



**1<sup>a</sup> Conferenza  
regionale  
sull'integrazione  
lavorativa  
delle persone  
con disabilità**

**Modena 21 e 22 maggio 2008**

**Guida al collocamento  
mirato delle persone con disabilità  
ed all'utilizzo della L. 68/1999  
e della L.R. 17/2005**

Maggio 2008

Aggiornamento a cura del Servizio Lavoro dell'Assessorato alla Scuola, Formazione Professionale, Università, Lavoro, Pari opportunità e del Servizio Sanità Pubblica dell'Assessorato alle Politiche per la salute Regione Emilia-Romagna.

## INDICE

## INTRODUZIONE a cura di Paola Cicognani

1.	DESTINATARI	2
1.1	Quali persone possono accedere al “collocamento mirato”	2
1.1.1	L’accesso al collocamento mirato	4
1.1.2	Innovazioni legislative riferite agli invalidi civili	4
1.1.3	Documentazione richiesta per l’iscrizione	5
1.2.	Gli strumenti di accesso al collocamento mirato: la diagnosi funzionale, il profilo socio-lavorativo, la scheda professionale	6
1.2.1	La Diagnosi funzionale	6
1.2.2.	Il Comitato Tecnico e la scheda professionale	7
2.	DATORI DI LAVORO INTERESSATI	8
2.1.	Quali datori di lavoro debbono assumere lavoratori con disabilità alle condizioni previste dalla L. 68/1999 e dalla L.R. 17/2005	8
2.2	Come calcolare le condizioni di obbligo: “il computo”	9
2.2.1	Soggetti da includere nella base di computo e soggetti da escludere dalla base di computo	9
2.2.2	Soggetti esclusi dalla base di calcolo e computabili nella quota di riserva	11
2.2.3	Esclusioni per particolari settori	12
2.2.4	Particolari modalità di computo per le Amministrazioni Pubbliche	13
3.	COME SI CORRISPONDE AGLI OBBLIGHI DI ASSUNZIONE	14
3.1	Condizioni generali	14
3.2	Le modalità di assunzione	14
3.2.1	Assunzioni numeriche e assunzioni con chiamata nominativa	14
3.2.2	Le richieste di avviamento e prospetti informativi	16
3.2.3	Gli avviamenti	16
3.2.4	Le graduatorie	17
3.3	Le convenzioni	19
3.3.1	Le convenzioni fra datori di lavoro e servizi competenti per il collocamento mirato	19
3.3.2	Le convenzioni “Trilaterali”	22
4.	L’ESONERO E LA COMPENSAZIONE FRA UNITÀ PRODUTTIVE	25

4.1.	L'esonero dall'assunzione	25
4.2.	La compensazione fra unità produttive	32
5.	<b>RUOLI E COMPETENZE DELLA REGIONE E DELLE PROVINCE</b>	34
6.	<b>LA CERTIFICAZIONE DI OTTEMPERANZA ALL'OBBLIGO</b>	35
7.	<b>LE AGEVOLAZIONI</b>	36
7.1.	Le agevolazioni previste dal Fondo nazionale per l'occupazione delle persone con disabilità	36
7.2.	Fondo Regionale per l'occupazione delle persone con disabilità	39
8.	<b>BREVE RACCOLTA NORMATIVA NAZIONALE</b>	40
8.1.	Legge 12 marzo 1999, n. 68	40
8.2.	Decreto Presidente della Repubblica 10 ottobre 2000, n. 333	60
9.	<b>BREVE RACCOLTA NORMATIVA REGIONALE</b>	72
9.1.	Legge Regionale 01 Agosto 2005, N. 17	72
9.2.	<b>Principali Atti Deliberativi</b>	79
9.2.1.	Deliberazione 1965/2006	79
9.2.2.	Deliberazione 604/2008	89
9.2.3.	Deliberazione 656/2008	92
9.2.4.	Deliberazione (Indirizzi Fondo Regionale)	96

## INTRODUZIONE

La Legge n. 68 del 12 marzo 1999, con la quale sono state profondamente innovate le politiche per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, modifica la disciplina in materia di collocamento obbligatorio, attraverso il servizio del "collocamento mirato".

Questa normativa, insieme al decentramento dei servizi per l'impiego, determina un modello di servizi integrato, con forti connotazioni territoriali, fondato su una efficace collaborazione tra i servizi di politica attiva del lavoro e i servizi socio sanitari.

La nuova disciplina, entrata in vigore dal 17 gennaio 2000, pur mantenendo il vincolo di assunzione per i datori di lavoro, cerca di introdurre una logica di promozione, collaborazione e negoziazione nel rapporto con i soggetti obbligati.

Il collocamento mirato si fonda su un insieme di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto compatibile attraverso l'analisi delle condizioni di lavoro accompagnate da forme di sostegno, azioni positive e tutoraggio (art. 2 Legge 68/99).

L'equilibrio fra incentivi, azioni positive, servizi e vincoli costituisce il fondamento della Legge 68. La sinergia di queste componenti è il presupposto per un'efficace azione di supporto finalizzata all'inclusione sociale e a garantire piena cittadinanza alle persone con disabilità.

La Guida realizzata può costituire un utile strumento per supportare gli operatori e i diversi attori del sistema regionale nell'interpretazione della normativa.

*Paola Cicognani*

Dirigente Servizio lavoro Regione Emilia-Romagna

# 1. DESTINATARI

## 1.1 Quali persone possono accedere al “collocamento mirato”

I destinatari degli interventi previsti dalla Legge 68/99 sono le persone disoccupate 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 previsti dalle leggi), di seguito elencate:

- persone affette da minorazioni fisiche, psichiche 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 L. 138/2001) o sorde (colpite da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata);
- persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e di servizio;

Le liste sono aperte anche a persone che non rientrano fra i destinatari della Legge 68/99, la quale agisce solo sulle persone con disabilità. 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 26 dicembre 1981, n.763.

Fino all'adozione di una specifica disciplina per queste categorie di persone, la Legge 68/99 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 quando indicato in seguito relativamente al “computo della quota di riserva”.

Il Regolamento d'esecuzione della Legge 68/1999 (il DPR 10 Ottobre 2000) chiarisce questi aspetti. Infatti i comma 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 del 1999, nonché quelli di cui alla legge 23 novembre 1998, n. 407, recante: “Nuove norme in favore delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata.”, come modificata dalla legge 17 agosto 1999, n. 288, questi ultimi anche se non in possesso dello stato di disoccupazione. Per i coniugi e i figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di servizio, di guerra o di lavoro, nonché per i soggetti di cui alla citata legge n. 407 del 1998 e*

*successive modificazioni e integrazioni, l'iscrizione nei predetti elenchi è consentita esclusivamente in via sostitutiva dell'avente diritto a titolo principale. Tuttavia, il diritto all'iscrizione negli elenchi per le predette categorie sussiste qualora il dante causa sia stato cancellato dagli elenchi del collocamento obbligatorio senza essere mai stato avviato ad attività lavorativa, per causa al medesimo non imputabile.*

*3. Gli orfani e i figli dei soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro possono iscriversi negli elenchi del collocamento obbligatorio se minori di età al momento della morte del genitore dante causa o del riconoscimento allo stesso della prima categoria di cui alla tabella annessa 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. Tale disposizione stabilisce una "precedenza rispetto ad ogni altra categoria" ed una preferenza a parità di titoli. La Regione Emilia-Romagna ha inteso "la precedenza rispetto ad ogni altra categoria" riferita alle categorie previste dall'art. 18 della Legge 68 e non anche sulle persone con disabilità di cui all'art. 1 della suddetta Legge.

### 1.1.1 L'accesso al collocamento mirato

L'accertamento delle condizioni di disabilità che consente l'accesso al sistema del "collocamento mirato" avviene a seguito dell'accertamento dei requisiti sanitari effettuato dalle competenti Commissioni:

- l'accertamento dell'invalidità, cecità e sordità civili è effettuato dalle Commissioni operanti presso le Aziende U.S.L. 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, (attualmente in corso di attuazione).

A seguito dell'accertamento, qualora la persona si trovi in stato di disoccupazione, può iscriversi negli elenchi del "collocamento mirato" presso i "servizi competenti", i quali, nel caso dell'Emilia-Romagna sono le Province ed i loro Centri per l'Impiego.

**L'iscrizione all'elenco consente l'accesso agli interventi della L. 68/99 e della L.R. 17/2005.**

Nella Regione Emilia-Romagna l'accertamento delle condizioni di disabilità avviene ai sensi della Legge regionale 19 febbraio 2008, n. 4. In base a tale norma, per disabilità si intende lo stato di invalidità, cecità e sordità civili, la condizione di handicap di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104 (Legge - quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate) e per il collocamento mirato al lavoro, ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro delle persone con disabilità), nonché la condizione per l'integrazione scolastica, ai sensi del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 23 febbraio 2006, n. 185 (Regolamento recante modalità e criteri per l'individuazione dell'alunno come soggetto in situazione di handicap, ai sensi dell'articolo 35, comma 7, della legge 27 dicembre 2002, n. 289).

L'accertamento di quanto sopra richiamato è effettuato dalle competenti commissioni operanti presso le Aziende U.S.L., anche al fine di individuare per ogni persona con disabilità i requisiti sanitari e la capacità lavorativa, presente e potenziale.

### 1.1.2 Innovazioni legislative riferite agli invalidi civili

La precedente normativa prevedeva l'obbligo di iscrizione nelle liste della Legge 68 per poter usufruire dell'assegno mensile di invalidità civile.

La Legge 247 del 24 dicembre 2007 ("Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività") ha abrogato tale previsione



secondo cui, entro il 31 marzo di ciascun anno, gli invalidi civili titolari dell'assegno mensile erano tenuti a presentare alla Prefettura, al Comune o all'Unità Sanitaria Locale territorialmente competente una dichiarazione di responsabilità relativa alla permanenza dell'iscrizione nelle liste speciali del collocamento obbligatorio: pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2008 (data di entrata in vigore della Legge 247/2007), non sussiste più l'obbligo di iscrizione nelle liste speciali di cui all'art. 8 della Legge 68/99 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.

### **1.1.3 Documentazione richiesta per l'iscrizione**

Per richiedere l'iscrizione nelle liste del Collocamento Obbligatorio bisogna recarsi al Centro per l'Impiego di competenza territoriale (rispetto alla propria residenza), muniti dei seguenti documenti:

- *Persone con disabilità*

Codice fiscale, documento d'identità valido, verbale d'invalidità originale (rilasciato dalla Commissione medica di Prima Istanza per quanto riguarda gli "Invalidi Civili", o dall'Inail per quello che concerne invece gli "Invalidi del Lavoro" o dalle commissioni militari per gli "Invalidi per Servizio").

- *Orfani di caduti in servizio*

Codice fiscale, documento d'identità valido, certificato rilasciato dall'Ente presso cui era occupato il genitore, 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 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 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".

- *Profughi*

Codice fiscale, documento d'identità, Decreto della Prefettura.

## **1.2 Gli strumenti di accesso al collocamento mirato: la diagnosi funzionale, il profilo socio-lavorativo, la scheda professionale**

### **1.2.1 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 diagnosi è realizzata sulla base di criteri definiti nello stesso 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 provinciale.

La Regione Emilia-Romagna ha predisposto a suo tempo una scheda di valutazione che osserva le indicazioni di cui al DPCM 13 gennaio 2000, ma l'ha integrata individuando 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.

## **1.2.2 Il Comitato Tecnico e la scheda professionale**

Il comitato tecnico provinciale, che è composto da funzionari ed esperti del settore sociale e medico-legale e degli organismi individuati dalle regioni ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, con particolare riferimento alla disabilità, con compiti relativi alla valutazione delle capacità lavorative presenti e potenziali, alla definizione degli strumenti e delle prestazioni atti all'inserimento e alla predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza dello stato invalidante, redige, per ogni persona con disabilità iscritta nell'elenco, la scheda professionale (individuale), ove vengono annotate le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni.

Analizza altresì le caratteristiche dei posti di lavoro, in relazione alla richiesta ed all'attività svolta dal datore di lavoro, favorendo l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro (art. 8, co. 1 della L. 68/99 e Circolare n. 4 d.d. 17 gennaio 2000 del Ministero del Lavoro al punto relativo alle graduatorie ed agli avviamenti).

## **2. DATORI DI LAVORO INTERESSATI**

### ***2.1. Quali datori di lavoro debbono assumere lavoratori con disabilità alle condizioni previste dalla L. 68/1999 e dalla L.R. 17/2005***

È l'art. 3 della L. 68/1999 a prevedere che i datori di lavoro pubblici e privati sono 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:

- 7% dei lavoratori se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti;
- due lavoratori se il datore di lavoro occupa da 36 a 50 dipendenti;
- un lavoratore se il datore di lavoro occupa da 15 a 35 dipendenti

Per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, l'obbligo di avere alle proprie dipendenze personale con disabilità insorge solo in caso di nuove assunzioni (art. 3, c. 2).

I datori di lavoro privati che, al 18 Gennaio 2000 (data di entrata in vigore della Legge 68/1999), occupavano da 15 a 35 dipendenti e che effettuino una nuova assunzione, aggiuntiva rispetto al numero dei dipendenti in servizio, sono tenuti:

- ad assumere un lavoratore con disabilità entro i dodici mesi successivi a partire dalla data della nuova assunzione aggiuntiva;
- ad adempiere contestualmente all'obbligo di assunzione del lavoratore con disabilità se, entro il termine di dodici mesi, questi datori di lavoro danno luogo ad una seconda nuova assunzione;
- all'invio del prospetto informativo (equivalente alla richiesta di avviamento, ai sensi dell'articolo 9, c. 3, della L. 68/1999) entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo (vale a dire dal momento in cui si è determinata una nuova assunzione aggiuntiva);

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

## **2.2. Come calcolare le condizioni di obbligo: “il computo”**

### **2.2.1 Soggetti da includere nella base di computo e soggetti da escludere dalla base di computo**

Per tutti i datori di lavoro l'obbligo di assunzione si determina calcolando il personale complessivamente occupato.

Occorre, però, effettuare alcune operazioni che intervengono sulla computabilità dei dipendenti.

Per la determinazione del numero delle persone con disabilità da assumere devono essere computati (art. 4, Legge 68/1999, art. 3, DPR 333/2000, circolare Ministero Lavoro n. 41/2000):

- a. i lavoratori assunti a tempo indeterminato;
- b. i lavoratori assunti a tempo determinato per un periodo superiore a 9 mesi;
- c. i lavoratori in prova;
- d. i lavoratori part-time in proporzione al lavoro effettivamente svolto riferito all'orario considerato normale dalla contrattazione collettiva di settore. Pertanto, il calcolo dovrà essere 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 (art. 4 - commi 1 e 2 Legge 68/1999, circolare Ministero del Lavoro n. 41/2000);

Per i datori di lavoro pubblici o privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, che assumono un lavoratore con disabilità, con invalidità superiore al 50% 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).

Per tutti i datori di lavoro, comunque, ai fini della copertura della quota di riserva dovrà considerarsi l'orario prestato singolarmente da ciascun lavoratore con disabilità, rapportato al normale orario a tempo pieno, con arrotondamento ad unità qualora l'orario prestato sia superiore al 50 per cento dell'orario ordinario (circolare Ministero del Lavoro n. 41/2000; Nota Ministero del Lavoro Prot. n. 77/01.11/2005).

Non sono computabili (quindi non contribuiscono alla base di computo sulla quale determinare il numero di dipendenti sui quali calcolare la quota di riserva):

- a. i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata non superiore a nove mesi; il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato già stipulato ed inferiore a nove mesi è computabile al momento della eventuale proroga, qualora essa faccia superare i nove mesi, ovvero della trasformazione del

rapporto a tempo indeterminato. Per le attività di carattere stagionale, quali l'agricoltura, il periodo di nove mesi di durata del contratto a tempo determinato si calcola sulla base delle corrispondenti giornate lavorative effettivamente prestate nell'arco dell'anno solare, anche non continuative;

- b. soci di cooperative di lavoro, anche se non iscritte nella apposita sezione per le cooperative di produzione e lavoro del registro prefettizio (circolare Ministero Lavoro n. 41/2000);
- c. i dirigenti;
- d. i lavoratori assunti con contratto di formazione-lavoro (art. 3 - comma 10 Legge n. 863/1994);
- e. i lavoratori assunti con contratto di apprendistato;
- f. i lavoratori con contratto di reinserimento (art. 20 - comma 4 Legge n. 223/1991);
- g. i lavoratori con contratto di inserimento (fatte salve specifiche previsioni del contratto collettivo, art. 59, Decreto Legislativo n. 276/2003);
- h. i lavoratori socialmente utili assunti (art. 7 - comma 7 Decreto Legislativo n. 81/2000);
- i. lavoratori con contratto di somministrazione (ex lavoro temporaneo) presso l'impresa utilizzatrice (art. 2 - comma 8 Legge n. 196/1997);
- j. lavoratori con contratto di lavoro a domicilio e/o in telelavoro, in particolare, se sono computabili a copertura della quota di riserva, purché svolgano una quantità di lavoro corrispondente al normale orario di lavoro;
- k. i lavoratori che aderiscono al programma di emersione dal lavoro nero (art. 4 bis Legge 383/2001);
- l. i lavoratori assunti per attività lavorativa da svolgersi esclusivamente all'estero, per la durata di tale attività;
- m. i lavoratori operanti esclusivamente all'estero per la durata di tale attività;
- n. le persone di cui all'art. 18, c. 2, della Legge 68/1999, nei limiti della percentuale ivi prevista;
- o. I lavoratori divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni per infortunio o malattia (Legge 68/1999, art. 4, c. 4) e che abbiano subito una riduzione della capacità lavorativa in misura pari o superiore al sessanta per cento se l'inabilità non è stata determinata da violazione da parte del datore di lavoro delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, accertato in sede giudiziale.

## 2.2.2 Soggetti esclusi dalla base di calcolo e computabili nella quota di riserva

Ai fini della copertura della quota di riserva, vale a dire dell'entità di lavoratori con disabilità che i datori di lavoro soggetti all'obbligo debbono avere alle dipendenze, si computano:

- a. i lavoratori con disabilità già occupati (anche a domicilio o con telelavoro) ai sensi della stessa Legge n. 68/1999, nonchè quelli in forza avviati ai sensi della precedente normativa sul collocamento obbligatorio degli invalidi;
- b. i lavoratori divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni per infortunio o malattia (invalidi civili) che abbiano subito una riduzione della capacità lavorativa in misura pari o superiore al sessanta per cento, a meno che l'inabilità non sia stata determinata da violazione, da parte del datore di lavoro pubblico o privato delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro (mantenimento possibile del posto di lavoro in mansioni equivalenti o inferiori con la conservazione del trattamento più favorevole oppure invio da parte degli uffici competenti in altra azienda con diritto di precedenza e senza inserimento in graduatoria, art. 4 - comma 4 Legge n. 68/1999 e art. 3 - comma 2 D.P.R. n. 333/2000);
- c. i lavoratori divenuti inabili, successivamente all'assunzione, per infortunio sul lavoro o malattia professionale (invalidi del lavoro) che abbiano acquisito un grado di invalidità superiore al 33 per cento (si applicano le stesse modalità descritte al punto precedente, art. 3 - comma 4 D.P.R. n. 333/2000);
- d. i lavoratori già invalidi prima della costituzione del rapporto di lavoro, pur se assunti al di fuori delle procedure che regolano il collocamento obbligatorio. Il datore di lavoro, con il consenso del lavoratore interessato, potrà chiedere la visita di accertamento dello stato invalidante, in costanza di rapporto di lavoro, per la verifica della compatibilità delle mansioni cui il lavoratore è adibito. La predetta visita di accertamento dovrà riscontrare, ai fini dell'inserimento nelle quote di riserva, un grado di invalidità almeno pari al sessanta per cento (circolare Ministero del Lavoro n. 66/2001);
- e. i 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%, in virtù della mancata proroga della disciplina transitoria, che prevedeva la cumulabilità nel computo delle quote di riserva di tutte le categorie protette di cui all'art.18 comma 2 Legge 68 già in servizio presso il datore di lavoro in base alla previgente normativa. A partire dal 1° gennaio 2004 si computano nella quota di riserva i lavoratori appartenenti alle categorie protette di cui all'art.18 comma 2 L.68/99 nei limiti della percentuale ivi previste (art. 11 D.P.R. n. 333/2000)

## 2.2.3 Esclusioni per particolari settori

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 68/99)
- 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 333/00). 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. 333/00). Per le cooperative sociali di tipo b) sono comunque esclusi dalla base di computo tutti i soggetti svantaggiati inseriti (Circ. 41/00).
- 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 333/00). 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 68/99, come modif. Legge 27/00 e art. 78, c.9 Legge 388/00): la quota di riserva si computa previa esclusione del personale viaggiante e navigante (art. 2, c.1 DPR 333/00).
- Datori di lavoro settore impianti a fune (Art. 5, c. 2 l. 68/99): la quota di riserva si computa previa esclusione del personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto (art. 2, c.1 DPR 333/00).
- Imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati (Circ. Min. Lavoro 77/2001): la quota di riserva si computa previa esclusione del numero dei lavoratori acquisiti in dipendenza di passaggio di appalto.
- Datori di lavoro settore edile (L. 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).



## 2.2.4 particolari modalità di computo per le Amministrazioni Pubbliche

Non è stato 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 sette 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.

Per le amministrazioni pubbliche e gli enti pubblici non economici l'art. 5, comma 1 della Legge 68/99 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 con disabilità o la consentono in misura ridotta. Il predetto decreto determina altresì la misura della eventuale riduzione.**"*

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, 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."*

## **3. COME SI CORRISPONDE AGLI OBBLIGHI DI ASSUNZIONE**

### ***3.1. Condizioni generali***

La normativa nazionale e regionale sul lavoro delle persone con disabilità ed il concetto stesso di "collocamento mirato" poggiano sul fatto che agli obblighi previsti si corrisponde con assunzioni.

Queste possono essere a tempo indeterminato o determinato, possono prevedere forme di part-time, possono avvenire nella forma dei contratti a causa mista (apprendistato). Possono inoltre essere realizzate all'interno di piani specifici regolati dalle convenzioni.

Per le pubbliche amministrazioni la Legge n. 244 del 2007, legge finanziaria per il 2008, ha notevolmente ristretto le possibilità di ricorso a forme contrattuali diverse dal lavoro subordinato a tempo indeterminato: ciò emerge ai sensi dell'art. 36, d. lgs. n. 165 del 2001, come modificato appunto dall'art. 3, co. 79, della l. n. 244 del 2007. Questa normativa opera, in termini generali e di principio, anche quanto alle assunzioni di persone con disabilità. Si ritiene però senz'altro possibile derogare alle disposizioni stabilite dall'art. 36, d. lgs. n. 165 del 2001, all'interno delle convenzioni di cui all'art. 11, l. n. 68 del 1999.

Possono infine essere richiesti esoneri dall'assunzione, allorché ricorrano le condizioni e secondo le modalità illustrate nel successivo apposito capitolo.

### ***3.2. Le modalità di assunzione***

#### **3.2.1 Assunzioni numeriche e assunzioni con chiamata nominativa**

Le assunzioni avvengono attraverso richieste di avviamento oppure mediante convenzioni. In entrambi i casi i datori di lavoro debbono presentare richiesta ai servizi competenti (le Province ed i loro Centri per l'Impiego).

Le richieste possono essere nominative per le assunzioni effettuate:

- a. da datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti;
- b. limitatamente al 50% della quota d'obbligo (una persona con disabilità) dai datori di lavoro che occupano da 36 a 50 dipendenti;
- c. limitatamente al 60% della quota d'obbligo dai datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti;
- d. da partiti, organizzazioni sindacali e sociali, e dagli enti da essi promossi.

Per i datori di lavoro rientranti nei casi delle lettere b. e a. se i lavoratori computabili nelle quote di riserva e già in servizio sono in misura pari o superiore alle percentuali indicate, la quota residua di personale con disabilità da assumere potrà essere assunta interamente tramite richiesta nominativa.

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

L'art 20, comma 3 della Legge Regionale 17 del 2005 stabilisce che le percentuali sono modificabili esclusivamente a fronte di specifica previsione nelle convenzioni.

Per i datori di lavoro rientranti nei casi della lettera d. va detto che si intendono come "enti promossi" da partiti, organizzazioni sindacali quelli:

- che recano nella denominazione la sigla del partito politico, dell'organizzazione sindacale o sociale che li promuove;
- ovvero, in assenza di questo requisito, nel cui statuto risultano tra i soci fondatori o tra i soggetti promotori partiti politici o organizzazioni sindacali e sociali i predetti organismi.

Le persone con disabilità psichiche vengono avviate su richiesta nominativa mediante le convenzioni di cui all'articolo 11 della Legge 68/1999.

**Anche i datori di lavoro pubblici possono effettuare assunzioni nominative all'interno delle convenzioni di cui al punto 3.3.1.**

Si tratta delle convenzioni stipulate ai sensi dell'articolo 11, della Legge 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 da quest'anno 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 trasparenza per la "chiamata", per l'individuazione, quindi, della singola persona da assumere. Questi meccanismi possono escludere le procedure concorsuali solo nel caso dei livelli di inserimento di cui al D.Lgs. n. 165 del 2001.

I datori di lavoro pubblici assolvono l'obbligo di cui all'art. 18, c. 2, della Legge 68/1999 (categorie protette dalla L. 482/68 non rientranti fra i destinatari del nuovo provvedimento) 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.

### 3.2.2 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 successivo alla data 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 del documento che tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, soggetti alle disposizioni della Legge 68/1999 debbono periodicamente presentare ai servizi provinciali indicando:

- il numero complessivo dei lavoratori dipendenti;
- il numero ed i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva (che, quindi, costituiscono copertura dell'obbligo);
- i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori destinatari della stessa Legge 68/1999.

La periodicità dell'invio dei prospetti, così come eventuali ulteriori informazioni da inserire, sono definite attraverso Decreti del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale. La scadenza fissata è annuale ed il termine, dal 2001, è stabilito nel 31 gennaio.

I prospetti sono pubblici e consultabili presso i servizi provinciali.

I datori di lavoro pubblici entro il termine di 60 giorni richiamato debbono effettuare la richiesta di avviamento a selezione prevista dall'art. 36, c. 2, del D.Lgs 29/93, come modificato dall'art. 22, c. 1, del D.Lgs 80/1998., ovvero la trasmissione al servizio provinciale di una proposta di convenzione, ai sensi dell'art. 11 della Legge 68/1999.

La Regione Emilia-Romagna ha disposto con proprio atto deliberativo che l'invio del Prospetto informativo dovrà avvenire a far data dal 01.01.2009 obbligatoriamente ed esclusivamente in modalità telematica utilizzando il sistema telematico in sostituzione della modalità tradizionale (cartacea), contestualmente abolita, salvo nel caso di impossibilità dell'inoltro per via telematica causa blocco di tale sistema. In tal caso ha disposto che si potrà procedere alla presentazione del prospetto informativo seguendo le modalità classiche. Fermo restando l'obbligatorietà del rinvio in modalità telematica il primo giorno utile successivo.

Per consentire la nuova modalità, da parte dei datori di lavoro pubblici o privati o da soggetti dagli stessi delegati ai Servizi Pubblici per l'Impiego, la Regione Emilia-Romagna ha messo a disposizione delle Province il software necessario (SARE, Semplificazione Amministrativa in Rete).

### 3.2.3 Gli avviamenti

I prospetti informativi e le richieste di avviamento costituiscono la prima e fondamentale base informativa per l'esercizio e l'efficacia del collocamento mirato.

Da questa base dati derivano alcune fondamentali indicazioni per realizzare gli avviamenti dei lavoratori con disabilità presso i datori di lavoro con scoperture di personale.

Gli avviamenti si realizzano, nei fatti, solo a fronte di assunzioni numeriche. Parliamo, infatti, di avviamento allorché non si ricorra a chiamate nominative da parte del datore di lavoro oppure quando non vengano stipulate convenzioni (per quanto in esse sia possibile prevedere anche assunzioni numeriche).

I lavoratori vengono avviati dai servizi provinciali sulla base delle graduatorie (Deliberazione n. 1965 del 27/12/2006 della Regione Emilia-Romagna), secondo la qualifica richiesta, previo accertamento della compatibilità delle condizioni di disabilità con le competenze professionali richieste, nonché, delle condizioni ambientali del luogo di lavoro.

In caso di impossibilità di avviare i lavoratori con la qualifica richiesta in base al contratto collettivo applicabile, il servizio provinciale competente convoca il datore di lavoro privato ai fini della individuazione di possibili soluzioni alternative di avviamento, valutando la disponibilità di lavoratori con disabilità con qualifiche simili rispetto a quella richiesta. In caso negativo, il datore di lavoro medesimo può stipulare, con il servizio, un'apposita convenzione di inserimento lavorativo che permetta l'assolvimento dell'obbligo, attraverso la modifica delle percentuali di chiamata nominativa e prevedendo lo svolgimento di tirocini formativi.

Il "Regolamento d'esecuzione" della Legge 68/1999 prevede che in questo caso qualora il datore di lavoro, convocato, non si presenti senza motivazione e comunque entro trenta giorni dalla data di convocazione, o in ogni caso non sia possibile dar luogo alla stipula della convenzione, il servizio procede all'avviamento della percentuale numerica tenuto conto delle indicazioni contenute nelle schede professionali e delle altre informazioni contenute nel prospetto informativo annuale nonché nella attuale richiesta di avviamento.

Inoltre, se, esperita questa procedura non risulta possibile, per causa non imputabile al datore di lavoro, effettuare l'avviamento, questi può presentare domanda di esonero parziale.

### **3.2.4. Le graduatorie**

Abbiamo detto che tutte le persone destinatarie della Legge 68/1999 che risultino disoccupate e che aspirino ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, possono iscriversi agli appositi elenchi del collocamento mirato dei servizi provinciali.

Per ogni persona viene redatta una scheda professionale, attraverso l'intervento dei Comitati tecnici provinciali e sulla base di modalità di raccordo definite dalle Province stesse con questi organismi in cui sono rappresentate le Parti sociali e le Associazioni delle persone con disabilità.

Nella Regione Emilia-Romagna, come previsto dalla Legge 68/99, art. 9, comma 5, e dalla Delibera di Giunta Regionale n. 2006/1965 del 29/12/2006, a decorrere dal 1 luglio 2007, è stata adottata la "chiamata con avviso pubblico", quale modalità per l'evasione delle richieste numeriche di avviamento delle persone con disabilità e degli appartenenti alle categorie protette non portatori di disabilità, presentate da parte dei datori di lavoro pubblici e privati.

Tale modalità prevede la pubblicazione periodica dei posti di lavoro disponibili per avviamenti numerici presso le imprese private e gli Enti pubblici del territorio provinciale e la presentazione, da parte dei soggetti interessati, della propria candidatura alle singole offerte di lavoro.

Gli avviamenti numerici sono effettuati dall'Ufficio collocamento mirato, sulla base dell'ordine della graduatoria relativa alla specifica offerta di lavoro, tenuto conto dei requisiti professionali e delle conoscenze necessarie previste per l'accesso al posto da ricoprire e, nel caso delle persone con disabilità, della conformità alle capacità lavorative.

La Delibera di Giunta Regionale stabilisce, infatti, che non vengano più formate le graduatorie provinciali annuali delle persone con disabilità e non di cui agli artt. 1 e 18 Legge 68/99 e che i beneficiari del collocamento mirato che aspirano ad un inserimento lavorativo propongano la loro candidatura per le singole occasioni di lavoro pubblicate ad ogni chiamata.

Le graduatorie specifiche per ogni singola offerta sulla base dei criteri individuati dalla Giunta della Regione Emilia-Romagna tengono conto dei seguenti elementi:

- Carico familiare;
- Situazione economica personale del lavoratore;
- Anzianità di iscrizione;
- Grado di invalidità (solo per le persone con disabilità).

Le graduatorie sono formate nel rispetto delle disposizioni del testo unico in materia di protezione dei dati personali (D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196)

Gli avviamenti sono effettuati sulla base dell'ordine risultante dalle graduatorie specifiche per ogni singola offerta di lavoro.

Limitatamente agli avviamenti presso i datori di lavoro pubblici, poiché trattasi di avviamento a prova tendente ad accertare l'idoneità a svolgere le mansioni, i soggetti protetti che aderiscono a più occasioni lavorative, tra quelle oggetto della stessa chiamata sui presenti, se in posizione utile di graduatoria, possono essere avviati a selezione per più posti tra quelli contemporaneamente oggetto dell'asta.

Le Province, successivamente alla pubblicazione della graduatoria si riservano di verificare gli elementi che hanno determinato la posizione nella graduatoria medesima.

### **3.3. Le Convenzioni**

#### **3.3.1 Le convenzioni fra datori di lavoro e servizi competenti per il collocamento mirato**

Sono queste le Convenzioni previste dall'art. 11 della L. 68/1999, stipulate con i datori di lavoro da parte delle Province (servizi competenti per il collocamento mirato).

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.

Le Convenzioni con i datori di lavoro finalizzate all'inserimento lavorativo di persone con disabilità e di cui all'art. 11 della L. 68/1999 sono stipulate da parte delle Province, individuate dalla legislazione nazionale e regionale quali servizi competenti per il collocamento mirato.

Nella convenzione sono stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare nonché delle verifiche condotte sulla complessiva conduzione della convenzione stessa e sull'efficacia degli inserimenti e degli interventi di supporto previsti. Tra le modalità rientrano:

- l'assunzione con richiesta nominativa anche per la quota riservata dalla legge alla assunzione numerica;
- lo svolgimento di tirocini con finalità formative e di orientamento finalizzati all'assunzione;

Rientrano, inoltre, attraverso negoziazione fra le parti sociali:

- 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, l. n. 68/1999.

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

Al fine di consentire un'efficace diffusione di questo strumento cardine del collocamento mirato, le Province realizzano 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 inserimenti professionali ed assunzioni equamente ripartiti nel corso del periodo cui la convenzione si riferisce;

- indicazione da parte del datore di lavoro:
  - del numero di assunzioni di persone con disabilità effettuate e da effettuare;
  - del numero di inserimenti per cui si avanza la proposta di convenzione,
  - della modalità di adempimento all'obbligo per la quota non interessata da convenzione.
  - dei tempi di realizzazione degli inserimenti e delle assunzioni
  - dell'intenzione di avvalersi della facoltà di assunzioni mediante chiamata nominativa, anche a prescindere dalle entità per esse previste dall'art. 7 della L. 68/1999, art 20, comma 3, L.R. 17/2005.
- possibilità di integrazione delle convenzioni mediante programmi di inserimento individuali, consensualmente definiti fra le parti contraenti, i quali, ove conformi alle previsioni dell'art. 6 del D.M. n. 91/2000, potranno contenere la richiesta di accesso agli incentivi di cui all'art. 13 della L. 68/99.
- indicazione degli impegni della Provincia, in particolare quanto attiene:
  - a. 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;
  - b. 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.

Relativamente alle unità inserite nelle proposte di convenzione, fino all'esito dell'istruttoria relativa alla stipula di queste ultime, non vengono effettuati avviamenti.

La durata delle convenzioni è di norma compresa fra mesi 24 e 36 mesi, in relazione alle caratteristiche degli inserimenti, con particolare attenzione all'entità ed alla natura della riduzione delle capacità lavorative della persona con disabilità, al numero degli inserimenti complessivi programmati, 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, nel rispetto delle procedure di concertazione stabilite dalle Province in applicazione della legislazione nazionale e regionale.

Le convenzioni, qualora non intervengano sull'intera quota di assunzioni da effettuare, rilevano, ai fini della corresponsione agli obblighi previsti dalla Legge 68/99, esclusivamente per il numero di unità cui fanno riferimento.

Il rinnovo di una convenzione già sottoscritta o la stipula di una nuova convenzione è subordinato alla valutazione dell'andamento delle precedenti con particolare riguardo agli esiti occupazionali.

I termini della convenzione potranno essere modificati, laddove mutino significativamente le condizioni che vi hanno dato origine ovvero la normativa di riferimento.



I programmi di inserimento definiti ai sensi delle convenzioni potranno prevedere le attività di supporto alla selezione del personale da inserire ed assumere, nonché azioni di politica attiva del lavoro realizzabili a fronte dei programmi di inserimento.

### **3.3.2 Le convenzioni “Trilaterali”**

#### ***Le convenzioni art. 12 Legge 68/99***

L'articolo 12 della Legge n. 68/99 è stato riscritto dalla riforma del Welfare approvata con la legge n. 247/2007 e prevede la possibilità per gli uffici competenti (ovvero Servizi Provinciali per l'impiego) 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, le persone con disabilità libere professioniste (anche se operanti con ditta individuale). Tali convenzioni non sono ripetibili per lo stesso soggetto (salvo diversa valutazione del comitato tecnico) e non possono riguardare più di un lavoratore con disabilità se il datore di lavoro occupa meno di 50 dipendenti; se invece il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti, non possono riguardare più del 30 per cento dei lavoratori con disabilità da assumere ai sensi di legge.

Sono finalizzate all'inserimento temporaneo delle persone con disabilità ai quali i datori di lavoro si impegnano ad affidare commesse di lavoro.

La convenzione è subordinata alla sussistenza di alcuni requisiti:

- la contestuale assunzione a tempo indeterminato della persona con disabilità da parte del datore di lavoro;
- la computabilità ai fini dell'adempimento dell'obbligo di assunzione; l'impiego della persona con disabilità presso i soggetti ospitanti con oneri retributivi, previdenziali e assistenziali a carico di questi ultimi, per tutta la durata della convenzione (che non può eccedere i 12 mesi, prorogabili di ulteriori dodici mesi da parte degli uffici competenti);
- l'indicazione nella convenzione di specifici elementi fra cui la descrizione del piano personalizzato di inserimento lavorativo.

Le convenzioni devono indicare dettagliatamente le mansioni attribuite al lavoratore con disabilità e le modalità del loro svolgimento; prevedere le forme di sostegno, di consulenza e di tutoraggio da parte degli appositi servizi regionali o dei centri di orientamento professionale al fine di favorire l'adattamento al lavoro della persona con disabilità; prevedere verifiche periodiche sull'andamento del percorso formativo inerente la convenzione di integrazione lavorativa.

#### ***Le convenzioni art. 12-bis Legge 68/99***

L'articolo 12-bis della Legge n. 68/1999, inserito dal pacchetto Welfare, 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 D.Lgs. n.

155/2006, datori di lavoro non soggetti all'obbligo di assunzione della persona con disabilità.

Tali convenzioni sono finalizzate all'assunzione da parte dei soggetti destinatari di persone con disabilità alle quali i soggetti conferenti si impegnano ad affidare commesse di lavoro.

La differenza fra le convenzioni di cui all'articolo 12 e quelle dell'articolo 12-bis riguarda il fatto che queste ultime non debbono avere finalità formative e infatti sono rivolte all'inserimento di persone con disabilità che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.

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.

I requisiti per la stipula della convenzione sono:

- l'individuazione delle persone con disabilità da inserire con tale tipologia di convenzione effettuata dagli uffici competenti e la definizione di un piano personalizzato di inserimento lavorativo;
- la durata non inferiore a 3 anni;
- la determinazione del valore della commessa di lavoro non inferiore alla copertura, per ciascuna annualità e per ogni unità di personale assunta, dei costi derivanti dall'applicazione della parte normativa e retributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché dei costi previsti nel piano personalizzato di inserimento lavorativo.

È consentito il conferimento di più commesse di lavoro. Il conferimento della commessa di lavoro è contestuale assunzione delle persone con disabilità da parte del soggetto destinatario.

I soggetti ospitanti devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- a) non avere in corso procedure concorsuali;
- b) essere in regola con le norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro (Dlgs 626/1994 e successive modificazioni);
- c) essere dotati di locali idonei;
- d) non avere proceduto, nei dodici mesi precedenti l'avviamento lavorativo della persona con disabilità, a risoluzioni del rapporto di lavoro, escluse quelle per giusta causa e giustificato motivo soggettivo;
- e) avere nell'organico almeno un lavoratore dipendente che possa svolgere le funzioni di tutor.

Alla scadenza della convenzione, salvo il ricorso ad altri istituti previsti dalla legge, il datore di lavoro committente, previa valutazione degli uffici competenti, può:

- a) rinnovare la convenzione una sola volta per un periodo non inferiore a due anni;
- b) assumere il lavoratore con disabilità dedotto in convenzione con contratto a tempo indeterminato mediante chiamata nominativa e, in tal caso, il datore di lavoro potrà accedere al Fondo nazionale per il diritto al lavoro delle persone con disabilità con diritto di prelazione nell'assegnazione delle risorse.

La verifica degli adempimenti degli obblighi assunti in convenzione viene effettuata dai servizi incaricati delle attività di sorveglianza e controllo e irrogazione di sanzioni amministrative in caso di inadempienza.

Le modalità e i criteri di attuazione delle convenzioni di inserimento lavorativo saranno definiti con 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.

### ***Le convenzioni art. 22 Legge regionale 17/2005***

L'art. 22 della Legge regionale 17/2005 regola la particolare forma d'inserimento lavorativo prevista dall'art. 14 del d.lgs. 276/2003 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 d.lgs. 276/2003, (l'articolo 14 del d.lgs. 276/03 è abrogato dalla Legge 24 dicembre 2007, n. 247 Protocollo Welfare) una modalità differente e più selettiva per il computo delle persone con disabilità inserite in cooperative sociali a seguito di commesse con imprese soggette agli obblighi della Legge 68/1999.

Le Convenzioni di inserimento lavorativo in Cooperative sociali ex art. 22 Legge Regionale, sono accordi stipulati tra Amministrazione Provinciale, Imprese e Cooperative Sociali di tipo B e Consorzi attraverso i quali le Imprese affidano commesse di lavoro alle Cooperative/Consorzi e questi ultimi assumono lavoratori con disabilità in base al valore della commessa.

In questo caso i lavoratori con disabilità assunti dalla cooperativa possono essere computati dall'impresa ai fini dell'adempimento degli obblighi di assunzione previsti dalla Legge 68/99.

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 68/99 per la parte rimanente.

Gli inserimenti devono avvenire nel rispetto dei criteri stabili nella Convenzione Quadro stipulata dalla Provincia, con le Associazioni provinciali di rappresentanza dei datori di lavoro, le Organizzazioni sindacali provinciali, le Associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela delle cooperative sociali, le Associazioni di rappresentanza delle persone con disabilità e il Consorzio delle cooperative sociali e riservare questa opportunità alle sole persone con disabilità grave.

Il valore della commessa deve essere commisurato ai costi del lavoro dell'Impresa committente, secondo il CCNL di riferimento, maggiorati di una percentuale pari almeno al 20%, a fronte degli oneri relativi alle misure di accompagnamento.

L'opzione compiuta dalla Regione Emilia-Romagna è diretta a creare, attraverso la triangolazione tra impresa committente, cooperativa sociale che assume il lavoratore con disabilità e servizio provinciale per il lavoro, occasioni di occupazione "aggiuntive" rispetto a quelle realizzate con gli strumenti ordinari del collocamento mirato.

## 4. L'ESONERO E LA COMPENSAZIONE TRA UNITÀ PRODUTTIVE

### 4.1. *L'esonero dall'assunzione*

I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che, per le speciali condizioni della loro attività, non possono occupare l'intera percentuale delle persone con disabilità, possono, a domanda, essere parzialmente esonerati dall'obbligo dell'assunzione, alla condizione che versino al Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità della Regione in cui è situata la sede per la quale si chiede l'esonero un contributo esonerativo per ciascuna unità non assunta, per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.

Con decreto ministeriale del 21 dicembre 2007 il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ha adeguato il contributo per l'esonero parziale dall'assunzione di persone con disabilità. I nuovi importi passano da 12,92 a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo e per ciascun esonero.

I procedimenti relativi agli esoneri parziali dagli obblighi occupazionali, nonché i criteri e le modalità per la loro concessione, che avviene solo in presenza di adeguata motivazione, sono regolati dal DM 357/2000 e, per l'Emilia-Romagna, da specifici orientamenti applicativi.

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 al servizio provinciale competente **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 diverse province, la domanda è presentata al servizio del territorio in cui il datore di lavoro ha la sede legale.

Nella domanda devono essere indicati, accanto agli elementi identificativi del datore di lavoro, il numero dei dipendenti per ciascuna unità produttiva per la quale si richiede l'esonero e le caratteristiche dell'attività svolta, descrivendo le lavorazioni che hanno natura tale da rendere difficoltoso l'inserimento di personale con disabilità. La domanda deve descrivere analiticamente posizioni organizzative e mansioni rispetto a cui l'esonero stesso dovrebbe operare.

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

La domanda deve essere adeguatamente motivata in ordine alle speciali condizioni di attività che possono consentire l'esonero.

Infatti, ai fini della concessione al datore di lavoro richiedente l'autorizzazione all'esonero parziale, occorrerà verificare la sussistenza di speciali condizioni di attività, accertando la presenza, in tali attività, di almeno una delle seguenti caratteristiche:

- faticosità della prestazione lavorativa richiesta;
- pericolosità connaturata al tipo di attività, anche derivante da condizioni ambientali nelle quali si svolge l'attività stessa;
- particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

In presenza di almeno una di queste caratteristiche ed in assenza di mansioni compatibili con le condizioni di disabilità e con le capacità lavorative degli aventi diritto il servizio provinciale può autorizzare l'esonero parziale fino alla misura percentuale massima del 60 per cento della quota di riserva.

Tale percentuale può essere aumentata fino all'80 per cento per i datori di lavoro operanti nel settore della sicurezza e della vigilanza e nel settore del trasporto privato.

L'esonero è possibile solo se si occupano più di 35 unità.

L'autorizzazione all'esonero parziale è concessa per un periodo di tempo determinato (di norma, in Emilia-Romagna, non superiore ai 36 mesi, in analogia con la durata delle convenzioni).

Qualora la domanda di esonero parziale **interessi più unità produttive dislocate in diverse province**, il servizio competente a ricevere la domanda di esonero, (vale a dire quello in cui è ubicata la sede legale del datore di lavoro) invia la richiesta, entro 15 giorni dal ricevimento, ai servizi competenti per ciascuna unità operativa interessata, i quali rilasciano l'autorizzazione relativamente a tale unità operativa.

Fino all'adozione del provvedimento di autorizzazione all'esonero parziale, il servizio autorizza la sospensione parziale degli obblighi occupazionali nella misura percentuale pari a quella richiesta e comunque non superiore a quella massima del sessanta per cento

Il servizio, ai fini istruttori, può richiedere alla Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente ed anche, ove sia richiesto dalla specifica natura delle attività, alle strutture del Servizio sanitario nazionale, un apposito rapporto dal quale risultino le caratteristiche dell'attività svolta e la sussistenza delle speciali condizioni dell'attività stessa. Tale rapporto deve pervenire al servizio entro 60 giorni dalla richiesta, trascorsi i quali il servizio provvede, anche in mancanza di questo, all'emanazione del provvedimento.

Il servizio emana il provvedimento che deve essere esaurientemente motivato, nel termine massimo 120 giorni dalla data di ricevimento della domanda, salvo che il servizio stesso non comunichi al datore di lavoro richiedente la necessità di prorogare tale termine per non più di 30 giorni, per il compimento di ulteriori atti istruttori. Il provvedimento viene comunicato agli interessati a cura del servizio stesso e, nell'ipotesi di cui al comma 1, è trasmesso anche al servizio che ha ricevuto la domanda.

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

Nel concedere l'autorizzazione, i servizi provinciali, in Emilia-Romagna, si attengono ai criteri di seguito precisati.

L'esonero può giungere fino al 60%, elevabile all'80% esclusivamente per i datori di lavoro operanti nel settore della sicurezza e della vigilanza, in presenza del requisito di "pericolosità connaturata al tipo di attività, anche derivante da condizioni ambientali nelle quali si svolge l'attività stessa", di cui all'art. 3, co. 1, lett. b), D.M. n. 237/2000.

L'esonero può giungere fino al 50%, in presenza del requisito di "faticosità della prestazione lavorativa richiesta", di cui all'art. 3, co. 1, lett. a), D.M. n. 237/2000. La "faticosità della prestazione" rilevante si connette alle modalità di organizzazione del lavoro ovvero a caratteristiche della singola mansione, con particolare riferimento a necessità di effettuare spostamenti (mobilità), sostenere sforzi fisici, infine sottoporsi a stress e tensioni mentali.

L'esonero può infine 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. 237/2000. Quest'ultimo costituisce criterio ulteriore e distinto, rispetto a quelli individuati alle lettere a) e b) del medesimo co. 1; per lo più emergente solo una volta effettuata la valutazione, da parte del servizio, 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. 237/2000.

Ove l'azienda faccia emergere l'esistenza di più requisiti, tra quelli indicati, può ottenere una percentuale di esonero cumulata, fino ai massimi previsti.

La durata massima dell'esonero è di norma fino a 36 mesi. Si applicano le disposizioni della delibera di Giunta regionale n. 1872 del 31 ottobre 2000, in materia di durata delle "convenzioni di inserimento lavorativo di cui all'art. 11 della Legge n. 68/1999". Modificazioni di organico, tali da incidere sulla quota d'obbligo, ovvero di attività devono essere comunicate contestualmente alla presentazione del prospetto informativo; ove queste modificazioni introducano significative novità sui termini di concessione dell'esonero, occorre informarne prontamente il servizio.

In presenza di richiesta di rinnovo dell'esonero parziale, il datore di lavoro deve indicare solamente gli elementi innovativi, rispetto a quanto originariamente presentato, ovvero a dichiarare che nulla è mutato, in questa eventualità, rinviando, quanto ad altri profili, alla istanza originariamente presentata.

Laddove il datore di lavoro richieda al servizio pubblico la certificazione, ai sensi dell'art. 17, Legge 68/1999 - ed in presenza di richiesta di autorizzazione all'esonero contestualmente presentata ovvero non ancora concessa - l'esonero è concesso per cinque mesi. Allo scadere dei cinque mesi, ove l'esonero sia stato autorizzato, quest'ultimo è rinnovabile fino a giungere ai minimi e massimi, ordinariamente previsti, dietro dichiarazione del datore che nulla è mutato rispetto alla prima istanza già formulata.

Ai sensi dell'art. 2, co. 4, D.M. n. 237/2000, il datore deve, nel caso indicato, versare contestualmente alla richiesta di certificazione la somma corrispondente alla percentuale di esonero richiesta, per la durata di cinque mesi; ove invece il datore richiedente la certificazione già goda di esonero, dovrà versare contestualmente alla richiesta stessa la somma residua.

A seguito del rilascio dell'autorizzazione all'esonero parziale, o dell'atto di rigetto dell'istanza, o a fronte della certificazione di ottemperanza di cui all'art. 17 della Legge 68/1999, i datori di lavoro, versano al Fondo regionale per l'occupazione

delle persone con disabilità, istituito ai sensi dell'art. 14 della Legge n. 68/1999, della regione in cui è situata la sede per la quale si chiede l'esonero, un contributo per ciascun soggetto con disabilità non assunto, nella misura di euro 30,64 per ogni giorno lavorativo riferito a ciascun lavoratore con disabilità non occupato.

L'obbligo di pagamento del contributo per le unità corrispondenti alla percentuale di esonero richiesta (euro 30,64 per ogni giorno lavorativo riferito a ciascun lavoratore con disabilità per il quale sussiste l'esonero), decorre dal momento della presentazione della domanda di autorizzazione all'esonero parziale.

Nel caso di mancato o inesatto versamento del contributo, il servizio provvede, assegnando un congruo termine, a diffidare il datore di lavoro inadempiente; decorso tale termine il servizio trasmette le relative comunicazioni al servizio ispettivo della Direzione provinciale del lavoro in cui è ubicata la sede per la quale si chiede l'esonero, che provvede all'irrogazione delle sanzioni previste dall'articolo 5, comma 5, della Legge 68/1999.

Qualora il datore di lavoro non ottemperi, successivamente all'irrogazione delle sanzioni amministrative di cui al comma 5, al versamento del contributo secondo le modalità stabilite ai sensi del comma 3, il servizio dichiara, con apposito provvedimento, la decadenza dall'esonero parziale; una nuova domanda può essere inoltrata non prima che siano trascorsi 12 mesi dalla precedente autorizzazione.

Qualora l'autorizzazione non venga concessa, gli importi già versati o da versare a titolo di contributo esonerativo vengono conteggiati ai fini della regolarizzazione delle scoperture, limitatamente al periodo della sospensione, e la richiesta di assunzione deve essere presentata, ai sensi dell'art. 9, comma 1, della Legge 68/1999, entro sessanta giorni dalla notifica del provvedimento che respinge la domanda; tuttavia la richiesta di assunzione è presentata immediatamente, qualora, precedentemente alla domanda di esonero, sia stata accertata l'inadempienza del datore di lavoro in ordine al rispetto delle quote di riserva e applicata la sanzione di cui all'articolo 15, comma 4, della Legge 68/1999.

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

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

Sono le Regioni a determinare i criteri e le modalità relativi al pagamento, alla riscossione e al versamento, al Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità di cui all'articolo 14 della legge n.68/1999, dei contributi esonerativi.

Per quanto attiene l'Emilia-Romagna sono stati stabiliti questi criteri e modalità:

- I datori di lavoro che abbiano richiesto l'autorizzazione agli esoneri versano i contributi esonerativi di cui all'art. 5, c. 3 della L. 68/1999, pari ad € 30,64 per ciascuna unità esonerata e per ogni giorno lavorativo, al Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità mediante bonifico intestato a Tesoreria della Regione Emilia-Romagna, indicando la causale "Contributo esonerativo di cui alla L. 68/1999" e secondo le scadenze seguenti:
  - entro 30 giorni dalla comunicazione dell'esito dell'istruttoria per la richiesta di esonero, allorché la relativa autorizzazione non sia stata concessa;



- entro il 31 di marzo successivo per ogni anno su cui agisce l'esonero, allorché l'autorizzazione 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.

Le Province, all'atto della comunicazione dell'esito dell'istruttoria indicano al datore di lavoro richiedente ed al competente servizio regionale il numero delle unità ed i giorni da conteggiare ai fine del versamento.

I versamenti che non corrispondano alle entità ed alle scadenze determinano una maggiorazione del contributo pari:

- al 5% su base annua se la regolarizzazione avviene entro 30 giorni dai termini fissati,
- al 24% su base annua se la regolarizzazione avviene oltre 30 giorni dai termini fissati .

L'irrogazione di sanzioni ai datori di lavoro inadempienti avviene sulla base di opportune forme di raccordo fra la Regione e la Direzione Regionale del Lavoro.

La **comunicazione al datore** di lavoro interessato (e, contestualmente, alla Regione) dell'importo da versare al Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità **è effettuata dalla Provincia**, secondo le seguenti modalità:

1. Allorché il versamento sia dovuto per la **certificazione di ottemperanza** di cui alla L. 68/99, art. 17, l'importo del contributo deve essere versato al Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità **entro la data di rilascio della certificazione**; la Provincia comunica detto importo, dandone contestuale notizia alla Regione (Servizio Lavoro), individuando il numero di unità di personale ed il numero di giorni per il quale il pagamento è dovuto; in questo caso si stabilisce che:
  - 1.1. **il giorno dal quale deve partire il pagamento** del contributo corrisponde alla data di presentazione della richiesta da parte del datore di lavoro (protocollo d'arrivo della Provincia);
  - 1.2. **il pagamento è dovuto fino alla data** di conclusione della validità della certificazione concessa (sei mesi), salvo diverse determinazioni delle Province;
  - 1.3. **il numero di unità** per il quale si effettua il pagamento è individuato dalla Provincia sulla base della percentuale richiesta (avendo a riferimento l'ultimo prospetto consegnato) nel caso di esoneri ancora non concessi, o sulla base della percentuale concessa (avendo a riferimento i prospetti consegnati) nel caso di esoneri concessi;
  - 1.4. **nel corso dello stesso anno sono possibili più versamenti** a fronte del rilascio di certificazione; in questo caso il termine di cui al punto 1.1. è quello successivo alla scadenza della precedente certificazione.
2. Allorché la **richiesta di esonero** sia **rigettata**, l'importo del contributo deve essere versato al Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità **entro 30 giorni dalla comunicazione del rifiuto**; la Provincia comunica al datore di lavoro detto importo, dandone contestuale notizia alla Regione (Servizio Lavoro), individuando il numero di unità di personale ed il numero di giorni per il quale il pagamento è dovuto, in questo caso si stabilisce che:

- 2.1. **il giorno dal quale deve partire il pagamento** del contributo corrisponde alla data di presentazione della richiesta da parte del datore di lavoro (protocollo d'arrivo della Provincia), qualora non ricorrano le condizioni di cui al precedente punto 1.4.;
  - 2.2. **il pagamento è dovuto fino alla data** del provvedimento di rigetto;
  - 2.3. **il numero di unità** per il quale si effettua il pagamento è individuato dalla Provincia sulla base della percentuale richiesta (avendo a riferimento i prospetti consegnati).
3. Allorché la **richiesta di esonero** sia **accolta**, l'importo del contributo, fermo restando l'obbligo di pagamento contestuale al rilascio della certificazione di ottemperanza (vedi precedente punto 2.), deve essere versato al Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità **entro il 31 marzo successivo per ogni anno interessato** dal provvedimento di esonero; la Provincia comunica al datore di lavoro detto importo, dandone contestuale notizia alla Regione (Servizio Lavoro), individuando il numero di unità di personale ed il numero di giorni per il quale il pagamento è dovuto; in questo caso si stabilisce che:
- 3.1. **il giorno dal quale deve partire il pagamento** del contributo corrisponde alla data di presentazione della richiesta da parte del datore di lavoro (protocollo d'arrivo della Provincia), qualora non ricorrano le condizioni di cui al precedente punto 1.4.;
  - 3.2. **il pagamento è dovuto fino al 31 Dicembre dell'anno corrente**;
  - 3.3. **il numero di unità** per il quale si effettua il pagamento è individuato dalla Provincia sulla base della percentuale concessa (avendo a riferimento i prospetti consegnati, quindi l'organico effettivo in forza all'Azienda in corso d'anno);
  - 3.4. nel caso di esoneri poliennali questa comunicazione andrà **ripetuta per ogni anno interessato**;
  - 3.5. la comunicazione della concessione, indirizzata al datore di lavoro, individua la percentuale di riferimento, la data di avvio e la data di conclusione dell'esonero.

Tabella di sintesi per le comunicazioni delle Provincie relative agli esoneri ed ai relativi versamenti da parte dei datori di lavoro

Tipologia versamento	Periodo per il quale occorre versare		Calcolo unità di personale	Termine entro il quale versare	Comunicazione della Provincia		
	Data di partenza	Data di conclusione			Oggetto della comunicazione	Destinatari	Termine di comunicazione
A fronte del rilascio di certificazione di ottemperanza	data di presentazione della richiesta di esonero da parte del datore di lavoro (protocollo d'arrivo della Provincia)	data di conclusione della validità della certificazione concessa (sei mesi), salvo diverse determinazioni delle Provincie	esoneri ancora non concessi: percentuale richiesta (l'ultimo prospetto consegnato), esoneri concessi: percentuale concessa (prospetti consegnati)	entro la data di rilascio della certificazione	Datore di lavoro Regione	-----	
A fronte del rigetto dell'istanza di esonero	data di presentazione della richiesta di esonero da parte del datore di lavoro (protocollo d'arrivo della Provincia)	data del provvedimento di rigetto	percentuale richiesta (prospetti consegnati).	entro 30 giorni dalla comunicazione del rifiuto	Datore di lavoro Regione	all'atto della comunicazione relativa all'esito (rigetto)	
A fronte dell'accettazione dell'istanza di esonero	data di presentazione della richiesta di esonero da parte del datore di lavoro (protocollo d'arrivo della Provincia)	31 dicembre dell'anno corrente	percentuale concessa (prospetti consegnati).	entro il 31 marzo dell'anno successivo all'anno interessato dal provvedimento di esonero	Datore di lavoro Regione	all'atto della comunicazione relativa all'esito (accoglimento) dell'istruttoria sull'istanza di esonero	
				Importo da versare	Datore di lavoro Regione	Importo da versare	
				Importo da versare	Datore di lavoro Regione	Importo da versare	

## **4.2. La compensazione fra unità produttive**

Qualora un datore di lavoro, pubblico o privato, abbia più unità operative può essere autorizzato, a fronte di richiesta motivata, ad assumere in un'unità un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima regione.

Per i datori di lavoro privati la compensazione può essere operata anche in riferimento ad unità produttive ubicate in regioni diverse .

La Circolare ministeriale n. 36 del 6 giugno 2000 prevede che qualora l'obbligo sia circoscritto all'assunzione di 1 o 2 unità di lavoratori con disabilità, come nel caso dei datori di lavoro con meno di 50 dipendenti, poiché tale obbligo si riferisce al complesso aziendale nella sua interezza, la scelta della sede, o delle sedi, ove realizzare gli inserimenti è ricondotta a scelte del datore di lavoro stesso, in ragione delle condizioni, organizzative e ambientali che si presentano più adeguate.

La richiesta di avviamento, in questi casi, è inoltrata dal datore di lavoro al servizio territorialmente competente, contestualmente alla comunicazione dell'effettuazione di tale richiesta anche al servizio competente del territorio in cui è situata la sede legale.

Qualora la richiesta di avviamento coincida con la presentazione del prospetto informativo (che, si ricorda, viene già inoltrato a tutti i servizi competenti in relazione all'ubicazione delle sedi del datore di lavoro, a prescindere dalla ricettività delle sedi stesse), il prospetto stesso sarà accompagnato o integrato da un'esplicita dichiarazione del datore di lavoro, diretta a specificare quale sia o quali siano le unità operative nelle quali si intende procedere all'assunzione della persona con disabilità, nonché le modalità di assunzione, per le generali finalità conoscitive sopra illustrate oltre che, naturalmente, per l'attivazione delle procedure di avviamento da parte dei servizi a ciò chiamati.

In sostanza, al di sotto dei 50 dipendenti, non si attiva il meccanismo di compensazione territoriale, che, invece resta per i datori di lavoro che occupano più' di 50 dipendenti.

I datori di lavoro privati interessati presentano la domanda diretta ad ottenere l'autorizzazione alla compensazione territoriale, per unità produttive situate nella stessa regione, al competente servizio provinciale, il quale valuta l'ammissibilità della domanda di compensazione, adeguatamente motivata, in relazione alla situazione organizzativa dell'azienda e al numero degli iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio in ciascun ambito provinciale ed emana il provvedimento entro 150 giorni dal ricevimento della domanda, attivando le opportune forme di raccordo con gli altri servizi provinciali interessati secondo le modalità stabilite dalla normativa regionale. Il provvedimento che decide sulla domanda di compensazione è immediatamente trasmesso a tutti i servizi provinciali interessati. Trascorso il predetto termine senza che l'amministrazione abbia emanato il provvedimento o senza atti di interruzione, la domanda si intende accolta.

**La domanda di compensazione territoriale che interessa unità produttive situate in diverse regioni è presentata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, Direzione generale per l'impiego, (D.M. 24 aprile 2007) che, acquisite le necessarie informazioni dalle regioni sul numero degli iscritti al**

collocamento obbligatorio in ciascuna provincia e su altri profili ritenuti utili ai fini della decisione, emana il relativo provvedimento, sulla base dei criteri ed entro lo stesso termine di cui al precedente capoverso. A tal fine, il datore di lavoro privato allega alla domanda copia dell'ultimo prospetto informativo, di cui all'articolo 9, comma 6, della Legge n. 68 del 1999.

Il Ministero del lavoro in merito a tale procedura manifesta l'esigenza che l'attività amministrativa riguardante l'istituto della compensazione territoriale, di cui all'articolo 5 della Legge n. 68/99 e all'art. 5 del D.P.R. n. 333/00, svolta a livello centrale per le richieste riguardanti ambiti provinciali pluriregionali, vada trasferita ad organi di livello regionale, identificabili nelle Regioni oppure nelle Direzioni Regionali del Lavoro.

Esigenza che in un'ottica di semplificazione dell'attività amministrativa, rappresenta l'ultima tappa del trasferimento delle funzioni amministrative di attività riguardanti il collocamento obbligatorio, già demandate ad organi territoriali periferici per effetto del decentramento amministrativo operato con Decreto Legislativo n. 469/97.

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

Per quanto attiene l'Emilia-Romagna in presenza di unità produttive collocate in più ambiti provinciali della Regione, le Province competenti concedono l'autorizzazione alle compensazioni territoriali nel rispetto dei seguenti criteri:

- precisazione, da parte dei datori di lavoro richiedenti, degli elementi che fanno ritenere preferibile, per il miglior inserimento delle persone con disabilità, l'assunzione in sovrannumero nelle unità produttive prescelte;
- indicazione specifica ed esplicita, da parte dei datori di lavoro richiedenti, dei motivi che fanno ritenere problematico, alla luce delle caratteristiche dell'organizzazione del lavoro d'impresa, l'inserimento professionale delle persone con disabilità nelle unità produttive che non effettuano (in tutto o in parte) le assunzioni di obbligo;
- verifica del fatto che nelle unità produttive ove si provvederà ad assumere persone con disabilità in sovrannumero si realizzi comunque un corretto rapporto di integrazione con lavoratori senza disabilità;
- verifica del rispetto degli obblighi prefigurati dalla l. n. 68/1999, da parte dei datori di lavoro richiedenti la compensazione.

## **5. RUOLI E COMPETENZE DELLA REGIONE E DELLE PROVINCE**

La L.R. 17/2005 individua i servizi competenti per le assunzioni da effettuarsi da parte dei datori di lavoro ai fini dell'adempimento agli obblighi di cui alla legge n. 68 del 1999 nelle Province, le quali si avvalgono dei propri Centri per l'Impiego. Sono, inoltre, costituiti presso le Province apposite sedi di concertazione ed indirizzo nonché Comitati tecnici, con funzioni di supporto al collocamento mirato.

I Servizi Provinciali per l'Inserimento Lavorativo dei lavoratori con disabilità curano in particolare l'avviamento lavorativo, la tenuta delle liste dei beneficiari della legge 68/99, il rilascio delle autorizzazioni relative agli esoneri parziali e alle compensazioni territoriali, la stipula delle convenzioni e l'attuazione del collocamento mirato.

La Regione adotta indirizzi e misure di coordinamento, svolge funzioni di monitoraggio e valutazione dell'efficacia delle politiche, garantisce azioni di assistenza tecnica e giuridica, gestisce il funzionamento dei Fondi (la quota derivante dal Fondo nazionale e destinata ai contributi alle imprese ed il Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità).

## **6. LA CERTIFICAZIONE DI OTTEMPERANZA ALL'OBBLIGO**

L'art. 17 della Legge 68/1999 prevede che "Le imprese, sia pubbliche sia private, qualora partecipino a bandi per appalti pubblici o intrattengano rapporti convenzionali o di concessione con pubbliche amministrazioni, sono tenute a presentare preventivamente alle stesse la dichiarazione del legale rappresentante che attesti di essere in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro delle persone con disabilità, nonché apposita certificazione rilasciata dagli uffici competenti dalla quale risulti l'ottemperanza alle norme della presente legge, pena l'esclusione."

La circolare ministeriale 36/2000 precisa che la certificazione di cui all'art. 17 potrà essere rilasciata dai servizi provinciali competenti – su richiesta del datore di lavoro interessato – e:

- in presenza (ovviamente) di una totale copertura della aliquota d'obbligo,
- in tutti i casi in cui il datore di lavoro a fronte di ciascuna copertura abbia individuato e sottoposto al servizio stesso lo strumento che intende attivare per assolvere compiutamente l'obbligo (assunzione numerica o nominativa, proposta di convenzione, richiesta di autorizzazione all'esonero),
- nei casi in cui sussistano le situazioni che giustificano la sospensione temporanea degli obblighi o lo spostamento territoriale su determinate sedi (compensazione) o la graduazione nel tempo delle assunzioni nel caso di trasformazione della natura giuridica da pubblica in privata (autorizzazione alla gradualità).

Per quanto attiene il periodo di durata della certificazione, la circolare ministeriale 79/2000 precisa che qualora la data di rilascio sia antecedente a quella del bando di gara (comunque nel limite di 6 mesi) occorrerà altresì una dichiarazione sostitutiva del legale rappresentante che confermi la persistenza, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di cui alla Legge 68/99, della situazione certificata dalla originaria attestazione del servizio.

È ancora la Circolare 36/2000, oltre al comma 5 dell'articolo 8 del D.P.R. n. 333/2000, ad indicare la validità, anche per le gare di appalto in ambito provinciale della certificazione di ottemperanza rilasciata a livello nazionale, dovendosi riconoscere alle disposizioni dell'art. 17 della legge 68 una valenza generale: ciò significa che al datore di lavoro è richiesto l'assolvimento dell'obbligo complessivo nella misura di cui all'art. 3, anche se in talune sedi, per motivi legati alle esigenze organizzative aziendali, può risultare scoperto al momento dell'accertamento.

I datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti e che non hanno effettuato nuove assunzioni dopo il 18 gennaio 2000, se intendono partecipare a gare di appalto non sono tenuti a richiedere la certificazione agli uffici, poiché non soggetti agli obblighi derivanti dalla Legge 68/99. A maggior ragione ciò vale per le imprese che occupano meno di 15 dipendenti.

In questi casi i datori di lavoro autocertificano, mediante il legale rappresentante, la loro condizione di non assoggettabilità agli obblighi di assunzione obbligatoria.

## 7. LE AGEVOLAZIONI

### ***7.1. Le agevolazioni previste dal Fondo nazionale per l'occupazione delle persone con disabilità***

**L'art 13 della Legge 68/99 prevede che i datori di lavoro privati possono accedere a forme di agevolazione per l'assunzioni** di persone con disabilità. Agevolazioni erogate sotto forma di contributi derivanti dalle quote assegnate alle singole Regioni dal Fondo nazionale per il diritto al lavoro delle persone con disabilità.

Per le assunzioni effettuate antecedentemente al 31 dicembre 2007 erano previste dall'art 13 della Legge 68/1999 delle agevolazione contributive, mentre per le assunzioni effettuate dal 1 gennaio 2008, a seguito della modifica dell'art. 13 ad opera dell'art. 1, comma 37 della L. n. 247/2007 di attuazione del protocollo sul welfare, sono previste contributi all'assunzione calcolati in misura percentuale sul costo del lavoro.

Le condizioni e l'entità dei contributi sono le seguenti:

- contributi alle assunzioni nella misura non superiore al 60% del costo salariale, per ogni lavoratore con disabilità che:
  - sia assunto attraverso le convenzioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato
  - abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%
  - minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra (Decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni)
  - sia affetto da handicap intellettuale e psichico, indipendentemente dalle percentuali di invalidità
- contributi alle assunzioni nella misura non superiore al 25% del costo salariale, per ogni lavoratore con disabilità che:
  - sia assunto attraverso le convenzioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato
  - abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79%
  - sia affetto da minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate
- rimborso forfettario parziale delle spese per:
  - l'adeguamento del posto di lavoro, nel caso di assunzione di persone con disabilità con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%;



- la rimozione di barriere architettoniche;
- l'introduzione di tecnologie di telelavoro.

Per essere ammesse ai contributi, le assunzioni a tempo indeterminato devono essere realizzate nell'anno antecedente all'emanazione del provvedimento di riparto del Fondo per il diritto al lavoro delle persone con disabilità tra le regioni.

In ogni caso, l'ammontare lordo del contributo all'assunzione deve essere calcolato sul totale del costo salariale annuo da corrispondere al lavoratore.

Tutti questi incentivi sono estesi anche ai datori di lavoro privati che, pur non essendo soggetti agli obblighi della Legge 68/99, hanno assunto a tempo indeterminato lavoratori con disabilità con le predette modalità.

Il suddetto regime di agevolazioni contributive è cumulabile con altri regimi di aiuto, concessi a diverso titolo per l'incentivazione alla creazione di nuova occupazione, fino al limite del 100% dell'onere contributivo a carico del datore di lavoro (confermato dal Messaggio Inps n. 151 del 17 dicembre 2003).

**Caratteristiche delle agevolazioni**

Lavoratori interessati	Caratteristiche delle agevolazioni
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lavoratori con invalidità superiore al 79%</li> <li>• Lavoratori con minorazioni ascritte dalla 1<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup> categoria delle tabelle del Testo unico in materia di pensioni di guerra (D.P.R. 915/78 e successive modifiche)</li> <li>• Lavoratori con handicap intellettuale e psichico indipendentemente dal grado di invalidità</li> </ul>	<p>L'art. 1, comma 37 della L. n. 247/2007 ha eliminato la fiscalizzazione totale per un massimo di 8 anni dei contributi assistenziali e previdenziali, e introdotto un contributo all'assunzione calcolato in misura percentuale sul costo del lavoro nella misura non superiore al 60% del costo salariale.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lavoratori con invalidità compresa fra il 67% e il 79%</li> <li>• Lavoratori con minorazioni ascritte dalla 4<sup>a</sup> alla 6<sup>a</sup> categoria del T.U. in materia di pensioni di guerra</li> </ul>	<p>L'art. 1, comma 37 della L. n. 247/2007 ha eliminato la fiscalizzazione totale per un massimo di 5 anni dei contributi assistenziali e previdenziali, e introdotto un contributo all'assunzione calcolato in misura percentuale sul costo del lavoro nella misura non superiore al 25% del costo salariale.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lavoratori con invalidità superiore al 50%</li> </ul>	<p>Rimborso forfettario parziale delle spese per:  Trasformazione posto di lavoro  Apprestamento tecnologie di telelavoro  Rimozione barriere architettoniche</p>

## **7.2. Fondo Regionale per l'occupazione delle persone con disabilità di cui all'art. 14 della Legge 12 marzo 1999, n.68, art. 19 della Legge regionale 17/2005.**

Le Regioni in attuazione dell'art. 14 della Legge 68/99 istituiscono il Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità a cui affluiscono gli importi derivanti dalle sanzioni amministrative previste dalla Legge 68/1999, dai contributi esonerativi, nonché dai contributi di fondazioni, enti di natura privata e soggetti comunque interessati.

Il Fondo eroga:

- a) contributi agli enti indicati nella presente legge, che svolgano attività rivolta al sostegno e all'integrazione lavorativa delle persone con disabilità;
- b) contributi aggiuntivi rispetto a quelli previsti dall'articolo 13, comma 1, lettera c);
- c) ogni altra provvidenza in attuazione delle finalità della presente legge.

Il Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità nella Regione Emilia-Romagna è finalizzato alla piena e migliore attuazione del collocamento mirato, all'obiettivo dell'integrazione lavorativa delle stesse presso i datori di lavoro e alla facilitazione delle condizioni specifiche dirette ad assicurare il diritto al lavoro, il sostegno e l'accompagnamento al lavoro.

Il Fondo viene ripartito, sulla base di un piano di riparto triennale, annualmente alle Province, che ne programmano l'impiego delle risorse previa concertazione con i comportamenti organismi locali, a sostegno della progettualità locale in modo integrato con politiche di rete tali da favorire l'integrazione e collaborazione tra i servizi provinciali competenti.

## **8. BREVE RACCOLTA NORMATIVA NAZIONALE**

### **8.1. Legge 12 marzo 1999, n. 68**

*"Norme per il diritto al lavoro delle persone con disabilità"*  
(Pubblicata nel Supplemento Ordinario n. 57/L alla Gazzetta Ufficiale 23 marzo 1999)

#### **CAPO I DIRITTO AL LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ**

##### **Articolo 1. (Collocamento delle persone con disabilità)**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(1) *L'atto di indirizzo è stato approvato con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 13 gennaio 2000*

**Articolo 2.**  
**(Collocamento mirato)**

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

**Articolo 3.**  
**(Assunzioni obbligatorie. Quote di riserva)**

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

a) sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;

b) due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;

c) un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.

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

3. Per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative e l'obbligo di cui al comma 1 insorge solo in caso di nuova assunzione.

4. Per i servizi di polizia, della protezione civile e della difesa nazionale, il collocamento delle persone con disabilità è previsto nei soli servizi amministrativi.

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

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

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

#### **Articolo 4.** **(Criteri di computo della quota di riserva)**

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

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

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

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

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

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

#### **Articolo 5.**

##### **(Esclusioni, esoneri parziali e contributi esonerativi)**

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

2. I datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore del trasporto pubblico aereo, marittimo e terrestre non sono tenuti, per quanto concerne il personale viaggiante e navigante, all'osservanza dell'obbligo di cui all'articolo 3. Sono altresì esentati dal predetto obbligo i datori di lavoro pubblici e privati del solo settore degli impianti a fune, in relazione al personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto.

3. I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che, per le speciali condizioni della loro attività, non possono occupare l'intera percentuale delle persone con disabilità, possono, a domanda, essere parzialmente esonerati dall'obbligo dell'assunzione, alla condizione che versino al Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità di cui all'articolo 14 un contributo esonerativo per ciascuna unità



non assunta, nella misura di lire 25.000 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.

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

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

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

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

8. I datori di lavoro, pubblici e privati, possono essere autorizzati, su loro motivata richiesta, ad assumere in un'unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima regione. Per i datori di lavoro privati la compensazione può essere operata in riferimento ad unità produttive ubicate in regioni diverse.

## **CAPO II**

### **SERVIZI DEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO**

#### **Articolo 6.**

##### **(Servizi per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità e modifiche al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469)**

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

degli esoneri e delle compensazioni territoriali, alla stipula delle convenzioni e all'attuazione del collocamento mirato.

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

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

*b)* sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: "Nell'ambito di tale organismo è previsto un comitato tecnico composto da funzionari ed esperti del settore sociale e medico-legale e degli organismi individuati dalle regioni ai sensi dell'articolo 4 del presente decreto, con particolare riferimento alla materia delle inabilità, con compiti relativi alla valutazione delle residue capacità lavorative, alla definizione degli strumenti e delle prestazioni atti all'inserimento e alla predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di inabilità. Agli oneri per il funzionamento del comitato tecnico si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa per il funzionamento della commissione di cui al comma 1".

### **CAPO III AVVIAMENTO AL LAVORO**

#### **Articolo 7. (Modalità delle assunzioni obbligatorie)**

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

*a)* le assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti, nonché i partiti politici, le organizzazioni sindacali e sociali e gli enti da essi promossi;

*b)* il 50 per cento delle assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano da 36 a 50 dipendenti;

*c)* il 60 per cento delle assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti.

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

limiti della complessiva quota d'obbligo e fino al cinquanta per cento dei posti messi a concorso.

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

### **Articolo 8. (Elenchi e graduatorie)**

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

2. Presso gli uffici competenti è istituito un elenco, con unica graduatoria, delle persone con disabilità che risultano disoccupati; l'elenco e la graduatoria sono pubblici e vengono formati applicando i criteri di cui al comma 4. Dagli elementi che concorrono alla formazione della graduatoria sono escluse le prestazioni a carattere risarcitorio percepite in conseguenza della perdita della capacità lavorativa.

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

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

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

### **Articolo 9. (Richieste di avviamento)**

1. I datori di lavoro devono presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione entro sessanta giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione dei lavoratori con disabilità.
2. In caso di impossibilità di avviare lavoratori con la qualifica richiesta, o con altra concordata con il datore di lavoro, gli uffici competenti avviano lavoratori di qualifiche simili, secondo l'ordine di graduatoria e previo addestramento o tirocinio da svolgere anche attraverso le modalità previste dall'articolo 12.
3. La richiesta di avviamento al lavoro si intende presentata anche attraverso l'invio agli uffici competenti dei prospetti informativi di cui al comma 6 da parte dei datori di lavoro.
4. Le persone con disabilità psichiche vengono avviati su richiesta nominativa mediante le convenzioni di cui all'articolo 11. I datori di lavoro che effettuano le assunzioni ai sensi del presente comma hanno diritto alle agevolazioni di cui all'articolo 13.
5. Gli uffici competenti possono determinare procedure e modalità di avviamento mediante chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro; la chiamata per avviso pubblico può essere definita anche per singoli ambiti territoriali e per specifici settori.
6. I datori di lavoro, pubblici e privati, soggetti alle disposizioni della presente legge sono tenuti ad inviare agli uffici competenti un prospetto dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero ed i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva di cui all'articolo 3, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori di cui all'articolo 1. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentita la Conferenza unificata, stabilisce con proprio decreto, da emanare entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, la periodicità dell'invio dei prospetti e può altresì disporre che i prospetti contengano altre informazioni utili per l'applicazione della disciplina delle assunzioni obbligatorie. I prospetti sono pubblici. Gli uffici competenti, al fine di rendere effettivo il diritto di accesso ai predetti documenti amministrativi, ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241, dispongono la loro consultazione nelle proprie sedi, negli spazi disponibili aperti al pubblico.
7. Ove l'inserimento richieda misure particolari, il datore di lavoro può fare richiesta di collocamento mirato agli uffici competenti, ai sensi degli articoli 5 e 17 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, nel caso in cui non sia stata stipulata una convenzione d'integrazione lavorativa di cui all'articolo 11, comma 4, della presente legge.
8. Qualora l'azienda rifiuti l'assunzione del lavoratore invalido ai sensi del presente articolo, la direzione provinciale del lavoro redige un verbale che trasmette agli uffici competenti ed all'autorità giudiziaria. (2)

(2) *si veda su tale argomento il Decreto del ministro del lavoro del 22 novembre 1999*

**Articolo 10.*****(Rapporto di lavoro delle persone con disabilità obbligatoriamente assunti)***

1. Ai lavoratori assunti a norma della presente legge si applica il trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi.
2. Il datore di lavoro non può chiedere alla persona con disabilità una prestazione non compatibile con le sue minorazioni.
3. Nel caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, la persona con disabilità 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 della persona con disabilità per verificare se, a causa delle sue minorazioni, possa continuare ad essere utilizzato presso l'azienda. Qualora si riscontri una condizione di aggravamento che, sulla base dei criteri definiti dall'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'articolo 1, comma 4, sia incompatibile con la prosecuzione dell'attività lavorativa, o tale incompatibilità sia accertata con riferimento alla variazione dell'organizzazione del lavoro, la persona con disabilità ha diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro fino a che l'incompatibilità persista. Durante tale periodo il lavoratore può essere impiegato in tirocinio formativo. Gli accertamenti sono effettuati dalla commissione di cui all'articolo 4 della [legge 5 febbraio 1992, n. 104](#), integrata a norma dell'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'articolo 1, comma 4, della presente legge, che valuta sentito anche l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge. La richiesta di accertamento e il periodo necessario per il suo compimento non costituiscono causa di sospensione del rapporto di lavoro. Il rapporto di lavoro può essere risolto nel caso in cui, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, la predetta commissione accerti la definitiva impossibilità di reinserire la persona con disabilità all'interno dell'azienda.
4. Il recesso di cui all'articolo 4, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero il licenziamento per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, esercitato nei confronti del lavoratore occupato obbligatoriamente, sono annullabili qualora, nel momento della cessazione del rapporto, il numero dei rimanenti lavoratori occupati obbligatoriamente sia inferiore alla quota di riserva prevista all'articolo 3 della presente legge.
5. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione, nel termine di dieci giorni, agli uffici competenti, al fine della sostituzione del lavoratore con altro avente diritto all'avviamento obbligatorio.
6. La direzione provinciale del lavoro, sentiti gli uffici competenti, dispone la decadenza dal diritto all'indennità di disoccupazione ordinaria e la cancellazione dalle liste di collocamento per un periodo di sei mesi del lavoratore che per due volte consecutive,

senza giustificato motivo, non risponda alla convocazione ovvero rifiuti il posto di lavoro offerto corrispondente ai suoi requisiti professionali e alle disponibilità dichiarate all'atto della iscrizione o reiscrizione nelle predette liste.

## **CAPO IV CONVENZIONI E INCENTIVI**

### **Articolo 11. (Convenzioni e convenzioni di integrazione lavorativa)**

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

2. Nella convenzione sono stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare. Tra le modalità che possono essere convenute vi sono anche la facoltà della scelta nominativa, lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento, l'assunzione con contratto di lavoro a termine, lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo, purché l'esito negativo della prova, qualora sia riferibile alla menomazione da cui è affetto il soggetto, non costituisca motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.

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

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

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

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

modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451. Tali deroghe devono essere giustificate da specifici progetti di inserimento mirato.

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

- a) indicare dettagliatamente le mansioni attribuite al lavoratore con disabilità e le modalità del loro svolgimento;
- b) prevedere le forme di sostegno, di consulenza e di tutoraggio da parte degli appositi servizi regionali o dei centri di orientamento professionale e degli organismi di cui all'articolo 18 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, al fine di favorire l'adattamento al lavoro della persona con disabilità;
- c) prevedere verifiche periodiche sull'andamento del percorso formativo inerente la convenzione di integrazione lavorativa, da parte degli enti pubblici incaricati delle attività di sorveglianza e controllo.

### **Art. 12.**

#### **(Convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative)**

1. Ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 9, 11 e 12-bis, gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di cui all'articolo 3, le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e successive modificazioni, le imprese sociali di cui al decreto legislativo 24 marzo 2006, n. 155, le persone con disabilità libere professioniste, anche se operanti con ditta individuale, nonché con i datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo di assunzione previsto dalla presente legge, di seguito denominati soggetti ospitanti, apposite convenzioni finalizzate all'inserimento temporaneo delle persone con disabilità appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 presso i soggetti ospitanti, ai quali i datori di lavoro si impegnano ad affidare commesse di lavoro. Tali convenzioni, non ripetibili per lo stesso soggetto, salvo diversa valutazione del comitato tecnico di cui al comma 3 dell'articolo 6 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge, non possono riguardare più di un lavoratore con disabilità, se il datore di lavoro occupa meno di 50 dipendenti, ovvero più del 30 per cento dei lavoratori con disabilità da assumere ai sensi dell'articolo 3, se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti.

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

- a) contestuale assunzione a tempo indeterminato della persona con disabilità da parte del datore di lavoro;
- b) computabilità ai fini dell'adempimento dell'obbligo di cui all'articolo 3 attraverso l'assunzione di cui alla lettera a);
- c) impiego della persona con disabilità presso i soggetti ospitanti di cui al comma 1 con oneri retributivi, previdenziali e assistenziali a carico di questi ultimi, per tutta la durata della convenzione, che non può eccedere i dodici mesi, prorogabili di ulteriori dodici mesi da parte degli uffici competenti;
- d) indicazione nella convenzione dei seguenti elementi:

1) l'ammontare delle commesse che il datore di lavoro si impegna ad affidare ai soggetti ospitanti; tale ammontare non deve essere inferiore a quello che consente ai soggetti ospitanti di applicare la parte normativa e retributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro, ivi compresi gli oneri previdenziali e assistenziali, e di svolgere le funzioni finalizzate all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità;

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

3) la descrizione del piano personalizzato di inserimento lavorativo.

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

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

(3) *Articolo così sostituito dall'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247*

#### **Art. 12-bis.**

#### **(Convenzioni di inserimento lavorativo).**

1. Ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 9, 11 e 12 gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati tenuti all'obbligo di assunzione di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a), di seguito denominati soggetti conferenti, e i soggetti di cui al comma 4 del presente articolo, di seguito denominati soggetti destinatari, apposite convenzioni finalizzate all'assunzione da parte dei soggetti destinatari medesimi di persone con disabilità che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, ai quali i soggetti conferenti si impegnano ad affidare commesse di lavoro. Sono fatte salve le convenzioni in essere ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

2. La stipula della convenzione è ammessa esclusivamente a copertura dell'aliquota d'obbligo e, in ogni caso, nei limiti del 10 per cento della quota di riserva di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a), con arrotondamento all'unità più vicina.

3. Requisiti per la stipula della convenzione sono:

a) individuazione delle persone con disabilità da inserire con tale tipologia di convenzione, previo loro consenso, effettuata dagli uffici competenti, sentito l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge, e definizione di un piano personalizzato di inserimento lavorativo;



- b) durata non inferiore a tre anni;
- c) determinazione del valore della commessa di lavoro non inferiore alla copertura, per ciascuna annualità e per ogni unità di personale assunta, dei costi derivanti dall'applicazione della parte normativa e retributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro, nonchè dei costi previsti nel piano personalizzato di inserimento lavorativo. È consentito il conferimento di più commesse di lavoro;
- d) conferimento della commessa di lavoro e contestuale assunzione delle persone con disabilità da parte del soggetto destinatario.

4. Possono stipulare le convenzioni di cui al comma 1 le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettere a) e b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e successive modificazioni, e loro consorzi; le imprese sociali di cui all'articolo 2, comma 2, lettere a) e b), del decreto legislativo 24 marzo 2006, n. 155; i datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo di assunzione di cui all'articolo 3, comma 1. Tali soggetti devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- a) non avere in corso procedure concorsuali;
- b) essere in regola con gli adempimenti di cui al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni;
- c) essere dotati di locali idonei;
- d) non avere proceduto nei dodici mesi precedenti l'avviamento lavorativo della persona con disabilità a risoluzioni del rapporto di lavoro, escluse quelle per giusta causa e giustificato motivo soggettivo;
- e) avere nell'organico almeno un lavoratore dipendente che possa svolgere le funzioni di tutor.

5. Alla scadenza della convenzione, salvo il ricorso ad altri istituti previsti dalla presente legge, il datore di lavoro committente, previa valutazione degli uffici competenti, può:

- a) rinnovare la convenzione una sola volta per un periodo non inferiore a due anni;
- b) assumere il lavoratore con disabilità dedotto in convenzione con contratto a tempo indeterminato mediante chiamata nominativa, anche in deroga a quanto previsto dall'articolo 7, comma 1, lettera c); in tal caso il datore di lavoro potrà accedere al Fondo nazionale per il diritto al lavoro delle persone con disabilità, di cui all'articolo 13, comma 4, nei limiti delle disponibilità ivi previste, con diritto di prelazione nell'assegnazione delle risorse.

6. La verifica degli adempimenti degli obblighi assunti in convenzione viene effettuata dai servizi incaricati delle attività di sorveglianza e controllo e irrogazione di sanzioni amministrative in caso di inadempimento.

7. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanarsi entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentita la Conferenza unificata, saranno definiti modalità e criteri di attuazione di quanto previsto nel presente articolo.(4)

*(4) Articolo introdotto dall comma 37 dell'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247*

**Art. 13.**  
**(Incentivi alle assunzioni).**

1. Nel rispetto delle disposizioni del regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione, del 5 dicembre 2002, e successive modifiche e integrazioni, relativo all'applicazione degli articoli 87 e 88 del Trattato CE agli aiuti di Stato a favore dell'occupazione, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale delle Comunità europee n. L 337 del 13 dicembre 2002, le regioni e le province autonome possono concedere un contributo all'assunzione, a valere sulle risorse del Fondo di cui al comma 4 e nei limiti delle disponibilità ivi indicate:

a) nella misura non superiore al 60 per cento del costo salariale, per ogni lavoratore con disabilità che, assunto attraverso le convenzioni di cui all'articolo 11 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, 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, ovvero con handicap intellettuale e psichico, indipendentemente dalle percentuali di invalidità;

b) nella misura non superiore al 25 per cento del costo salariale, per ogni lavoratore con disabilità che, assunto attraverso le convenzioni di cui all'articolo 11 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate nella lettera a);

c) in ogni caso l'ammontare lordo del contributo all'assunzione deve essere calcolato sul totale del costo salariale annuo da corrispondere al lavoratore;

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

2. Possono essere ammesse ai contributi di cui al comma 1 le assunzioni a tempo indeterminato. Le assunzioni devono essere realizzate nell'anno antecedente all'emanazione del provvedimento di riparto di cui al comma 4. La concessione del contributo è subordinata alla verifica, da parte degli uffici competenti, della permanenza del rapporto di lavoro o, qualora previsto, dell'esperimento del periodo di prova con esito positivo.

3. Gli incentivi di cui al comma 1 sono estesi anche ai datori di lavoro privati che, pur non essendo soggetti agli obblighi della presente legge, hanno proceduto all'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori con disabilità con le modalità di cui al comma 2.

4. Per le finalità di cui al presente articolo è istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale il Fondo per il diritto al lavoro delle persone con disabilità, per il cui finanziamento è autorizzata la spesa di lire 40 miliardi per l'anno 1999 e seguenti, euro 37 milioni per l'anno 2007 ed euro 42 milioni a decorrere dall'anno 2008, annualmente ripartito fra le regioni e le province autonome proporzionalmente alle richieste presentate e ritenute ammissibili secondo le modalità e i criteri definiti nel decreto di cui al comma 5.

5. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanarsi entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza unificata, sono definiti i criteri e le modalità per la ripartizione delle disponibilità del Fondo di cui al comma 4.

6. Agli oneri derivanti dal presente articolo si provvede mediante corrispondente utilizzo dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 29-quater del decreto-legge 31 dicembre 1996, n. 669, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 1997, n. 30, e successive modifiche e integrazioni. Le somme non impegnate nell'esercizio di competenza possono esserlo in quelli successivi.

7. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

8. Le regioni e le province autonome disciplinano, nel rispetto delle disposizioni introdotte con il decreto di cui al comma 5, i procedimenti per la concessione dei contributi di cui al comma 1.

9. Le regioni e le province autonome, tenuto conto di quanto previsto all'articolo 10 del regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione, del 5 dicembre 2002, comunicano annualmente, con relazione, al Ministero del lavoro e della previdenza sociale un resoconto delle assunzioni finanziate con le risorse del Fondo di cui al comma 4 e sulla durata della permanenza nel posto di lavoro.

10. Il Governo, ogni due anni, procede ad una verifica degli effetti delle disposizioni del presente articolo e ad una valutazione dell'adeguatezza delle risorse finanziarie ivi previste. (5)

*(5) Articolo così sostituito dall'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247*

#### **Articolo 14.**

##### **(Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità)**

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

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

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

4. Il Fondo eroga:

- a) contributi agli enti indicati nella presente legge, che svolgano attività rivolta al sostegno e all'integrazione lavorativa delle persone con disabilità;
- b) contributi aggiuntivi rispetto a quelli previsti dall'articolo 13, comma 1, lettera c);
- c) ogni altra provvidenza in attuazione delle finalità della presente legge.

## **CAPO V SANZIONI E DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE**

### **Articolo 15. (Sanzioni)**

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

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

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

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

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

**Articolo 16.**  
**(Concorsi presso le pubbliche amministrazioni)**

1. Ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 3, comma 4, e 5, comma 1, le persone con disabilità possono partecipare a tutti i concorsi per il pubblico impiego, da qualsiasi amministrazione pubblica siano banditi. A tal fine i bandi di concorso prevedono speciali modalità di svolgimento delle prove di esame per consentire ai soggetti suddetti di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri.
2. Le persone con disabilità che abbiano conseguito le idoneità nei concorsi pubblici possono essere assunti, ai fini dell'adempimento dell'obbligo di cui all'articolo 3, anche se non versino in stato di disoccupazione e oltre il limite dei posti ad essi riservati nel concorso.
3. Salvi i requisiti di idoneità specifica per singole funzioni, sono abrogate le norme che richiedono il requisito della sana e robusta costituzione fisica nei bandi di concorso per il pubblico impiego.

**Articolo 17.**  
**(Obbligo di certificazione)**

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

**Articolo 18.**  
**(Disposizioni transitorie e finali)**

1. I soggetti già assunti ai sensi delle norme sul collocamento obbligatorio sono mantenuti in servizio anche se superano il numero di unità da occupare in base alle aliquote stabilite dalla presente legge e sono computati ai fini dell'adempimento dell'obbligo stabilito dalla stessa.
2. In attesa di una disciplina organica del diritto al lavoro degli orfani e dei coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, nonché dei coniugi e dei figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati, il cui *status* è riconosciuto ai sensi della legge 26 dicembre 1981, n. 763, è attribuita in favore di tali soggetti una quota di riserva, sul numero di dipendenti dei datori di lavoro pubblici e privati che occupano più di cinquanta dipendenti, pari a un punto percentuale e determinata secondo la disciplina di cui all'articolo 3, commi 3, 4 e 6, e all'articolo 4, commi 1, 2 e 3, della presente legge.

La predetta quota è pari ad un'unità per i datori di lavoro, pubblici e privati, che occupano da cinquantuno a centocinquanta dipendenti. Le assunzioni sono effettuate con le modalità di cui all'articolo 7, comma 1. Il regolamento di cui all'articolo 20 stabilisce le relative norme di attuazione.

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

### **Articolo 19.**

#### **(Regioni a statuto speciale e province autonome)**

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

### **Articolo 20.**

#### **(Regolamento di esecuzione)**

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

### **Articolo 21.**

#### **(Relazione al Parlamento)**

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

### **Articolo 22.**

#### **(Abrogazioni)**

1. Sono abrogati:

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

modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638;  
f) l'articolo 14 della legge 20 ottobre 1990, n. 302.

**Articolo 23.**  
**(Entrata in vigore)**

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

## **8.2 Decreto Presidente della Repubblica 10 ottobre 2000, n. 333**

*"Regolamento di esecuzione per l'attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68 recante norme per il diritto al lavoro delle persone con disabilità"*

*(Pubblicato in Gazzetta Ufficiale, 18 novembre 2000, n. 270)*

il Presidente della Repubblica

VISTO l'articolo 87, comma quinto, della Costituzione  
VISTO l'articolo 20 della legge 12 marzo 1999, n. 68, che prevede l'emanazione di un regolamento recante norme di esecuzione, aventi carattere generale, ai fini dell'attuazione della citata legge;  
VISTA la legge 5 febbraio 1992, n. 104, recante: "Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale ed i diritti delle persone handicappate.";   
VISTO l'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400;  
VISTO l'articolo 17, comma 25, della legge 15 maggio 1997, n. 127;  
VISTA la deliberazione preliminare del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 30 marzo 2000;  
SENTITA la Conferenza unificata, istituita ai sensi del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, che ha espresso parere favorevole in data 4 aprile 2000;  
UDITO il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla Sezione Consultiva per gli Atti Normativi nell'adunanza del 26 giugno 2000;  
RITENUTA, al riguardo, con riferimento all'individuazione dei competenti servizi per l'impiego, l'opportunità di mantenere la terminologia adottata, che identifica le nuove strutture preposte al collocamento, per effetto del decentramento amministrativo in materia di mercato del lavoro operato dal decreto legislativo 23 dicembre 1998, n. 469;  
VISTA la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 4 agosto 2000;  
SULLA PROPOSTA del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri per la funzione pubblica e del tesoro, del bilancio e dalla programmazione economica;

**EMANA**

**il seguente regolamento:**

### **ARTICOLO 1 (Soggetti iscritti negli elenchi)**

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



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

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

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

## **ARTICOLO 2** **(Obbligo di riserva)**

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

2. I datori di lavoro privati che, alla data di entrata in vigore della legge n. 68 del 1999, occupano da 15 a 35 dipendenti, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lettera c), della

medesima legge, e che effettuano una nuova assunzione, aggiuntiva rispetto al numero dei dipendenti in servizio, sono tenuti ad assumere un lavoratore con disabilità entro i dodici mesi successivi a partire dalla data in cui si effettua la predetta assunzione. Qualora, entro il medesimo termine, il datore di lavoro effettui una seconda nuova assunzione, il datore di lavoro stesso è tenuto ad adempiere contestualmente all'obbligo di assunzione del lavoratore con disabilità. Per la richiesta di avviamento, si applica quanto previsto dal comma 4.

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

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

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

6. Per gli enti e le associazioni di arte e cultura e per gli istituti scolastici religiosi, che operano senza scopo di lucro, soggetti agli obblighi di assunzione, la quota di riserva si calcola, successivamente alla verifica di possibilità di collocamento mirato di cui all'articolo 2 della legge n. 68 del 1999, sul personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative, individuato secondo quanto previsto dal comma 5.

### **ARTICOLO 3**

#### **(Modalità di computo della quota di riserva. Esclusioni)**

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

2. I lavoratori divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni per infortunio o malattia, di cui all'articolo 4, comma 4, della legge n. 68 del 1999, e che abbiano subito una riduzione della capacità lavorativa in misura pari o superiore al sessanta per cento, sono esclusi dalla base di computo e sono computabili nella percentuale di riserva, a

meno che l'inabilità non sia stata determinata da violazione, da parte del datore di lavoro pubblico o privato delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, accertato in sede giudiziale. Gli stessi lavoratori sono ascrivibili alla quota parte di assunzioni da effettuare con chiamata numerica.

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

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

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

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

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

#### **ARTICOLO 4** **(Sospensione degli obblighi)**

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

citato comma 5, allegando il relativo provvedimento amministrativo che riconosce tale condizione.

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

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

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

## **ARTICOLO 5** **(Compensazioni territoriali)**

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

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

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

del 1999. Qualora le informazioni delle regioni non pervengano almeno 60 giorni prima della scadenza del termine per di cui al comma 2, il Ministero emana comunque il provvedimento, fermo restando quanto disposto dal citato comma 2, ultimo periodo.

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

### **ARTICOLO 6** **(Modalità di assunzioni obbligatorie)**

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

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

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

### **ARTICOLO 7** **(Avviamento)**

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

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

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

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

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

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

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

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

9. In conformità con quanto previsto dall'articolo 36, commi 1 e 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come modificato dall'articolo 22, comma 1, del citato decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80, i datori di lavoro pubblici assolvono l'obbligo di cui all'articolo 18, comma 2, della legge n. 68 del 1999 mediante procedure selettive concorsuali e, per le qualifiche e i profili per cui è richiesto il solo requisito della scuola

dell'obbligo, mediante l'avviamento a selezione ai sensi della normativa vigente, ferma restando l'assunzione per chiamata diretta nominativa per le speciali categorie di cui al comma 4, come disciplinata dal citato articolo 36, comma 2, e dall'articolo 21 della legge 5 dicembre 1988, n. 521.

### **ARTICOLO 8 (Sistema sanzionatorio)**

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

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

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

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

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

### **ARTICOLO 9 (Graduatorie)**

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

regioni definiscono termini e modalità per la costituzione della graduatoria unica degli aventi diritto al collocamento obbligatorio, di cui al citato articolo 8, comma 2.

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

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

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

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

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

## **ARTICOLO 10**

### **(Convenzioni tra datori di lavoro privati, cooperative sociali o persone con disabilità liberi professionisti e servizio competente)**

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

2. Al momento della comunicazione di cui al comma 1, la persona con disabilità libero professionista deve essere iscritto al relativo albo professionale da almeno un anno. Alla



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

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

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

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

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

7. I servizi sottopongono lo schema di convenzione ai competenti uffici dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS). Le regioni possono stipulare apposite convenzioni-quadro con il predetto istituto al fine di definire preventivamente termini e modalità di versamento dei predetti contributi da parte delle cooperative sociali e delle persone con disabilità liberi professionisti.

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

### **ARTICOLO 11**

#### **(Disposizioni transitorie relative al computo della quota di riserva)**

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

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

### **ARTICOLO 12**

#### **(Invalidi del lavoro ed invalidi per servizio)**

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

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

### **ARTICOLO 13**

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

1. Le convenzioni stipulate ai sensi degli articoli 17 e 25 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, recante: "Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro" nonché le autorizzazioni all'esenzione dagli obblighi di assunzione, concesse ai sensi della legge 2 aprile 1968, n. 482, recante: "Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le

pubbliche amministrazioni e le aziende private" e successive modificazioni e integrazioni a titolo di esonero parziale, di compensazione territoriale e di sospensione temporanea, cessano la loro efficacia entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente regolamento, ferma restando la loro naturale scadenza, qualora precedente.

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

#### **ARTICOLO 14 (Disposizioni finali)**

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

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

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

Dato a Roma, addì 10 ottobre 2000

CIAMPI

AMATO, Presidente del Consiglio dei Ministri

SALVI, Ministro del lavoro e della previdenza sociale

BASSANINI, Ministro per la funzione pubblica

VISCO, Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica

Visto, il Guardasigilli: FASSINO

## **9. BREVE RACCOLTA NORMATIVA REGIONALE**

### **9.1. LEGGE REGIONALE 01 AGOSTO 2005, N. 17 “NORME PER LA PROMOZIONE DELL'OCCUPAZIONE, DELLA QUALITÀ, SICUREZZA E REGOLARITÀ DEL LAVORO”**

Bollettino Ufficiale n. 106 dell' 1 agosto 2005

#### **SEZIONE III**

#### **POLITICHE PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ**

##### **Art. 17**

##### **Promozione dell'integrazione lavorativa delle persone con disabilità**

1. La Regione e le Province, nell'ambito delle rispettive competenze, promuovono e sostengono, nel rispetto delle scelte dei singoli destinatari, l'inserimento e la stabilizzazione nel lavoro dipendente delle persone con disabilità, nonché l'avviamento ed il consolidamento di attività autonome da parte degli stessi, attraverso azioni di avvio al lavoro, primo inserimento e di accompagnamento ad una positiva e stabile integrazione nell'ambiente di lavoro anche in forma autoimprenditoriale.

2. A tale fine le programmazioni regionale e provinciali sono attuate nel rispetto dei seguenti principi e metodologie:

a) partecipazione attiva dei destinatari degli interventi, con il coinvolgimento, anche attraverso accordi di programma territoriali, delle loro famiglie, delle associazioni rappresentative dei loro interessi, delle parti sociali, delle istituzioni, ivi comprese quelle del sistema educativo, delle cooperative sociali operanti in materia di integrazione lavorativa delle persone con disabilità e dei loro consorzi;

b) integrazione fra attività formative, misure di accompagnamento e tutoraggio, nonché azioni di politica attiva per il lavoro;

c) integrazione fra le attività di cui alla lettera b) ed i servizi sociali e sanitari, al fine di realizzare, con un progetto unitario, forme di sostegno personalizzato, anche mediante l'utilizzo coordinato degli strumenti del collocamento mirato, degli strumenti della legge

regionale 12 marzo 2003, n. 2 (Norme per la promozione della cittadinanza sociale e per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali), fra i quali, in particolare, i piani di zona previsti all'articolo 29 della stessa legge.

3. La Giunta regionale, al fine di consentire pari opportunità sul territorio regionale nella fruizione da parte delle persone con disabilità dei servizi per l'integrazione lavorativa, definisce:

a) criteri generali e requisiti delle convenzioni per l'inserimento delle persone con disabilità;

b) criteri per la formazione degli elenchi e delle graduatorie delle persone con disabilità;

c) criteri per la concessione di agevolazioni ed incentivi ai datori di lavoro, nonché per la concessione ai lavoratori con disabilità impegnati in attività autonome degli assegni di servizio e formativi di cui alla sezione I e di contributi per l'adeguamento dei posti di lavoro, tenendo conto delle specifiche peculiarità organizzative delle piccole e medie imprese;

d) le modalità di pagamento, riscossione e versamento di esoneri e sanzioni al fondo di cui all'articolo 19.

4. La Regione esercita, con il supporto delle Province, anche in collaborazione con le associazioni delle persone con disabilità comparativamente più rappresentative, nonché con le loro federazioni, funzioni di osservatorio degli interventi di integrazione al lavoro delle persone con disabilità e delle azioni attuate ai sensi della presente legge e ne mette a disposizione i risultati, anche al fine di realizzare la conferenza di cui all'articolo 18, comma 2.

## **Art. 18**

### **Partecipazione**

1. La Regione assume la partecipazione dei soggetti rappresentativi delle persone con disabilità quale elemento portante per le politiche del lavoro a queste rivolte attraverso il confronto con la Consulta regionale per le politiche a favore delle persone con disabilità di cui alla legge regionale 21 agosto 1997, n. 29 (Norme e provvedimenti per favorire le opportunità di vita autonoma e l'integrazione sociale delle persone con disabilità) e con le loro associazioni comparativamente più rappresentative a livello regionale sui principali atti di programmazione di cui alla presente sezione.

2. Al fine di rendere effettivo il diritto alla partecipazione attiva, la Regione organizza una conferenza, di norma biennale, a cui partecipano le rappresentanze dei lavoratori e dei datori di lavoro e le associazioni delle persone con disabilità e delle loro famiglie, le organizzazioni del terzo settore, gli enti locali e le Aziende unità sanitarie locali per svolgere un periodico esame dell'attuazione, in ambito regionale, degli interventi di

integrazione lavorativa delle persone con disabilità previsti dalla presente legge, nonché per acquisire pareri e proposte per la loro programmazione.

3. La conferenza di cui al comma 2 può essere preparata da gruppi di lavoro a composizione paritetica fra enti locali, associazioni delle persone con disabilità e parti sociali, operanti senza oneri per la Regione. Ai gruppi, al fine di approfondire temi specifici, possono essere altresì invitati responsabili ed operatori dei servizi di integrazione lavorativa, sociale, nonché delle Aziende unità sanitarie locali. I gruppi di lavoro si avvalgono delle risultanze emergenti dall'esercizio delle funzioni di osservatorio di cui all'articolo 17, comma 4.

4. Le Province realizzano la concertazione delle politiche per l'integrazione al lavoro delle persone con disabilità all'interno di un organismo composto, in misura paritetica, di rappresentanti designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dalle associazioni delle persone con disabilità comparativamente più rappresentative a livello provinciale. Tale concertazione può essere realizzata anche nell'organismo previsto dall'articolo 52 della legge regionale n. 12 del 2003, all'uopo integrato, nel rispetto del principio di pariteticità, dalle associazioni delle persone con disabilità comparativamente più rappresentative a livello territoriale.

5. Possono partecipare ai lavori della Commissione di cui all'articolo 52 della legge regionale n. 12 del 2003, rappresentanti, designati in misura che garantisca il rispetto del principio di pariteticità, delle associazioni delle persone con disabilità comparativamente più rappresentative a livello territoriale, con diritto all'espressione del parere esclusivamente nelle materie relative alla disabilità.

6. Nell'ambito della sede di concertazione di cui al comma 4 è istituito il comitato tecnico previsto dall'articolo 6, comma 3 del decreto legislativo n. 469 del 1997. Di esso fanno parte almeno due esperti designati dalle associazioni delle persone con disabilità comparativamente più rappresentative a livello provinciale.

## **Art. 19**

### **Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità**

1. È istituito il Fondo regionale dell'Emilia-Romagna per l'occupazione delle persone con disabilità.

2. Al fondo sono destinati i contributi versati dai datori di lavoro a fronte delle procedure di esonero e gli importi derivanti dalle sanzioni amministrative di cui, rispettivamente, agli articoli 5 e 15 della legge n. 68 del 1999, nonché il contributo di fondazioni, enti pubblici e privati e di soggetti comunque interessati.

3. La Regione, anche con il concorso delle Province, promuove opportune forme di raccordo con i competenti organismi di vigilanza al fine della verifica dell'adempimento

da parte del datore di lavoro, pubblico e privato, agli obblighi in merito al collocamento delle persone con disabilità e dell'eventuale irrogazione di sanzioni.

4. La Giunta regionale, a seguito dei processi di collaborazione interistituzionale e di concertazione sociale di cui all'articolo 6, sentite le associazioni delle persone con disabilità comparativamente più rappresentative e la Consulta regionale per le politiche a favore delle persone con disabilità di cui all'articolo 12 della legge regionale n. 29 del 1997, assegna annualmente alle Province le risorse del fondo, adottando altresì indirizzi per il loro utilizzo.

5. Le Province svolgono la programmazione delle risorse di cui al comma 4 previa concertazione con i competenti organismi locali di cui all'articolo 18, comma 4, valorizzando, in particolare, le misure di accompagnamento e tutoraggio.

## **Art. 20**

### **Assunzioni e convenzioni**

1. Le Province rappresentano i servizi competenti per le assunzioni da effettuarsi da parte dei datori di lavoro ai fini dell'adempimento agli obblighi di cui alla legge n. 68 del 1999. Le Province possono stipulare con i datori di lavoro privati e pubblici convenzioni finalizzate all'integrale e progressiva copertura della quota d'obbligo.

2. Le convenzioni, nel rispetto delle finalità di cui al comma 1, possono essere riferite alla totalità o a parte della quota d'obbligo.

3. Le assunzioni sono effettuate con richiesta nominativa nelle percentuali previste dall'articolo 7, comma 1 della legge n. 68 del 1999. Tali percentuali sono modificabili esclusivamente a fronte di specifica previsione nelle convenzioni di cui al comma 1.

## **Art. 21**

### **Attivazione del collocamento mirato nelle amministrazioni pubbliche**

1. La Giunta regionale, nel rispetto dei principi fondamentali fissati dalla legge dello Stato, sentite le associazioni delle persone con disabilità comparativamente più rappresentative, la Consulta regionale per le politiche a favore delle persone con disabilità di cui alla legge regionale n. 29 del 1997, nonché la Conferenza Regione-Autonomie locali di cui alla legge regionale n. 3 del 1999, individua con proprio atto da pubblicarsi sul Bollettino ufficiale della Regione Emilia-Romagna, per le amministrazioni pubbliche della regione non comprese nell'articolo 117, comma secondo, lettera g) della Costituzione, gli ambiti professionali o le mansioni da computarsi in misura piena per l'individuazione della quota di riserva.

2. 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.

3. Per le amministrazioni pubbliche della regione non comprese nell'articolo 117, comma secondo, lettera g) della Costituzione, restano fermi, nelle more del provvedimento di cui al comma 1, gli obblighi di assunzione già previsti dalla legge n. 68 del 1999, nonché le convenzioni eventualmente stipulate dalle Province, fino alle scadenze in esse individuate.

4. La Giunta regionale, acquisite adeguate valutazioni tecniche specialistiche, definisce altresì la percentuale minima dell'incidenza degli ambiti professionali e delle mansioni non ricomprese nel provvedimento di cui al comma 1, per il computo della complessiva quota di riserva delle amministrazioni pubbliche interessate.

## **Art. 22**

### **Programmi di inserimento lavorativo in cooperative sociali**

1. Le assunzioni delle persone con disabilità previste all'articolo 20 possono essere realizzate anche attraverso programmi di inserimento individuali da effettuarsi presso le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b) della legge n. 381 del 1991 e i consorzi di cui all'articolo 8 della stessa legge. Sono fatti salvi gli obblighi e le opportunità previste da leggi speciali per le persone con disabilità qualora risultino più funzionali al loro inserimento lavorativo.

2. Gli inserimenti di cui al comma 1 sono possibili nel rispetto di convenzioni quadro stipulate dalle Province, sentiti gli organismi previsti dall'articolo 18, comma 4, con le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello territoriale nonché con le associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela delle cooperative sociali del medesimo comma 1.

3. Le convenzioni quadro individuano criteri di riferimento in base ai quali stipulare le specifiche convenzioni previste al comma 4, lettera a).

4. Le assunzioni di cui al comma 1 sono possibili esclusivamente per le persone per le quali risulti particolarmente difficile il ricorso alle vie ordinarie del collocamento mirato, nonché a fronte delle seguenti condizioni:

a) adozione di specifica convenzione fra la Provincia competente, l'impresa fornitrice di commessa e la cooperativa sociale o il consorzio di cui al comma 1 ove viene realizzato l'inserimento;

b) copertura, attraverso questa modalità e relativamente alla durata della commessa, per tutte le imprese, di una percentuale della quota d'obbligo di riferimento non superiore al 30 per cento, con arrotondamento all'unità superiore, ferma restando, per la quota



rimanente, l'ottemperanza, anche attraverso le convenzioni di cui all'articolo 20, agli obblighi di assunzione di cui alla legge n. 68 del 1999;

c) individuazione da parte delle Province dei lavoratori da inserire, previo consenso degli stessi, con riferimento alle persone con disabilità psichiche, o in condizione di gravità certificata ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate), ovvero con altra disabilità che renda particolarmente difficile l'integrazione e la permanenza al lavoro attraverso le vie ordinarie individuata sulla base di criteri definiti sentito l'organismo di concertazione sociale di cui all'articolo 18, comma 4;

d) valore della commessa commisurato, relativamente agli inserimenti delle persone con disabilità attuati in base alla convenzione della lettera a), ai costi del lavoro dell'impresa committente, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento, maggiorati di una percentuale pari almeno al 20 per cento, a fronte degli oneri relativi alle misure di accompagnamento; le commesse possono essere relative anche a quote parziali dei costi corrispondenti alle unità inserite, fermo restando che il computo, ai fini degli obblighi di assunzione di cui all'articolo 20, comma 1, degli inserimenti realizzati attraverso le convenzioni con le cooperative sociali è possibile solo a fronte del raggiungimento, anche attraverso più commesse, del costo complessivo corrispondente ad ogni unità di personale.

5. Le convenzioni di cui al comma 4, lettera a) possono essere stipulate da ogni Provincia con imprese che abbiano sede legale o amministrativa o unità operativa nel territorio di competenza, ovvero con imprese che abbiano unità operative nel territorio di competenza e sede legale o amministrativa in altre Province, previa intesa fra le Province interessate.

6. Le convenzioni sono sottoposte a verifica periodica, da realizzarsi, comunque, ogni ventiquattro mesi anche in raccordo con le attività delle commissioni di cui alla legge n. 104 del 1992, con particolare riferimento all'obiettivo della stabilizzazione del rapporto di lavoro, anche mediante assunzione da parte delle imprese committenti o delle cooperative sociali e dei consorzi di cui al comma 1, e di accesso a contributi ed agevolazioni.

7. Alla scadenza della commessa le imprese adempiono agli obblighi di cui alla legge n. 68 del 1999, eventualmente emergenti, attraverso:

a) assunzioni, da effettuarsi con le modalità di cui all'articolo 20 entro sessanta giorni dalla conclusione delle commesse;

b) ulteriori commesse di durata non inferiore a ventiquattro mesi, da realizzarsi ai sensi del comma 4;

c) stipula di convenzioni di cui all'articolo 20, ovvero con il ricorso agli altri istituti e strumenti previsti dalla legge n. 68 del 1999.

8. La Giunta regionale approva criteri e modalità per l'avvio di sperimentazioni relative all'utilizzo da parte delle amministrazioni pubbliche individuate all'articolo 21, comma 1, delle possibilità di inserimento di cui al comma 1, fermo restando il pieno rispetto da parte delle stesse amministrazioni delle disposizioni previste al presente articolo.

9. Sono fatte salve, in ordine all'accertamento della condizione di gravità di cui al comma 4, lettera c), le competenze dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL), in riferimento agli invalidi del lavoro, nonché le previsioni contenute nel decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, (Testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra), in riferimento alle persone di cui all'articolo 1, comma 1, lettera d) della legge n. 68 del 1999.

## 9.2. PRINCIPALI ATTI DELIBERATIVI

**9.2.1 DELIBERAZIONE 1965/2006** *“Nuovi criteri per le graduatorie relative alle chiamate numeriche dal collocamento mirato delle persone con disabilità. parziali modifiche all'allegato a) alla propria deliberazione n. 1872/2000”.*

Prot. n. (LVR/06/1072213)

---

### LA GIUNTA DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Visti:

- la Legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro delle persone con disabilità" e la legge regionale 1 agosto 2005, n. 17 "Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità sicurezza e regolarità del lavoro";
- il D.lgs. 23.12.97 n. 469, recante: "Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'articolo 1 della L. 15 marzo 1997, n. 59" e successive modificazioni e integrazioni;

Considerato che, a norma dell'art. 8, co. 4, della L. n. 68/1999, le Regioni definiscono le modalità di valutazione degli elementi che concorrono alla formazione delle graduatorie per il collocamento mirato;

Visti:

- il D.P.R. n.333 del 10/10/2000 "Regolamento di esecuzione per l'attuazione della legge n.68/99", ed in particolare l'art. 9, relativo alle graduatorie per l'avviamento al lavoro delle persone con disabilità;
- il D.P.R. n. 246 del 18/06/97, in materia di assunzioni obbligatorie presso gli Enti pubblici ed in particolare la tabella allegata che definisce i criteri per la formazione della graduatorie;

Richiamati in particolare:

- l'art. 17, comma 3, lett. b, della L.R. n. 17/2005, "NORME PER LA PROMOZIONE DELL'OCCUPAZIONE, DELLA

QUALITÀ, SICUREZZA E REGOLARITÀ DEL LAVORO" che prevede che la Giunta della Regione Emilia-Romagna individui i criteri per la formazione delle graduatorie delle persone con disabilità;

- la propria deliberazione n. 1872 del 31/10/2000 "PROMOZIONE DELL'ACCESSO AL LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ. PRIME DISPOSIZIONI APPLICATIVE AI SENSI DELLA L. 68/99 E DELLA L.R. 14/00";

Considerata l'opportunità di uniformare sul territorio regionale i criteri e le modalità di valutazione degli elementi che concorrono alla formazione delle graduatorie di cui trattasi;

Ritenuto di modificare il punto 3 "Modalità di realizzazione degli avviamenti e formazione degli elenchi nonché delle graduatorie per il collocamento mirato (L. 68/1999 art.8, c. 4)" dell'Allegato A) della citata deliberazione n. 1872/2000, limitatamente alla parte relativa ai criteri, così come meglio dettagliato nell'Allegato A, parte integrante della presente deliberazione;

Preso atto delle discipline speciali relative a specifiche categorie o professionalità di persone con disabilità relativamente alle quali i predetti criteri non trovano applicazione;

Valutata la necessità di una ampia diffusione verso i soggetti interessati dei nuovi criteri e modalità che concorrono alla formulazione delle graduatorie;

Considerato che il Sistema Informativo Lavoro regionale (SILER)verrà implementato delle funzioni relative al trattamento delle graduatorie definite secondo i nuovi criteri e le nuove modalità contenute nell'Allegato A), parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, a partire dal 1°luglio 2007;

Ravvisata, altresì, la necessità, al fine di garantire un'applicazione omogenea sul territorio regionale della legge 12 marzo 1999, n. 68 di fornire orientamenti interpretativi, quanto alla sua applicazione;

Ritenuto di approvare l'Allegato B), parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, contenente gli orientamenti interpretativi sopra citati;

Acquisiti i pareri del Comitato di Coordinamento Interistituzionale e della Commissione Regionale Tripartita in data 14 dicembre 2006;

Sentita altresì la Consulta regionale per le politiche a favore delle persone con disabilità, di cui alla L.R. 21 agosto 1997, n. 29, in data 18 luglio 2006;

Dato atto, ai sensi dell'art. 37, 4° comma, della L.R. n. 43/01, della propria deliberazione n. 447/03 e successive modifiche ed integrazioni, del parere di regolarità amministrativa espresso dal Direttore Generale alla Cultura, Formazione e Lavoro, Dr.ssa Cristina Balboni;

Su proposta dell'Assessore competente per materia;

A voti unanimi e palesi

D E L I B E R A

1. di modificare, per le motivazioni in premessa citate e qui integralmente richiamate, il punto 3 dell'Allegato A) della propria deliberazione n. 1872/2000, limitatamente alla parte relativa ai criteri per la formazione delle graduatorie delle persone appartenenti alle categorie protette di cui alla L.n. 68/99, così come meglio dettagliato nell'Allegato A) parte integrante della presente deliberazione;
2. di approvare, per le motivazioni in premessa citate e qui integralmente richiamate, l'Allegato B), parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, "Orientamenti interpretativi quanto all'applicazione della L. 12 marzo 99, n. 68";
3. di confermare in ogni altra parte la già citata deliberazione n. 1872/2000;
4. di pubblicare il presente atto nel Bollettino Ufficiale della Regione Emilia-Romagna.

**ALLEGATO A)**

**Formazione delle graduatorie delle persone appartenenti alle categorie protette di cui alla L. 68/99, in presenza di richiesta numerica da parte dei datori di lavoro pubblici e privati obbligati.**

Sono individuati criteri per la formazione delle graduatorie delle persone, con disabilità e non, prese in

considerazione dalla l. n. 68/1999, recante "Norme per il diritto al lavoro delle persone con disabilità".

A partire dall'entrata in vigore della presente deliberazione, per ridurre il carico degli adempimenti amministrativi e concentrare le attività sulla realizzazione delle politiche attive, non vengono più formate graduatorie provinciali annuali delle persone, con disabilità e non, di cui agli articoli 1 e 18, l. n. 68/1999, le quali risultino disoccupate ed aspirino ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative.

Le Province, in presenza di richiesta numerica, predispongono pubblico avviso, dando adeguata e diffusa informazione dell'occasione di lavoro.

Chi è interessato deve presentarsi personalmente nel luogo indicato mediante pubblico avviso, ovvero conferire delega ad altri: diverse modalità di adesione possono essere individuate dalle Province, tenendo conto della condizione delle persone coinvolte.

Le persone da avviare presso i datori richiedenti sono individuate sulla base di graduatorie dei candidati alle specifiche occasioni di lavoro presenti nel pubblico avviso, tenuto conto di condizioni personali desunte dalla diagnosi funzionale nonché delle capacità professionali e delle conoscenze necessarie individuate dai datori di lavoro, anche sulla base degli orientamenti espressi dal Comitato Tecnico. A tal proposito le Province dovranno garantire l'aggiornamento delle diagnosi funzionali, ove siano modificate le condizioni di disabilità, nonché l'adeguamento delle capacità professionali derivanti da percorsi formativi e lavorativi.

Per soggetto disoccupato ai fini della presente deliberazione si intende quanto regolamentato dalla Delibera di Giunta 901 del 10/5/2004 - modifica alla deliberazione n. 810 del 5/5/2003 - "indirizzi operativi per l'attuazione nel sistema regionale dei servizi per l'impiego delle province dei principi fissati nel D. Lgs del 21/04/2000, n. 181 e successive modifiche ed integrazioni di cui al D. Lgs 297/02 e del DPR 7 luglio 2000, n. 442".

Per le persone appartenenti alle categorie di cui all'articolo 18, comma 2, della legge n. 68/1999, la misura

del reddito annuale derivante dallo svolgimento di una attività lavorativa, percepito il quale si possa acquisire e conservare lo stato di disoccupazione, è quella fissata per la generalità dei lavoratori dall'articolo 4 del D.Lgs. n. 181/2000, nel testo sostituito dall'articolo 5 del D.Lgs. n. 297/2002, nell'importo non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione IRPEF.

*La graduatoria è così formata:*

#### **CRITERI PER LA FORMAZIONE DELLE GRADUATORIE**

##### ***A. Elementi che concorrono alla formazione delle graduatorie.***

###### **I. Carico familiare:**

Si fa riferimento a quanto rilevato tramite autocertificazione corrispondente allo stato di famiglia.

Risulta a carico, e cioè economicamente non autosufficiente, il familiare che abbia redditi personali di qualsiasi natura non superiori ad un importo mensile determinato di anno in anno, secondo quanto previsto per la corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare.

Le persone da considerare, ove a carico, sono:

1. coniuge o convivente disoccupato che abbiano dichiarato il proprio stato di disoccupazione ai sensi del D.Lgs. 181/2000 e sue successive modifiche ed integrazioni;
2. figli minorenni;
3. figli maggiorenni fino al compimento del ventiseiesimo anno di età se studenti o disoccupati che abbiano dichiarato il proprio stato di disoccupazione ai sensi del D.Lgs. 181/2000 e sue successive modifiche ed integrazioni;
4. fratelli e sorelle minorenni;
5. coniugi, figli, fratelli o sorelle, se invalidi permanentemente inabili al lavoro.

###### **II. Situazione economica e patrimoniale del lavoratore:**

Si prenderà in considerazione il reddito complessivo ai fini IRPEF, risultante dall'ultimo anno d'imposta

per il quale sono scaduti i termini di presentazione delle dichiarazioni.

Il reddito verrà accertato tramite autocertificazione ai sensi del D.P.R. n. 445 del 28/12/2000.

### **III. Anzianità di iscrizione:.**

Viene calcolata con riferimento alla data di iscrizione o reinscrizione negli elenchi del collocamento mirato, a condizione che sia stato dichiarato lo stato di disoccupazione ai sensi del D. Lgs. n. 181/2000 e sue successive modifiche ed integrazioni.

L'anzianità d'iscrizione è quella effettivamente maturata all'atto di pubblicazione dell'avviso pubblico, con un tetto massimo di 60 mesi, oltre al quale non si matura ulteriore punteggio.

### **IV. Grado di invalidità:**

Concorrono alla formazione delle graduatorie, oltre a quanto stabilito dai punti da I, II e III, i punteggi attribuiti dalla tabella allegata al D.P.R. 246/97, relativi al grado di invalidità.

#### ***B. Valutazione degli elementi.***

A tutti gli iscritti è attribuito un punteggio base uguale a +1000; su tale punteggio base sono da operare le seguenti variazioni:

- I. per ogni mese di anzianità pregressa alla data dell pubblico avviso : punti -1, con l'avvertenza che il punteggio da attribuire per l'anzianità di iscrizione o reinscrizione è quello relativo al mese cui si fa riferimento, senza considerare le frazioni;
- II. per ogni persona a carico: punti -12;
- III. per i redditi annui lordi (reddito lordo = reddito complessivo) a qualsiasi titolo imputabili personalmente al lavoratore:
  - Fino alla soglia di reddito stabilita dalla delibera regionale n. 901 del 10/5/2004 per la perdita dello stato di disoccupazione della persona con disabilità, verrà attribuito un punteggio pari a zero, al superamento di tale soglia si attribuiranno +48 punti;



per ogni ulteriori 700 euro si applicheranno + 12 punti.

- Per i soggetti senza disabilità la soglia che dà diritto al punteggio zero è quella stabilita per la perdita dello stato di disoccupazione per la generalità dei lavoratori dall'articolo 4 del D. Lgs. n. 181/2000, nel testo sostituito dall'articolo 5 del D. Lgs. n. 297/2002, nell'importo non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione IRPEF. Analogamente ai soggetti con disabilità, anche per questi ultimi, superata tale somma, si attribuiranno +48 punti, e per ogni ulteriori 700 euro + 12 punti.

IV. a tutte le persone con disabilità iscritte negli elenchi del collocamento mirato sono attribuiti i seguenti punteggi:

Percentuale invalidante	Punteggio	Invalidi di guerra e servizio categorie	Punteggio
91-100%	- 28	1 <sup>a</sup> cat.	- 28
81- 90%	- 24	2 <sup>a</sup> cat.	- 24,5
71- 80%	- 20	3 <sup>a</sup> cat.	- 21
61- 70%	- 16	4 <sup>a</sup> cat.	- 17,5
51- 60%	- 11,5	5 <sup>a</sup> cat.	- 14
41- 50%	- 7,5	6 <sup>a</sup> cat.	- 10,5
33- 40%	- 3,5	7 <sup>a</sup> cat.	- 7
		8 <sup>a</sup> cat.	- 3,5

Ai sordomuti ed ai ciechi parziali con residuo visivo 00 non superiore a 1/20 viene assegnata una percentuale invalidante pari all'80%. Tale percentuale viene attribuita con l'entrata in vigore della presente deliberazione; resta ferma la validità delle determinazioni provinciali precedentemente emanate.

Ai ciechi assoluti viene assegnata una percentuale invalidante pari al 100 %.

Il lavoratore con punteggio minore precede in graduatoria il lavoratore con punteggio maggiore. In caso di parità, i lavoratori sono collocati in graduatoria secondo la maggiore anzianità di iscrizione; in caso di ulteriore

parità, precede il più giovane d'età, ai sensi dell'art.3 comma 7 Legge 15 maggio 1997, n. 127.

Fermo restando che la graduatoria ha validità esclusivamente in relazione alle specifiche occasioni di lavoro prese in considerazione nel pubblico avviso, la stessa può essere utilizzata, nel termine di sei mesi, anche per sostituire persone avviate non assunte o per le quali sia intervenuta la risoluzione del rapporto.

Al fine di favorire l'inserimento al lavoro, le persone con disabilità possono aderire a più occasioni lavorative, tra quelle oggetto della stessa chiamata sui presenti predisposta dalla Provincia, e (limitatamente agli avviamenti presso i datori di lavoro pubblici) essere avviate a selezione per più posti, tra quelli contemporaneamente oggetto dell'asta.

Per le persone appartenenti alle categorie di cui all'art. 18 della L. 68/99, in attesa di una disciplina organica, che ne regolamenti il diritto al lavoro, si applicano i criteri indicati, salvo quelli specifici riferiti alla disabilità.

### ***C. Informazioni sulla nuova modalità***

Le Province, in sede di prima applicazione della presente deliberazione, dovranno dare ampia e capillare informazione sulle nuove modalità di formazione delle graduatorie, attraverso i mezzi più idonei. In particolare si farà riferimento a:

- avvisi nei locali dei CPI;
- pubblicazioni sui portali Web delle singole Province, conformi al disposto della Legge 9 gennaio 2004, n. 4, "Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti con disabilità agli strumenti informatici";
- pubblicazioni cartacee nelle varie modalità per permetterne l'accessibilità a tutte le disabilità;
- ogni altra forma di comunicazione utile anche in formato alternativo (ad es. scrittura braille).

Dovranno essere informati:

- tutti gli iscritti alle liste del collocamento mirato con modalità diverse a secondo il tipo di disabilità;

- le associazioni e le federazioni delle persone con disabilità maggiormente rappresentative a livello regionale;
- le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello regionale;
- le organizzazioni datoriali maggiormente rappresentative a livello regionale;
- gli ordini provinciali dei commercialisti, dei ragionieri e dei consulenti del lavoro;
- i Comuni, per le opportune iniziative di divulgazione.

#### ***D. Tempi di applicazione***

In sede di prima applicazione e nelle more dell'approntamento del nuovo supporto informatico, coerente con le indicazioni del presente atto, si dispone che le regole contenute nel presente allegato siano operative dal 1° luglio 2007. Le Province possono prorogare nel frattempo la validità delle attuali graduatorie uniche provinciali.

#### ***E. Tutela del diritto alla riservatezza***

La graduatoria è formata nel rispetto delle disposizioni del testo unico in materia di protezione dei dati personali (D. Lgs. 30 giugno 2003 n. 196).

#### ***F. Rinvio***

Per quanto non previsto nel presente atto, si applicano le disposizioni normative e regolamentari vigenti in materia.

I provvedimenti normativi e/o regolamentari, che hanno introdotto criteri e procedure in contrasto con quelli codificati in questa sede, dovranno ritenersi automaticamente superati e sostituiti.

#### **ALLEGATO B**

Orientamenti interpretativi, quanto alla applicazione della legge. 12 marzo 1999, n. 68.

Vengono adottati i seguenti orientamenti interpretativi:

- A. Art. 4, co. 1, in materia di computo degli appartenenti alle categorie protette, ex art. 18, co.**

**2, l. n. 68/1999, agli effetti della determinazione del numero di persone con disabilità da assumere.**

Tutte le persone già assunte ai sensi della l. n. 482/1968, con o senza disabilità, vanno escluse dal computo del personale, a questi effetti.

**B. Art. 3, co. 5, in materia di sospensione degli obblighi di assunzione.**

Anche a proposito delle procedure di mobilità, come espressamente sancito in relazione all'intervento della cassa integrazione guadagni straordinaria, la sospensione degli obblighi opera esclusivamente "per il singolo ambito provinciale".

**C. Elezione di domicilio.**

Ai fini dell'iscrizione nell'elenco provinciale di cui all'art. 8 della L. 68/1999, le persone con disabilità devono avere eletto domicilio nel territorio provinciale ed essere inserite nell'elenco anagrafico di uno dei Centri per l'Impiego dello stesso territorio.

**9.2.2 DELIBERAZIONE 604/2008** *"Disposizioni in merito all'obbligo di trasmissione telematica tramite il sistema s.a.re. del prospetto informativo di cui all'art.9, comma 6 della legge 12 marzo 1999, n. 68".*

Prot. n. (LVR/08/106910)

---

LA GIUNTA DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Visti:

- il D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 "Codice dell'amministrazione digitale", con il quale si vuole assicurare la disponibilità, la gestione, l'accesso, la trasmissione, la conservazione e la fruibilità dell'informazione in modalità digitale da parte delle pubbliche amministrazioni, le quali si organizzano ed agiscono utilizzando con le modalità più appropriate le tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- la legge 12 marzo 1999, n.68 "Norme per il diritto al lavoro delle persone con disabilità" e successive modificazioni, che all'art. 9, comma 6, prevede che i datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti ad inviare agli uffici competenti un prospetto dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero ed i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori con disabilità;
- il D.P.R. 10 ottobre 2000, n. 333, art. 2, comma 4, il quale stabilisce che entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo, i datori di lavoro sono tenuti all'invio del suddetto prospetto informativo, che equivale alla richiesta di avviamento ai sensi della sopra citata legge n. 68/1999;
- il Decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, adottato il 30/10/2007, di concerto con il Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione, d'intesa con la Conferenza unificata, che definisce gli standard e le regole per la trasmissione informatica delle predette comunicazioni obbligatorie;

- il D.M 22 novembre 1999, portante "Criteri relativi alla trasmissione dei prospetti informativi da parte dei datori di lavoro soggetti alla disciplina in materia di assunzioni obbligatorie" che, all'art. 2, comma 1, contempla la possibilità della trasmissione dei prospetti informativi per via telematica;
- la legge regionale 1 agosto 2005, n. 17 "Norme per la promozione, dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro" ed in particolare:
- l'art. 5 "Funzioni delle Province";
- l'art. 38 "Sistema informativo lavoro dell'Emilia-Romagna (SILER)";

Richiamata la propria deliberazione n. 1467 del 28/7/2003 che ha approvato il progetto "S.A.RE. Arcipelago" per la realizzazione di un sistema telematico di invio, da parte dei datori di lavoro pubblici e privati ai servizi competenti, delle comunicazioni obbligatorie previste dalla vigente normativa in materia di assunzioni, cessazioni e trasformazioni dei rapporti di lavoro, consentendone l'utilizzo da parte delle Amministrazioni provinciali;

Ritenuto di utilizzare, al fine di perseguire obiettivi di trasparenza, semplificazione, partecipazione, efficienza, efficacia, economicità ed imparzialità, le predette modalità telematiche di trasmissione delle comunicazioni obbligatorie ai fini dell'invio del prospetto informativo di cui al citato art. 9, comma 6, della legge n. 68/1999 a far data dal 01.01.2009;

Vista la legge regionale 26 novembre 2001, n. 43 "Testo Unico in materia di organizzazione e di rapporti di lavoro nella Regione Emilia-Romagna" e successive modificazioni;

Richiamate le proprie deliberazioni:

- n. 1057 del 24 luglio 2006, recante "Prima fase di riordino delle strutture organizzative della Giunta Regionale. Indirizzi in merito alle modalità di integrazione interdirezionale e di gestione delle funzioni trasversali";
- n. 1150 del 31 luglio 2006 recante "Approvazione degli atti di conferimento degli incarichi di livello dirigenziale (decorrenza 1.8.2006)";
- n. 1663 del 27 novembre 2006 recante "Modifiche all'assetto delle Direzioni Generali della Giunta e del Gabinetto del Presidente";

- n. 450 del 3 aprile 2007, recante "Adempimenti conseguenti alle delibere 1057/2006 e 1663/2006. Modifiche agli indirizzi approvati con delibera 447/2003 e successive modificazioni";

Dato atto del parere di regolarità amministrativa espresso dal Direttore Generale Cultura, Formazione e Lavoro, D.ssa Cristina Balboni, ai sensi dell'art. 37, quarto comma, della L.R. n. 43/2001 e della propria deliberazione n. 450/2007;

Su proposta dell'Assessore alla Scuola, Formazione professionale, Università, Lavoro, Pari opportunità;

A voti unanimi e palesi  
D E L I B E R A

per le motivazioni citate in premessa e qui integralmente richiamate che:

1. l'invio del Prospetto informativo dovrà avvenire a far data dal 01.01.2009 obbligatoriamente ed esclusivamente in modalità telematica utilizzando il sistema "SARE" in sostituzione della modalità attuale, contestualmente abolita, salvo nel caso di impossibilità dell'inoltro per via telematica causa blocco del sistema telematico. In tal caso si potrà procedere alla presentazione del prospetto informativo seguendo le attuali modalità. Resta obbligatorio il rinvio in modalità telematica il primo giorno utile successivo;
2. le Province appronteranno tutte le misure necessarie ad informare e supportare adeguatamente i soggetti obbligati per l'adozione e l'utilizzo della nuova modalità;
3. la presente deliberazione verrà pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Emilia-Romagna.

**9.2.3 DELIBERAZIONE 656/2008** *“Attuazione art. 21, l.r. 1 agosto 2005, 17 'attivazione del collocamento mirato nelle amministrazioni pubbliche'”*

Prot. n. (LVR/08/106928)

---

## LA GIUNTA DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Vista la legge 12 marzo 1999, n. 68, recante "Norme per il diritto al lavoro delle persone con disabilità", ed in particolare:

- l'art. 1, comma 1, che individua come finalità la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone con disabilità nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato;
- l'art. 3 "Assunzioni obbligatorie. Quote di riserva" che prevede per i datori di lavoro pubblici e privati l'obbligo di avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui al punto precedente, stabilendone il numero in rapporto al totale degli occupati;
- l'art. 4 "Criteri di computo della quota di riserva";
- l'art. 5, comma 1, che prevede che con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, sentite le Commissioni parlamentari competenti per materia e la Conferenza unificata, vengano individuate le mansioni che, in relazione all'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche e dagli enti pubblici non economici, non consentono l'occupazione di lavoratori con disabilità o la consentono in misura ridotta;

Visto il D.P.C.M. 13 gennaio 2000, n. 43 "Atto di indirizzo e coordinamento in materia di collocamento obbligatorio delle persone con disabilità, a norma dell'art. 1, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68" ed in particolare gli artt. 5 ("Diagnosi funzionale della persona con disabilità") e 7 ("Attività della azienda U.S.L. e del Comitato tecnico di cui all'art. 6, comma 2, lettera b), della legge 12 marzo 1999, n. 68");

Visti:

- il D.P.R. del 10 ottobre 2000, n. 333, "Regolamento di esecuzione per l'attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68", e nello specifico l'art. 3 che



determina le modalità di computo della quota di riserva e le esclusioni;

- la Legge regionale 12 ottobre 1998, n. 34 "Norme in materia di autorizzazione e accreditamento delle strutture sanitarie pubbliche e private in attuazione del D.P.R. 14 gennaio 1997" e ss.mm. ;
- il D.P.R. del 18 giugno 1997, n. 246, in materia di assunzioni obbligatorie presso gli enti pubblici;

Richiamata la Legge regionale del 26 luglio 2005, n. 17 recante "Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro", ed in particolare l'art. 21:

- comma 1, che testualmente recita: "La Giunta regionale, nel rispetto dei principi fondamentali fissati dalla legge dello Stato, sentite le associazioni delle persone con disabilità comparativamente più rappresentative, la Consulta regionale per le politiche a favore delle persone con disabilità di cui alla legge regionale n. 29 del 1997, nonché la Conferenza Regione-Autonomie locali di cui alla legge regionale n. 3 del 1999, individua con proprio atto da pubblicarsi sul Bollettino ufficiale della Regione Emilia-Romagna, per le Amministrazioni Pubbliche della Regione non comprese nell'articolo 117, comma secondo, lettera g) della Costituzione, gli ambiti professionali o le mansioni da computarsi in misura piena per l'individuazione della quota di riserva";
- comma 4, che testualmente recita: "La Giunta regionale, acquisite adeguate valutazioni tecniche specialistiche, definisce altresì la percentuale minima dell'incidenza degli ambiti professionali e delle mansioni non ricomprese nel provvedimento di cui al comma 1, per il computo della complessiva quota di riserva delle amministrazioni pubbliche interessate";

Considerato che gli strumenti tecnici indicati dalla sopra citata Legge n. 68/1999 per permettere l'individuazione di persone con disabilità compatibili con le mansioni lavorative sono la diagnosi funzionale del soggetto e la scheda professionale del soggetto;

Acquisite le valutazioni tecnico specialistiche della Direzione Generale Organizzazione, Personale, Sistemi informativi e Telematica della Regione Emilia-Romagna,

dell'Assessorato Politiche per la Salute, e del Servizio Affari legislativi e Qualità dei processi normativi;

Tenuto 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, come risulta dalla relazione tecnico specialistica "Problematiche applicative nelle Aziende Sanitarie della L. 12 marzo 1999, n. 68", prodotta dall'Assessorato Regionale Politiche per la Salute nei lavori preparatori della presente Delibera;

Ritenuto opportuno 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 attuazione dell'art 21, comma 4, della L.R. n. 17/2005:

- 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%);
- in misura piena per tutte le altre mansioni;

Sentite:

- le associazioni delle persone con disabilità comparativamente più rappresentative e la Consulta regionale per le politiche a favore delle persone con disabilità di cui alla legge regionale n. 29 del 1997 in data 21/09/2007,
- la Conferenza Regione - Autonomie Locali di cui alla legge regionale n. 3 del 1999 in data 05/05/2008;

Acquisito il parere del Comitato di Coordinamento Istituzionale in data 24/04/2008;

Acquisito il parere della Commissione Regionale Tripartita in pari data;

Richiamate le proprie deliberazioni:

- n. 1057 del 24 luglio 2006, recante "Prima fase di riordino delle strutture organizzative della Giunta Regionale. Indirizzi in merito alle modalità di integrazione interdirezionale e di gestione delle funzioni trasversali";

- n. 1150 del 31 luglio 2006 recante "Approvazione degli atti di conferimento degli incarichi di livello dirigenziale (decorrenza 1.8.2006)";
- n. 1663 del 27 novembre 2006 recante "Modifiche all'assetto delle Direzioni Generali della Giunta e del Gabinetto del Presidente";
- n. 450 del 3 aprile 2007, recante "Adempimenti conseguenti alle delibere 1057/2006 e 1663/2006. Modifiche agli indirizzi approvati con delibera 447/2003 e successive modificazioni";

Dato atto, ai sensi dell'art. 37, 4° comma, della L.R. n. 43/01 e della propria deliberazione n. 450/2007, del parere di regolarità amministrativa espresso dal Direttore Generale alla Cultura, Formazione e Lavoro, Dr.ssa Cristina Balboni;

Su proposta dell'Assessore competente per materia;

A voti unanimi e palesi;

D E L I B E R A

1. che, per le motivazioni espresse in premessa e che qui si intendono integralmente richiamate, per le Amministrazioni pubbliche della Regione non comprese nell'articolo 117, comma secondo, lettera g) della Costituzione, il computo dei dipendenti abbia luogo, in attuazione dell'art 21, comma 4, della L.R. n. 17/2005:
  - 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%);
  - in misura piena per tutte le altre mansioni;
2. di pubblicare la presente deliberazione sul Bollettino Ufficiale della Regione Emilia-Romagna.

- - - - -

**9.2.4 DELIBERAZIONE** \_\_\_\_\_ *“Indirizzi 2008-2010 per l'utilizzo del Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità, L.R. 1 agosto 2005 n.17, art. 19 e criteri di riferimento per la programmazione di dette risorse da parte delle Province”*

Prot. n.....

---

LA GIUNTA DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Richiamate:

- la Legge 12 marzo 1999, n. 68, “Norme per il diritto al lavoro dei ” ed in particolare l'art.14 (Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità);
- la Legge regionale 1 Agosto 2005, n. 17, “Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro”, e in particolare l'articolo 19 (Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità), il quale prevede, fra l'altro, di istituire il Fondo regionale dell'Emilia-Romagna per l'occupazione delle persone con disabilità, d'ora innanzi denominato “Fondo”, stabilendo che la Giunta Regionale lo assegni annualmente alle Province, a seguito dei processi di collaborazione interistituzionale e di concertazione sociale di cui all'art. 6 della stessa legge, sentite le associazioni delle persone con disabilità comparativamente più rappresentative e la Consulta regionale per le politiche a favore delle persone con disabilità di cui all'art. 12 della L.R. n. 29/1997, adottando altresì indirizzi per l'utilizzo delle risorse;

Richiamata, altresì, la propria deliberazione n. 2329/2005 recante “Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità di cui all'art. 19 della L.R. n. 17 del 01/08/2005 ‘norme per la promozione dell'occupazione della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro’ - approvazione indirizzi 2005 per l'utilizzo del fondo ed assegnazione alle Province” ed in particolare i criteri di riparto di cui al punto 2) del dispositivo;

Ritenuto opportuno riconfermare con il presente atto i criteri di riparto di cui alla deliberazione sopraccitata;

Ritenuto necessario procedere, ai sensi del citato articolo 19 della L.R. 17/2005 all'adozione degli "Indirizzi 2008-2010 per l'utilizzo del Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità, L.R. 1 agosto 2005 n.17, art. 19 e criteri di riferimento per la programmazione di dette risorse da parte delle Province" contenute nell'allegato parte integrante della presente deliberazione le cui risorse sono allocate sul pertinente capitolo di bilancio;

Sentite ai sensi dell'art. 19, comma 4, della L.R. 17/2005:

- Commissione Regionale Tripartita nella seduta del 24/04/2008, il Comitato di Coordinamento Interistituzionale in pari data, le Associazioni delle persone con disabilità comparativamente più rappresentative e la Consulta regionale per le politiche a favore delle persone con disabilità di cui all'art. 12 della L.R. n. 29/1997 nella seduta del 14/05/2008;

Richiamata la L.R. 26 Novembre 2001, n. 43, "Testo unico in materia di organizzazione e di rapporto di lavoro nella regione Emilia-Romagna" e successive modifiche;

Richiamate altresì le proprie deliberazioni

- n. 450 del 3 aprile 2007 "Adempimenti conseguenti alle delibere 1057/2006 e 1663/2006. modifiche agli indirizzi approvati con delibera 447/2003 e successive modifiche";
- n. 1057 del 24 luglio 2006, n. 1150 del 31 agosto 2006, n. 1663 del 27 novembre 2006 e n. 1720 del 4 dicembre 2006;

Dato atto del parere di regolarità amministrativa espresso dal Direttore Generale alla Cultura, Formazione e Lavoro, Dr.ssa Cristina Balboni, ai sensi dell'art. 37, 4° comma, della L.R. n. 43/01 e della propria deliberazione n. 450/2007;

Su proposta dell'Assessore regionale competente per  
materia;

A voti unanimi e palesi;

D E L I B E R A

1. di approvare gli "Indirizzi 2008-2010 per l'utilizzo del Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità, L.R. 1 Agosto 2005, n. 17, art. 19 ed i criteri di riferimento per la programmazione di dette risorse da parte delle Province" di cui all'Allegato parte integrante della presente deliberazione;
2. Di dare atto che attraverso le risorse del Fondo Regionale Disabili, il dirigente regionale competente provvederà all'impegno e alla liquidazione delle risorse necessarie per pagamento del costo del servizio prestato dall'INPS per l'erogazione sotto forma di fiscalizzazione ai datori di lavoro beneficiari delle agevolazioni di cui all'art.13 della L.68/99, di cui al punto 10 dal protocollo d'intesa di cui all'allegato A), parte integrante e sostanziale della deliberazione regionale n.278/02.
3. di dare atto che all'assegnazione, impegno e liquidazione alle Province, per ogni annualità, delle risorse, di cui al punto precedente, provvederà con propria determinazione il Dirigente regionale competente, nel rispetto delle normative contabili vigenti;
4. di stabilire che l'assegnazione e l'impegno delle risorse relative a ciascuna annualità, a valere sui capitoli di spesa all'uopo individuati (come indicato in allegato alla presente deliberazione) avverrà, previo ricevimento, entro il 15 ottobre, della relazione contenente le misure programmate dalle singole Province e le modalità programmate per la loro realizzazione, per le annualità 2009-2010, comunicazione da parte delle stesse dell'avvenuta assunzione dell'impegno di spesa per almeno l'80% dell'assegnazione dell'annualità precedente;

5. di stabilire che la liquidazione di ciascuna annualità avverrà secondo le seguenti modalità:
- a. contestualmente all'atto di assegnazione e d'impegno, un anticipo, pari al 50% dell'importo assegnato annualmente;
  - b. una seconda tranche, pari al 30% dell'importo assegnato, a seguito della comunicazione attestante l'individuazione dei beneficiari delle risorse e l'avvenuta assunzione degli impegni di spesa da parte delle Province pari ad almeno il 50% dell'intero importo assegnato;
  - c. il saldo, entro i seguenti termini:
    - entro il 31 dicembre 2010 per le somme assegnate nel 2008;
    - entro il 31 dicembre 2011 per le somme assegnate nel 2009;
    - entro il 31 dicembre 2012 per le somme assegnate nel 2010.Previa presentazione di idonea documentazione comprovante la spesa effettivamente sostenuta;

## **Allegato**

**Indirizzi 2008-2010 per l'utilizzo del Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità, L.R. 1 agosto 2005, n.17, art. 19 e criteri di riferimento per la programmazione di dette risorse da parte delle Province**

---

### **1 Finalità del Fondo.**

Il Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità è finalizzato alla piena e migliore attuazione del collocamento mirato, all'obiettivo dell'integrazione lavorativa delle stesse presso i datori di lavoro e alla facilitazione delle condizioni specifiche dirette ad assicurare il diritto al lavoro, il sostegno e l'accompagnamento al lavoro.

#### **1.1. Principi di programmazione.**

Ferme restando tali finalità complessive le Province

programmano l'impiego delle quote del Fondo assegnate con particolare attenzione alla effettiva e diffusa disponibilità di servizi (quali, a titolo d'esempio, trasporti e tutoring) diretti a garantire l'accessibilità, la permanenza e la qualificazione dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, ivi comprese quelle già occupate assunte ai sensi della legge 68/99 orientando in via prioritaria le risorse del fondo ad iniziative improntate ai seguenti principi:

- a) sostegno integrato delle risorse disponibili a livello locale attraverso la coprogettazione degli interventi dei diversi attori locali competenti (Servizi, provinciali, Comuni, Ausl, ecc), in un'ottica di pieno sviluppo degli strumenti a sostegno del collocamento mirato, anche per ambiti territoriali in raccordo con i Piani di Zona L. 328/00 e con il Piano sociale e sanitario.(DGR 1448/07).

La progettualità dovrà essere copartecipata improntata ad una logica di rete fra i Servizi del Lavoro provinciali e quelli gestiti da altre Amministrazioni Pubbliche, operanti a sostegno delle persone con disabilità ed il privato sociale con relativa condivisione degli obiettivi.

E' dunque necessario che le Province promuovano in ogni ambito distrettuale una programmazione unitaria, anche attraverso appositi accordi, tavoli di coordinamento, collaborazioni interistituzionali ed équipes territoriali integrate, di tutte le risorse e dei percorsi oggi disponibili per accompagnare la persona con disabilità al lavoro ed in particolare:

- i centri socio-occupazionali e gli interventi educativi individuali assicurati da Comuni e Aziende USL per le situazioni di maggiore difficoltà;
- le opportunità di lavoro protetto e di formazione offerte dalla cooperazione di tipo b);
- i percorsi di formazione e addestramento assicurati dagli organismi accreditati del sistema regionale della formazione professionale anche attraverso il Fondo sociale europeo;
- i servizi e le opportunità offerti dai Centri per l'impiego ai sensi della normativa regionale e nazionale sul collocamento mirato.

Ciascuno di questi sistemi può offrire opportunità concrete di occupazione alla persona con disabilità in



relazione alle sue abilità ed al suo grado di autonomia personale. La logica è dunque quella di utilizzare i diversi sistemi e le diverse opportunità secondo un approccio graduale, che accompagna la persona con disabilità in un percorso personalizzato e finalizzato all'inserimento lavorativo più adatto alle competenze e ai piani individuali.

La definizione dei percorsi procedurali di tale azione potrà essere attuata attraverso la costituzione di forme giuridiche (tipo Associazione temporanea di scopo) che garantiscano la continuità degli interventi ed il contestuale contrasto alla frammentazione, ovvero attraverso progetti quadro in quanto possono contribuire da un lato a semplificare le modalità di gestione dei dispositivi stessi (da parte degli Enti erogatori e della Provincia), dall'altro a favorire logiche di integrazione e continuità degli interventi con un maggiore vantaggio per l'utenza nonché sostenere, laddove non sia ancora avviato, il processo di costituzione delle reti territoriali tra servizi valorizzando il ruolo dei Comuni, per le competenze che gli stessi esprimono nell'ambito della legge 328/00, dei Centri per l'Impiego e degli altri servizi del territorio;

- b) realizzazione di inserimenti lavorativi rivolti a persone con disabilità intellettiva o psichiatrica o di difficile collocazione a causa dell'età lavorativa avanzata (cinquantenni), anche attraverso, in quest'ultimo caso, la realizzazione di progetti specifici per affrontare il tema della progressiva diminuzione dell'intensità dell'attività lavorativa, favorendo forme di lavoro a tempo ridotto;
- c) realizzazione di inserimenti lavorativi che prevedano forme di stabilizzazione occupazionali;
- d) realizzazione di piani d'inserimento lavorativi che prevedano l'assolvimento totale dell'obbligo da parte del datore di lavoro in tempi brevi;
- e) sostegno di iniziative dirette a favorire la mobilità e gli spostamenti ad essa connessi privilegiando il sistema previsto al punto a;
- f) sostegno delle iniziative rivolte a creare contatti con singole aziende non soggetti all'obbligo, con le quali giungere ad una collaborazione che veda i datori di lavoro impegnarsi all'acquisizione di risorse umane con disabilità riconoscendone il carattere d'investimento sul piano sociale (promozione della responsabilità sociale d'impresa);

- g) adattamenti di posti di lavoro, personalizzazione delle modalità organizzative, ivi comprese forme concordate di telelavoro;
- h) formazione, ai sensi della L.R. 30 Giugno 2003, n. 12;
- i) tirocini, ai sensi della L. 24 Giugno 1997, n. 196, della L.R. 30 giugno 2003, n. 12 e della L.R. 1 agosto 2005, n. 17.

## **1.2. Strumenti**

### **- Strumenti di Politiche attive**

- a. analisi delle capacità professionali delle persone con disabilità, dei caratteri dell'organizzazione aziendale e dei posti di lavoro;
- b. formazione, ai sensi della L.R. 30 Giugno 2003, n. 12;
- c. tirocini finalizzati al successivo inserimento lavorativo, ai sensi della Legge 24 giugno 1997, n.196, della L.R. 30 giugno 2003, n. 12 e della L.R. 1 agosto 2005, n. 17;
- d. azioni di tutoraggio e di supporto all'inserimento professionale;
- e. adeguamento delle competenze professionali finalizzato all'inserimento lavorativo o al suo mantenimento;
- f. iniziative dirette a favorire l'accessibilità dei posti di lavoro, la mobilità e gli spostamenti ad essa connessi;
- g. utilizzo di modalità di telelavoro;

### **- Strumenti di incentivazione rivolti alla creazione di nuova occupazione**

- h. integrazioni agli incentivi già assegnati in base all'art. 13 della legge 68/1999 ai datori di lavoro che assumono attraverso convenzioni di programma:
  - persone con disabilità pari o superiore al 67%;
  - persone con disabilità con handicap psichico o intellettuale indipendentemente dalla percentuale di invalidità;
  - persone con disabilità di difficile collocabilità individuati dal Comitato tecnico;
- i. incentivi per l'inserimento lavorativo a tempo indeterminato di persona con disabilità di cui all'art. 1 della legge 68/99, con riduzione di capacità lavorativa non inferiore al 50%, da parte di datori di lavoro non beneficiari di altre agevolazioni

- relative a tali assunzioni o da parte di datori di lavoro non soggetti all'obbligo;
- j. contributi nella misura non superiore al 25 per cento del costo salariale per l'assunzione a tempo determinato, superiore a 6 mesi, di persone con disabilità con handicap psichico o intellettuale indipendentemente dalla percentuale di invalidità. Il contributo non può essere utilizzato più volte per l'inserimento lavorativo della stessa persona con disabilità nella stessa azienda;
  - k. contributi ammissibili ai sensi dell'art. 13 della legge 68/99, di adattamento del posto di lavoro, apprestamento delle tecnologie di telelavoro e rimozione delle barriere architettoniche, nonché integrazione al rimborso spese per adeguamenti dei posti di lavoro di cui all'art.13 della legge n. 68/1999. La richiesta di contributo deve essere prevista nel progetto d'inserimento lavorativo mirato e riferita a persone con disabilità con riduzione della capacità lavorativa almeno pari al 50%;
  - l. contributi volti a sostenere iniziative finalizzate all'autoimprenditorialità, entro i limiti previsti dal successivo punto 1.4 c;

**- Altri Strumenti**

- m. azioni previste nell'ambito di eventuali accordi di programma territoriale che coinvolgano i soggetti interessati al collocamento mirato;
- n. contributi a Cooperative sociali di tipo B, volte a favorire attività di tutoraggio, formazione ed ogni altra iniziativa utile ad assicurare percorsi di inclusione lavorativa, concordati con i Servizi Provinciali per l'Impiego, a patto che si tratti di attività per le quali non sono erogati altri benefici, fatte salve le agevolazioni contributive previste dall'ordinamento;
- o. ogni altra azione che, stabilita in sede di comitato tecnico (art. 6, comma 2, legge 68/99), sia diretta all'inserimento e al mantenimento lavorativo della persona con disabilità entro i limiti previsti dal successivo punto 1.4 d;
- p. borsa lavoro o rimborsi spese nel periodo di tirocinio, per persone con disabilità iscritte al Collocamento Mirato, in carico ai servizi Sociali nonché ai vari dipartimenti di Sanità, che presentano oltre alla disabilità, ulteriori situazioni personali,

relazionali e comportamentali tali da rendere difficile una stabilizzazione immediata nel mondo del lavoro;

Le risorse oggetto dei presenti indirizzi sono espressamente finalizzate al supporto ed alla qualificazione degli inserimenti professionali mediante progetti con dirette ricadute sulle persone con disabilità e sui luoghi di lavoro interessati.

**1.3. percentuali minime di utilizzo delle risorse assegnate a ciascuna Provincia per azione.**

La programmazione provinciale delle risorse assegnate dovrà di norma destinare ai dispositivi sotto riportati, la seguenti percentuali minime del fondo loro assegnato:

- a. dispositivi a valere sulla progettualità copartecipata e sulle azioni di cui al punto 1.1 a), attuabili attraverso lo strumento del bando o attraverso la gestione diretta per mezzo degli strumenti di partenariato tra i soggetti risultanti strutturati in tal modo sin dalla fase di presentazione dell'attività progettuale. Percentuale minima di utilizzo delle risorse assegnate 30%;
- b. dispositivi a valere sulle azioni dirette a favorire la mobilità e gli spostamenti ad essa connessi. Percentuale minima di utilizzo delle risorse assegnate 10%;

**1.4. modalità e vincoli di utilizzo degli strumenti.**

- a. Rimborso spese sostenute per la rimozione delle barriere architettoniche o per approntare una postazione di telelavoro per persone con disabilità con percentuale superiore al 50%:
  - compatibilmente con i fondi a disposizione ed eventualmente utilizzando fondi propri, la Provincia può riconoscere un rimborso aggiuntivo a valere sul Fondo Regionale tale da coprire, in cumulo con la quota riconosciuta dal Fondo Nazionale, il 100% della spesa sostenuta solo relativamente ad inserimenti lavorativi effettuati da datori di lavoro non obbligati alle assunzioni ai sensi della l. 68/99;
  - per quanto attiene alle richieste di rimborso effettuate da datori di lavoro obbligati alle

assunzioni ai sensi della prevista legge, il rimborso aggiuntivo a valere sul Fondo Regionale sarà di entità tale che, cumulato con la quota riconosciuta dal Fondo Nazionale, non superi l'80% dell'intera spesa sostenuta.

- b. Mobilità. Si prevede la possibilità, oltre all'utilizzo di azioni di sistema con le modalità indicate al punto 1.1. a), di sostenere la misura anche con contributi una tantum per il rimborso delle spese di accompagnamento e trasporto. Tale contributo potrà essere erogato unicamente per persone che necessitano di servizio di trasporto personalizzato a causa della particolare disabilità, inserite al lavoro dal Collocamento Mirato tramite progetto d'inserimento.

L'erogazione potrà essere in favore:

- del datore di lavoro, qualora da esso sostenute;
- direttamente a persone con disabilità inseriti al lavoro mediante gli strumenti del "collocamento Mirato" in misura forfetaria, tenuto conto che nella maggior parte dei casi ricadono su parenti o conoscenti della persona con disabilità, dai quali risulta difficoltoso ottenere idonei giustificativi di spesa.

Le risorse erogate potranno essere utilizzate per la copertura dei costi sostenuti per il raggiungimento del posto di lavoro, ivi compresa la messa a punto di ogni strumento/iniziativa utile per il raggiungimento dell'autonomia logistica negli spostamenti casa-lavoro del lavoratore con disabilità interessato (modifiche autovettura, iscrizione scuola guida, rimborso spese colleghi di lavoro, car-sharing, car pooling, ecc.). Al fine di promuovere e realizzare la piena integrazione nel mondo del lavoro delle persone con disabilità, le misure qui previste sono estesi a tutte le persone che, a causa del loro handicap, non possono ottenere la patente di guida (L. R. marzo 2003, n. 2).

- c. autoimprenditorialità (punto 1.2 l). I dispositivi a valere sul sostegno all'autoimprenditorialità, qualora adottati, non potranno superare il 10 per cento della quota assegnata alla singola Provincia;
- d. altra azione definita in sede di comitato tecnico (punto 1.2 o). Il costo riferito a tali iniziative, qualora adottate, non potrà superare il 10 per cento della quota assegnata alla singola Provincia.

## **2. Assegnazioni alle Province**

### **2.1. Obiettivi specifici**

La programmazione provinciale delle risorse avrà valenza triennale ed è ricondotta a procedure di trasparenza e, nel caso di gare, di pubblicizzazione. La programmazione e l'impegno delle risorse avvengono con atti formali delle Province.

### **2.2. Confronto nelle sedi locali di concertazione**

Le attività programmatiche di cui al punto 2.1 avvengono previo parere nelle locali sedi di concertazione per il collocamento mirato o con i relativi Comitati tecnici. Laddove la programmazione delle risorse preveda iniziative ricondotte anche alle competenze di altre istituzioni occorre prevedere adeguate forme di raccordo con queste ultime.

Le relazioni di cui al punto 2.2 precisano, ove di competenza, le modalità e gli esiti del confronto.

### **2.3. Comunicazioni alla Regione**

Le Province, per ogni annualità ed entro i seguenti termini, inviano alla Regione:

- a. l'atto di programmazione delle risorse indicate nei presenti indirizzi, in ordine alle misure programmate ed alle soluzioni per la loro realizzazione, entro il termine ultimo del 15 ottobre dell'anno di riferimento;
- b. la comunicazione sull'andamento e sulle modalità di spesa all'atto dell'individuazione dei beneficiari delle risorse di cui al precedente punto a), e dell'assunzione dei relativi impegni di spesa, pari ad almeno il 50% dell'intero importo assegnato,;
- c. la richiesta di assegnazione e impegno delle annualità 2009-2010 all'avvenuta assunzione degli impegni di spesa da parte delle Province pari ad almeno l'80% dell'importo assegnato,;
- d. entro il 31 dicembre del secondo anno successivo all'assegnazione la richiesta di saldo, con presentazione di idonea documentazione comprovante la spesa effettivamente sostenuta, nonché di una relazione sui risultati ottenuti;
- e. entro il 30 gennaio del terzo anno successivo all'assegnazione la comunicazione di eventuali economie sugli importi già liquidati, accertate in sede di rendicontazione finale, con la richiesta

che queste siano considerate quale acconto sulla assegnazioni del futuro piano triennale.

Tali comunicazioni saranno correlate da:

- un questionario e una tabella predisposta dal Servizio Lavoro della Regione Emilia-romagna;
- relativi provvedimenti amministrativi adottati dai competenti organi delle Province stesse.

**3. Quadro di attribuzione delle risorse (PIANO TRIENNALE 2008-2009-2010 DI RIPARTO ALLE PROVINCE DEL FONDO REGIONALE PER L'OCCUPAZIONE DELLE PERSONE CON DISABILITA').**

Province	Triennio 2008-2010			Totale Triennio
	Anno 2008	Anno 2009	Anno 2010	
Provincia di Bologna	790.869,73	790.869,73	790.869,73	<b>2.372.609,19</b>
Provincia di Ferrara	347.220,56	347.220,56	347.220,56	<b>1.041.661,68</b>
Provincia di Forlì-Cesena	384.635,95	384.635,95	384.635,95	<b>1.153.907,85</b>
Provincia di Modena	680.005,55	680.005,55	680.005,55	<b>2.040.016,65</b>
Provincia di Parma	425.926,77	425.926,77	425.926,77	<b>1.277.780,31</b>
Provincia di Piacenza	240.771,31	240.771,31	240.771,31	<b>722.313,93</b>
Provincia di Ravenna	287.515,71	287.515,71	287.515,71	<b>862.547,13</b>
Provincia di Reggio nell'Emilia	524968,15	524968,15	524968,15	<b>1.574.904,45</b>
Provincia di Rimini	318.086,26	318.086,26	318.086,26	<b>954.258,78</b>
<b>Totale</b>	<b>4.000.000,0</b>	<b>4.000.000,0</b>	<b>4.000.000,0</b>	<b>12.000.000,00</b>

Tale risorse saranno impegnate a valere sul capitolo 76552 del bilancio per l'esercizio 2008 e sui corrispondenti capitoli del bilancio per gli esercizi finanziari di

riferimento.

### **3.2 Modalità di rendicontazione**

Le comunicazioni di cui al punto 2.3. costituiscono i documenti di monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività e di rendicontazione del Fondo.

La Regione può richiedere informazioni e chiarimenti ulteriori rispetto alle richiamate comunicazioni.

Le risorse finanziarie che saranno assegnate alle Province nell'ambito del presente piano triennale 2008-2009-2010 di riparto, le quali entro la data prevista per il loro relativo saldo non fossero state ancora impegnate ovvero risultanti da economie a seguito di rendicontazione, potranno essere base di riferimento contabile per la formulazione del futuro piano di riparto del fondo per le annualità successive.

Le economie realizzate dovranno essere comunicate entro:

- il 30 gennaio 2011 per le somme assegnate nel 2008;
- il 30 gennaio 2012 per le somme assegnate nel 2009;
- il 30 gennaio 2013 per le somme assegnate nel 2010.



**Regione Emilia-Romagna**

**Servizio Lavoro**

Viale Aldo Moro, 38

Bologna

Tel. 051 283864/3893

Fax 051 283894

[lavoro\\_fp@regione.emilia-romagna.it](mailto:lavoro_fp@regione.emilia-romagna.it)

[www.emiliaromagnalavoro.it](http://www.emiliaromagnalavoro.it)