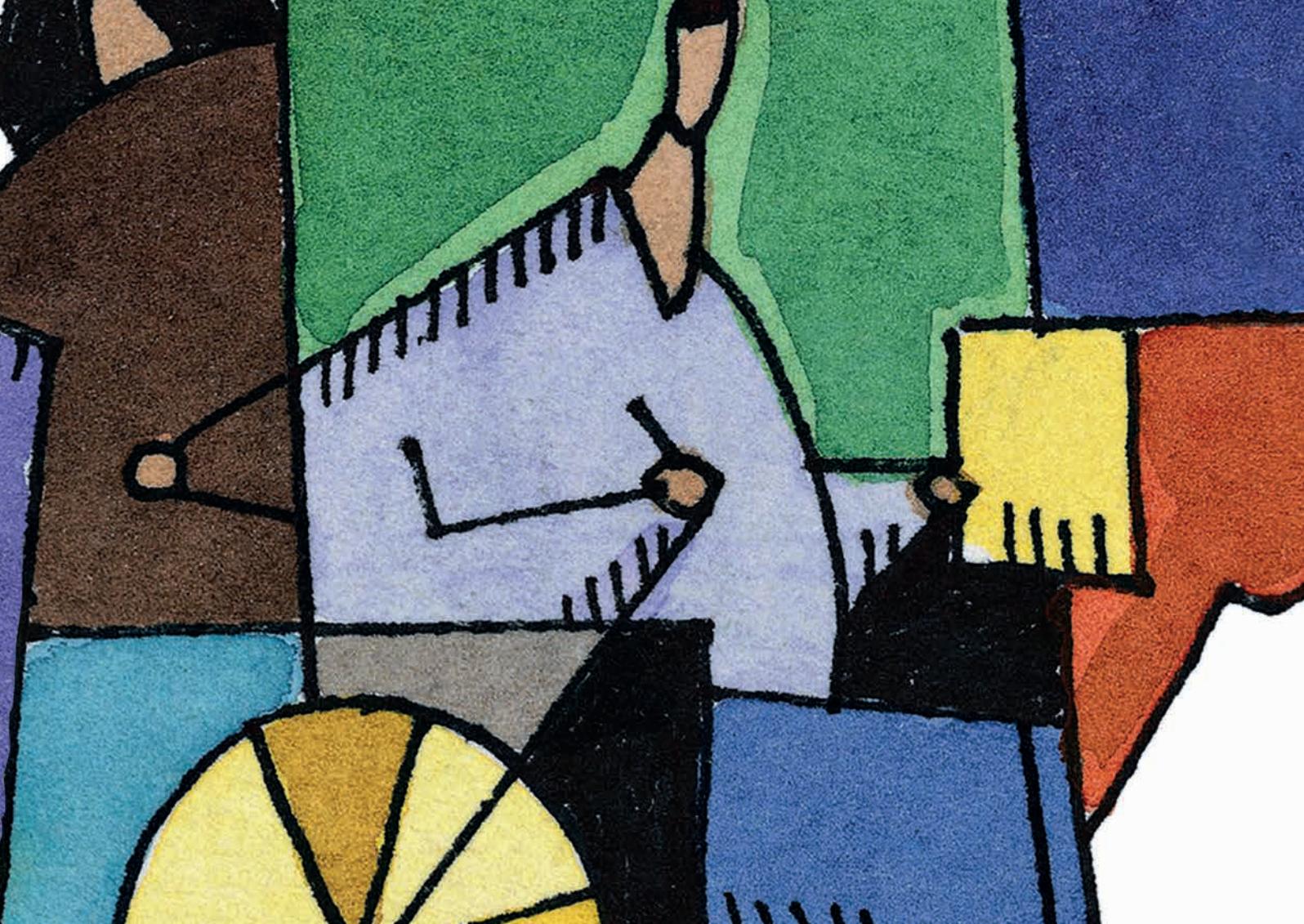
Analoga possibilità di compensazione è estesa alle imprese che fanno parte dello stesso "gruppo", ai sensi dell'art. 31 del D.lgs 10 settembre 2003, n. 276, cioè alle società controllate o collegate.

Nel caso di compensazione infragruppo l'azienda che viene eventualmente indicata per le unità assunte in eccedenza o riduzione dovrà presentare il prospetto informativo anche nel caso non sia obbligata, ovvero nel caso in cui non sono intervenuti entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello dell'invio del prospetto, cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva. È possibile applicare la compensazione infragruppo solo tra aziende soggette agli obblighi di cui alla L. 68/99.

La compensazione opera automaticamente, tramite invio telematico del prospetto informativo a ciascuno dei Servizi competenti dei territori in cui insistono le unità produttive della stessa azienda/le sedi delle diverse imprese del gruppo, da cui risulti l'adempimento dell'obbligo a livello nazionale.

Per i datori di lavoro pubblici, ivi comprese le unioni di comuni - alle quali si applica disciplina analoga a quella delle compensazioni infragruppo - si precisa che è possibile effettuare la compensazione in via automatica unicamente con riferimento alle unità produttive della medesima regione (Rif. Nota operativa relativa al Decreto direttoriale n. 33/43 del 17/02/16; accordo di Conferenza unificata del 21/12/2017).

I datori di lavoro pubblici che si avvalgono di tale facoltà sono tenuti a trasmettere in via telematica a ciascuno degli uffici competenti il prospetto informativo, anche se rispetto all'ultimo invio non sono intervenuti cambiamenti nella situazione occupazionale tale da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva (art. 5, co. 1, lett.c del D.Lgs. 151/2015).



CAPITOLO 5

La certificazione
d'ottemperanza
all'obbligo
assunzionale



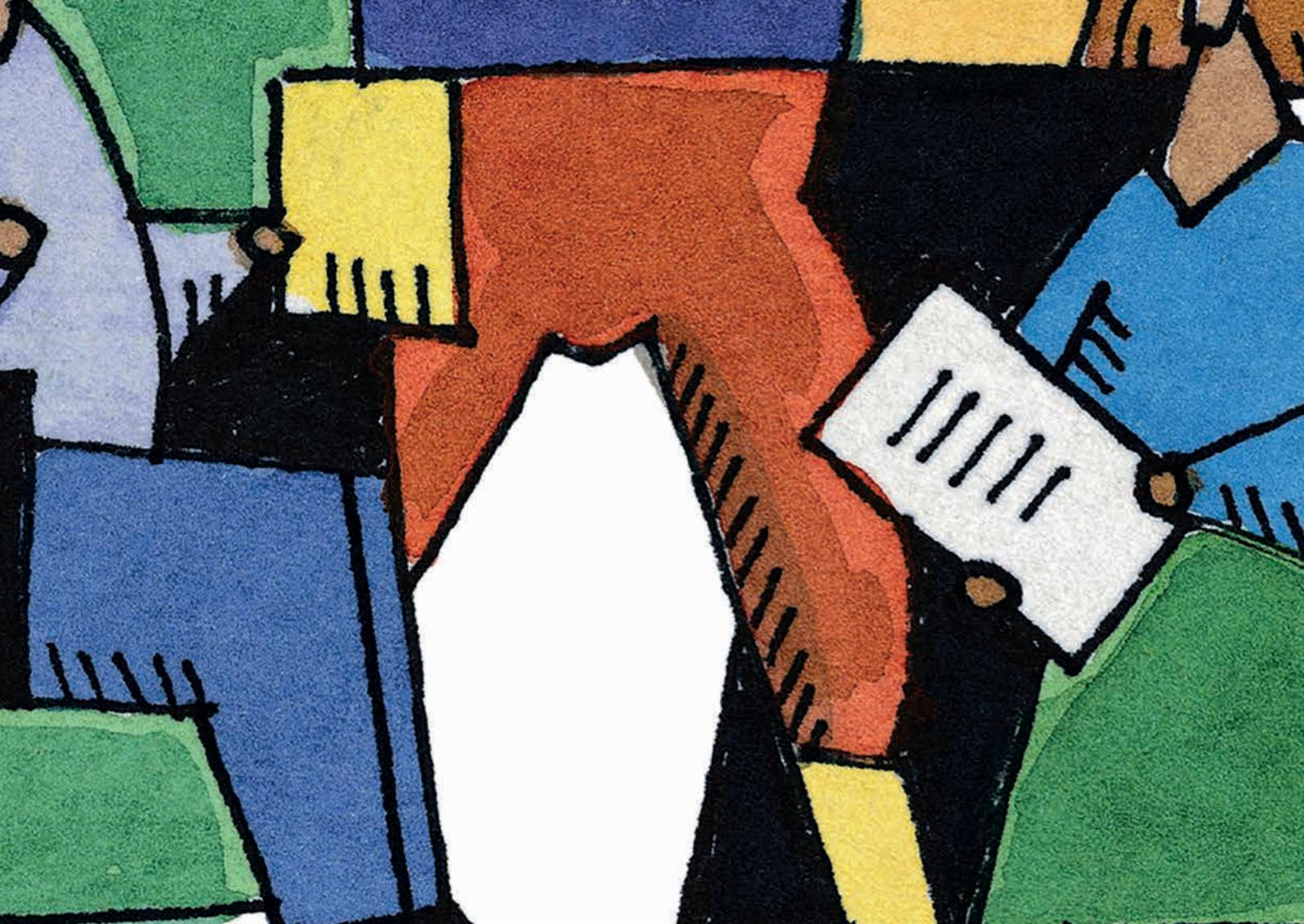
5. La certificazione d'ottemperanza all'obbligo assunzionale

Le imprese, sia pubbliche che private, qualora partecipino a bandi per appalti pubblici o intrattengano rapporti convenzionali o di concessione con pubbliche amministrazioni, sono tenute, ai sensi del novellato art. 17 della L. 68/99, a presentare solo ed esclusivamente la dichiarazione del legale rappresentante che attesti di essere in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili.

La Pubblica Amministrazione interessata effettuerà, conseguentemente, gli accertamenti necessari presso i competenti Uffici del Collocamento Mirato dove l'impresa ha la sede legale.

Si ricorda che le certificazioni rilasciate dalle P.A. in ordine a stati, qualità personali e fatti sono valide e utilizzabili esclusivamente nei rapporti tra privati; nei rapporti con gli organi della Pubblica amministrazione e i gestori di pubblici servizi, i certificati sono sempre sostituiti dalle dichiarazioni sostitutive di certificazione.

In caso di necessità di certificazione della regolarità alla disciplina del collocamento mirato prevista dall'art. 17 della L.68/99, le Imprese dovranno presentare apposita richiesta in bollo, allegando una ulteriore marca da bollo che l'Ufficio apporrà sulla certificazione. Qualora l'Impresa richiedente sia titolare di un provvedimento di autorizzazione all'esonero parziale ex art. 5, comma 3, della L.68/99, al fine di ottenere la certificazione ora descritta dovrà provvedere al pagamento dell'importo esonerativo per il periodo decorrente dall'inizio della validità dell'esonero per l'anno in corso fino alla data di richiesta della certificazione.



CAPITOLO 6

Le agevolazioni all'assunzione



6. Le agevolazioni all'assunzione

Con Decreto Legislativo n. 151/2015, recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese, la Legge 68/1999 è stata profondamente modificata anche nella parte relativa ai contributi di cui all'art. 13, a valere sul Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili: l'incentivo per assunzione di disabili è ora riconosciuto dall'INPS ed è concesso a domanda ai datori di lavoro. L'incentivo è riconosciuto nelle seguenti misure:

- 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile e per un periodo di 36 mesi, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che 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;
- 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile e per un periodo di 36 mesi, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che 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 prima citate;
- 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, per un periodo di 60 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato o di assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a dodici mesi e per tutta la durata del contratto.

L'incentivo è corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili. La domanda per la fruizione dell'incentivo è trasmessa, attraverso apposita procedura telematica, all'INPS, che provvede, entro cinque giorni, a fornire una specifica comunicazione telematica in ordine alla sussistenza di una effettiva disponibilità di risorse per l'accesso all'incentivo. A seguito della comunicazione, in favore del richiedente opera una riserva di somme pari all'ammontare previsto dell'incentivo spettante e al richiedente è assegnato un termine perentorio di sette giorni per provvedere alla stipula del contratto di lavoro che dà titolo all'incentivo. Entro il termine perentorio dei successivi sette giorni lavorativi, il richiedente ha l'onere di comunicare all'INPS, attraverso l'utilizzo della predetta procedura telematica, l'avvenuta stipula del contratto che dà titolo all'incentivo. In caso di mancato rispetto dei suddetti termini perentori, il richiedente decade dalla riserva di somme operata in suo favore, che vengono conseguentemente rimesse a disposizione di ulteriori potenziali beneficiari. L'incentivo è riconosciuto dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande cui abbia fatto seguito l'effettiva stipula del contratto che dà titolo all'incentivo.

Gli incentivi sono estesi anche ai datori di lavoro privati che, pur non essendo soggetti agli obblighi della presente legge, procedono all'assunzione di lavoratori disabili e ne fanno domanda.

Con Decreto del 7 maggio 2018, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha trasferito all'INPS, ai fini della corresponsione dell'incentivo per l'assunzione dei disabili di cui all'art. 13, Legge n. 68/99, oltre 9 milioni di euro del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, per le assunzioni relative all'anno 2018.

6.1 Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili di cui all'art. 14 della Legge 12 marzo 1999, n.68 ed all'art. 19 della Legge Regionale n. 17/2005

Il Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità nella Regione Emilia-Romagna è finalizzato a sostenere il pieno inserimento al lavoro delle persone con disabilità attraverso azioni di miglioramento e qualificazione dei servizi pubblici resi nell'ambito del collocamento mirato e di rafforzamento e qualificazione degli interventi orientativi, formativi e per il lavoro resi disponibili alle persone.

A partire dall'anno 2016, a seguito della riforma istituzionale attuata dalla Legge regionale 13 del 2015, la Giunta regionale approva annualmente l'impiego del Fondo attraverso un Piano contenente obiettivi e linee di intervento prioritarie per la programmazione e attuazione delle azioni finanziabili.



I destinatari delle misure previste dal Piano sono le persone disabili ai sensi della Legge 68/99 – sia iscritte al collocamento mirato che occupate - le persone con disabilità acquisita nel corso di un rapporto di lavoro e i giovani con disabilità fisica o psichica certificata ai sensi della Legge 104/92 che stanno terminando o che hanno concluso un percorso formativo e si affacciano al mercato del lavoro. Tra le misure previste ci sono anche azioni per incentivare e supportare le imprese che assumeranno persone con disabilità.

La programmazione è orientata, in via prioritaria, a garantire l'accesso, la permanenza e la qualificazione dell'occupazione delle persone con disabilità.

Le misure si suddividono in interventi di politica attiva e interventi promossi sui luoghi di lavoro.

Le misure di politica attiva sono individuate a partire dalla situazione occupazionale e dalle esigenze degli utenti e possono essere finalizzate all'inserimento o alla permanenza nel mercato del lavoro. L'elenco comprende attività di orientamento, tirocini, tutoraggio sul posto di lavoro o nel contesto formativo, percorsi di formazione permanente (es. alfabetizzazione informatica e linguistica, competenze di base), percorsi per acquisire una qualifica professionale, percorsi abilitanti per Centralinista telefonico non vedente, misure di sostegno all'autoimprenditorialità e percorsi personalizzati per sostenere i giovani nel passaggio dalla scuola al lavoro. Per ciascuna misura finanziabile, il Piano indica anche quali soggetti accreditati possono erogarla (enti di formazione e/o soggetti privati che realizzano servizi per il lavoro a supporto dell'inclusione sociale).

Il Piano individua gli interventi che potranno essere promossi sui luoghi di lavoro, con ricadute dirette sia sulle persone con disabilità che sui datori di lavoro: incentivi all'assunzione, concessi alle imprese a integrazione delle erogazioni dell'INPS, finanziamenti per l'adattamento delle postazioni di lavoro e contributi a sostegno della mobilità casa-lavoro.

Al Fondo affluiscono gli importi derivanti dalle sanzioni amministrative previste dalla Legge n. 68/1999, dai contributi esonerativi, nonché dai contributi di fondazioni, enti di natura privata e soggetti comunque interessati.

Le azioni finanziabili comprendono:

- a) le attività e i progetti di rafforzamento e miglioramento dei servizi del collocamento mirato erogati dagli Uffici pubblici preposti
- b) i servizi e le misure formative e di politica attiva del lavoro erogati dai soggetti accreditati;
- c) gli interventi sui luoghi di lavoro con ricadute dirette sulle persone con disabilità e gli incentivi all'assunzione.

In attuazione del Piano, per quanto riguarda gli interventi rivolti alle persone, vengono annualmente emanati degli inviti a presentare operazioni che prevedano al loro interno le diverse misure formative e di politica attiva del lavoro erogabili da parte degli Uffici del Collocamento mirato. In particolare, si emana un invito inerente le misure di politica attiva e uno per le azioni di transizione scuola lavoro a favore dei ragazzi certificati ai sensi della L. 104 che frequentino gli ultimi anni della scuola o siano appena usciti dai percorsi scolastici.

Per le misure di politica attiva vengono selezionate nove operazioni, una per territorio provinciale, al fine di rendere l'offerta territoriale coerente con le norme e gli assetti organizzativi degli Uffici del collocamento mirato. Per le operazioni inerenti la transizione scuola lavoro sono invece individuate delle Aree territoriali: Aree urbane, aree interne, area sisma.

A tale invito possono rispondere soggetti accreditati nell'ambito della formazione (superiore, continua e utenze speciali) e dei servizi per il lavoro, area 2: soggetti fragili e vulnerabili.

6.1.1 Copertura finanziaria del FRD

Nel corso degli anni 2016, 2017 e 2018 sono stati approvati 3 programmi annuali per l'impiego del Fondo regionale, per un importo complessivo di 53.013.000,00 euro. Sono stati emanati tre inviti per le misure di politica attiva, per un totale di 24.700.000 euro e tre inviti per le azioni di transizione per un totale di 6.300.000 euro. Inoltre, sono state trasferite ai Distretti socio sanitari risorse per erogare incentivi per la mobilità casa-lavoro per 1.250.000 euro e sono stati finanziati interventi per l'acquisizione della qualifica di centralinista per le persone non vedenti. Le risorse delle misure di politica attiva sono ripartite tra i territori provinciali tenendo conto delle specifiche caratteristiche dei territori: numero iscritti al collocamento mirato, popolazioni in età lavorativa, disoccupati, ecc.



CAPITOLO 7

Il rapporto di lavoro
con i lavoratori con
disabilità e il sistema
sanzionatorio



7. Rapporto di lavoro con i lavoratori con disabilità

Ai lavoratori assunti a norma della Legge n. 68/1999 si applica, ai sensi dell'art. 10, il trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi, con piena parificazione a tutti gli altri lavoratori.

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

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 attività formative. 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.

Il recesso di cui all'articolo 4, comma 9, della Legge n. 223/91, 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 Legge n. 68/1999.

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.

7.1 Discriminazioni

L'Italia in ottemperanza alla decisione della Corte di Giustizia europea è intervenuta con il Decreto Legge 76/13, convertito dalla Legge 99/13, cosiddetto "Decreto Lavoro" introducendo una novità nel diritto antidiscriminatorio a tutela delle persone con disabilità: l'obbligo, cioè, per tutti i datori di lavoro di adottare accomodamenti ragionevoli nell'ambiente di lavoro, per garantire parità di condizioni. Statuendo testualmente: "al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della Legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente".

Il tema degli accomodamenti ragionevoli è stato altresì ripreso dall'art. 1 del D. Lgs. n. 151/2015 che ha previsto, al comma 1, lett. d) che, con uno o più decreti del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza unificata Stato Regioni e Autonomie locali, si sarebbero definite linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità, anche per quel che concerne l'analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare alle persone con disabilità, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli che il datore di lavoro è tenuto ad adottare.



7.2 Sanzioni

I datori di lavoro che non adempiono agli obblighi previsti dalla Legge n. 68/1999 sono soggetti a sanzioni.

Tali sanzioni sono contemplate dall'art. 15 della Legge n. 68/1999 che ne individua le seguenti tipologie:

- ritardato invio del prospetto informativo sanzione amministrativa fissa di € 635,11, maggiorata di € 30,76 per ogni giorno di ritardo. La maggiorazione va calcolata dal giorno successivo a quello in cui è maturato l'obbligo (31 gennaio di ogni anno);
- mancato adeguamento agli obblighi di assunzione per cause imputabili al datore di lavoro entro i termini previsti dalla Legge (60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo): sanzione amministrativa di € 153,20 per ogni lavoratore non assunto e per ogni giorno lavorativo trascorso.

Inoltre:

- in caso di omissione totale o parziale del versamento dei contributi legati alle richieste di esonero parziale di assunzione (art. 5), la somma dovuta può essere maggiorata, a titolo di sanzione amministrativa, dal 5 per cento al 24 per cento su base annua;
- qualora l'azienda rifiuti l'assunzione del lavoratore con disabilità, la direzione territoriale del lavoro redige un verbale che trasmette agli uffici competenti ed all'autorità giudiziaria

L'art. 15, comma 3, prevede poi per i responsabili delle amministrazioni pubbliche inadempienti l'applicazione di sanzioni a carattere penale, amministrativo e disciplinari in linea con le norme del pubblico impiego.

Gli introiti delle sanzioni vanno versati al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili. Le misure delle sanzioni vengono adeguata ogni 5 anni con decreto del Ministro del lavoro.

L'attività ispettiva, così come l'irrogazione delle sanzioni, è esercitata dalla Direzione Territoriale del lavoro, anche su segnalazioni del servizio competente preposto al collocamento mirato. Deve pertanto trasmettere alla DTL territorialmente competente gli atti di accertamento delle violazioni.

Agenzia regionale per il lavoro dell'Emilia-Romagna

Viale Aldo Moro 38, 40127 Bologna
Tel. 051 5273864/5273893 - Fax: 051 5273894
arlavoro@regione.emilia-romagna.it
PEC: arlavoro@postacert.regione.emilia-romagna.it
www.agenzialavoro.emr.it