



ASSOLOMBARDA

# MONOGRAFIA COLLOCAMENTO DEI DISABILI GUIDA ALL'APPLICAZIONE DELLA LEGGE 68/99 NELLE PROVINCE DI MILANO E MONZA E BRIANZA

## INTRODUZIONE

### Contenuto e ambito della monografia

La monografia propone un approfondimento sia teorico che pratico della normativa in materia di collocamento dei disabili (comprendente anche le circolari applicative) come gestita nelle province di Milano e di Monza e Brianza. La Provincia di Monza e Brianza ha aperto un ufficio per la gestione del collocamento obbligatorio. In attesa della sua piena operatività, è in funzione uno sportello di consulenza. Fino alla completa realizzazione della relativa banca dati, la Provincia di Monza e Brianza seguirà gli orientamenti della Provincia di Milano e ne utilizzerà la modulistica.

### I soggetti obbligati

Tutte le imprese oltre i 15 dipendenti hanno l'obbligo del collocamento di lavoratori disabili (Legge n. 68 del 12 marzo 1999). Tutte le imprese che superano i 50 dipendenti hanno l'obbligo di assumere lavoratori appartenenti ad altre categorie protette (orfani e vedove).

### Indice

- I soggetti obbligati e le quote di riserva
- I soggetti da assumere obbligatoriamente
- Il prospetto informativo
- L'avviamento al lavoro
- Le convenzioni e il sistema delle agevolazioni
- L'esonero parziale
- La compensazione territoriale
- La sospensione degli obblighi
- L'assunzione e la gestione del rapporto di lavoro
- L'obbligo di certificazione
- Il regime sanzionatorio
- Allegati
  - Le norme
  - Le circolari (parte 1)
  - Le circolari (parte 2)
  - Modulistica e facsimili
- Monografia completa (.pdf)

### Contatti

La monografia è curata dall'Area Lavoro e Previdenza (Valeria Innocenti, Claudia Lesioli, Paolo Quinzi), e-mail [lav@assolombarda.it](mailto:lav@assolombarda.it), tel. 0258370.213/291/332/336, fax. 0258304945.

### Aggiornamento

La monografia è aggiornata al **9 marzo 2010**.

## 1. I SOGGETTI OBBLIGATI E LE QUOTE DI RISERVA

### 1.1 Premessa: i criteri di computo ai fini dell'applicazione delle aliquote

Inserire il testo. La legge n. 68/99 prevede che il numero di invalidi e categorie protette (orfani, coniugi superstiti di chi è deceduto per ragioni di lavoro, ecc. – art. 18, c. 2, Legge n. 68/99-) che le aziende devono obbligatoriamente assumere sia determinato dal numero dei dipendenti cosiddetti "computabili". È importante perciò individuare tale numero: non tutti i dipendenti concorrono infatti a formarlo. L'art. 4 della legge n. 68/99 e l'art. 3 del DPR n. 333/2000 escludono esplicitamente dal computo:

- i lavoratori assunti ai sensi della legge n. 68/99;
- i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato di durata non superiore ai nove mesi (per i lavoratori stagionali il calcolo si effettua tenendo conto delle effettive giornate lavorative, anche non continuative, prestate nell'anno solare di riferimento);
- i dirigenti;
- i soci di cooperative di produzione e lavoro;
- i lavoratori assunti con contratto di inserimento;
- i lavoratori assunti con contratto di apprendistato;
- i lavoratori assunti con contratto di reinserimento;
- i lavoratori somministrati da un'agenzia per il lavoro;
- i lavoratori assunti con contratto di lavoro a domicilio (secondo l'attuale orientamento della Provincia di Milano, sono scomputabili anche i telelavoratori);
- i lavoratori assunti per attività lavorativa da svolgersi esclusivamente all'estero;
- i lavoratori assunti per sostituire quelli aventi diritto alla conservazione del posto. Non esiste sul punto una regolamentazione normativa specifica, ma la loro esclusione può essere desunta dai principi generali che stanno alla base del funzionamento del sistema;
- i lavoratori part-time devono essere computati proporzionalmente all'orario svolto. Le frazioni superiori allo 0,50% sono considerate unità.

Inoltre, per i datori di lavoro che operano nel settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre non si computa il personale viaggiante e navigante; per i datori di lavoro che operano nel settore degli impianti a fune non si computa il personale direttamente adibito all'attività di trasporto.

Si sottolinea che, al fine di verificare in quale limite dimensionale l'azienda rientri per l'applicazione dei conseguenti obblighi occupazionali, il computo dovrà essere effettuato su base nazionale.

Gli obblighi occupazionali che gravano sull'azienda dovranno essere adempiuti con riferimento alla consistenza dimensionale che l'azienda ha in ciascuna Provincia, fatto salvo quanto si dirà più oltre in materia di compensazione territoriale.

Si ricorda che, a seguito della richiesta avanzata da una Fondazione operante nel settore sanitario sulle modalità applicative dell'art. 3, c. 3 della legge n. 68/99, il Sottocomitato per il collocamento dei disabili della Provincia di Milano ha espresso, nell'ottobre 2006, parere favorevole sul caso concreto sottoposto, relativamente alla possibilità di esclusione di determinate categorie di operatori sanitari dalla base di computo della quota di riserva della Fondazione.

Nel caso di specie il Comitato ha riconosciuto all'ente richiedente la facoltà di individuare i soggetti da escludere ai sensi dell'art. 3 c. 3, attribuendo al servizio competente della Provincia di Milano il compito di verificare la correttezza formale e sostanziale delle valutazioni dell'ente.

## 1.2 Lavoratori distaccati e trasferiti

La circolare del Ministero del Lavoro n. 2 del del 22 gennaio 2010 ha chiarito le modalità di computo di questi lavoratori.

Distaccati: il datore di lavoro distaccante dovrà includere il lavoratore distaccato nella base di computo della provincia dove è stato originariamente assunto. Qualora sia disabile dovrà ugualmente essere computato nella quota di riserva della medesima provincia. Ciò che rileva è quindi la provincia dove è stata effettuata l'assunzione, anche se il distaccato presta la propria attività lavorativa in una provincia diversa da quella dove è stato assunto.

Per i trasferiti due sono le ipotesi prese in considerazione:

- se il trasferito è un lavoratore normodotato dovrà essere incluso nella base di computo della provincia nella quale lavora a seguito del trasferimento;
- se è disabile dovrà essere computato nella quota di riserva della provincia dove svolge la propria attività lavorativa ed escluso dalla base di computo della provincia dove è stato originariamente assunto.

### 1.2.1 Soggetti obbligati ad assumere e misura delle assunzioni

Stabilito il numero dei dipendenti computabili, l'art. 3 legge n. 68/99 determina la misura delle assunzioni di lavoratori disabili e, per le aziende che superano i 50 dipendenti, dei soggetti di cui all'art. 18 legge n. 68/99.

Azienda	Obbligo disabili	Obbligo ulteriori categorie protette (Orfani, coniugi superstiti di chi è deceduto per ragioni di lavoro, ecc. –art.18, c.2, legge n.68/99-)
15-35 dipendenti	1	Nessuno
36-50 dipendenti	2	Nessuno
oltre 50 dipendenti	7%	Da 51 a 150 dipendenti: 1 lavoratore Da 151 dipendenti: 1%

### 1.2.2 Aziende da 15 a 35 dipendenti

Queste aziende devono assumere un disabile soltanto se effettuano una nuova assunzione (art. 2, c. 2, DPR n. 333/2000) a incremento del loro organico.

In tal caso devono assumere il disabile entro 12 mesi e 60 giorni dall'avvenuto incremento. Tale assunzione è nominativa (art. 7 legge n. 68/99).

Se l'azienda effettua una seconda nuova assunzione, l'obbligo (sempre nominativo) deve essere adempiuto entro 60 giorni dalla data in cui questa è avvenuta.

Ma non tutte le assunzioni sono considerate "nuove". Elenchiamo qui di seguito quelle che non sono considerate tali e quindi non concorrono a far sorgere l'obbligo (circolari Ministero del Lavoro nn. 4 e 41 del 2000):

- le sostituzioni di dimissioni verificatesi entro 60 giorni, anche per mansioni diverse da quelle svolte dal lavoratore sostituito;
- i contratti a tempo determinato non superiore a nove mesi;
- le sostituzioni di personale assente con diritto alla conservazione del posto (maternità, malattia, militare);
- i contratti di inserimento;
- i contratti di apprendistato, almeno fino al momento della trasformazione;
- in ogni caso le assunzioni che non incrementano la base di computo.

### 1.2.3 Aziende che occupano da 36 a 50 dipendenti

Per i datori di lavoro che si collocano all'interno di questo limite dimensionale l'obbligo di assunzione è pari a due unità, una nominativa, l'altra numerica (art. 7, legge n. 68/99). Nel caso in cui all'entrata in vigore della norma il datore di lavoro avesse già in forza un disabile, l'unità mancante è da assumersi con richiesta nominativa.

### 1.2.4 Aziende che occupano oltre 50 dipendenti

Per i datori di lavoro che abbiano alle dipendenze oltre 50 dipendenti l'aliquota è pari al 7% dei lavoratori computabili. Il 40% di queste assunzioni è numerico, il 60% nominativo (art. 7, legge n. 68/99).

I datori di lavoro che abbiano alle dipendenze oltre 50 dipendenti sono altresì tenuti ad assumere soggetti ex art. 18 legge n. 68/99 (orfani e vedove) nella seguente misura:

- datori di lavoro che occupino da 51 a 150 dipendenti: 1 unità;
- datori di lavoro che occupino oltre 150 dipendenti: 1%.

La ripartizione tra assunzioni numeriche e nominative in relazione ai soggetti di cui all'art. 18 legge n. 68/99, si determina con i medesimi criteri stabiliti per i disabili (60% nominativa, 40% numerica). Nel caso in cui l'obbligo sia limitato a una unità, l'assunzione è nominativa.

Dal 1° gennaio 2004 non vi è più la possibilità per i datori di lavoro di assolvere all'obbligo di assunzione di disabili con le categorie protette ex art. 18 legge n. 68/99 eventualmente in soprannumero.

Per le aziende che hanno nel proprio organico soggetti ex art. 18, assunti prima dell'entrata in vigore della legge n. 68/99 ed eccedenti la quota normativamente prevista, la Nota del Ministero del Lavoro del 21 febbraio 2005 fissa i criteri di calcolo per determinare la quota di disabili da assumere obbligatoriamente.

Le operazioni da svolgere sono le seguenti:

- calcolare la base di computo del numero di posti da riservare ai lavoratori disabili, sottraendo un numero di soggetti (appartenenti alla categoria prevista dall'art. 18) pari all'1% del numero dei dipendenti che costituiscono la base stessa. Si ricorda che i soggetti (art. 18) eccedenti la misura dell'1% della base di computo non sono scorporabili e perciò entrano a far parte della base stessa;
- calcolare la quota di disabili da assumere eseguendo le seguenti operazioni:
  1. calcolare il 7% della base di computo;
  2. sottrarre al risultato di tale operazione i soggetti in forza di cui all'art. 18. Non potrà essere sottratto un numero di persone superiore all'1% della base di computo.

Si ricorda che la Provincia di Milano, al momento in cui si scrive, non applica la suddetta nota del Ministero del Lavoro.

La Provincia si limita a consentire la scomputabilità dei soggetti appartenenti alla categoria degli "art. 18" che l'azienda ha in forza.

Si precisa che la Provincia non può contestare l'operato di quelle aziende che scelgano di applicare la nota ministeriale.

## **2. I SOGGETTI DA ASSUMERE OBBLIGATORIAMENTE**

Per assolvere all'obbligo, le aziende devono assumere i disabili e le categorie protette (ex art. 18 legge n. 68/99) iscritti nello specifico elenco tenuto dagli uffici competenti della Provincia. L'assunzione di disabili che non siano iscritti negli elenchi non dà luogo all'assolvimento dell'obbligo.

### **2.1 I disabili**

L'art. 1, legge n. 68/99 e l'art. 1, DPR n. 333/2000 definiscono i soggetti beneficiari delle tutele della norma. Essi sono:

- persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e portatori di handicap intellettivo che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;
- persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33%;
- persone non vedenti colpite da cecità assoluta o che abbiano un residuo visivo non superiore a un decimo da entrambi gli occhi, con eventuale correzione;
- persone sordomute colpite da sordità alla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata;
- persone invalide di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi 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 DPR n. 915/78 e successive modificazioni.

I soggetti di cui al precedente elenco devono aver compiuto i 16 anni di età e non devono aver raggiunto l'età pensionabile prevista dall'ordinamento, rispettivamente per il settore pubblico e per quello privato.

#### **2.1.1 Iscrizione alle liste**

I soggetti elencati che risultino disoccupati e che aspirano a una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, si devono iscrivere nello specifico elenco tenuto dagli uffici competenti della Provincia.

In un'apposita scheda vengono annotate le capacità lavorative, le abilità, le competenze, le inclinazioni, nonché la natura e il grado delle minorazioni, ciò al fine di favorire quanto più possibile l'incontro fra domanda e offerta di lavoro.

La graduatoria è unica (è costituita cioè da un unico elenco di tutti coloro che aspirano a trovare occupazione) e viene formata sulla base dei criteri forniti dalla Regione e dall'atto di indirizzo contenuto nel DPCM 13 gennaio 2000.

Hanno diritto all'iscrizione alle liste anche i cittadini extracomunitari che abbiano titolo ad accedere al lavoro subordinato. Tale principio è stato sancito da una sentenza della Corte Costituzionale, la n. 454 del 16 dicembre 1998, e ripreso poi nella circolare del Ministero del Lavoro n. 11 del 2 febbraio 1999.

#### **2.1.2 Cancellazione dalle liste**

Perde il diritto all'indennità di disoccupazione e viene cancellato dalle liste per un periodo di 6 mesi il disabile che, per due volte consecutive, non risponde alla chiamata o rifiuta un'occupazione (purché corrispondente ai suoi requisiti professionali e alla disponibilità dichiarata – art. 10, c.6 legge n. 68/88).

### **2.2 Le altre categorie protette**

L'art. 18, c.2, legge n. 68/99 e l'art. 1, c.2, DPR n. 333/2000 individuano ulteriori soggetti tutelati dalla norma:

- gli orfani e il coniuge superstite di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio;
- gli orfani e il coniuge di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro;
- i profughi italiani rimpatriati.

## 2.3 I centralinisti telefonici non vedenti

### 2.3.1 Soggetti tutelati

La legge n. 113/1985 prevede una disciplina specifica per il collocamento dei centralinisti telefonici non vedenti che si innesta in quella dettata, in via generale, dalla legge n. 68/99.

Per non vedenti si intendono le persone affette da cecità in modo assoluto o con residuo visivo in entrambi gli occhi, anche con correzione, non superiore al 10% (art. 1, c.2, legge n. 68/99).

Fruiscono della disciplina in esame i centralinisti telefonici non vedenti iscritti negli appositi albi professionali.

Ad essi sono equiparati gli operatori telefonici non vedenti, iscritti in appositi albi, addetti alla clientela, alla gestione e all'utilizzazione di banche dati o ai servizi di telemarketing e telesoccorso (art. 1 Decreto Ministero del Lavoro 10 gennaio 2000).

### 2.3.2 Soggetti obbligati e adempimenti

Per i datori di lavoro privati, l'obbligo vale per ogni centralino, purché disponga di almeno 5 linee urbane.

Il datore di lavoro, qualora proceda all'installazione o alla trasformazione di centralini telefonici che comportino l'obbligo di assunzione, è tenuto a darne comunicazione al Servizio della Provincia entro 60 giorni, indicando il numero delle linee urbane e dei posti di lavoro disponibili (art. 5, c.2, legge n. 113/1985).

Sempre entro 60 giorni il datore di lavoro è tenuto a inoltrare agli uffici competenti richiesta nominativa.

L'obbligo comunicazionale sopra richiamato grava anche sulla compagnia telefonica che ha installato gli impianti e che è tenuta a confermare l'operazione avvenuta e le caratteristiche delle apparecchiature (art. 5, c.3, legge n. 113/1985).

In passato l'obbligo gravava solo su Telecom, in quanto detentrica del monopolio: ora, invece, a seguito del processo di liberalizzazione del mercato nel settore della telefonia, lo stesso obbligo è stato esteso anche agli altri gestori telefonici (si veda lettera circolare Ministero del Lavoro 28 maggio 2001).

Nel caso di centralino con un solo "posto lavoro" il datore di lavoro è tenuto a riservarlo al non vedente; se invece il centralino ha più "posti lavoro", il 51% di questi ultimi deve essere riservato ai centralinisti non vedenti.

Lo schema da seguire è il seguente:

- centralino con 1 posto lavoro: 1 non vedente;
- centralino con 2 posti lavoro: 1 non vedente;
- centralino con 3 posti lavoro: 2 non vedenti;
- centralino con 4 posti lavoro: 2 non vedenti.

I datori di lavoro privati che non comunicano entro 60 giorni alla Provincia l'avvenuta installazione o trasformazione del centralino sono soggetti a una sanzione amministrativa da 118,53 euro a 2.370,12 euro.

La sanzione per non aver effettuato le assunzioni dovute: da 23,68 euro a 94,79 euro per ogni giorno lavorativo e ogni posto riservato e non coperto (Decreto Ministero del Lavoro 24 luglio 2006).

### 3. GLI ADEMPIMENTI PERIODICI: IL PROSPETTO INFORMATIVO

#### 3.1 Il prospetto informativo

Il combinato disposto dell'art. 9, c.6 legge n. 68/99 e del DM 22 novembre 1999 dispone che i datori di lavoro soggetti all'applicazione della normativa sui disabili sono tenuti a inviare, entro il 31 gennaio di ciascun anno, al servizio competente presso la Provincia (Provincia di Milano – Servizio per l'occupazione dei disabili – viale Jenner 24, 20159 Milano), un prospetto informativo contenente i dati del personale valido e invalido (i dati devono essere riferiti alla situazione aziendale al 31 dicembre dell'anno precedente).

La circolare del Ministero del Lavoro n. 2 del 22 gennaio 2010 ha ribadito che sono tenuti all'invio del prospetto soltanto i datori di lavoro che abbiano avuto cambiamenti occupazionali tali da modificare o incidere sulla quota di riserva. I cambiamenti occupazionali, per essere rilevanti al fine dell'invio, devono comportare una modificazione dell'obbligo di assunzione a seguito della variazione della base di computo, oppure riguardare variazioni sul numero dei soggetti disabili e/o categorie protette in forza presso il datore di lavoro.

Il Ministero precisa inoltre che anche nel caso di insorgenza di nuovi obblighi di assunzione in corso d'anno, l'invio del prospetto dovrà avvenire secondo la scadenza annuale. In questo caso scatta l'obbligo dell'invio della richiesta di assunzione, che deve essere fatta entro 60 giorni.

Il prospetto deve essere inviato obbligatoriamente on-line.

Per le aziende operanti in una sola provincia il prospetto deve essere inviato solo alla provincia interessata; se, invece, il datore di lavoro opera in più province il prospetto deve essere inviato a ciascuna provincia e, riepilogativamente, alla provincia dove si trova la sede legale.

Attualmente le aziende site nella neocostituita provincia di Monza e Brianza devono inviare il prospetto alla Provincia di Milano.

Devono inviare il prospetto informativo direttamente al Ministero del Lavoro le aziende con unità produttive in Regioni diverse.

Il prospetto informativo, deve contenere:

- il numero complessivo di lavoratori dipendenti e il numero dei lavoratori su cui si computa la quota di riserva;
- il numero complessivo e i nominativi dei disabili in forza;
- il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva assunti con contratto a termine, con contratto di apprendistato, con contratto di reinserimento, nonché il numero dei lavoratori occupati a domicilio o con modalità di telelavoro;
- il numero complessivo di lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'art. 18 legge n. 68/99;
- i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili;
- il numero delle convenzioni in corso e il numero delle persone coinvolte;
- gli esoneri parziali, le compensazioni territoriali e le sospensive in atto.

L'invio del prospetto costituisce richiesta di avviamento delle unità mancanti.

Le aziende che occupano da 15 a 35 dipendenti sono tenute alla presentazione del prospetto informativo solo nel caso in cui incrementino l'organico.

In tal caso il prospetto deve essere inviato entro 60 giorni dalla data dell'assunzione che ha incrementato l'organico (art. 2, c.4 DPR n. 333/2000).

Il prospetto informativo deve, in ogni caso, essere presentato anche dai datori di lavoro che hanno già completamente assolto gli obblighi occupazionali previsti dalla legge n. 68/99, così come deve essere presentato dalle aziende che usufruiscano di una sospensione degli stessi o siano in convenzione.

Le aziende che occupano meno di 15 dipendenti - e quindi esulano dall'applicazione della legge n. 68/99 - ovviamente non sono tenute alla presentazione del prospetto informativo.

## **4. L'AVVIAMENTO AL LAVORO**

### **4.1 Le assunzioni nominative e le assunzioni numeriche**

Le modalità attraverso le quali è possibile assumere un soggetto appartenente alle categorie tutelate dalla legge n. 68/99 sono due: quella dell'assunzione nominativa, operata sulla base della libera scelta effettuata dal datore di lavoro nell'universalità dei soggetti beneficiari della tutela normativa e quella dell'avviamento numerico, effettuato nei confronti dell'azienda direttamente dagli uffici della Provincia, nel rispetto delle graduatorie degli iscritti e delle esigenze indicate dalle aziende con l'invio del prospetto informativo.

Le assunzioni sono ripartite dal legislatore stesso in nominative e numeriche, nel rispetto delle aliquote imposte dalla legge in base alla consistenza dimensionale dell'azienda.

### **4.2 L'assunzione nominativa**

In questo caso, il datore di lavoro dovrà, una volta individuato il nominativo del disabile da assumere, inoltrare agli uffici della Provincia preliminarmente richiesta di nulla osta, utilizzando il modulo corrente.

Ottenuto il nulla osta, l'azienda potrà procedere all'assunzione, dandone comunicazione, entro le 24 ore precedenti all'instaurazione del rapporto di lavoro, al Centro per l'impiego competente, nonché entro 5 giorni al competente Servizio della Provincia.

Va precisato che i disabili psichici sono assumibili solo con richiesta nominativa e solo all'interno di convenzioni stipulate ex art. 11.

### **4.3 L'assunzione numerica**

Per l'avviamento numerico, va detto preliminarmente che la legge impone (art. 9, c.1, legge n. 68/99) ai datori di lavoro di presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione entro 60 giorni dal momento in cui siano obbligati all'assunzione di lavoratori disabili.

La richiesta di assunzione, peraltro, si intende presentata anche attraverso l'invio agli uffici competenti dei prospetti informativi periodici.

Operativamente, nel caso di avviamento numerico, sono gli uffici competenti che avviano il disabile, attenendosi alle indicazioni delle mansioni disponibili che il datore di lavoro ha effettuato nel prospetto informativo e individuando, tra gli iscritti, i soggetti che posseggono le caratteristiche professionali idonee a ricoprire quelle mansioni, nel rispetto delle graduatorie e del principio che anima la norma, cioè il collocamento mirato.

Solo nel caso in cui ci sia impossibilità di avviare disabili con la qualifica richiesta, o con altra concordata con il datore di lavoro, gli uffici competenti avviano lavoratori di qualifiche simili, sempre secondo l'ordine di graduatoria.

## 5. LE CONVENZIONI E IL SISTEMA DELLE AGEVOLAZIONI

### 5.1 Le convenzioni ex art. 11 legge n. 68/99

La legge n. 68/99 prevede, all'art. 11, la possibilità di adempiere all'obbligo delle assunzioni delle persone disabili attraverso la stipula di una convenzione fra l'azienda e gli uffici della Provincia. Tale strumento intende dare attuazione, nello spirito della legge, all'inserimento mirato dei soggetti disabili, consentendo all'azienda una pianificazione delle assunzioni.

È utile sottolineare, preliminarmente, che lo strumento convenzionale è regolamentato, in Provincia di Milano, soltanto per i lavoratori disabili e non per le cosiddette "categorie protette" previste dall'art. 18 della legge (orfani, coniugi superstiti di deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ecc...). Da ciò consegue che le aziende che sono soggette a questo ulteriore obbligo occupazionale non possono assolverlo tramite convenzione.

L'azienda che intende presentare una proposta di convenzione deve utilizzare l'apposita modulistica predisposta dalla Provincia.

La convenzione può essere sia parziale che totale. Può cioè ricomprendere solo una parte delle "scoperture" in essere, che la loro totalità. Ricorrendo pertanto a una convenzione totale, l'azienda ha la possibilità di programmare, nel tempo, il completo assolvimento degli obblighi occupazionali relativi ai disabili; ricorrendo a una convenzione parziale, ottenere una programmazione relativa a una sola parte delle scoperture. Per la parte residua continueranno naturalmente a operare i restanti istituti normativi previsti dalla legge n. 68/99.

Le assunzioni effettuate in adempimento degli impegni previsti in convenzione potranno essere sempre nominative, venendo meno, in questo caso, la suddivisione tra inserimenti nominativi e numerici.

Per l'assolvimento degli obblighi previsti nella convenzione, il datore di lavoro potrà inoltre utilizzare il contratto di apprendistato, di inserimento lavorativo e il contratto a termine.

#### 5.1.1 Durata delle convenzioni

La durata delle convenzioni prevede tempistiche diverse in base al numero di disabili che si intendono inserire in azienda, indipendentemente dalla tipologia (totale o parziale) della convenzione prescelta.

<b>Numero scoperture</b>	<b>Durata</b>
Fino a 2	30 mesi
Fino a 3	42 mesi
Fino a 4	54 mesi
Fino a 5	66 mesi
6 e oltre	78 mesi

La durata della convenzione può inoltre essere ampliata con l'applicazione di specifiche maggiorazioni in percentuale ("bonus") al ricorrere di uno, o più, dei seguenti fattori:

1. assunzione di disabili con particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento (moltiplicatore 50);
2. inserimenti accompagnati da percorsi di tirocinio o formazione (anche aziendale) successiva all'assunzione (molt. 25);
3. utilizzo di modalità oggettive di selezione dei lavoratori (molt. 20);
4. realizzazione di tirocini orientativi extra-assunzione (molt.15);
5. particolari situazioni aziendali (mobilità, CIGO, CIGS, contratti di solidarietà) (molt.20);

6. aziende di nuova costituzione o che creino un nuovo insediamento nell'area provinciale milanese (molt. 20).

Ove uno, o più, dei fattori sopra indicati riguardino tutti gli inserimenti che l'azienda intende fare, il rispettivo moltiplicatore si applicherà in maniera totale. Ove, invece, riguardino solo una parte degli inserimenti, l'incidenza del moltiplicatore verrà proporzionalmente ridotta.

Per comprendere meglio il funzionamento del meccanismo può essere utile fare un esempio numerico.

Supponiamo che l'azienda preveda di inserire 4 disabili; secondo la tabella sopra esposta la durata della convenzione sarà di 54 mesi. Se l'azienda dovesse decidere di assumere 4 disabili con "particolari difficoltà di inserimento" si applicherebbe il bonus del 50%, per cui la durata della convenzione arriverebbe a 81 mesi (il 50% in più).

Se, invece, l'azienda decidesse di riservare ai disabili "gravi" solo 2 delle 4 assunzioni previste in convenzione, il bonus sarebbe riproporzionato e quindi la durata della convenzione sarebbe prolungata solo del 25%, ovvero durerebbe in tutto 67,5 mesi.

### 5.1.2 Iter delle convenzioni

La proposta di convenzione dovrà essere presentata alla Provincia, da quest'ultima sarà visionata e firmata per l'approvazione. La validità decorre dalla data che verrà apposta dalla Provincia con proprio protocollo di uscita.

Si precisa che il datore di lavoro è tenuto a presentare, insieme alla proposta di convenzione (che ricomprende, fra l'altro, gli impegni occupazionali complessivi che l'azienda intende assolvere mediante la convenzione stessa), un Piano operativo biennale contenente la programmazione delle assunzioni per il primo periodo di vigenza della convenzione medesima. Entro 60 gg. dalla scadenza del Piano dovrà quindi esserne presentato un altro, per il successivo biennio, e così via fino al completamento del periodo globalmente coperto dalla convenzione. Inoltre, alla fine di ciascun anno, l'azienda dovrà comunicare alla Provincia gli inserimenti avvenuti, secondo la scansione temporale delle assunzioni previste nella convenzione. In particolare il datore di lavoro attesterà il regolare andamento delle attività previste o potrà evidenziare eventuali elementi di criticità e i correttivi che intende adottare per il conseguimento degli obiettivi fissati nella convenzione.

In ogni caso, i contenuti della convenzione possono, in ogni momento, essere oggetto di rinegoziazione con la Provincia, laddove i presupposti e le condizioni dell'azienda cambino in maniera sostanziale e tale da rendere opportuna una rivisitazione degli impegni assunti.

Per completezza di trattazione ricordiamo che, nel caso in cui l'azienda non rispetti gli impegni assunti dalla convenzione e che ciò origini non da circostanze oggettive e documentabili, bensì esclusivamente da una sua mancata attivazione, potranno essere applicate le sanzioni amministrative previste dell'art. 15 legge n. 68/99 comma 4 (51,64 euro al giorno per ogni disabile non occupato). La determinazione della sanzione farà riferimento, come data iniziale, al momento di presentazione della convenzione non adempiuta o alla data di scadenza dell'ultimo Piano operativo biennale pienamente adempiuto. La Provincia di Milano ha introdotto una prassi chiamata "avvio a selezione" secondo la quale, quando rileva che un'azienda è inadempiente a uno "step" della convenzione, segnala uno o più disabili, appositamente selezionati, tra i quali l'azienda può scegliere per adempiere allo "step" e mantenere così "in vita" la convenzione. Se l'azienda non assume alcuno tra i lavoratori segnalati dalla Provincia, la convenzione decade.

## 5.2 Le agevolazioni

Soltanto attraverso l'assunzione di disabili in regime di convenzione è possibile beneficiare delle specifiche agevolazioni previste dall'art. 13 legge n. 68/99. Il regime di tali agevolazioni è stato modificato come segue dalla legge n. 247/07.

Le agevolazioni sono concesse solo a seguito di assunzioni a tempo indeterminato.

In particolare:

- contributo all'assunzione nella misura non superiore al 60% del costo salariale per ogni lavoratore disabile che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%, o sia portatore di minorazioni di cui al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, o abbia un handicap intellettuale o psichico indipendentemente dalle percentuali di invalidità;
- contributo non superiore al 25% del costo salariale per ogni lavoratore che abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%;
- rimborso forfetario parziale delle spese sostenute per l'adeguamento del posto di lavoro per i disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% o per l'apprestamento di tecnologia per il telelavoro o per la rimozione delle barriere architettoniche.

Per concorrere all'utilizzo di tali agevolazioni, il datore di lavoro deve presentare apposita istanza alla Provincia che potrà consentire la fruizione delle stesse nei limiti della disponibilità del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili.

### 5.2.1 Cumulabilità delle agevolazioni

Le agevolazioni sopra citate sono cumulabili con altre previste dal nostro ordinamento, quali, ad esempio, quelle cui hanno diritto in via automatica e immediata i datori di lavoro nel caso in cui assumano lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi (legge n. 407/90), o in CIGS, o lavoratori iscritti in lista di mobilità (legge n. 223/91 e legge n. 236/93).

Con messaggio INPS n. 33491 del 19 ottobre 2004 sono state precisate anche le modalità operative per la fruizione del cumulo dei benefici contributivi.

## 5.3 Le convenzioni ex art. 12 legge n. 68/99

La legge n. 247/07 ha sostituito il vecchio testo dell'art. 12 con l'introduzione delle Convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative.

Si tratta di convenzioni che prevedono l'inserimento temporaneo di un disabile presso un c.d. "soggetto ospitante" a cui l'azienda che assume il disabile affida una commessa di lavoro. Tali soggetti possono essere: i datori di lavoro obbligati all'assunzione del disabile, alcune tipologie di cooperative sociali o di imprese sociali, i disabili liberi professionisti e i datori di lavoro non soggetti all'obbligo di assunzione.

L'assunzione deve essere a tempo indeterminato.

La durata della convenzione non può superare i dodici mesi, prorogabili di altri dodici da parte degli uffici competenti.

Non è inoltre ripetibile in capo allo stesso soggetto disabile e non può riguardare:

- più di un lavoratore disabile se il datore di lavoro occupa meno di 50 dipendenti;
- più del 30% dei disabili che si è obbligati ad assumere se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti.

Per tutta la durata della convenzione gli oneri retributivi, previdenziali e assistenziali sono a carico del soggetto ospitante.

## 5.4 Le convenzioni ex art. 12 bis legge n. 68/99

La legge n. 247/07 ha introdotto la "Convenzione di inserimento lavorativo". La possibilità di stipulare questo nuovo istituto è subordinata alla pubblicazione di un Decreto ministeriale attuativo.

Il datore di lavoro obbligato si impegna ad affidare commesse di lavoro a un soggetto destinatario della prestazione (cooperative e imprese sociali, ecc....) il quale assumerà il lavoratore disabile. L'handicap del lavoratore deve presentare particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo di lavoro ordinario.

La stipula della convenzione – che non potrà essere inferiore a tre anni - è ammessa a copertura dell'aliquota d'obbligo e comunque nei limiti del 10% della quota di riserva.

I soggetti destinatari che assumeranno il disabile devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- non avere in corso procedure concorsuali;
- essere in regola con la legge n. 626/94 sulla sicurezza nei luoghi di lavoro;
- essere dotati di locali idonei;
- non aver proceduto a risoluzioni del rapporto di lavoro nei dodici mesi precedenti l'assunzione;
- aver in organico almeno un dipendente che sia in grado di svolgere le funzioni di tutor.

Previa valutazione degli uffici competenti, alla scadenza della convenzione l'azienda obbligata può, salvo il ricorso ad altri istituti previsti dalla legge:

- rinnovare la convenzione una sola volta per un periodo non inferiore a due anni;
- assumere a sua volta il lavoratore disabile a tempo indeterminato con chiamata nominativa; in questo caso il datore di lavoro potrà accedere al Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili di cui all'art. 13 della legge n. 68/99.

## 6. L'ESONERO PARZIALE

### 6.1 I requisiti per la richiesta

L'art. 5 della legge n. 68/99 conferisce ai datori di lavoro privati, che per le speciali condizioni della loro attività non possano occupare l'intera percentuale di disabili, la possibilità di essere parzialmente e temporaneamente esonerati dall'obbligo dell'assunzione a fronte del pagamento di un contributo esonerativo.

Il contributo è pari a euro 30,64 per ogni giorno lavorativo e per ciascun lavoratore disabile non occupato.

Si sottolinea che tale possibilità è esercitabile soltanto in relazione all'aliquota riservata ai disabili. L'esonero dall'obbligo di assunzione non è quindi applicabile alle c.d. categorie protette di cui all'art. 18, c.2 della legge n. 68/99 (orfani, vedove, ecc....).

L'art. 3 del Decreto Ministero del Lavoro n. 357/2000, stabilisce le speciali condizioni necessarie per poter richiedere l'esonero. È sufficiente la presenza anche solo di una di esse:

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

Qualche esemplificazione può essere utile:

- **la faticosità** della prestazione lavorativa può comprendere la necessità della deambulazione, della stazione eretta, movimentazione manuale carichi, elevata manualità ...;
- **la pericolosità**: agenti chimici e/o fisici, processo produttivo, impianti tecnologici, macchine e attrezzature, sostanze e materie prime a rischio, condizioni di esecuzione, movimentazione meccanica ...;
- **la particolare modalità** di svolgimento dell'attività lavorativa: lavoro esterno e/o articolato su turni, personale viaggiante, particolare specializzazione del personale ....

### 6.2 La presentazione dell'istanza e il provvedimento di autorizzazione

L'istanza di esonero dovrà essere adeguatamente argomentata e motivata in relazione all'esistenza di almeno una delle condizioni sopra citate e dovrà essere redatta utilizzando il modulo ad hoc.

La stessa dovrà essere presentata al Servizio della Provincia dove si trova l'unità produttiva per la quale si intende chiedere l'esonero. Nel caso in cui l'istanza interessi più unità produttive dislocate in diverse province è competente al ricevimento della domanda il Servizio della Provincia in cui il datore di lavoro ha la sede legale.

Tale ufficio provvede, entro 15 giorni dal ricevimento dell'istanza medesima, all'inoltro di quest'ultima presso i servizi competenti per ciascuna unità produttiva interessata, i quali rilasciano l'autorizzazione relativamente a tale unità.

Il servizio, ai fini istruttori, può chiedere alla Direzione Provinciale del lavoro territorialmente competente e 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 che giustificano la richiesta di esonero.

Entro 120 giorni dal ricevimento della domanda, il servizio emana il provvedimento di autorizzazione o di rigetto debitamente motivato (il termine può essere prorogato di ulteriori trenta giorni nel caso di necessità di ulteriori atti istruttori - art. 5, DM n. 357/2000).

L'esonero può essere concesso nella misura massima del 60% della quota di riserva. Tale percentuale è elevata sino all'80% per le aziende operanti nei settori dei trasporti e della sicurezza. Per il settore della vigilanza l'esonero è totale, in applicazione dell'art. 3 c.4 della legge n. 68/99.

L'autorizzazione all'esonero viene concessa per un periodo di tempo limitato ed è rinnovabile su richiesta dall'azienda. In Provincia di Milano, il Servizio competente segue un orientamento, peraltro non formalizzato, in base al quale viene indicata, come data di scadenza del provvedimento di esonero, il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di presentazione dell'istanza.

La sospensione parziale degli obblighi occupazionali decorre dalla data di presentazione dell'istanza; da tale data decorre anche il calcolo del contributo esonerativo.

Nel caso in cui l'autorizzazione stabilisca una percentuale di esonero diversa e inferiore, rispetto a quella richiesta, l'ammontare del contributo esonerativo sarà calcolato:

- sul totale dell'esonero richiesto, per il periodo compreso dal giorno di presentazione della domanda alla data di ricevimento dell'autorizzazione;
- sul numero inferiore di esonero concesso, dalla data di ricevimento dell'autorizzazione alla fine del semestre di riferimento.

### 6.3 Il contributo esonerativo

Il contributo esonerativo deve essere versato in due rate semestrali posticipate - e alle seguenti scadenze - sul Fondo regionale per l'occupazione dei disabili:

- 16 luglio, per il semestre gennaio/giugno;
- 16 gennaio, per il semestre luglio/dicembre.

Fissato dalla legge nella misura di euro 30,64, tale contributo è dovuto per ciascuna unità non assunta in relazione alla quota di esonero e per ogni giorno lavorativo. I giorni lavorativi sono calcolati con riferimento a 5 o 6 giorni nell'arco della settimana in relazione agli specifici contenuti del c.c.n.l. applicato (Decreto Regione Lombardia n. 14063 del 13 giugno 2001).

Nel caso in cui l'azienda intenda partecipare a bandi o appalti pubblici, il contributo relativo al semestre in corso deve essere versato contestualmente alla dichiarazione di responsabilità del legale rappresentante.

Entro il 31 gennaio di ciascun anno i datori di lavoro che abbiano in essere un esonero, anche se non ancora autorizzato, devono inviare agli uffici della Provincia un prospetto che riepiloga tutti i versamenti effettuati nel corso dell'anno.

Nel caso di mancato o inesatto versamento del contributo il servizio provvede a diffidare il datore di lavoro inadempiente, assegnando un congruo termine per l'adempimento.

Trascorso tale termine l'Ufficio 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. Il Servizio provvede al calcolo delle maggiorazioni, tenuto conto dell'entità dell'infrazione rilevata, e procede all'irrogazione delle sanzioni previste dall'art. 5 comma 5 legge n. 68/99 (maggiorazione della somma dovuta dal 5 al 24% su base annua).

Nel caso in cui l'inadempimento persista, il Servizio dichiara la decadenza dall'esonero parziale; una nuova domanda potrà essere inoltrata non prima che siano trascorsi 12 mesi dalla precedente autorizzazione.

#### **6.4 Le aziende che occupano da 15 a 35 dipendenti**

Con risposta a quesito della Provincia di Cremona del 3 aprile 2001, il Ministero del Lavoro ha escluso l'applicabilità dell'istituto dell'esonero parziale alle aziende che occupano da 15 a 35 dipendenti.

Le motivazioni addotte, non condivisibili e, a nostro avviso, in contrasto con la norma, fanno leva sul tenore letterale della stessa, in base al quale l'esonero è un istituto finalizzato a ridurre "parzialmente" gli obblighi occupazionali e quindi non può essere applicato nelle situazioni in cui determinerebbe un'esclusione totale degli obblighi della legge, come avverrebbe nel caso delle aziende appartenenti alla classe dimensionale 15-35 dipendenti, il cui obbligo occupazionale è relativo all'assunzione di una sola persona disabile.

A nostro avviso, invece, non è la "totalità" o la "parzialità" dell'esonero che rileva, bensì la verifica obiettiva circa la possibilità o meno, anche per un'impresa di dimensione ridotta, di avere alle dipendenze un disabile: le "speciali condizioni di attività" non dipendono infatti dalla dimensione dell'azienda, ma da circostanze oggettive, normativamente individuate. Riteniamo pertanto che un provvedimento del competente Servizio della Provincia il quale negasse l'utilizzabilità dell'esonero sulla base delle motivazioni indicate nella citata Nota del Ministero, potrebbe essere oggetto di iniziative legali dirette alla revisione dello stesso.

## **7. LA COMPENSAZIONE TERRITORIALE**

### **7.1 La compensazione territoriale**

L'art. 5, c.8 della legge n. 68/99 stabilisce che i datori di lavoro che abbiano più unità produttive sul territorio nazionale, possano presentare domanda per ottenere l'autorizzazione ad assumere, in una unità produttiva, un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello dovuto, portando tale eccedenza a compensazione del minor numero di lavoratori assunti nelle unità produttive ubicate in province o regioni diverse.

Il Decreto del Ministero del Lavoro del 24 aprile 2007 ha introdotto nuovi limiti per il rilascio del provvedimento di compensazione territoriale: non si può effettuare se le province interessate alle minori assunzioni si trovano in regioni del centro-sud e lo spostamento assuntivo avviene in favore di province del centro-nord.

Diversamente dall'esonero parziale, che è immediatamente operante dal momento di presentazione dell'istanza, la compensazione territoriale opera solo dal momento in cui il datore di lavoro ottiene lo specifico provvedimento autorizzativo.

Una nota a parte deve essere riservata ai datori di lavoro che occupano fino a 50 dipendenti.

Il Ministero del Lavoro, con circolare n. 36/2000, ha infatti chiarito che, nel caso di datori di lavoro il cui obbligo sia limitato all'assunzione di una (da 15 a 35 dipendenti) o di due persone disabili (da 36 a 50 dipendenti), l'obbligo occupazionale deve essere riferito al complesso aziendale nella sua interezza.

Da ciò consegue che la scelta relativa al luogo in cui effettuare le assunzioni spetta, in tali specifiche ipotesi, direttamente al datore di lavoro il quale effettua la scelta stessa senza necessità di inoltrare agli uffici alcuna preventiva richiesta di autorizzazione alla compensazione.

### **7.2 L'esonero parziale e la compensazione territoriale**

A seguito del Decreto del Ministero del Lavoro del 24 aprile 2007, la compensazione territoriale non viene concessa se l'azienda richiedente, nella provincia in cui chiede di poter assumere in eccesso, è già titolare o ha comunque già richiesto un provvedimento di esonero parziale.

## **8. LA SOSPENSIONE DEGLI OBBLIGHI**

### **8.1 I casi di sospensione**

L'art. 3, c.5 della legge n. 68/99 e l'art. 4 del DPR n. 333/2000 stabiliscono i casi nei quali gli obblighi occupazionali derivanti dalla legge n. 68/99 sono temporaneamente sospesi. Le ipotesi sono quelle della cassa integrazione guadagni straordinaria, dell'amministrazione controllata, del contratto di solidarietà.

Gli obblighi sono sospesi per tutta la durata degli interventi, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e per il singolo ambito provinciale.

A tale ipotesi si aggiunge quella del ricorso alla procedura di mobilità. In tale ulteriore ipotesi tutti gli obblighi occupazionali sono sospesi per l'intera durata della procedura e, nel caso in cui quest'ultima si concluda con almeno 5 licenziamenti, restano sospesi per i 6 mesi successivi all'ultimo licenziamento (art. 8, c.1 legge n. 223/91 così come modificato dall'art. 6, c.4, D.Lgs. n. 297/02).

Il Ministero del Lavoro con circolare n. 4/2000 ha chiarito che, poiché la norma stabilisce una correlazione automatica tra il verificarsi delle ipotesi tassativamente previste e la sospensione degli obblighi occupazionali, è sufficiente che il datore di lavoro segnali il verificarsi della condizione al competente servizio provinciale, allegando copia del provvedimento amministrativo o dell'accordo/mancato accordo nel caso della mobilità.

Si tratta, quindi, di una semplice segnalazione e di una conseguente presa d'atto da parte degli uffici, senza discrezionalità nella decisione di merito.

Il Ministero ha precisato, altresì che, nei casi in cui il provvedimento non sussista ancora, ma sia stato richiesto, il datore di lavoro possa comunque chiedere di fruire ugualmente della sospensione al servizio competente che, valutata la situazione dell'impresa, può autorizzare la sospensione temporanea per un periodo non superiore a tre mesi, rinnovabile una sola volta.

Sempre nella medesima circolare il Ministero precisa che al ricorrere delle circostanze normativamente previste, gli obblighi occupazionali sono sospesi non solo nei confronti dei soggetti disabili, ma anche delle categorie tutelate dall'art. 18 della legge n. 68/99.

Il Ministero del Lavoro ha inoltre precisato (Interpello n. 40/2008) che l'avviamento obbligatorio di un lavoratore disabile è sospeso se sono in corso accertamenti sanitari per verificare lo stato di salute di un altro lavoratore già in forza in azienda; oppure quando il numero degli avviamenti obbligatori è pari o inferiore al numero dei lavoratori già assunti per i quali è in corso la verifica di accertamento della percentuale di disabilità.

### **8.2 L'ambito territoriale della sospensione nel caso della procedura di mobilità**

La circolare del Ministero del Lavoro n. 2 del 22 gennaio 2010, accogliendo l'originale interpretazione dell'art. 3 comma 5 della legge n. 68/99, ha stabilito che l'azienda interessata dalla procedura di mobilità rimane sospesa dagli obblighi occupazionali su tutto il territorio nazionale.

### **8.3 La cassa integrazione guadagni ordinaria**

La circolare sopracitata prende in considerazione anche la Cassa Ordinaria, demandando alle Province l'individuazione degli strumenti più opportuni in grado di rendere più agevole per le aziende l'assolvimento dell'obbligo.

## 9. L'ASSUNZIONE E LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

### 9.1 L'assunzione

A seguito dell'individuazione del disabile o della categoria protetta ex art. 18 legge n. 68/99, l'azienda che intenda assumere (in questo caso nominativamente) deve presentare preventivamente richiesta di nulla-osta nominativo, ottenuto il quale sarà possibile costituire il rapporto di lavoro.

Per l'ottenimento del nulla-osta, il lavoratore dovrà pertanto risultare iscritto nelle apposite liste presso l'Ufficio competente della Provincia. Se il lavoratore è iscritto al collocamento di altra provincia, dovrà trasferire l'iscrizione presso la provincia in cui si vuole fare l'assunzione. Si ricorda a questo proposito che l'assunzione di un soggetto disabile o categoria protetta senza preventiva richiesta di nulla-osta non dà luogo all'assolvimento dell'obbligo.

### 9.2 Il periodo di prova

Va sottolineato che la legge n. 68/99, all'art. 10, comma 1, stabilisce che ai lavoratori assunti ai sensi della normativa sul collocamento dei disabili si applica il trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi per la generalità dei lavoratori dipendenti.

Inoltre, sempre la stessa norma, dispone che il datore di lavoro non possa chiedere al disabile una prestazione incompatibile con le sue minorazioni.

Da ciò si evince che il periodo di prova è applicabile all'assunzione del disabile e ha la stessa disciplina, sia codicistica che contrattuale, prevista per la generalità delle assunzioni con l'ovvio limite che al disabile sia attribuita una mansione compatibile con la sua invalidità.

Il licenziamento per mancato superamento della prova da parte dell'invalido non deve quindi essere necessariamente motivato e, comunque, la presenza di motivazione non costituisce validità formale dello stesso.

Con sentenza n. 5290/99 la Corte di Cassazione ha ribadito che - premesso che la prova deve essere condotta in relazione a mansioni compatibili con lo stato fisico del disabile e limitarsi alla verifica della residua capacità lavorativa dello stesso - non sussiste l'obbligo di motivazione contestuale, trattandosi di licenziamento ad nutum e spetta comunque al lavoratore che impugna il licenziamento fornire la prova dell'illegittimità dello stesso.

### 9.3 Forme contrattuali

L'assunzione del disabile può avvenire - sia a tempo pieno che parziale - anche con lo strumento contrattuale dell'apprendistato, dell'inserimento lavorativo, della somministrazione di lavoro, del telelavoro, del contratto a termine, del lavoro ripartito e del lavoro a chiamata.

#### 9.3.1 Contratto a termine

Il Ministero del Lavoro ha chiarito con Interpello n. 66/2009 che è possibile assumere il disabile con contratto a termine anche al di fuori della stipula della convenzione prevista dall'art. 11 legge n. 68/99. Tale assunzione deve necessariamente avere una durata superiore ai nove mesi, in quanto i dipendenti con contratto a tempo determinato non superiore a tale periodo non sono computabili.

### 9.3.2 Part-time

Si ricorda, preliminarmente, che nella determinazione della base imponibile per l'applicazione della legge n. 68/99, i lavoratori part-time devono essere computati proporzionalmente all'orario svolto. Le frazioni superiori allo 0,50 sono considerate unità.

Ciò premesso, per quel che concerne, invece, i lavoratori assunti obbligatoriamente gli stessi vengono computati con il seguente criterio: fino allo 0,50 dell'orario mezza unità, oltre lo 0,50 una unità.

Il DPR n. 333/2000 art. 3, c.5 ha dettato una disciplina di miglior favore per le imprese che occupano da 15 a 35 dipendenti, stabilendo che se queste ultime assumono con contratto part-time un disabile con un grado di disabilità superiore al 50%, possono computare il lavoratore medesimo come unità, a prescindere dall'orario svolto.

### 9.3.3 Telelavoro

I soggetti disabili possono essere assunti anche con la modalità del telelavoro che, come noto, comporta lo svolgimento dell'attività lavorativa da una postazione situata al di fuori della struttura aziendale, più frequentemente presso il domicilio del lavoratore.

## 9.4 L'aggravamento delle condizioni di salute

L'art. 10, comma 3 della legge n. 68/99 stabilisce che, nel caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, il disabile possa chiedere che venga accertata la compatibilità delle mansioni a lui affidate con il proprio stato di salute.

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

Gli accertamenti medici necessari alla verifica di incompatibilità sono di competenza di una commissione medica integrata disciplinata sempre dal terzo comma dell'art. 10.

Nel caso in cui venga accertata una condizione di aggravamento delle condizioni di salute incompatibile con la prosecuzione dell'attività lavorativa, o tale incompatibilità sia accertata con riferimento alla variazione dell'organizzazione del lavoro, il disabile ha diritto alla sospensione non retribuita del rapporto finché sussista l'incompatibilità.

La richiesta di accertamento - e il periodo necessario per il suo compimento - non determinano la 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 commissione medica accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda.

## 9.5 La risoluzione del rapporto di lavoro

La risoluzione del rapporto di lavoro di persone disabili assunte obbligatoriamente avviene secondo gli stessi criteri e modalità che si applicano alla generalità dei lavoratori, se si fa eccezione per l'ipotesi segnalata al paragrafo precedente e che comunque rientra nella categoria più generale della risoluzione per sopravvenuta impossibilità della prestazione lavorativa.

Si segnala, peraltro, che il recesso effettuato per licenziamento collettivo di cui all'art. 4, c.9 legge n. 223/91, esercitato nei confronti del lavoratore occupato obbligatoriamente, è annullabile qualora, al momento della cessazione del rapporto, il numero delle persone occupate obbligatoriamente che restano in forza sia inferiore alla quota di riserva spettante all'azienda (art. 10, c.4 legge n. 68/99).

Ogni volta in cui si verifichi la risoluzione del rapporto di lavoro, instaurato con una persona occupata obbligatoriamente (sia disabile che appartenente alle categorie di cui all'art. 18 della legge n. 68/99) il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione al Servizio Provinciale per il Collocamento Obbligatorio, nel termine di dieci giorni, al fine della sostituzione del lavoratore con altro avente diritto.

La comunicazione di cessazione deve inoltre essere effettuata, nel termine di cinque giorni, anche al Centro per l'Impiego.

## **9.6 Gli invalidi divenuti tali in corso di rapporto**

Ai sensi del combinato disposto dall'art. 4, c.4 legge n. 68/99 e art. 3 DPR n. 333/2000 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 60% sono computabili nella percentuale di riserva prevista dall'art. 3 della medesima legge n. 68/99.

Analoga possibilità sussiste per i lavoratori che si siano invalidati successivamente all'assunzione per infortunio o malattia professionale (invalidi del lavoro), a meno che l'inabilità non sia determinata da violazione, da parte del datore di lavoro, delle norme in materia di sicurezza e igiene del lavoro, accertato in sede giudiziale; nel caso degli invalidi del lavoro, la possibilità di computo è subordinata al fatto che sia stata riconosciuta, nei loro confronti una percentuale di invalidità superiore al 33%.

I datori di lavoro che vogliano conteggiare tra i disabili i lavoratori predetti, devono inoltrare apposita richiesta di computo al Servizio per l'occupazione dei disabili allegando copia conforme della certificazione medica che comprova l'avvenuto riconoscimento dell'invalidità, nella misura normativamente prevista, in data successiva alla costituzione del rapporto di lavoro. Deve altresì essere trasmessa copia della comunicazione di assunzione a suo tempo inoltrata al Centro per l'Impiego.

## 10. L'OBBLIGO DI CERTIFICAZIONE

### 10.1 La certificazione di ottemperanza

L'art. 17, legge n. 68/99 stabilisce che le imprese, sia pubbliche che private - qualora partecipino a bandi per appalti pubblici o intrattengano rapporti convenzionali o di concessione con pubbliche amministrazioni - sono tenute a presentare preventivamente alle stesse la dichiarazione del legale rappresentante che attesti di essere in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili, nonché apposita certificazione rilasciata dagli uffici competenti dalla quale risulti l'ottemperanza alla legge n. 68/99.

Successivamente, l'art. 15 della legge n. 3/2003, recante disposizioni in materia di pubblica amministrazione, ha stabilito che in tutte le fattispecie in cui sia prevista la certificazione o altra attestazione, la certificazione possa essere sostituita da un'autocertificazione.

La Provincia di Milano ha recepito le nuove disposizioni normative in modo estensivo, ritenendo la sostituzione della richiesta di certificazione di ottemperanza con l'autocertificazione da parte dell'azienda, non una semplice facoltà di scelta del datore di lavoro, ma l'unica prassi da adottare.

Sarà cura delle amministrazioni interessate effettuare, nei confronti dell'azienda che risulterà aggiudicataria, i necessari accertamenti presso i servizi provinciali del collocamento dei disabili per verificare la veridicità delle autocertificazioni.

## 11. IL REGIME SANZIONATORIO

### 11.1 Le fattispecie e le sanzioni

L'art. 15 della legge n. 68/99 prevede una serie di sanzioni correlate al mancato adempimento dei dettami della norma.

Con Decreto del 12 dicembre 2005, il Ministero del Lavoro ha fissato i nuovi importi.

Nel caso di **mancato invio del prospetto informativo** di cui all'art. 9 comma 6 è prevista la sanzione amministrativa di 578,43 euro, maggiorata di 28,02 euro per ogni giorno di calendario di ritardo.

La **mancata assunzione dei disabili** per cause imputabili al datore di lavoro, trascorsi 60 giorni dall'insorgere dell'obbligo, comporta la sanzione amministrativa di 57,17 euro al giorno dalla data da cui decorre l'obbligo di assunzione per ogni giorno lavorativo.

Nel caso di mancato rispetto della normativa sui centralinisti telefonici non vedenti i datori di lavoro privati che non comunicano entro 60 giorni alla Provincia l'avvenuta installazione o trasformazione del centralino sono soggetti a una sanzione amministrativa da 112,14 euro a 2.242,31 euro.

La sanzione per non aver effettuato le assunzioni dovute: da 22,41 euro a 89,68 euro per ogni giorno lavorativo e ogni posto riservato e non coperto (Decreto Ministero del Lavoro 24 luglio 2006).

Le sanzioni amministrative di cui si è detto vengono disposte dalle Direzioni Provinciali del Lavoro competenti territorialmente e gli introiti delle medesime confluiscono nel Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili di cui all'art. 14 della legge n. 68/99. Il termine di prescrizione è quinquennale (art. 28 legge n. 681/81).

### 11.2 Chiarimenti ministeriali in merito all'applicazione delle sanzioni

Chiarimenti in merito all'applicazione delle sanzioni sono state fornite dal Ministero del Lavoro con circolare n. 23/2001.

In particolare il Ministero ha chiarito che:

- l'attività ispettiva in materia di assunzioni obbligatorie è riservata alle Direzioni Provinciali del Lavoro territorialmente competenti;
- la nuova normativa ha depenalizzato le sanzioni previste in caso di violazione degli obblighi di assunzione. Ciò comporta che, per il principio di legalità e per quello del favor rei sanciti nell'art. 2 del codice penale, non è possibile applicare le sanzioni previste dalla legge n. 482/68 a illeciti commessi nel periodo di vigenza di quest'ultima, ma accertati e/o contestati successivamente all'entrata in vigore della nuova normativa. Pertanto, laddove l'ispettore contesti all'azienda un illecito commesso in vigenza della legge n. 482/68, che abbia però rilevanza ai fini punitivi anche in base alla nuova disciplina, dovrà applicare le sanzioni previste dalla legge n. 68/99;
- dal combinato disposto dell'art. 2, c.4 e dell'art. 7 DPR n. 333/2000 si evince che la sanzione amministrativa di 57,17 euro, per ciascun giorno lavorativo e per ciascun disabile che non risulta occupato nella medesima giornata, va applicata a partire dal 61° giorno successivo a quello in cui è maturato l'obbligo senza che sia stata presentata la richiesta di assunzione agli uffici competenti a norma dell'art. 9 c.1 della legge n. 68/99, ovvero dal giorno successivo a quello in cui il datore di lavoro, pur avendo ottemperato nei termini all'obbligo di richiesta, non abbia proceduto all'assunzione del lavoratore regolarmente avviato;

- per quel che concerne la sanzione prevista nel caso di mancato invio del prospetto, prevista dall'art. 15, c.1 della legge n. 68/99, il Ministero chiarisce che la predetta sanzione si compone di due parti: una definita in misura fissa (578,43 euro), l'altra variabile, trattandosi di un illecito permanente (28,02 euro al giorno per ogni giorno di ulteriore ritardo). La maggiorazione di 28,02 euro va calcolata dal giorno successivo a quello in cui è maturato l'obbligo; pertanto l'importo della sanzione, in concreto, non potrà essere inferiore a 606,45 euro (578,43 euro per la parte fissa più 28,02 euro per il primo giorno di ritardo).

## INDICE DEGLI ALLEGATI

### Norme

1)	Legge 29 marzo 1985 n. 113
2)	Legge 12 marzo 1999 n. 68
3)	DM 22 novembre 1999
4)	DM 10 gennaio 2000
5)	DPCM 13 gennaio 2000
6)	DM 13 gennaio 2000 n. 91
7)	DM 7 luglio 2000 n. 357
8)	DPR 10 ottobre 2000 n. 333
9)	Decreto Regione Lombardia 22 febbraio 2001 n. 3976
10)	Decreto Regione Lombardia 13 giugno 2001 n. 14063
11)	Art. 2 Legge 27 dicembre 2002 n. 284
12)	Decreto Ministero del Lavoro 12 dicembre 2005
13)	Decreto Ministero del Lavoro 24 aprile 2007

### Circolari – Parte 1 e Parte 2

14)	Circolare Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale n. 11 del 2 febbraio 1999 - Assunzioni obbligatorie. Sentenza della Corte Costituzionale n.454/1998. Diritto di iscrizione dei cittadini extracomunitari regolarmente presenti in Italia nelle liste del collocamento obbligatorio di cui alla legge n. 482 del 1968.
15)	Circolare Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale n. 57 del 20 luglio 1999 - Assunzioni obbligatorie. Limiti di età per l'assunzione presso i datori di lavoro pubblici. Parere del Consiglio di Stato - Adunanza Commissione pubblico impiego - 15 marzo 1999.
16)	Circolare Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale n. 72 del 13 ottobre 1999 - Assunzioni obbligatorie. Iscrizione degli invalidi civili in età lavorativa. Abbattimento limiti di età per l'accesso al pubblico impiego. Legge n. 127/97. Parere del Consiglio di Stato del 15 marzo 1999. Seguìto lettera circolare n. 88 del 20 aprile 1999 e circolare n. 57/99 del 20 luglio 1999.
17)	Circolare Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale n. 76 del 24 novembre 1999 – Assunzioni obbligatorie. Prima definizione delle competenze degli uffici centrali e periferici a seguito del trasferimento di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro dallo Stato alle Regioni e alle Province.
18)	Circolare Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale n. 77 del 24 novembre 1999 - Legge 12 marzo 1999, n. 68, recante: "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 68, supplemento ordinario n. 57/L - Modifiche alla disciplina della legge 2 aprile 1968, n. 482.
19)	Nota informativa Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale del 7 gennaio 2000 – Assunzioni obbligatorie. Decentramento istituzionale in materia di mercato del lavoro. Gestione del contenzioso in esito al trasferimento delle funzioni dallo Stato alle regioni e alle province.
20)	Circolare Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale n. 4 del 17 gennaio 2000 - Iniziali indicazioni per l'attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68, recante: norme per il diritto al lavoro dei disabili.
21)	Nota informativa Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale del 9 febbraio 2000 - Trasferimento funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro dallo Stato alle Regioni e alle Province. L. 113/85 - Iscrizione all'Albo e funzionamento Commissioni Regionali centralinisti telefonici non vedenti.
22)	Nota informativa Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale del 13 marzo 2000 - Trasferimento funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro dallo Stato alle regioni e alle province L. 113/85 - Iscrizione all'albo e funzionamento delle

	commissioni regionali centralinisti telefonici non vedenti.
23)	Circolare Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale n. 17 del 24 marzo 2000 - Assunzioni obbligatorie. Legge 12 marzo 1999, n. 68. Regime sanzionatorio.
24)	Circolare Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale n. 36 del 6 giugno 2000 - Collocamento Obbligatorio L. 68 del 12.3.99. Richiesta, Avviamento e Compensazione Territoriale.
25)	Circolare Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale n. 41 del 26 giugno 2000 - Assunzioni obbligatorie. Ulteriori indicazioni per l'applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68. Integrazione delle circolari n. 4/2000 e 36/2000.
26)	Circolare Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale n. 79 del 9 novembre 2000 - Assunzioni obbligatorie. Art. 17 della Legge 12.3.1999, n. 68. Certificazioni di ottemperanza.
27)	Circolare Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale n. 23 del 16 febbraio 2001 - Norme per il diritto al lavoro dei disabili (Legge 12 marzo 1999, n. 68) e relativo Regolamento di esecuzione (DPR 10 ottobre 2000, n. 333): aspetti sanzionatori. Chiarimenti operativi.
28)	Nota Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale del febbraio 2001 - Compensazione territoriale. Modalità di presentazione della domanda al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale. Nota informativa per i datori di lavoro privati interessati al rilascio dell'autorizzazione alla compensazione territoriale per unità produttive situate in diverse regioni.
29)	Lettera circolare Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale del 22 febbraio 2001 - Legge 12 marzo 1999, n. 68. Polizia Municipale. Computo della quota di riserva.
30)	Lettera circolare Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale del 23 febbraio 2001 - Legge 12 marzo 1999, n. 68. Accordo tra il Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano, i Comuni e le Comunità montane, per la definizione di linee programmatiche per la stipula delle convenzioni.
31)	Lettera circolare Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale del 28 maggio 2001 - L. 113/85 - Collocamento obbligatorio dei centralinisti telefonici non vedenti.
32)	Circolare Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale n. 66 del 10 luglio 2001 - Assunzioni obbligatorie. Indicazioni operative in materia di accertamenti sanitari e di assegno di incollocabilità.
33)	Circolare Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale n. 77 del 6 agosto 2001 - Assunzioni obbligatorie. Imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati.
34)	Nota Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale del 10 ottobre 2001 - Risposta a quesito su convenzioni – Legge 12.3.1999, n. 68 art. 11, comma 2.
35)	Nota Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale dell'11 ottobre 2001 - Assunzioni obbligatorie. Legge 12.3.1999, n. 68. Richiesta di compensazione territoriale e di esonero parziale.
36)	Messaggio INPS n. 337 del 27 settembre 2002 - Benefici per l'assunzione di disabili ex art. 13 della Legge n. 68/1999. Incumulabilità con altre agevolazioni contributive.
37)	Circolare Ministero del Lavoro e Politiche Sociali n. 10 del 28 marzo 2003 - Legge 12.3.1999, n. 68. Art. 17 Legge 16.1.2003, n. 3. Art. 15. Norme di semplificazione.
38)	Nota Provincia di Milano del 1° aprile 2003 - Procedura di certificazione negli appalti pubblici.
39)	Nota Ministero del Lavoro e Politiche Sociali del 21 febbraio 2005 - prot.n. 257/01.14 - Legge 12 marzo 1999, n. 68 - Computabilità ed esclusione dei soggetti di cui all'art. 18, comma 2.
40)	Ministero del Lavoro e Politiche Sociali del 24 maggio 2005 - prot.n. 658 - Art. 9, D.lgs. n. 124/2004 - Risposta istanza di interpello avanzata dal Centro per l'Impiego della Provincia di Udine.
41)	Ministero del Lavoro e Politiche Sociali del 22 dicembre 2005 - prot.n. 3146 - Art. 9, D.lgs. n. 124/2004 - Risposta istanza di interpello avanzata dall'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Torino - Scadenza del termine per la trasmissione dei prospetti

	informativi.
42)	Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale del 27 giugno 2006 - prot.n. 25/I/0001065 - Computabilità ed esclusione dei soggetti di cui all'art. 18, comma 2, della L. 68/1999 - Risposta all'interpello ai sensi dell'art. 9 D.lgs. n. 124/2004.
43)	Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale del 28 dicembre 2006 - prot.n. 18/III/0020674 - Legge 12 marzo 1999, n. 68. Richiesta di esonero parziale e compensazione territoriale.

**Modulistica e fac-simili**  
(Dal sito della Provincia di Milano)

44)	Iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio
45)	Richiesta di nulla osta per assunzione nominativa
46)	Nota informativa della Provincia di Milano sulle procedure per l'assunzione dei soggetti disabili e/o appartenenti alle categorie protette
47)	Prospetto informativo Legge n. 68/99
48)	Proposta di convenzione Legge n. 68/99, artt. 11 e 12
49)	Richiesta agevolazioni ex art. 13 Legge n. 68/99
50)	Dichiarazione del controvalore economico delle agevolazioni ex art. 13 Legge n. 68/99
51)	Nota informativa della Provincia di Milano sugli incentivi alle assunzioni Legge n. 68/99 art. 13, sostituito dall'art. 1, c. 37, lett. c) della Legge n. 247/07
52)	Documentazione relativa alla Convenzione ex art. 14 D.lgs. n. 276/03
53)	Domanda di parziale esonero
54)	Domanda di autorizzazione per la compensazione territoriale
55)	Certificazione di ottemperanza (ex art. 17 Legge n. 68/99)
56)	Richiesta di computo ai sensi della Legge n. 68/99
57)	Accertamento della compatibilità delle mansioni con le condizioni di salute dei lavoratori disabili
58)	Impegno di assunzione di personale appartenente alle categorie protette ex art. 18 Legge n. 68/99
59)	Richiesta elenco disabili iscritti all'ufficio competente

*ALLEGATO 1*

## **LEGGE 29 MARZO 1985, n. 113**

**Aggiornamento della disciplina del collocamento al lavoro e del rapporto di lavoro dei centralinisti non vedenti. (GU n. 82 del 05/04/1985)**

### **Preambolo**

La Camera dei Deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;  
il Presidente della Repubblica promulga la seguente legge:

### **Art. 1. Albo professionale**

**1 .** L'albo professionale nazionale dei centralinisti telefonici privi della vista, istituito con la Legge 14 luglio 1957, n. 594 , è articolato a livello regionale. gli Uffici regionali del lavoro e della massima occupazione provvedono alla iscrizione nell'albo professionale dei privi della vista abilitati alla funzione di centralinista telefonico, residenti nella regione. per le province autonome di Trento e di Bolzano l'albo professionale è istituito presso i rispettivi Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione.

**2 .** Si intendono privi della vista coloro che sono colpiti da cecità assoluta ovvero hanno un residuo visivo non superiore ad un decimo in entrambi gli occhi, anche con correzione di lenti.

**3 .** All'albo professionale vengono iscritti i privi della vista, abilitati alla funzione di centralinista telefonico secondo le norme previste dal successivo articolo 2 . l'iscrizione all'albo è subordinata alla presentazione dei seguenti documenti:

**a)** diploma di centralinista telefonico;

**b)** certificato, rilasciato dall'unità sanitaria locale del luogo di residenza del non vedente o del luogo in cui si svolge il corso di formazione professionale, da cui risulti che il richiedente è privo della vista o dispone di un residuo visivo non superiore ad un decimo in entrambi gli occhi, anche con correzione di lenti, e che è esente da altre minorazioni che potrebbero impedire l'espletamento della funzione di centralinista telefonico.

**4 .** In deroga a quanto previsto nel comma precedente i privi della vista possono essere iscritti all'albo professionale su presentazione di domanda, da inoltrare tramite il competente Ispettorato provinciale del lavoro, alla quale devono essere allegati il certificato di cui alla lettera b) del predetto comma ed una dichiarazione del datore di lavoro da cui risulti che il lavoratore svolge mansioni di centralinista da almeno sei mesi.

### **Art. 2. Abilitazione alla funzione di centralinista**

**1 .** Ai fini dell'iscrizione nell'albo professionale nazionale di cui all' articolo 1 sono considerati abilitati i privi della vista in possesso del diploma di centralinista telefonico, rilasciato da scuole statali o autorizzate per ciechi.

2 . I privi della vista che frequentano corsi professionali per centralinisti telefonici ciechi, istituiti secondo la disciplina di cui alla Legge 21 dicembre 1978, n. 845 , conseguono l'abilitazione professionale, ai fini di cui al comma precedente, a seguito di un esame effettuato dalle commissioni di cui al successivo settimo comma.

3 . I corsi professionali di cui al comma precedente non possono avere durata inferiore ad un anno scolastico per coloro che siano in possesso di diploma di scuola secondaria superiore ovvero abbiano compiuto il ventunesimo anno di età e a due anni per coloro che siano in possesso di licenza di scuola media dell'obbligo. sono ammessi ai corsi anche i non vedenti in possesso di licenza elementare.

4 . Le regioni, nell'ambito dei piani regionali di istruzione professionale, stabiliscono gli specifici programmi dei corsi per centralinisti telefonici non vedenti.

5 . Gli esami di abilitazione di cui al precedente secondo comma si svolgeranno secondo i programmi stabiliti dal ministero del lavoro e della previdenza sociale.

6 . Le regioni debbono altresì svolgere periodici corsi di aggiornamento in rapporto allo sviluppo tecnologico nel settore della telefonia.

7 . Con provvedimento del Direttore dell'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione è istituita la commissione regionale per l'esame di abilitazione dei centralinisti telefonici privi della vista.

8 . La Commissione è composta da: il Direttore dell'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione o un funzionario dell'Ufficio da lui delegato, che la presiede; un membro designato dal Ministero delle Poste e delle Telecomunicazioni, esperto in telefonia; un membro designato dal Ministero della Pubblica Istruzione e scelto tra esperti in scrittura e lettera braille; un funzionario dell'Azienda di stato per i servizi telefonici, esperto in telefonia; un funzionario della Società Italiana per l'esercizio telefonico - SIP, esperto in telefonia; un membro designato dalla Regione e scelto tra esperti in scrittura e lettura braille.

9 . I compiti di segreteria sono esercitati da un impiegato con funzioni direttive o di concetto dell'Ufficio regionale del lavoro.

10 . Per ogni componente della Commissione è nominato un supplente.

11 . Le commissioni durano in carica cinque anni ed iniziano ad esercitare le proprie funzioni trascorsi sei mesi dall'entrata in vigore della presente legge.

12 . Le domande per l'iscrizione all'albo professionale nazionale e per l'esame di abilitazione sono presentate all'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione.

13 . In attesa della costituzione delle Commissioni regionali di cui al settimo comma del presente articolo, l'esame di abilitazione viene effettuato presso la commissione di cui all' articolo 2 della Legge 14

luglio 1957, n. 594 , la quale cessa di esercitare le proprie funzioni trascorsi sei mesi dall'entrata in vigore della presente legge, ovvero presso altra Commissione regionale designata dal ministero del lavoro e della previdenza sociale.

### **Art. 3. Obblighi dei datori di lavoro**

**1 .** I centralini telefonici in relazione ai quali si applicano le disposizioni della presente legge sono quelli per i quali le norme tecniche prevedano l'impiego di uno o più posti-operatore o che comunque siano dotati di uno o più posti-operatore.

**2 .** Anche in deroga a disposizioni che limitino le assunzioni, i datori di lavoro pubblici sono tenuti ad assumere, per ogni ufficio, sede o stabilimento dotati di centralino telefonico, un privo della vista iscritto all'albo professionale di cui all' articolo 1 della presente legge.

**3 .** I datori di lavoro privati sono tenuti ad assumere, per ogni centralino telefonico con almeno cinque linee urbane, un privo della vista iscritto all'albo professionale disciplinato dalla presente legge.

**4 .** Qualora il centralino telefonico, in funzione presso datori di lavoro pubblici o privati, abbia più di un posto di lavoro, il 51 per cento dei posti è riservato ai centralinisti telefonici privi della vista.

**5 .** Con provvedimenti del presidente del Consiglio dei Ministri vengono individuati i servizi dei datori di lavoro pubblici ai cui centralini telefonici i privi della vista non possono essere adibiti ovvero possono esserlo in misura inferiore a quella indicata nel comma precedente.

**6 .** In attesa dell'individuazione dei servizi di cui al precedente comma, gli obblighi della presente legge non si applicano a:

**a)** le centrali ed i centralini dell'azienda telefonica di stato destinati alla esclusiva ed indiscriminata fornitura al pubblico di un servizio telefonico immediato, continuativo ed incondizionato;

**b)** i centralini destinati ai servizi di polizia, della protezione civile e della difesa nazionale.

**7 .** L'esclusione di cui al precedente comma si applica, con gli stessi limiti stabiliti per l'Azienda telefonica di stato, anche alle società private concessionarie dei servizi telefonici.

**8 .** I datori di lavoro pubblici e privati che, in base agli obblighi previsti dalla presente legge, sono tenuti ad assumere un numero di centralinisti non vedenti superiore rispetto a quello previsto dalla legislazione precedente, hanno facoltà di ottemperare ai maggiori obblighi entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge.

### **Art. 4. Coordinamento con la disciplina generale**

**1 .** I lavoratori occupati ai sensi della presente legge sono computati a copertura dell'aliquota d'obbligo, prevista dalla disciplina

generale del collocamento obbligatorio, secondo la causa che ha determinato la cecità.

**2 .** Nel caso in cui si renda disponibile un posto riservato ai centralinisti non vedenti e il datore di lavoro, pubblico o privato, abbia adempiuto agli obblighi occupazionali previsti dalla disciplina generale delle assunzioni obbligatorie, è tenuto ad assumere il centralinista in eccedenza agli obblighi stessi.

**3 .** Al verificarsi della prima vacanza in qualsiasi categoria protetta, il centralinista telefonico non vedente, assunto ai sensi del precedente comma, viene computato nell'aliquota d'obbligo.

**4 .** In caso di completezza del ruolo organico dei datori di lavoro pubblici i centralinisti non vedenti sono inquadrati in soprannumero fino al verificarsi della prima vacanza.

#### **Art. 5. Denunce**

**1 .** Entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge, i datori di lavoro pubblici e privati soggetti agli obblighi di cui all' articolo 3 debbono comunicare agli uffici provinciali del lavoro le caratteristiche dei centralini telefonici, con la precisazione delle linee urbane e dei posti di lavoro di cui sono dotati, il numero e le generalità dei centralinisti telefonici privi della vista e vedenti, indicando la data in cui sono stati adibiti ai centralini medesimi.

**2 .** I datori di lavoro che procedono alla installazione o trasformazione di centralini telefonici che comportino l'obbligo di assunzione previsto dalla presente legge, sono tenuti a darne comunicazione entro sessanta giorni agli uffici provinciali del lavoro, indicando il numero delle linee urbane e dei posti di lavoro di cui sono dotati.

**3 .** La Società Italiana per l'Esercizio Telefonico - SIP, entro sessanta giorni dall'installazione o trasformazione di centralini telefonici che comportino l'obbligo di assunzione previsto dalla presente legge, deve comunicare agli uffici provinciali del lavoro competenti per territorio l'operazione avvenuta e le caratteristiche dell'apparecchiatura telefonica.

**4 .** La Società Italiana per l'Esercizio Telefonico - SIP è tenuta a comunicare, all'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione che lo richieda, l'elenco dei datori di lavoro, presso i quali sono installati centralini telefonici che comportino lo obbligo di assunzione.

#### **Art. 6. Modalità per il collocamento**

**1 .** Entro sessanta giorni dalla data in cui sorge l'obbligo di assumere i centralinisti telefonici privi della vista, i datori di lavoro privati presentano richiesta nominativa dei centralinisti disoccupati iscritti presso l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione.

2 . In caso di mancata richiesta entro il termine di cui al comma precedente, l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione invita il datore di lavoro a provvedere entro trenta giorni. qualora questi non provveda, l'ufficio procede all'avviamento del centralinista telefonico in base alla graduatoria formata con i criteri stabiliti dalla commissione provinciale per il collocamento.

3 . E' ammesso il passaggio diretto del centralinista non vedente dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra, previo nulla osta del competente ufficio provinciale del lavoro.

4 . I datori di lavoro pubblici assumono per concorso riservato ai soli non vedenti o con richiesta numerica presentata all'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione. i centralinisti non vedenti hanno diritto all'assunzione se posseggono i requisiti richiesti per le assunzioni dagli ordinamenti delle amministrazioni ed enti interessati, salvo il limite di età ed il titolo di studio.

5 . Qualora i datori di lavoro pubblici non abbiano provveduto all'assunzione entro sei mesi dalla data in cui sorge l'obbligo, l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione li invita a provvedere. trascorso un mese l'Ufficio provinciale procede all'avviamento d'ufficio.

6 . La graduatoria dei centralinisti telefonici privi della vista e l'elenco dei posti disponibili sono esposti al pubblico presso l'ufficio del lavoro competente.

7 . I centralinisti iscritti nell'albo professionale possono essere iscritti, a domanda, anche negli elenchi tenuti dagli uffici del lavoro di province diverse da quella di residenza.

8 . I lavoratori non vedenti iscritti all'albo professionale hanno diritto allo avviamento al lavoro ai sensi della presente legge fino al compimento del cinquantacinquesimo anno di età.

#### **Art. 7. Rapporto di lavoro e norme di tutela**

1 . Ai lavoratori non vedenti occupati ai sensi della presente legge si applica il normale trattamento economico e normativo.

2 . In caso di trasformazione del centralino che comporti la riduzione dei posti di lavoro e qualora non sia possibile una diversa e permanente utilizzazione, i datori di lavoro sono tenuti a mantenere in servizio i centralinisti non vedenti assunti obbligatoriamente, per il periodo di due anni.

3 . I cittadini non vedenti che partecipano a concorsi per l'assunzione presso datori di lavoro pubblici o a concorsi interni, relativi anche a qualifiche professionali diverse da quella di centralinista, hanno diritto di usufruire degli strumenti e dell'assistenza indispensabili per sostenere le prove di esame.

#### **Art. 8. Trasformazione dei centralini**

Le trasformazioni tecniche dei centralini finalizzate alla possibilità d'impiego dei non vedenti e la fornitura di strumenti adeguati

all'espletamento delle mansioni di centralinista telefonico sono a carico della regione competente per territorio, la quale provvede direttamente o mediante rimborso al datore di lavoro interessato.

#### **Art. 9. Indennità di mansione**

1 . A tutti i centralinisti non vedenti occupati in base alle norme relative al loro collocamento obbligatorio è corrisposta una indennità di mansione pari a quella che si riconosce agli operatori dipendenti dall'azienda di stato per i servizi telefonici.

2 . In attesa della legge di riforma generale del sistema pensionistico, le prestazioni di lavoro dei centralinisti telefonici non vedenti, di cui all' articolo 2 della presente legge, sono considerate particolarmente usuranti. conseguentemente agli stessi viene riconosciuto, a loro richiesta, per ogni anno di servizio presso pubbliche amministrazioni o aziende private effettivamente svolto, il beneficio di quattro mesi di contribuzione figurativa utile ai soli fini del diritto alla pensione e dell'anzianità contributiva.

3 . Al maggior onere derivante dall'applicazione della presente legge, valutato in lire 1 miliardo annuo per ciascuno degli anni 1985, 1986, 1987, si provvede, per l'anno 1985, mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto al capitolo 6805 dello stato di previsione del ministero del tesoro per l'anno finanziario medesimo e per gli anni 1986 e 1987 mediante imputazione di copertura alle disponibilità risultanti nella categoria vi (interessi) del bilancio triennale 1985-87.

4 . Il ministro del tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

#### **Art. 10. Sanzioni**

1 . I soggetti privati che non provvedono ad effettuare le comunicazioni previste dall' articolo 5 entro i termini indicati nel predetto articolo, sono tenuti, a titolo di sanzione amministrativa, al pagamento di una somma da l. 100.000 a l. 2.000.000.

2 . I datori di lavoro privati che, essendo obbligati ai sensi della presente legge, non assumono i centralinisti telefonici non vedenti, sono tenuti, a titolo di sanzione amministrativa, al pagamento di una somma da lire 20.000 a l. 80.000 per ogni giorno lavorativo e ogni posto riservato e non coperto.

3 . L'applicazione delle sanzioni amministrative previste dalla presente legge è di competenza dell'Ufficio provinciale del lavoro.

4 . Le somme riscosse a titolo di sanzione amministrativa sono versate alla regione competente per territorio, che le utilizzerà per la formazione professionale dei non vedenti e per le spese di trasformazione dei centralini di cui all' art. 8 .

5 . Gli importi delle sanzioni amministrative previste dal presente articolo sono adeguati ogni tre anni, con decreto del ministro del lavoro e della previdenza sociale, in base alla variazione dell'indice del costo della vita calcolato dall'istituto centrale di statistica.

## **Art. 11. Vigilanza**

**1** . La vigilanza sull'applicazione della presente legge è affidata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale che la esercita per mezzo dell'ispettorato del lavoro.

**2** . Sono abrogate le disposizioni incompatibili con la presente legge. La presente legge, munita del sigillo dello stato, sarà inserita nella raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello stato.

## **Lavori preparatori**

Lavori preparatori Senato della Repubblica (atto n. 503): presentato dal sen. Codazzi Alessandra ed altri l'8 febbraio 1984. assegnato alla undicesima Commissione (lavoro), in sede deliberante, il 22 marzo 1984, con pareri delle Commissioni prima, seconda, quinta e settima. esaminato dall'undicesima Commissione il 16 maggio 1984, 27 giugno 1984, 3 luglio 1984, 23 gennaio 1985 e approvato il 20 febbraio 1985. Camera dei deputati (atto n. 2589): assegnato alla xiii Commissione (lavoro), in sede legislativa, il 5 marzo 1985, con pareri delle Commissioni i, ii, v e x. esaminato dalla xiii Commissione il 14 marzo 1985 e approvato il 21 marzo 1985.

Data a Roma, addì 29 marzo 1985

Pertini

Craxi ,Presidente del Consiglio dei Ministri

visto, il guardasigilli: Martinazzoli

*ALLEGATO 2*

Spediz. abb. post. 45% - art. 2, comma 20/b  
Legge 23-12-1996, n. 662 - Filiale di Roma

# GAZZETTA UFFICIALE

## DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA

Roma - Martedì, 23 marzo 1999

SI PUBBLICA TUTTI  
I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00100 ROMA  
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00100 ROMA - CENTRALINO 85081

N. 57/L

LEGGE 12 marzo 1999, n. 68.

## **Norme per il diritto al lavoro dei disabili.**

## S O M M A R I O

---

### LEGGE 12 marzo 1999, n. 68. — *Norme per il diritto al lavoro dei disabili:*

Capo I — Diritto al lavoro dei disabili .....	Pag.	5
Capo II — Servizi del collocamento obbligatorio .....	»	9
Capo III — Avviamento al lavoro .....	»	10
Capo IV — Convenzioni e incentivi .....	»	12
Capo V — Sanzioni e disposizioni finali e transitorie .....	»	16
Lavori preparatori .....	»	19
Note .....	»	20

# LEGGI, DECRETI E ORDINANZE PRESIDENZIALI

LEGGE 12 marzo 1999, n. 68.

**Norme per il diritto al lavoro dei disabili.**

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

PROMULGA

la seguente legge:

## CAPO I

### DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI

#### ART. 1.

*(Collocamento dei disabili).*

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

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

internazionale delle menomazioni elaborata dalla Organizzazione mondiale della sanità;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## ART. 2.

*(Collocamento mirato).*

1. Per collocamento mirato dei disabili si intende quella serie di strumenti tecnici

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

### ART. 3.

*(Assunzioni obbligatorie. Quote di riserva).*

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

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

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

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

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

5. Gli obblighi di assunzione di cui al presente articolo sono sospesi nei confronti delle imprese che versano in una delle situazioni previste dagli articoli 1 e 3 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, ovvero dall'articolo 1 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, con-

vertito, 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.

### ART. 4.

*(Criteri di computo della quota di riserva).*

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

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

3. I lavoratori disabili dipendenti occupati a domicilio o con modalità di telelavoro, ai quali l'imprenditore affida una quantità di lavoro atta a procurare loro

una prestazione continuativa corrispondente all'orario normale di lavoro in conformità alla disciplina di cui all'articolo 11, secondo comma, della legge 18 dicembre 1973, n. 877, e a quella stabilita dal contratto collettivo nazionale applicato ai lavoratori dell'azienda che occupa il disabile a domicilio o attraverso il telelavoro, sono computati ai fini della copertura della quota di riserva.

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

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

6. Qualora si renda necessaria, ai fini dell'inserimento mirato, una adeguata riqualificazione professionale, le regioni possono autorizzare, con oneri a proprio carico, lo svolgimento delle relative attività presso la stessa azienda che effettua l'assunzione oppure affidarne lo svolgimento,

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

#### ART. 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 la-

voratori disabili o la consentono in misura ridotta. Il predetto decreto determina altresì la misura della eventuale riduzione.

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

3. I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che, per le speciali condizioni della loro attività, non possono occupare l'intera percentuale dei disabili, possono, a domanda, essere parzialmente esonerati dall'obbligo dell'assunzione, alla condizione che versino al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili di cui all'articolo 14 un contributo esonerativo per ciascuna unità non assunta, nella misura di lire 25.000 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non occupato.

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

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

6. Gli importi dei contributi e della maggiorazione di cui al presente articolo sono adeguati ogni cinque anni con decreto

del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentita la Conferenza unificata.

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

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

## CAPO II

### SERVIZI DEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

#### ART. 6.

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

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

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

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

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

### CAPO III

### AVVIAMENTO AL LAVORO

#### ART. 7.

*(Modalità delle assunzioni obbligatorie).*

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

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

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

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

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

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

#### ART. 8.

*(Elenchi e graduatorie).*

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

riodo del presente comma alle dipendenze dei datori di lavoro.

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

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

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

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

#### ART. 9.

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

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

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

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

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

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

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

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

8. Qualora l'azienda rifiuti l'assunzione del lavoratore invalido ai sensi del presente articolo, la direzione provinciale del lavoro

redige un verbale che trasmette agli uffici competenti ed all'autorità giudiziaria.

#### ART. 10.

*(Rapporto di lavoro dei disabili obbligatoriamente assunti).*

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

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

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

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

4. Il recesso di cui all'articolo 4, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero il licenziamento per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, esercitato nei confronti del lavoratore occupato obbligatoriamente, sono annullabili qualora, nel momento della cessazione del rapporto, il numero dei rimanenti lavoratori occupati obbligatoriamente sia inferiore alla quota di riserva prevista all'articolo 3 della presente legge.

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

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

#### CAPO IV

#### CONVENZIONI E INCENTIVI

#### ART. 11.

*(Convenzioni e convenzioni di integrazione lavorativa).*

1. Al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei disabili, gli uffici competenti, sentito l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge, possono sti-

pulare con il datore di lavoro convenzioni aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali di cui alla presente legge.

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

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

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

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

6. L'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge, può proporre l'adozione di deroghe ai limiti di età e di durata dei contratti di formazione-lavoro e

di apprendistato, per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui al comma 3 ed al primo periodo del comma 6 dell'articolo 16 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451. Tali deroghe devono essere giustificate da specifici progetti di inserimento mirato.

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

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

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

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

## ART. 12.

*(Cooperative sociali).*

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

articolo 6, non possono riguardare più di un lavoratore disabile, se il datore di lavoro occupa meno di 50 dipendenti, ovvero più del 30 per cento dei lavoratori disabili da assumere ai sensi dell'articolo 3, se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti.

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

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

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

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

d) indicazione nella convenzione dei seguenti elementi:

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

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

3) l'indicazione del percorso formativo personalizzato.

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

4. Gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di cui all'articolo 3 e con le

cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e successive modificazioni, apposite convenzioni finalizzate all'inserimento lavorativo temporaneo dei detenuti disabili.

#### ART. 13.

*(Agevolazioni per le assunzioni).*

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

a) la fiscalizzazione totale, per la durata massima di otto anni, dei contributi previdenziali ed assistenziali relativi ad ogni lavoratore disabile che, assunto in base alla presente legge, abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni; la medesima fiscalizzazione viene concessa in relazione ai lavoratori con *handicap* intellettuale e psichico, assunti in base alla presente legge, indipendentemente dalle percentuali di invalidità, previa definizione da parte delle regioni di criteri generali che consentano di contenere gli oneri a tale titolo nei limiti del 10 per cento della quota di loro competenza a valere sulle risorse annue di cui al comma 4 e con indicazione delle modalità di utilizzo delle risorse eventualmente non impiegate;

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

quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate nella lettera a);

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

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

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

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

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

6. Agli oneri derivanti dal presente articolo, pari a lire 40 miliardi per l'anno 1999 e a lire 60 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, si provvede mediante corrispondente utilizzo dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 29-*quater* del decreto-legge 31 dicembre 1996, n. 669, convertito, con modificazioni, dalla legge 28

febbraio 1997, n. 30. Le somme non impegnate nell'esercizio di competenza possono esserlo in quelli successivi.

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

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

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

#### ART. 14.

##### *(Fondo regionale per l'occupazione dei disabili).*

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

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

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

## 4. Il Fondo eroga:

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

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

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

## CAPO V

SANZIONI E DISPOSIZIONI FINALI  
E TRANSITORIE

## ART. 15.

(Sanzioni).

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

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

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

4. Trascorsi sessanta giorni dalla data in cui insorge l'obbligo di assumere soggetti appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1, per ogni giorno lavorativo durante il quale risulti non coperta, per cause imputabili al datore di lavoro, la quota dell'obbligo di cui all'articolo 3, il datore di lavoro stesso è tenuto al versamento, a

titolo di sanzione amministrativa, al Fondo di cui all'articolo 14, di una somma pari a lire 100.000 al giorno per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato nella medesima giornata.

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

## ART. 16.

(Concorsi presso le pubbliche  
amministrazioni).

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

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

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

## ART. 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 dei disabili,

nonché apposita certificazione rilasciata dagli uffici competenti dalla quale risulti l'ottemperanza alle norme della presente legge, pena l'esclusione.

#### ART. 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 neces-

sità di inserimento nella graduatoria di cui all'articolo 8, comma 2. Ai medesimi soggetti si applicano le disposizioni dell'articolo 4, comma 6.

#### ART. 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.

#### ART. 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.

#### ART. 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.

#### ART. 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.

#### ART. 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*.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Data a Roma, addì 12 marzo 1999

SCÀLFARO

D'ALEMA, *Presidente del Consiglio dei Ministri*

Visto, il Guardasigilli: DILIBERTO

## LAVORI PREPARATORI

*Senato della Repubblica* (atto n. 104):

Presentato dal sen. Daniele GALDI ed altri il 9 maggio 1996.

Assegnato alla 11ª commissione (Lavoro), in sede referente, il 10 luglio 1996, con parere delle commissioni 1ª, 2ª, 5ª, 6ª, 10ª e della commissione parlamentare per le questioni regionali.

Esaminato dalla 11ª commissione, in sede referente, il 18, 24 settembre 1996; il 25 marzo 1997; il 14, 21 maggio 1997; il 15, 17 luglio 1997.

Assegnato nuovamente alla 11ª commissione, in sede deliberante, il 25 luglio 1997, con pareri delle commissioni 1ª, 2ª, 5ª, 6ª, 10ª e della commissione parlamentare per le questioni regionali.

Esaminato dalla 11ª commissione, in sede deliberante, il 29 luglio 1997 ed approvato il 30 luglio 1997 in un testo unificato con atto n. 156 (sen. MAZZUCCA POGGIOLINI ed altri); con atto n. 1070 (sen. CAMO ed altri); con atto n. 1164 (sen. MULAS ed altri); con atto n. 2177 (sen. SERENA); con atto n. 2363 (sen. SERENA).

*Camera dei deputati* (atto n. 4110):

Assegnato alla XI commissione (Lavoro), in sede referente, il 9 settembre 1997, con pareri delle commissioni I, II, IV, V, X e XII.

Esaminato dalla XI commissione, in sede referente, il 10, 16, 17, 18, 25, 30 settembre 1997; il 21, 28, 29 ottobre 1997; il 2, 15, 21, 22, 29 aprile 1998; il 12, 13, 14 maggio 1998; l'11 giugno 1998.

Esaminato in aula il 14, 29 settembre 1998 ed approvato, con modificazioni, il 30 settembre 1998.

*Senato della Repubblica* (atto n. 104/B):

Assegnato alla 11ª commissione (Lavoro), in sede deliberante, il 26 ottobre 1998, con pareri delle commissioni 1ª, 2ª, 4ª, 5ª, 6ª, 8ª, 10ª, 12ª e della commissione parlamentare per le questioni regionali.

Esaminato dalla 11ª commissione, in sede deliberante, il 10, 12, 17, 18 novembre 1998; il 19 gennaio 1999 ed approvato, con modificazioni, il 20 gennaio 1999.

*Camera dei deputati* (atto n. 4110/B):

Assegnato alla XI commissione (Lavoro), in sede referente, il 26 gennaio 1999, con pareri delle commissioni I, V, VIII e XII.

Esaminato dalla XI commissione, in sede referente, il 2, 3, 4 febbraio 1999.

Assegnato nuovamente alla XI commissione (Lavoro), in sede legislativa, il 24 febbraio 1999, con pareri delle commissioni I, V, VIII e XII.

Esaminato dalla XI commissione, in sede deliberante, ed approvato il 25 febbraio 1999.

## NOTE

## AVVERTENZA:

Il testo delle note qui pubblicato è stato redatto ai sensi dell'art. 10, commi 2 e 3, del testo unico delle disposizioni sulla promulgazione delle leggi, sull'emanazione dei decreti del Presidente della Repubblica e sulle pubblicazioni ufficiali della Repubblica italiana, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 1985, n. 1092, al solo fine di facilitare la lettura delle disposizioni di legge alle quali è operato il rinvio. Restano invariati il valore e l'efficacia degli atti legislativi qui trascritti.

## Note all'art. 1:

— L'art. 2 del decreto legislativo 23 novembre 1988, n. 509 (Norme per la revisione delle categorie delle minorazioni e malattie invalidanti, nonché dei benefici previsti dalla legislazione vigente per le medesime categorie, ai sensi dell'art. 2, comma 1, della legge 26 luglio 1988, n. 291), così recita:

«Art. 2. — 1. Il Ministro della sanità, entro due mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, approva, con proprio decreto, la nuova tabella indicativa delle percentuali di invalidità per le minorazioni e malattie invalidanti, ai sensi dell'art. 2, comma 2, della legge 26 luglio 1988, n. 291, sulla base della classificazione internazionale delle menomazioni elaborata dall'Organizzazione mondiale della sanità. Il Ministro della sanità, con la medesima procedura, può apportare eventuali modifiche e variazioni.

2. La tabella di cui al comma 1 elenca le infermità specificamente individuate alle quali è attribuito un valore percentuale fisso. Nella medesima tabella sono altresì espresse, in fasce percentuali di dieci punti, con riferimento alla riduzione permanente della capacità lavorativa, le infermità alle quali non sia possibile attribuire un valore percentuale fisso».

— La legge 27 maggio 1970, n. 382 (Disposizioni in materia di assistenza ai ciechi civili), è pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* 23 maggio 1970, n. 156.

— La legge 26 maggio 1970, n. 381 (Aumento del contributo ordinario dello Stato a favore dell'Ente nazionale per la protezione e l'assistenza ai sordomuti e delle misure dell'assegno di assistenza ai sordomuti), è pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* 23 giugno 1970, n. 156.

— Il decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915 (Testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra), è pubblicato nel supplemento ordinario alla *Gazzetta Ufficiale* 29 gennaio 1979, n. 28.

— La legge 14 luglio 1957, n. 594 (Norme sul collocamento obbligatorio dei centralinisti telefonici ciechi), è pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* 29 luglio 1957, n. 188.

— La legge 28 luglio 1960, n. 778 (Modifiche alla legge 14 luglio 1957, n. 594, sul collocamento obbligatorio dei centralinisti ciechi), è pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* 9 agosto 1960, n. 194.

— La legge 5 marzo 1965, n. 155 (Modifiche e integrazioni delle norme sul collocamento obbligatorio dei centralinisti ciechi), è pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* 23 marzo 1965, n. 73.

— La legge 11 aprile 1967, n. 231 (Norma integrativa dell'art. 1 della legge 5 marzo 1965, n. 155, sul collocamento obbligatorio dei centralinisti ciechi), è pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* 2 maggio 1967, n. 110.

— La legge 3 giugno 1971, n. 397 (Norme a favore dei centralinisti ciechi), è pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* 26 giugno 1971, n. 160.

— La legge 29 marzo 1985, n. 113 (Aggiornamento della disciplina del collocamento al lavoro e del rapporto di lavoro dei centralinisti non vedenti), è pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* 5 aprile 1985, n. 82.

— La legge 21 luglio 1961, n. 686 (Collocamento obbligatorio dei massaggiatori e massofisioterapisti ciechi), è pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* 3 agosto 1961, n. 191.

— La legge 19 maggio 1971, n. 403 (Nuove norme sulla professione e sul collocamento dei massaggiatori e massofisioterapisti ciechi), è pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* 30 giugno 1971, n. 162.

— La legge 11 gennaio 1994, n. 29 (Norme in favore dei terapeuti della riabilitazione non vedenti), è pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* 18 gennaio 1994, n. 13.

— L'art. 61 della legge 20 maggio 1982, n. 270 (Revisione della disciplina del reclutamento del personale docente della scuola materna, elementare, secondaria ed artistica, ristrutturazione degli organici, adozione di misure idonee ad evitare la formulazione di precariato e sistemazione del personale precario esistente), così recita:

«Art. 61 (Categorie speciali). — Gli insegnanti non vedenti che siano immessi in ruolo ai sensi della presente legge o a seguito di concorsi ordinari, o ancora in attesa di sede definitiva, hanno la precedenza assoluta nella scelta della sede.

Nei casi previsti dall'art. 2 della legge 4 giugno 1962, n. 601, e dall'art. 9 della legge 29 settembre 1967, n. 946, la presenza dell'assistente del docente non vedente è facoltativa.

Nei concorsi a cattedra il 2 per cento dei posti messi a concorso — e comunque non meno di due posti — è riservato ai concorrenti non vedenti, salvo diverse disposizioni di maggior favore previste da leggi speciali.

Ai fini dell'applicazione ai docenti non vedenti delle disposizioni di cui agli articoli 27, 31 e 38, il requisito del servizio nel periodo in essi indicato, è ridotto a 90 giorni, anche non continuativi.

Sono da considerare non vedenti coloro che si trovano nelle condizioni previste dalla legge 29 settembre 1967, n. 946.

Il beneficio di cui al primo comma si applica anche agli insegnanti con rene artificiale, per i comuni in cui esiste il servizio di emodialisi e per i comuni vicini nonchè egli insegnanti non autosufficienti o con protesi agli arti inferiori».

— Gli articoli 6 e 7 della legge 13 marzo 1958, n. 308 (Norme per l'assunzione obbligatoria al lavoro dei sordomuti), così recitano:

«Art. 6. — L'idoneità specifica all'esercizio delle mansioni nel sordomuto, che aspira ad essere assunto in qualità di impiegato o salariato in esecuzione della presente legge, è accordata dal medico fiscale dell'Amministrazione interessata, con l'intervento di uno specialista in otorinolaringologia designato dall'Ente nazionale per la protezione e l'assistenza dei sordomuti.

Il cittadino sordomuto, che ha conseguito una qualificazione professionale presso gli Istituti professionali dell'Ente nazionale per la protezione e l'assistenza dei sordomuti, è considerato idoneo all'esercizio dell'attività salariale per la quale è qualificato.

La commissione per gli esami di qualificazione di cui sopra è nominata, per ogni corso di qualificazione o specializzazione professionale indetto dall'Ente nazionale per la protezione e l'assistenza dei sordomuti, con decreto del Ministro per il lavoro ed è così composta:

- a) dal direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro, dove ha sede l'Istituto professionale Ente nazionale protezione e l'assistenza sordomuti, che la presiede;
- b) dal direttore dei corsi professionali dell'Ente nazionale protezione e assistenza sordomuti;
- c) da un rappresentante dei lavoratori nominato dall'Ente nazionale protezione e assistenza sordomuti;
- d) dal medico provinciale;
- e) da un medico specialista in otorinolaringologia nominato dall'Ente nazionale protezione e assistenza sordomuti;
- f) da due esperti nelle materie professionali oggetto di esami, nominati dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale».

«Art. 7. — Nei concorsi per l'ammissione alle varie carriere nelle amministrazioni di cui all'art. 1, la minorazione del sordomutismo non costituisce motivo di esclusione del candidato, salvo la dichiarazione di idoneità di cui al primo capoverso dell'articolo precedente.

Nello svolgimento degli esami orali per la interrogazione del candidato sordomuto la commissione degli esami è tenuta ad avvalersi di un esperto autorizzato dall'Ente nazionale per la protezione e l'assistenza dei sordomuti».

— L'art. 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate), così recita:

«Art. 4 (Accertamento dell'handicap). — 1. Gli accertamenti relativi alla minorazione, alle difficoltà, alla necessità dell'intervento assistenziale permanente e alla capacità complessiva individuale residua, di cui all'art. 3, sono effettuati dalle unità sanitarie locali mediante

le commissioni mediche di cui all'art. 1 della legge 15 ottobre 1990, n. 295, che sono integrate da un operatore sociale e da un esperto nei casi da esaminare, in servizio presso le unità sanitarie locali».

— Il decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 (Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali), è pubblicato nel supplemento ordinario alla *Gazzetta Ufficiale* 13 ottobre 1965, n. 257.

*Note all'art. 3:*

— Il testo degli articoli 1 e 3 della legge 23 luglio 1991, n. 223 (Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro), è il seguente:

«Art. 1 (Norme in materia di intervento straordinario di integrazione salariale). — 1. La disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale trova applicazione limitatamente alle imprese che abbiano occupato mediamente più di quindici lavoratori nel semestre precedente la data di presentazione della richiesta di cui al comma 2. Nel caso di richieste presentate prima che siano trascorsi sei mesi dal trasferimento di azienda, tale requisito deve sussistere, per il datore di lavoro subentrante, nel periodo decorrente alla data del predetto trasferimento. Ai fini dell'applicazione del presente comma vengono computati anche gli apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro.

2. La richiesta di intervento straordinario di integrazione salariale deve contenere il programma che l'impresa intende attuare con riferimento anche alle eventuali misure previste per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale. Il programma deve essere formulato in conformità ad un modello stabilito, sentito il Comitato interministeriale per il coordinamento della politica industriale (CIPI), con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale. L'impresa, sentite le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, le organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori più rappresentative operanti nella provincia, può chiedere una modifica del programma nel corso del suo svolgimento.

3. La durata dei programmi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale non può essere superiore a due anni. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale ha facoltà di concedere due proroghe, ciascuna di durata non superiore a dodici mesi, per quelli tra i predetti programmi che presentino una particolare complessità in ragione delle caratteristiche tecniche dei processi produttivi dell'azienda, ovvero in ragione della rilevanza delle conseguenze occupazionali che detti programmi comportano con riferimento alle dimensioni dell'impresa ed alla sua articolazione sul territorio.

4. Il contributo addizionale di cui all'art. 8, comma 1, del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160, è dovuto in misura doppia a decorrere dal primo giorno del venticinquesimo mese successivo a quello in cui è fissata dal decreto ministeriale di concessione la data di decorrenza del trattamento di integrazione salariale.

5. La durata del programma per crisi aziendale non può essere superiore a dodici mesi. Una nuova erogazione per la medesima causale non può essere disposta prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente concessione.

6. Il CIPI fissa, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il comitato tecnico di cui all'art. 19, legge 28 febbraio 1986, n. 41, i criteri per l'individuazione dei casi di crisi aziendale, nonché di quelli previsti dall'articolo 11, comma 2, in relazione alle situazioni occupazionali nell'ambito territoriale e alla situazione produttiva dei settori, cui attenersi per la selezione dei casi di intervento, nonché i criteri per l'applicazione dei commi 9 e 10.

7. I criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere nonché le modalità della rotazione prevista nel comma 8 devono formare oggetto delle comunicazioni e dell'esame congiunto previsti dall'articolo 5 della legge 20 maggio 1975, n. 164.

8. Se l'impresa ritiene, per ragioni di ordine tecnico-organizzativo connesse al mantenimento dei normali livelli di efficienza, di non adottare meccanismi di rotazione tra i lavoratori che espletano le medesime mansioni e sono occupati nell'unità produttiva interessata dalle sospensioni, deve indicarne i motivi nel programma di cui al comma 2. Qualora il CIPI abbia approvato il programma, ma ritenga non giustificati i motivi addotti dall'azienda per la mancata

adozione della rotazione, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale promuove l'accordo fra le parti sulla materia e, qualora tale accordo non sia stato raggiunto entro tre mesi dalla data del decreto di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale, stabilisce con proprio decreto l'adozione di meccanismi di rotazione, sulla base delle specifiche proposte formulate dalle parti. L'azienda, ove non ottempererà a quanto previsto in tale decreto, è tenuta, per ogni lavoratore sospeso, a corrispondere con effetto immediato, nella misura doppia, il contributo addizionale di cui all'art. 8, comma 1, del citato decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160. Il medesimo contributo, con effetto dal primo giorno del venticinquesimo mese successivo all'atto di concessione del trattamento di cassa integrazione, è maggiorato di una somma pari al centocinquanta per cento del suo ammontare.

9. Per ciascuna unità produttiva i trattamenti straordinari di integrazione salariale non possono avere una durata complessiva superiore a trentasei mesi nell'arco di un quinquennio, indipendentemente dalle cause per le quali sono stati concessi, ivi compresa quella prevista dall'art. 1, del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863. Si computano, a tal fine, anche i periodi di trattamento ordinario concessi per contrazioni o sospensioni dell'attività produttiva determinate da situazioni temporanee di mercato. Il predetto limite può essere superato, secondo condizioni e modalità determinate dal CIPI ai sensi del comma 6, per i casi previsti dall'articolo 3 della presente legge, dall'art. 1, decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, dall'art. 7 del decreto-legge 30 dicembre 1987, n. 536, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1988, n. 48, ovvero per i casi di proroga di cui al comma 3.

10. Per le imprese che presentino un programma di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale a seguito di una avvenuta significativa trasformazione del loro assetto proprietario, che abbia determinato rilevanti apporti di capitali ed investimenti produttivi, non sono considerati ai fini dell'applicazione del comma 9, i periodi antecedenti la data della trasformazione medesima.

11. L'impresa non può richiedere l'intervento straordinario di integrazione salariale per le unità produttive per le quali abbia richiesto, con riferimento agli stessi periodi, l'intervento ordinario.

«Art. 3 (Intervento straordinario di integrazione salariale e procedure concorsuali). — 1. Il trattamento straordinario di integrazione salariale è concesso, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, ai lavoratori delle imprese soggette alla disciplina dell'intervento straordinario di integrazione salariale, nei casi di dichiarazione di fallimento, di emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria, qualora la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata. Il trattamento straordinario di integrazione salariale è altresì concesso nel caso di ammissione al concordato preventivo consistente nella cessione dei beni. In caso di mancata omologazione, il periodo di integrazione salariale fruito dai lavoratori sarà detratto da quello previsto nel caso di dichiarazione di fallimento. Il trattamento viene concesso, su domanda del curatore, del liquidatore o del commissario, per un periodo non superiore a dodici mesi.

2. Entro il termine di scadenza del periodo di cui al comma 1, quando sussistano fondate prospettive di continuazione o ripresa dell'attività e di salvaguardia, anche parziale, dei livelli di occupazione tramite la cessione, a qualunque titolo, dell'azienda o di sue parti, il trattamento straordinario di integrazione salariale può essere prorogato, su domanda del curatore, del liquidatore o del commissario, previo accertamento da parte del CIPI, per un ulteriore periodo non superiore a sei mesi. La domanda deve essere corredata da una relazione, approvata dal giudice delegato o dall'autorità che esercita il controllo, sulle prospettive di cessione dell'azienda o di sue parti e sui riflessi della cessione sull'occupazione aziendale.

3. Quando non sia possibile la continuazione dell'attività, anche tramite cessione dell'azienda o di sue parti, o quando i livelli occupazionali possano essere salvaguardati solo parzialmente, il curatore, il liquidatore o il commissario hanno facoltà di collocare in mobilità, ai sensi dell'art. 4 ovvero dell'art. 24, i lavoratori eccedenti. In tali casi il termine di cui all'art. 4, comma 6, è ridotto a trenta giorni. Il contributo a carico dell'impresa previsto dall'art. 5, comma 4, non è dovuto.

4. L'imprenditore che, a titolo di affitto, abbia assunto la gestione, anche parziale, di aziende appartenenti ad imprese assoggettate alle procedure di cui al comma 1, può esercitare il diritto di prelazione nell'acquisto delle medesime. Una volta esaurite le procedure previste dalle norme vigenti per la definitiva determinazione del prezzo di vendita dell'azienda, l'autorità che ad essa proceda provvede a comunicare entro dieci giorni il prezzo così stabilito all'imprenditore cui sia riconosciuto il diritto di prelazione. Tale diritto deve essere esercitato entro cinque giorni dal ricevimento della comunicazione.

4-bis. Le disposizioni in materia di mobilità ed il trattamento relativo si applicano anche al personale il cui rapporto sia disciplinato dal regio decreto 8 gennaio 1931, n. 148, e successive estensioni, modificazioni e integrazioni, che sia stato licenziato da imprese dichiarate fallite, o poste in liquidazione, successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge. Per i lavoratori che si trovino nelle indicate condizioni e che maturino, nel corso del trattamento di mobilità, il diritto alla pensione, la retribuzione da prendere a base per il calcolo della pensione deve intendersi quella dei dodici mesi di lavoro precedenti l'inizio del trattamento di mobilità.

4-ter. Ferma restando la previsione dell'art. 4 della legge 12 luglio 1988, n. 270, e limitatamente ai lavoratori licenziati successivamente al 1° agosto 1993, nei casi di fallimento, di concordato preventivo, di amministrazione controllata e di procedure di liquidazione, le norme in materia di mobilità e del relativo trattamento trovano applicazione anche nei confronti delle aziende di trasporto pubblico che hanno alle proprie dipendenze personale iscritto al Fondo per la previdenza del personale addetto ai pubblici servizi di trasporto. Per i lavoratori che si trovino nelle indicate condizioni e che maturino, nel corso del trattamento di mobilità, il diritto alla pensione, la retribuzione da prendere a base per il calcolo della pensione deve intendersi quella del periodo di lavoro precedente l'inizio del trattamento di mobilità.

5. Sono abrogati l'art. 2 della legge 27 luglio 1979, n. 301, e successive modificazioni, e l'art. 2 del decreto-legge 21 febbraio 1985, n. 23, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 aprile 1985, n. 143, e successive modificazioni.

5-bis. La disciplina dell'intervento straordinario di integrazione salariale e di collocamento in mobilità prevista dal presente articolo per le ipotesi di sottoposizione di imprese a procedure concorsuali si applica, fino a concorrenza massima di lire dieci miliardi annui, previo parere motivato del prefetto fondato su ragioni di sicurezza e di ordine pubblico, ai lavoratori delle aziende sottoposte a sequestro o confisca ai sensi della legge 31 maggio 1965, n. 575, e successive modificazioni. A tale fine l'amministratore dei beni nominato ai sensi dell'art. 2-sexies della citata legge n. 575 del 1965 esercita le facoltà attribuite dal presente articolo al curatore, al liquidatore e al commissario nominati in relazione alle procedure concorsuali.

— L'art. 1 del decreto-legge 30 settembre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863 (Misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali), è il seguente:

«Art. 1. — 1. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, acquisito il parere di cui al successivo comma 3 e comunque scaduto il termine ivi previsto, concede il trattamento di integrazione salariale, di cui al successivo comma 2, agli operai ed agli impiegati delle imprese industriali e di quelle di cui all'art. 23 della legge 23 aprile 1981, n. 155, e all'art. 35 della legge 5 agosto 1981, n. 416, le quali abbiano stipulato contratti collettivi aziendali, con i sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, che stabiliscano una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esuberanza del personale anche attraverso un suo più razionale impiego.

2. L'ammontare del trattamento di integrazione salariale di cui al comma 1 è determinato nella misura del cinquanta per cento del trattamento retributivo perso a seguito della riduzione di orario. Il trattamento retributivo perso va determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nel periodo di sei mesi antecedente la stipula del contratto di solidarietà. Il predetto trattamento di integrazione salariale, che grava sulla contabilità separata dei trattamenti straordinari della Cassa integrazione guadagni, viene corrisposto per un periodo non superiore a ventiquattro mesi ed il suo ammontare è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale.

3. L'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione, accertata la finalizzazione della riduzione concordata di orario al riassorbimento della esuberanza di personale, entro trenta giorni dalla data di ricevimento della domanda di concessione del trattamento di integrazione salariale di cui al presente articolo, esprime su di essa parere motivato.

4. Il periodo per il quale viene corrisposto il trattamento di integrazione salariale, di cui al precedente comma 2, è riconosciuto utile di ufficio ai fini della acquisizione del diritto, della determinazione della misura della pensione e del conseguimento di supplemento di pensione da liquidarsi a carico della gestione pensionistica cui sono iscritti i lavoratori interessati. Il contributo figurativo è a carico della contabilità separata dei trattamenti di Cassa integrazione guadagni ed è commisurato al trattamento retributivo perso a seguito della riduzione di orario.

5. Ai fini della determinazione delle quote di accantonamento relative al trattamento di fine rapporto trovano applicazione le disposizioni di cui al comma terzo dell'art. 1 della legge 29 maggio 1982, n. 297. Le quote di accantonamento relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro sono a carico della cassa integrazione guadagni.

6. Per quanto non previsto dal presente articolo, al trattamento di integrazione salariale di cui ai commi precedenti si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni della legge 5 novembre 1968, n. 1115, e successive modificazioni ed integrazioni.

— Gli articoli 4 e 24 della citata legge n. 223/1991 così recitano:

«Art. 4 (Procedura per la dichiarazione di mobilità). — 1. L'impresa che sia stata ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale, qualora nel corso di attuazione del programma di cui all'articolo 1 ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative, ha facoltà di avviare le procedure di mobilità ai sensi del presente articolo.

2. Le imprese che intendano esercitare la facoltà di cui al comma 1 sono tenute a darne comunicazione preventiva per iscritto alle rappresentanze sindacali aziendali costituite a norma dell'art. 19, della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché alle rispettive associazioni di categoria. In mancanza delle predette rappresentanze la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La comunicazione alle associazioni di categoria può essere effettuata per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato.

3. La comunicazione di cui al comma 2 deve contenere indicazione dei motivi che determinano la situazione di eccedenza; dei motivi tecnici, organizzativi o produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare, in tutto o in parte, la dichiarazione di mobilità; del numero, della collocazione aziendale e dei profili professionali del personale eccedente; dei tempi di attuazione del programma di mobilità; delle eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale della attuazione del programma medesimo. Alla comunicazione va allegata copia della ricevuta del versamento all'INPS, a titolo di anticipazione sulla somma di cui all'art. 5, comma 4, di una somma pari al trattamento massimo mensile di integrazione salariale moltiplicato per il numero dei lavoratori ritenuti eccedenti.

4. Copia della comunicazione di cui al comma 2 e della ricevuta del versamento di cui al comma 3 devono essere contestualmente inviate all'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione.

5. Entro sette giorni dalla data del ricevimento della comunicazione di cui al comma 2, a richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali e delle rispettive associazioni si procede ad un esame congiunto tra le parti, allo scopo di esaminare le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e le possibilità di utilizzazione diversa di tale personale, o di una sua parte, nell'ambito della stessa impresa, anche mediante contratti di solidarietà e forme flessibili di gestione del tempo di lavoro.

6. La procedura di cui al comma 5 deve essere esaurita entro quarantacinque giorni dalla data del ricevimento della comunicazione dell'impresa. Quest'ultima dà all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione comunicazione scritta sul risultato della consultazione e sui motivi del suo eventuale esito negativo. Analoga comunicazione scritta può essere inviata dalle associazioni sindacali dei lavoratori.

7. Qualora non sia stato raggiunto l'accordo, il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione convoca le parti al fine di un ulteriore esame delle materie di cui al comma 5, anche formulando proposte per la realizzazione di un accordo. Tale esame deve comunque esaurirsi entro trenta giorni dal ricevimento da parte dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione della comunicazione dell'impresa prevista al comma 6.

8. Qualora il numero dei lavoratori interessati dalla procedura di mobilità sia inferiore a dieci, i termini di cui ai commi 6 e 7 sono ridotti alla metà.

9. Raggiunto l'accordo sindacale ovvero esaurita la procedura di cui ai commi 6, 7 e 8, l'impresa ha facoltà di collocare in mobilità gli impiegati, gli operai e i quadri eccedenti, comunicando per iscritto a ciascuno di essi il recesso, nel rispetto dei termini di preavviso. Contestualmente, l'elenco dei lavoratori collocati in mobilità, con l'indicazione per ciascun soggetto del nominativo, del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento, dell'età, del carico di famiglia, nonché con puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui all'art. 5, comma 1, deve essere comunicato per iscritto all'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione competente, alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria di cui al comma 2.

10. Nel caso in cui l'impresa rinunci a collocare in mobilità i lavoratori o ne collochi un numero inferiore a quello risultante dalla comunicazione di cui al comma 2, la stessa procede al recupero delle somme pagate in eccedenza rispetto a quella dovuta ai sensi dell'art. 5, comma 4, mediante conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, da effettuarsi con il primo versamento utile successivo alla data di determinazione del numero dei lavoratori posti in mobilità.

11. Gli accordi sindacali stipulati nel corso delle procedure di cui al presente articolo, che prevedano il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedenti, possono stabilire, anche in deroga al secondo comma dell'art. 2103 del codice civile, la loro assegnazione a mansioni diverse da quelle svolte.

12. Le comunicazioni di cui al comma 9 sono prive di efficacia ove siano state effettuate senza l'osservanza della forma scritta e delle procedure previste dal presente articolo.

13. I lavoratori ammessi al trattamento di cassa integrazione, al termine del periodo di godimento del trattamento di integrazione salariale, rientrano in azienda.

14. Il presente articolo non trova applicazione nel caso di eccedenze determinate da fine lavoro nelle imprese edili e nelle attività stagionali o saltuarie, nonché per i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato.

15. Nei casi in cui l'eccedenza riguardi unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, la competenza a promuovere l'accordo di cui al comma 7 spetta rispettivamente al direttore dell'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione ovvero al Ministro del lavoro e della previdenza sociale. Agli stessi vanno inviate le comunicazioni previste dal comma 4.

16. Sono abrogati gli articoli 24 e 25 della legge 12 agosto 1977, n. 675, le disposizioni del decreto-legge 30 marzo 1978, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 maggio 1978, n. 215, ad eccezione dell'articolo 4-bis, nonché il decreto-legge 13 dicembre 1978, n. 795, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 febbraio 1979, n. 36.

«Art. 24 (Norme in materia di riduzione del personale). — 1. Le disposizioni di cui all'art. 4, commi da 2 a 12, e all'art. 5, commi da 1 a 5, si applicano alle imprese che occupino più di quindici dipendenti e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia. Tali disposizioni si applicano per tutti i licenziamenti che, nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito, siano comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione.

2. Le disposizioni richiamate nel comma 1 si applicano anche quando le imprese di cui al medesimo comma intendano cessare l'attività.

3. Quanto previsto all'art. 4, commi 3, ultimo periodo, e 10, e all'art. 5, commi 4 e 5, si applica solo alle imprese di cui all'art. 16, comma 1. Il contributo previsto dall'art. 5, comma 4, è dovuto dalle

imprese di cui all'art. 16, comma 1, nella misura di nove volte il trattamento iniziale di mobilità spettante al lavoratore ed è ridotto a tre volte nei casi di accordo sindacale.

4. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano nei casi di scadenza dei rapporti di lavoro a termine, di fine lavoro nelle costruzioni edili e nei casi di attività stagionali o saltuarie.

5. La materia dei licenziamenti collettivi per riduzione di personale di cui al primo comma dell'art. 11 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'art. 6 della legge 11 maggio 1990, n. 108, è disciplinata dal presente articolo.

6. Il presente articolo non si applica ai licenziamenti intimati prima della data di entrata in vigore della presente legge».

— Il comma 1 dell'art. 8 della citata legge n. 223/1991 è il seguente:

«1. Per i lavoratori in mobilità, ai fini del collocamento, si applica il diritto di precedenza nell'assunzione di cui al sesto comma dell'articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264, e successive modificazioni ed integrazioni».

— Per il titolo e gli estremi di pubblicazione in *Gazzetta Ufficiale* delle leggi n. 686/1961, n. 113/1985 e n. 29/1994, si veda nelle note all'art. 1.

Note all'art. 4:

— Il comma secondo dell'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), come sostituito dall'art. 1 della legge 11 maggio 1990, n. 108, è il seguente:

«Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui al primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale».

— L'art. 11 della legge 18 dicembre 1973, n. 877 (Nuove norme per la tutela del lavoro a domicilio), è il seguente:

«Art. 11. — Il lavoratore a domicilio deve prestare la sua attività con diligenza, custodire il segreto sui modelli del lavoro affidatogli e attenersi alle istruzioni ricevute dall'imprenditore nell'esecuzione del lavoro.

Il lavoratore a domicilio non può eseguire lavoro per conto proprio o di terzi in concorrenza con l'imprenditore, quando questi gli affida una quantità di lavoro atto a procurargli una pressione continuativa corrispondente all'orario normale di lavoro secondo le disposizioni vigenti e quelle stabilite dal contratto collettivo di lavoro di categoria».

— L'art. 1 del decreto del Presidente della Repubblica 25 ottobre 1981, n. 738 (Utilizzazione del personale delle Forze di polizia invalido per causa di servizio), così recita:

«Art. 1 (Utilizzazione del personale invalido). — Il personale delle forze di polizia indicate nell'art. 16 della legge 1° aprile 1981, n. 121, che abbia riportato una invalidità, che non comporti l'inedoneità assoluta ai servizi d'istituto, derivante da ferite, lesioni o altre infermità riportate in conseguenza di eventi connessi all'espletamento dei compiti d'istituto, è utilizzato, d'ufficio o a domanda, in servizi d'istituto compatibili con la ridotta capacità lavorativa e in compiti di livello possibilmente equivalenti a quelli previsti per la qualifica riportata».

— L'art. 115 del decreto del Presidente della Repubblica 24 luglio 1977, n. 616 (Attuazione della delega di cui all'art. 1 della legge 22 luglio 1975, n. 382), così recita:

«Art. 115 (*Enti a struttura associativa*) — Gli enti di cui all'allegata tabella B, compresa l'annotazione finale, che abbiano una struttura associativa, continuano a sussistere come enti morali assumendo la personalità giuridica di diritto privato con il decreto del Presidente della Repubblica emanato ai sensi dell'articolo precedente e ad essi individualmente relativo. Essi conservano la titolarità dei beni necessari allo svolgimento delle attività associative, nonché di quelle derivanti da atti di liberalità o contributi degli associati.

Alla individuazione dei beni di cui sopra si provvede con il decreto di cui al precedente art. 113.

Il decreto di cui al presente articolo dispone l'erogazione sino al 31 dicembre 1979 di un contributo per il sostegno dell'attività associativa delle persone giuridiche private costituite ai sensi del presente articolo; tale contributo, per l'anno 1979, non potrà comunque superare il 50 per cento di quello erogato dallo Stato nell'esercizio finanziario 1977 salvo quanto disposto per l'ANMIL nell'art. 1-*decies* del decreto-legge 18 agosto 1978, n. 481, come modificato dalla legge di conversione.

In ogni caso a fare tempo dal 31 dicembre 1979 sono abrogate le disposizioni di legge che prevedono ritenute su salari, stipendi, retribuzioni, pensioni, rendite, prestazioni previdenziali in genere, compensi od assegni continuativi, ovvero contributi obbligatori a favore degli enti di cui al primo comma.

A partire dal 1° gennaio 1980 gli enti di cui al primo e all'ultimo comma hanno diritto di percepire mediante ritenuta sulle pensioni assegni e rendite erogati dallo Stato o da enti pubblici previdenziali, i contributi associativi che i titolari delle suddette prestazioni intendono loro versare mediante delega in forma libera. Entro il 30 giugno 1979 i Ministeri competenti e gli enti pubblici interessati stabiliscono mediante apposite convenzioni, da stipularsi con gli enti associativi di cui al primo e ultimo comma, le modalità della riscossione delle ritenute di cui al presente comma.

Dal 1° gennaio 1980 lo Stato, per sostenere l'attività di promozione sociale e di tutela degli associati, con apposite leggi potrà assegnare contributi alle associazioni nazionali che statutarmente e concretamente dimostreranno di perseguire fini socialmente e moralmente rilevanti.

— La legge 21 dicembre 1978, n. 845 (Legge-quadro in materia di formazione professionale), è pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* 30 dicembre 1978, n. 362.

— L'art. 18 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate), così recita:

«Art. 18. (*Integrazione lavorativa*). — 1. Le regioni, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, disciplinano l'istituzione e la tenuta dell'albo regionale degli enti, istituzioni, cooperative sociali, di lavoro, di servizi, e dei centri di lavoro guidato, associazioni ed organizzazioni di volontariato che svolgono attività idonee a favorire l'inserimento e l'integrazione lavorativa di persone handicappate.

2. Requisiti per l'iscrizione all'albo di cui al comma 1, oltre a quelli previsti dalle leggi regionali, sono:

a) avere personalità giuridica di diritto pubblico o privato o natura di associazione, con i requisiti di cui al capo II del titolo II del libro I del codice civile;

b) garantire idonei livelli di prestazioni, di qualificazione del personale e di efficienza operativa.

3. Le regioni disciplinano le modalità di revisione ed aggiornamento biennale dell'albo di cui al comma 1.

4. I rapporti dei comuni, dei consorzi tra comuni e tra comuni e province, delle comunità montane e delle unità sanitarie locali con gli organismi di cui al comma 1 sono regolati da convenzioni conformi allo schema tipo approvato con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità e con il Ministro per gli affari sociali, da emanare entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

5. L'iscrizione all'albo di cui al comma 1 è condizione necessaria per accedere alle convenzioni di cui all'art. 38.

6. Le regioni possono provvedere con proprie leggi:

a) a disciplinare le agevolazioni alle singole persone handicappate per recarsi al posto di lavoro e per l'avvio e lo svolgimento di attività lavorative autonome;

b) a disciplinare gli incentivi, le agevolazioni e i contributi ai datori di lavoro anche ai fini dell'adattamento del posto di lavoro per l'assunzione delle persone handicappate.

— Il testo del primo comma dell'art. 181 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 (Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali), è il seguente:

«Per i compiti di cui agli articoli 179 e 180 e per la realizzazione degli altri fini di cui alla legge 21 marzo 1958, n. 335, si provvede con un'addizionale in misura pari all'1 per cento su premi e contributi dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, in sostituzione dei contributi previsti ai numeri 1 e 2 dell'art. 5 della legge 21 marzo 1958, n. 335».

— L'art. 180 del citato D.P.R. n. 1124/1965 così recita:

«Art. 180. — Nei casi in cui non sia applicabile, per le limitazioni previste dall'art. 2, secondo comma, del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 3 ottobre 1947, n. 1222, il beneficio dell'assunzione obbligatoria nelle imprese private, l'Associazione nazionale mutilati ed invalidi del lavoro è autorizzata a concedere, ove sussistano condizioni di accertato bisogno, un assegno mensile di incollocabilità non superiore a lire quindicimila, per tutta la durata di dette limitazioni e condizioni.

Le modalità, per l'erogazione di tale assegno sono deliberate dall'Associazione di cui sopra ed approvate dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

— La legge 5 maggio 1976, n. 248 (Provvidenze in favore delle vedove e degli orfani dei grandi invalidi sul lavoro deceduti per cause estranee all'infortunio sul lavoro o alla malattia professionale ed adeguamento dell'assegno di incollocabilità di cui all'art. 180 del testo unico approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124), è pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* 17 maggio 1976, n. 129.

— L'art. 62 della legge 29 aprile 1949, n. 264 (Provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati), così recita:

«Art. 62. — Il «Fondo per la qualificazione, il perfezionamento e la rieducazione dei lavoratori italiani», di cui all'art. 4 del D.Lgs. 7 novembre 1947, n. 1264, proveniente dall'assorbimento del Fondo di cui al R.D. 24 aprile 1939, numero 1059, assume la denominazione di «Fondo per l'addestramento professionale dei lavoratori». Esso costituisce un fondo speciale, gestito dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale e depositato presso un istituto di credito di diritto pubblico.

Il Fondo è alimentato:

a) da contributi straordinari da stabilirsi sulle gestioni della assicurazione contro la disoccupazione, dei relativi assegni integrativi e dei sussidi straordinari di disoccupazione, con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, di concerto con il Ministro per il tesoro;

b) da un contributo annuo dello Stato fissato in lire 10 miliardi per l'anno finanziario 1948-49;

c) da contribuzioni ed erogazioni eventualmente effettuate da privati, enti e associazioni o da organismi o da amministrazioni di qualsiasi natura;

d) da recuperi sui finanziamenti ai corsi ed altre eventuali entrate.

Al Fondo restano devolute le attività del Fondo nazionale per l'addestramento professionale, costituito con contratto collettivo di lavoro stipulato in data 1° marzo 1943, tra l'ex Federazione nazionale dei costruttori Edili e l'ex Federazione nazionale dei lavoratori dell'edilizia.

Con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, di concerto con il Ministro per il tesoro, sono stabilite le norme per l'amministrazione e l'erogazione delle disponibilità del Fondo, di cui al primo comma del presente articolo, e per l'incasso dei contributi».

— Il testo dell'art. 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281 (Definizione ad ampliamento delle attribuzioni della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano ed unificazione, per le materie ed i compiti di interesse comune delle regioni, delle province e dei comuni, con la Conferenza Stato-città ed autonomie locali), è il seguente:

«Art. 8 (Conferenza Stato-città ed autonomie locali e Conferenza unificata). — 1. La Conferenza Stato-città ed autonomie locali è unificata per le materie ed i compiti di interesse comune delle regioni, delle province, dei comuni e delle comunità montane, con la Conferenza Stato-regioni.

2. La Conferenza Stato-città ed autonomie locali è presieduta dal Presidente del Consiglio dei Ministri o, per sua delega, dal Ministro dell'interno o dal Ministro per gli affari regionali; ne fanno parte altresì il Ministro del tesoro e del bilancio e della programmazione economica, il Ministro delle finanze, il Ministro dei lavori pubblici, il Ministro della sanità, il presidente dell'Associazione nazionale dei comuni d'Italia - ANCI, il presidente dell'Unione province d'Italia - UPI ed il presidente dell'Unione nazionale comuni, comunità ed enti montani - UNCEM. Ne fanno parte inoltre quattordici sindaci designati dall'ANCI e sei presidenti di provincia designati dall'UPI. Dei quattordici sindaci designati dall'ANCI cinque rappresentano le città individuate dall'articolo 17 della legge 8 giugno 1990, n. 142. Alle riunioni possono essere invitati altri membri del Governo, nonché rappresentanti di amministrazioni statali, locali o di enti pubblici.

3. La Conferenza Stato-città ed autonomie locali è convocata almeno ogni tre mesi, e comunque in tutti i casi il presidente ne ravvisa la necessità o qualora ne faccia richiesta il presidente dell'ANCI, dell'UPI o dell'UNCEM.

4. La Conferenza unificata di cui al comma 1 è convocata dal Presidente del Consiglio dei Ministri. Le sedute sono presiedute dal Presidente del Consiglio dei Ministri o, su sua delega, dal Ministro per gli affari regionali o, se tale incarico non è conferito, dal Ministro dell'interno».

#### Note all'art. 6:

— L'art. 4 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469 (Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'art. 1 della legge 15 marzo 1997, n. 59) così recita:

«Art. 4 (Criteri per l'organizzazione del sistema regionale per l'impiego). — 1. L'organizzazione amministrativa e le modalità di esercizio delle funzioni e dei compiti conferiti ai sensi del presente decreto sono disciplinati, anche al fine di assicurare politiche attive del lavoro e le politiche formative, con legge regionale da emanarsi entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, secondo i seguenti principi e criteri direttivi:

a) ai sensi dell'articolo 4, comma 3, lettere f), g) e h), della legge 15 marzo 1997, n. 59, attribuzione alle province delle funzioni e dei compiti di cui all'art. 2, comma 1, ai fini della realizzazione dell'integrazione di cui al comma 1;

b) costituzione di una commissione regionale permanente tripartita quale sede concertativa di progettazione, proposta, valutazione e verifica rispetto alle linee programmatiche e alle politiche del lavoro di competenza regionale; la composizione di tale organo collegiale deve prevedere la presenza del rappresentante regionale competente per materia di cui alla lettera c), delle parti sociali sulla base della rappresentatività determinata secondo i criteri previsti dall'ordinamento, rispettando la pariteticità delle posizioni delle parti sociali stesse, nonché quella del consigliere di parità nominato ai sensi della legge 10 aprile 1991, n. 125;

c) costituzione di un organismo istituzionale finalizzato a rendere effettiva, sul territorio, l'integrazione tra i servizi all'impiego, le politiche attive del lavoro e le politiche formative, composto da rappresentanti istituzionali della regione, delle province e degli altri enti locali;

d) affidamento delle funzioni di assistenza tecnica e monitoraggio nelle materie di cui all'articolo 2, comma 2, ad apposita struttura regionale dotata di personalità giuridica, con autonomia patrimoniale e contabile avente il compito di collaborare al raggiungimento dell'integrazione di cui al comma 1 nel rispetto delle attribuzioni di cui alle lettere a) e b). Tale struttura garantisce il collegamento con il sistema informativo del lavoro di cui all'articolo 11;

e) gestione ed erogazione da parte delle province dei servizi connessi alle funzioni e ai compiti attribuiti ai sensi del comma 1, lettera a) tramite strutture denominate «centri per l'impiego»;

f) distribuzione territoriale dei centri per l'impiego sulla base di bacini provinciali con utenza non inferiore a 100.000 abitanti, fatte salve motivate esigenze socio geografiche;

g) possibilità di attribuzione alle province della gestione ed erogazione dei servizi, anche tramite i centri per l'impiego, connessi alle funzioni e compiti conferiti alla regione ai sensi dell'art. 2, comma 2;

h) possibilità di attribuzione all'ente di cui al comma 1, lettera d), funzioni ed attività ulteriori rispetto a quelle conferite ai sensi del presente decreto, anche prevedendo che l'erogazione di tali ulteriori servizi sia a titolo oneroso per i privati che ne facciano richiesta.

2. Le province individuano adeguati strumenti di raccordo con gli altri enti locali, prevedendo la partecipazione degli stessi alla individuazione degli obiettivi e all'organizzazione dei servizi connessi alle funzioni e ai compiti di cui all'articolo 2, comma 1.

3. I servizi per l'impiego di cui al comma 1 devono essere organizzati entro il 31 dicembre 1998».

— Il comma 3 dell'art. 6 del decreto legislativo n. 469/1997, così come modificato dalla presente legge, risulta essere il seguente:

«3. La provincia, nell'attribuire le funzioni e le competenze già svolte dalla commissione di cui al comma 2, lettera i), garantisce all'interno del competente organismo, la presenza di rappresentanti designati dalle categorie interessate, di rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, designati rispettivamente dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative e di un ispettore medico del lavoro. 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».

#### Nota all'art. 7:

— I commi 1 e 2 dell'art. 36 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 (Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego, a norma dell'art. 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421), come modificati dall'art. 22 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80, sono i seguenti:

«Art. 36 (Reclutamento del personale). — 1. L'assunzione nelle amministrazioni pubbliche avviene con contratto individuale di lavoro:

a) tramite procedure selettive, conformi ai principi del comma 3, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno;

b) mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità.

2. Le assunzioni obbligatorie da parte delle amministrazioni pubbliche, aziende ed enti pubblici dei soggetti di cui all'art. 1 della legge 2 aprile 1968, n. 482, come integrato dall'art. 19 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, avvengono per chiamata numerica, degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere. 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 di cui alla legge 13 agosto 1980, n. 466, tali assunzioni avvengono per chiamata diretta nominativa».

#### Note all'art. 8:

— Per il testo del comma 3 dell'art. 6 del decreto legislativo n. 469/1997, si veda in nota all'art. 6 della presente legge.

— Gli articoli 7 e 22 della legge 31 dicembre 1996, n. 675 (Tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali), sono i seguenti:

«Art. 7 (Notificazione). — 1. Il titolare che intenda procedere ad un trattamento di dati personali soggetto al campo di applicazione della presente legge è tenuto a darne notificazione al Garante.

2. La notificazione è effettuata preventivamente ed una sola volta, a mezzo di lettera raccomandata ovvero con altro mezzo idoneo a certificarne la ricezione, a prescindere dal numero delle operazioni da svolgere, nonché dalla durata del trattamento e può riguardare uno o più trattamenti con finalità correlate. Una nuova notificazione è richiesta solo se muta taluno degli elementi indicati nel comma 4 e deve precedere l'effettuazione della variazione.

3. La notificazione è sottoscritta dal notificante e dal responsabile del trattamento.

4. La notificazione contiene:

- a) il nome, la denominazione o la ragione sociale e il domicilio, la residenza o la sede del titolare;
- b) le finalità e modalità del trattamento;
- c) la natura dei dati, il luogo ove sono custoditi e le categorie di interessati cui i dati si riferiscono;
- d) l'ambito di comunicazione e di diffusione dei dati;
- e) i trasferimenti di dati previsti verso Paesi non appartenenti all'Unione europea o, qualora, riguardino taluno dei dati di cui agli articoli 22 e 24, fuori del territorio nazionale;
- f) una descrizione generale che permetta di valutare l'adeguatezza delle misure tecniche ed organizzative adottate per la sicurezza dei dati;
- g) l'indicazione della banca di dati o delle banche di dati cui si riferisce il trattamento, nonché l'eventuale connessione con altri trattamenti o banche di dati, anche fuori dal territorio nazionale;
- h) il nome, la denominazione o la ragione sociale e il domicilio, la residenza o la sede del responsabile; in mancanza di tale indicazione si considera responsabile il notificante;
- i) la qualità e la legittimazione del notificante.

5. I soggetti tenuti ad iscriversi o che devono essere annotati nel registro delle imprese di cui all'articolo 2188 del codice civile, nonché coloro che devono fornire le informazioni di cui all'articolo 8, comma 8, lettera d) della legge 29 dicembre 1993, n. 580, alle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, possono effettuare la notificazione per il tramite di queste ultime, secondo le modalità stabilite con il regolamento di cui all'articolo 33, comma 3. I piccoli imprenditori e gli artigiani possono effettuare la notificazione anche per il tramite delle rispettive rappresentanze di categoria; gli iscritti agli albi professionali anche per il tramite dei rispettivi ordini professionali. Resta in ogni caso ferma la disposizione di cui al comma 3.

5-bis. La notificazione in forma semplificata può non contenere taluno degli elementi di cui al comma 4, lettere b), c), e) e g), individuati dal Garante ai sensi del regolamento di cui all'articolo 33, comma 3, quando il trattamento è effettuato:

a) da soggetti pubblici, esclusi gli enti pubblici economici, sulla base di espressa disposizione di legge ai sensi degli articoli 22, comma 3 e 24, ovvero del provvedimento di cui al medesimo art. 24;

b) nell'esercizio della professione di giornalista e per l'esclusivo perseguimento delle relative finalità, ovvero dai soggetti indicati nel comma 4-bis dell'articolo 25, nel rispetto, del codice di deontologia di cui al medesimo articolo;

c) temporaneamente senza l'ausilio di mezzi elettronici o comunque automatizzati, ai soli fini e con le modalità strettamente collegate all'organizzazione interna dell'attività esercitata dal titolare, relativamente a dati non registrati in una banca di dati e diversi da quelli di cui agli articoli 22 e 24.

5-ter. Fuori dei casi di cui all'articolo 4, il trattamento non è soggetto a notificazione quando:

a) è necessario per l'assolvimento di un compito previsto dalla legge, da un regolamento o dalla normativa comunitaria, relativamente a dati diversi da quelli indicati negli articoli 22 e 24;

b) riguarda dati contenuti o provenienti da pubblici registri, elenchi, atti o documenti conoscibili da chiunque, fermi restando i limiti e le modalità di cui all'articolo 20, comma 1, lettera b);

c) è effettuato per esclusive finalità di gestione del protocollo, relativamente ai dati necessari per la classificazione della corrispondenza inviata per fini diversi da quelli di cui all'articolo 13, comma 1, lettera e), con particolare riferimento alle generalità e ai recapiti degli interessati, alla loro qualifica e all'organizzazione di appartenenza;

d) riguarda rubriche telefoniche o analoghe non destinate alla diffusione, utilizzate unicamente per ragioni d'ufficio e di lavoro e comunque per fini diversi da quelli di cui all'articolo 13, comma 1, lettera e);

e) è finalizzato unicamente all'adempimento di specifici obblighi contabili, retributivi, previdenziali, assistenziali e fiscali, ed è effettuato con riferimento alle sole categorie di dati, di interessati e di destinatari della comunicazione e diffusione strettamente collegate a tale adempimento, conservando i dati non oltre il periodo necessario all'adempimento medesimo;

f) è effettuato, salvo quanto previsto dal comma 5-bis, lettera b) da liberi professionisti iscritti in albi o elenchi professionali, per le sole finalità strettamente collegate all'adempimento di specifiche prestazioni e fermo restando il segreto professionale;

g) è effettuato dai piccoli imprenditori di cui all'art. 2083 del codice civile per le sole finalità strettamente collegate allo svolgimento dell'attività professionale esercitata e limitatamente alle categorie di dati, di interessati, di destinatari della comunicazione e diffusione e al periodo di conservazione dei dati necessari per il perseguimento delle finalità medesime;

h) è finalizzato alla tenuta di albi o elenchi professionali in conformità alle leggi e ai regolamenti;

i) è effettuato per esclusive finalità dell'ordinaria gestione di biblioteche, musei e mostre, in conformità alle leggi e ai regolamenti, ovvero per la organizzazione di iniziative culturali o sportive o per la formazione di cataloghi e bibliografie;

l) è effettuato da associazioni, fondazioni, comitati anche a carattere politico, filosofico, religioso o sindacale, ovvero da loro organismi rappresentativi, istituiti per scopi non di lucro e per il perseguimento di finalità lecite, relativamente a dati inerenti agli associati e ai soggetti che in relazione a tali finalità hanno contatti regolari con l'associazione, la fondazione, il comitato o l'organismo, fermi restando gli obblighi di informativa degli interessati e di acquisizione del consenso, ove necessario;

m) è effettuato dalle organizzazioni di volontariato di cui alla legge 11 agosto 1991, n. 266, nei limiti di cui alla lettera l) e nel rispetto delle autorizzazioni e delle prescrizioni di legge di cui agli articoli 22 e 23;

n) è effettuato temporaneamente ed è finalizzato esclusivamente alla pubblicazione o diffusione occasionale di articoli, saggi e altre manifestazioni del pensiero, nel rispetto del codice di deontologia di cui all'articolo 25;

o) è effettuato, anche con mezzi elettronici o comunque automatizzati, per la redazione di periodici o pubblicazioni aventi finalità di informazione giuridica, relativamente a dati desunti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria o di altre autorità;

p) è effettuato temporaneamente per esclusive finalità di raccolta di adesioni a proposte di legge d'iniziativa popolare, a richieste di referendum, a petizioni o ad appelli;

q) è finalizzato unicamente all'amministrazione dei condomini di cui all'articolo 1117 e seguenti del codice civile, limitatamente alle categorie di dati, di interessati e di destinatari della comunicazione necessarie per l'amministrazione dei beni comuni, conservando i dati non oltre il periodo necessario per la tutela dei corrispondenti diritti.

**5-quater.** Il titolare si può avvalere della notificazione semplificata o dell'esonero di cui ai commi 5-bis e 5-ter, sempre che il trattamento riguardi unicamente le finalità, le categorie di dati, di interessati e di destinatari della comunicazione e diffusione, individuate, unitamente al periodo di conservazione dei dati, dai medesimi commi 5-bis e 5-ter, nonché:

a) nei casi di cui ai commi 5-bis, lettera a) e 5-ter, lettere a) e m), dalle disposizioni di legge o di regolamento o dalla normativa comunitaria ivi indicate;

b) nel caso di cui al comma 5-bis, lettera b), dal codice di deontologia ivi indicato;

c) nei casi residui, dal Garante con le autorizzazioni rilasciate con le modalità previste dall'articolo 41, comma 7, ovvero, per i dati diversi da quelli di cui agli articoli 22 e 24, con provvedimenti analoghi.

**5-quinquies.** Il titolare che si avvale dell'esonero di cui al comma 5-ter deve fornire gli elementi di cui al comma 4 a chiunque ne faccia richiesta.

**«Art. 22 (Dati sensibili).** — 1. I dati personali idonei a rivelare l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose, filosofiche o di altro genere, le opinioni politiche, l'adesione a partiti, sindacati, associazioni od organizzazioni a carattere religioso, filosofico, politico o sindacale, nonché i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale, possono essere oggetto di trattamento solo con il consenso scritto dell'interessato e previa autorizzazione del Garante.

2. Il Garante comunica la decisione adottata sulla richiesta di autorizzazione entro trenta giorni, decorsi i quali la mancata pronuncia equivale a rigetto. Con il provvedimento di autorizzazione, ovvero successivamente, anche sulla base di eventuali verifiche, il Garante può prescrivere misure e accorgimenti a garanzia dell'interessato, che il titolare del trattamento è tenuto ad adottare.

3. Il trattamento dei dati indicati al comma 1 da parte di soggetti pubblici, esclusi gli enti pubblici economici, è consentito solo se autorizzato da espressa disposizione di legge nella quale siano specificati i dati che possono essere trattati, le operazioni eseguibili e le rilevanti finalità di interesse pubblico perseguite.

4. I dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale possono essere oggetto di trattamento previa autorizzazione del Garante, qualora il trattamento sia necessario ai fini dello svolgimento delle investigazioni di cui all'articolo 38 delle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale, approvate con decreto legislativo 28 luglio 1989, n. 271 e successive modificazioni, o comunque, per far valere o difendere in sede giudiziaria un diritto di rango pari a quello dell'interessato, sempre che i dati siano trattati esclusivamente per tali finalità e per il periodo strettamente necessario al loro perseguimento. Il Garante prescrive le misure e gli accorgimenti di cui al comma 2 e promuove la sottoscrizione di un apposito codice di deontologia e di buona condotta secondo le modalità di cui all'articolo 31, comma 1, lettera h). Resta fermo quanto previsto dall'art. 43, comma 2».

*Note all'art. 9:*

— La legge 7 agosto 1990, n. 241 (Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi), è pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* 18 agosto 1990, n. 192.

— Gli articoli 5 e 17, della legge 28 febbraio 1987, n. 56 (Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro), sono i seguenti:

**«Art. 5 (Compiti delle commissioni regionali per l'impiego).** — 1. Le commissioni regionali per l'impiego costituiscono l'organo di programmazione, di direzione e di controllo di politica attiva del lavoro. A tal fine esse attuano ogni utile iniziativa, e in particolare:

a) realizzano, nel proprio ambito territoriale, in armonia con gli indirizzi della programmazione nazionale e regionale, i compiti della commissione centrale per l'impiego secondo gli indirizzi da questa espressi; svolgono inoltre i compiti di cui all'articolo 3 del decreto-legge 3 febbraio 1970, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 marzo 1970, n. 83;

b) esprimono parere sui programmi di formazione professionale predisposti dall'amministrazione regionale e propongono la istituzione di corsi di qualificazione e riqualificazione professionale per i lavoratori iscritti nelle liste di collocamento ovvero nelle liste di mobilità per agevolarne l'occupazione in attività predeterminate;

c) possono autorizzare, con propria deliberazione, operazioni di riequilibrio tra domanda e offerta di lavoro, consentendo che agli avviamenti per particolari insediamenti produttivi, anche sostitutivi, ai sensi dell'articolo 7 della legge 8 agosto 1972, n. 464, concorrano lavoratori iscritti nelle liste d'altre circoscrizioni, ovvero che sia data la precedenza a coloro che risiedono in determinati comuni, osservati opportuni criteri di proporzionalità;

d) predispongono programmi di inserimento al lavoro di lavoratori affetti da minorazioni fisiche o mentali o comunque di difficile collocamento, in collaborazione con le imprese disponibili, integrando le iniziative con le attività di orientamento, di formazione, di riadattamento professionale svolte o autorizzate dalla regione;

e) possono stabilire, in deroga all'articolo 22 della legge 29 aprile 1949, n. 264, anche per singole circoscrizioni, su proposta delle competenti commissioni circoscrizionali, modalità diverse per l'iscrizione nelle liste di collocamento e diverse periodicità e modalità per la dichiarazione di conferma nello stato di disoccupazione;

f) possono esprimere parere, attraverso apposita sottocommissione, entro e non oltre il termine di quindici giorni dalla presentazione della domanda sulle richieste di cassa integrazione guadagni straordinaria e di eventuali proroghe;

g) possono determinare, su proposta delle commissioni circoscrizionali interessate, in relazione a particolari situazioni locali, connesse anche al numero e alle caratteristiche professionali dei lavoratori iscritti nelle liste, nonché alla natura delle varie richieste di assunzione, procedure per la convocazione e l'avviamento dei lavoratori diverse da quelle in vigore;

h) qualora vi siano fondati motivi per ritenere che sussista violazione della legge 9 dicembre 1977, n. 903, avvalendosi dell'ispettorato del lavoro e della consulenza del comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed eguaglianza di opportunità tra i lavoratori e le lavoratrici, possono effettuare indagini presso le imprese sull'osservanza del principio di parità. I datori di lavoro sono tenuti a fornire informazioni sui criteri e sui motivi delle selezioni».

**«Art. 17 (Convenzioni tra imprese e commissioni regionali o circoscrizionali per l'impiego).** — 1. L'impresa o il gruppo di imprese, anche tramite le corrispondenti associazioni sindacali, possono pro-

porre alla commissione regionale o circoscrizionale per l'impiego un programma di assunzioni di lavoratori, ivi compresi quelli di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482. Sulla base di tale proposta e dell'esame preventivo con le organizzazioni sindacali, territoriali dei lavoratori e dei datori di lavoro, la commissione regionale o circoscrizionale può stipulare una convenzione con l'impresa o il gruppo di imprese nella quale siano stabiliti i tempi delle assunzioni, le qualifiche e i requisiti professionali ed attitudinali dei lavoratori da assumere, i corsi di formazione professionale ritenuti necessari, da organizzare di intesa con la regione, nonché, in deroga alle norme in materia di richiesta numerica, l'eventuale facoltà di assumere con richiesta nominativa una quota di lavoratori per i quali sarebbe prevista la richiesta numerica. La convenzione può prevedere misure tendenti a promuovere l'occupazione femminile e giovanile.

2. La convenzione può anche prevedere l'ammissione a periodi di formazione professionale sul posto di lavoro dei lavoratori. In detta convenzione saranno determinati i requisiti e i criteri di selezione e di avviamento per l'ammissione ai predetti periodi di formazione. Al termine di tali periodi, l'impresa ha facoltà di assumere nominativamente coloro che hanno svolto tali attività formative.

3. La convenzione stipulata dalla commissione circoscrizionale è trasmessa per la approvazione alla commissione regionale per l'impiego. Nel caso in cui la deliberazione della commissione regionale per l'impiego non sia intervenuta nel termine di trenta giorni dal ricevimento della convenzione, quest'ultima è sottoposta all'approvazione del Ministro del lavoro e della previdenza sociale e si intende approvata quando siano inutilmente trascorsi ulteriori trenta giorni.

4. Il nulla osta di avviamento è rilasciato dalla sezione circoscrizionale.

5. Gli oneri conseguenti all'attività formativa organizzata di intesa con le regioni sono a carico delle regioni, ai sensi dell'articolo 22 della legge 21 dicembre 1978, n. 845».

#### Note all'art. 10:

— L'art. 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate) casi recita:

«Art. 4 (Accertamento dell'handicap). — 1. Gli accertamenti relativi alla minorazione, alle difficoltà, alla necessità dell'intervento assistenziale permanente e alla capacità complessiva individuale residua, di cui all'articolo 3, sono effettuati dalle unità sanitarie locali mediante le commissioni mediche di cui all'articolo 1 della legge 15 ottobre 1990, n. 295, che sono integrate da un operatore sociale e da un esperto nei casi da esaminare, in servizio presso le unità sanitarie locali».

— Per il testo dell'art. 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, nei contenuti vigenti, si veda in nota all'art. 6.

— Il comma 9 dell'art. 4 della citata legge n. 223/1991 così recita:

«9. Raggiunto l'accordo sindacale ovvero esaurita la procedura di cui ai commi 6, 7 e 8, l'impresa ha facoltà di collocare in mobilità gli impiegati, gli operai e i quadri eccedenti, comunicando per iscritto a ciascuno di essi il recesso, nel rispetto dei termini di preavviso. Contestualmente, l'elenco dei lavoratori collocati in mobilità, con l'indicazione per ciascun soggetto del nominativo, del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento, dell'età, del carico di famiglia, nonché con puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, deve essere comunicato per iscritto all'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione competente, alla commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria di cui al comma 2».

#### Note all'art. 11:

— Per il testo dell'art. 6, comma 3, del decreto legislativo n. 469/1997, si veda in nota all'art. 6.

— Il testo degli articoli 1 e 8 della legge 8 novembre 1991, n. 381 (Disciplina delle cooperative sociali), è il seguente:

«Art. 1 (Definizione). — 1. Le cooperative sociali hanno lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso:

a) la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi;

b) lo svolgimento di attività diverse - agricole, industriali, commerciali o di servizi - finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

2. Si applicano alle cooperative sociali, in quanto compatibili con la presente legge, le norme relative al settore in cui le cooperative stesse operano.

3. La denominazione sociale, comunque formata, deve contenere l'indicazione di "cooperativa sociale".

«Art. 8 (Consorzi). — 1. Le disposizioni di cui alla presente legge si applicano ai consorzi costituiti come società cooperative aventi la base sociale formata in misura non inferiore al settanta per cento da cooperative sociali».

— L'art. 6 della legge 11 agosto 1991, n. 266 (Legge quadro sul volontariato), così recita:

«Art. 6 (Registri delle organizzazioni di volontariato istituiti dalle regioni e dalle province autonome). — 1. Le regioni e le province autonome disciplinano l'istituzione e la tenuta dei registri generali delle organizzazioni di volontariato.

2. L'iscrizione ai registri è condizione necessaria per accedere ai contributi pubblici nonché per stipulare le convenzioni e per beneficiare delle agevolazioni fiscali secondo le disposizioni di cui, rispettivamente, agli articoli 7 e 8.

3. Hanno diritto ad essere iscritte nei registri le organizzazioni di volontariato che abbiano i requisiti di cui all'articolo 3 e che allegghino alla richiesta copia dell'atto costitutivo e dello statuto o degli accordi degli aderenti.

4. Le regioni e le province autonome determinano i criteri per la revisione periodica dei registri, al fine di verificare il permanere dei requisiti e l'effettivo svolgimento dell'attività di volontariato da parte delle organizzazioni iscritte. Le regioni e le province autonome dispongono la cancellazione dal registro con provvedimento motivato.

5. Contro il provvedimento di diniego dell'iscrizione o contro il provvedimento di cancellazione è ammesso ricorso, nel termine di trenta giorni dalla comunicazione, al tribunale amministrativo regionale, il quale decide in camera di consiglio, entro trenta giorni dalla scadenza del termine per il deposito del ricorso, uditi i difensori delle parti che ne abbiano fatto richiesta. La decisione del tribunale è appellabile, entro trenta giorni dalla notifica della stessa, al Consiglio di Stato, il quale decide con le medesime modalità e negli stessi termini.

6. Le regioni e le province autonome inviano ogni anno copia aggiornata dei registri all'Osservatorio nazionale per il volontariato, previsto dall'articolo 12.

7. Le organizzazioni iscritte nei registri sono tenute alla conservazione della documentazione relativa alle entrate di cui all'articolo 5, comma 1, con l'indicazione nominativa dei soggetti eroganti».

— Gli articoli 17 e 18 della citata legge 5 febbraio 1992, n. 104, così recitano:

«Art. 17 (Formazione professionale). — 1. Le regioni, in attuazione di quanto previsto dagli articoli 3, primo comma lettere h) e m), e 8, primo comma, lettere g) e h), della legge 21 dicembre 1978, n. 845, realizzano l'inserimento della persona handicappata negli ordinari corsi di formazione professionale dei centri pubblici e privati e garantiscono agli allievi handicappati che non siano in grado di

avvalersi dei metodi di apprendimento ordinari l'acquisizione di una qualifica anche mediante attività specifiche nell'ambito delle attività del centro di formazione professionale tenendo conto dell'orientamento emerso dai piani educativi individualizzati realizzati durante l'iter scolastico. A tal fine forniscono ai centri i sussidi e le attrezzature necessarie.

2. I corsi di formazione professionale tengono conto delle diverse capacità ed esigenze della persona handicappata che, di conseguenza, è inserita in classi comuni o in corsi specifici o in corsi prelaborativi.

3. Nei centri di formazione professionale sono istituiti corsi per le persone handicappate non in grado di frequentare i corsi normali. I corsi possono essere realizzati nei centri di riabilitazione, quando vi siano svolti programmi di ergoterapia e programmi finalizzati all'addestramento professionale, ovvero possono essere realizzati dagli enti di cui all'articolo 5 della citata legge n. 845 del 1978, nonché da organizzazioni di volontariato e da enti autorizzati da leggi vigenti. Le regioni, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, provvedono ad adeguare alle disposizioni di cui al presente comma i programmi pluriennali e i piani annuali di attuazione per le attività di formazione professionale di cui all'articolo 5 della medesima legge n. 845 del 1978.

4. Agli allievi che abbiano frequentato i corsi di cui al comma 2 è rilasciato un attestato di frequenza utile ai fini della graduatoria per il collocamento obbligatorio nel quadro economico-produttivo territoriale.

5. Fermo restando quanto previsto in favore delle persone handicappate dalla citata legge n. 845 del 1978, una quota del fondo comune di cui all'art. 8 della legge 16 maggio 1970, n. 281, è destinata ad iniziative di formazione e di avviamento al lavoro in forme sperimentali, quali tirocini, contratti di formazione, iniziative territoriali di lavoro guidato, corsi prelaborativi, sulla base di criteri e procedure fissati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

«Art. 18 (Integrazione lavorativa). — 1. Le regioni, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, disciplinano l'istituzione e la tenuta dell'albo regionale degli enti, istituzioni, cooperative sociali, di lavoro, di servizi, e dei centri di lavoro guidato, associazioni ed organizzazioni di volontariato che svolgono attività idonee a favorire l'inserimento e l'integrazione lavorativa di persone handicappate.

2. Requisiti per l'iscrizione all'albo di cui al comma 1, oltre a quelli previsti dalle leggi regionali, sono:

a) avere personalità giuridica di diritto pubblico o privato o natura di associazione, con i requisiti di cui al capo II del titolo II del libro I del codice civile;

b) garantire idonei livelli di prestazioni, di qualificazione del personale e di efficienza operativa.

3. Le regioni disciplinano le modalità di revisione ed aggiornamento biennale dell'albo di cui al comma 1.

4. I rapporti dei comuni, dei consorzi tra comuni e tra comuni e province, delle comunità montane e delle unità sanitarie locali con gli organismi di cui al comma 1 sono regolati da convenzioni conformi allo schema tipo approvato con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità e con il Ministro per gli affari sociali, da emanare entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

5. L'iscrizione all'albo di cui al comma 1 è condizione necessaria per accedere alle convenzioni di cui all'articolo 38.

6. Le regioni possono provvedere con proprie leggi:

a) a disciplinare le agevolazioni alle singole persone handicappate per recarsi al posto di lavoro e per l'avvio e lo svolgimento di attività lavorative autonome;

b) a disciplinare gli incentivi, le agevolazioni e i contributi ai datori di lavoro anche ai fini dell'adattamento del posto di lavoro per l'assunzione delle persone handicappate.

— Per il testo dell'art. 6 del decreto legislativo n. 469 del 1997, si veda in nota dell'art. 6.

— Si reputa opportuno trascrivere i comuni da 1 a 6 dell'art. 16 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299 (Disposizioni urgenti in materia di occupazione e di fiscalizzazione degli oneri sociali), convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451:

«Art. 16 (Norme in materia di contratti di formazione e lavoro).

1. Possono essere assunti con contratto di formazione e lavoro i soggetti di età compresa tra sedici e trentadue anni. Oltre ai datori di lavoro di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, possono stipulare contratti di formazione e lavoro anche gruppi di imprese, associazioni professionali, socio-culturali, sportive, fondazioni, nonché datori di lavoro iscritti agli albi professionali quando il progetto di formazione venga predisposto dagli ordini e collegi professionali ed autorizzato in conformità a quanto previsto al comma 7.

2. Il contratto di formazione e lavoro è definito secondo le seguenti tipologie:

a) contratto di formazione e lavoro mirato alla: 1) acquisizione di professionalità intermedie; 2) acquisizione di professionalità elevate;

b) contratto di formazione e lavoro mirato ad agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo.

3. I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro di cui alle lettere a) e b) del comma 2 possono essere inquadrati ad un livello inferiore a quello di destinazione.

4. La durata massima del contratto di formazione e lavoro non può superare i ventiquattro mesi per i contratti di cui alla lettera a) del comma 2 e i dodici mesi per i contratti di cui alla lettera b) del medesimo comma.

5. I contratti di cui alla lettera a), numeri 1) e 2), del comma 2 devono prevedere rispettivamente almeno ottanta e centotrenta ore di formazione da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa. Il contratto di cui alla lettera b) del comma 2 deve prevedere una formazione minima non inferiore a venti ore di base relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro, nonché alla prevenzione ambientale e antinfortunistica. I contratti collettivi possono prevedere la non retribuitività di eventuali ore aggiuntive devolute alla formazione.

6. Per i contratti di cui alla lettera a) del comma 2 continuano a trovare applicazione i benefici contributivi previsti dalle disposizioni vigenti in materia alla data di entrata in vigore del presente decreto. Per i contratti di cui alla lettera b) del predetto comma 2 i medesimi benefici trovano applicazione subordinatamente alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato e successivamente ad essa, per una durata pari a quella del contratto di formazione e lavoro così trasformato e in misura correlata al trattamento retributivo corrisposto nel corso del contratto di formazione medesimo.

Nota all'art. 12:

— Per il testo dell'art. 1 della legge n. 381/1991 si veda nelle note all'art. 11.

Nota all'art. 13:

— Per gli estremi di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale del decreto del Presidente della Repubblica n. 915/1978 si veda nelle note all'art. 1.

— L'art. 29-*quater* del decreto-legge 31 dicembre 1996, n. 669, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 1997, n. 30 (Disposizioni urgenti in materia tributaria, finanziaria e contabile a completamento della manovra di finanza pubblica per l'anno 1997), così recita:

«Art. 29-*quater* (Integrazione del Fondo occupazione). — 1. Il Fondo di cui all'art. 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, è incrementato di lire 868 miliardi per l'anno 1997, di lire 494 miliardi per l'anno 1998 e di lire 739 miliardi a decorrere dall'anno 1999. Al relativo onere si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1997-1999, al capitolo 6856 dello stato di previsione del Ministero del tesoro per l'anno finanziario 1997, all'uopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo alla Presidenza del Consiglio dei Ministri».

Nota all'art. 15:

— La legge 7 agosto 1990, n. 241, è pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* 18 agosto 1990, n. 192.

Nota all'art. 18:

— La legge 26 dicembre 1981, n. 763 (Normativa organica per i profughi), è pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* 28 dicembre 1981, n. 354.

— La legge 2 aprile 1968, n. 482 (Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private), è pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* 30 aprile 1968, n. 109.

99G0123

DOMENICO CORTESANI, direttore

FRANCESCO NOCITA, redattore

ALFONSO ANDRIANI, vice redattore

(2651369/1) Roma - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - S.

*ALLEGATO 3*

## MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

DECRETO 22 novembre 1999.

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

### IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Visto l'art. 9, comma 6, della legge 12 marzo 1999, n. 68, che impone ai datori di lavoro pubblici e privati di inviare agli uffici competenti un prospetto dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva in favore dei lavoratori beneficiari della disciplina in materia di assunzioni obbligatorie, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili;

Visto il medesimo art. 9, comma 6, che rimette ad un decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale la determinazione della periodicità dell'invio dei suddetti prospetti, nonché l'individuazione di ulteriori informazioni, da inserire nei prospetti medesimi, per l'applicazione della disciplina sulle assunzioni obbligatorie;

Sentita la conferenza unificata di cui all'art. 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, che ha espresso parere favorevole sullo schema di provvedimento nella seduta del 4 novembre 1999;

Decreta:

Art. 1.

*Oggetto del decreto*

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

Art. 2.

*Periodicità dell'invio dei prospetti*

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

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

Art. 3.

*Informazioni da inserire nei prospetti*

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

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

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

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

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

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

f) limitatamente ai datori di lavoro privati, il numero delle convenzioni in corso, stipulate ai fini dell'inserimento occupazionale dei disabili o con finalità formative, anche se non dirette ad instaurare un rapporto di lavoro, e il numero delle unità lavorative coinvolte, distinte per sesso e per età;

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

Art. 4.

*Disposizioni finali*

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

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

Roma, 22 novembre 1999

*Il Ministro: SALVI*

*ALLEGATO 4*

**Decreto Ministeriale 10 gennaio 2000**

**Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale  
DIREZIONE GENERALE PER L'IMPIEGO  
Divisione III**

**"Disciplina generale del collocamento obbligatorio"**

**"Individuazione di qualifiche equipollenti a quella del centralinista telefonico non vedente, ai fini dell'applicazione della Legge 29 marzo 1985, n.113, ai sensi di quanto disposto dall'art.45, comma 12, della Legge 17 maggio 1999, n.144"**

VISTO l'articolo 45, comma 12, della legge 17 Maggio 1999, n.144, che affida al Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale l'individuazione, mediante proprio Decreto, di qualifiche equipollenti a quella di centralinista telefonico, idonee al collocamento al lavoro dei lavoratori non vedenti, al fine di dare applicazione alla legge 29 Marzo 1985, n.113;

VISTO l'articolo 6, comma 2, della legge 2 Aprile 1968, n. 482, nella parte concernente il collocamento obbligatorio dei soggetti non vedenti in possesso di diverse qualifiche professionali rispetto a quelle specificamente riconosciute per legge;

VISTA la legge 14 Luglio 1957, n.594, e successive modificazioni ed integrazioni, recante norme sul collocamento obbligatorio dei centralinisti telefonici ciechi, che istituisce, all'articolo 2, l'Albo Professionale Nazionale dei minorati della vista abilitati alla funzione di centralinista telefonico;

VISTA la citata legge n.113 del 1985, che disciplina il collocamento al lavoro e il rapporto di lavoro dei centralinisti non vedenti, e visti, in particolare, gli articoli 1 e 2 relativi, rispettivamente, alla formazione dell'Albo Professionale dei centralinisti privi della vista ed alla abilitazione alle funzioni di centralinista;

RITENUTO che il legislatore, con la disposizione di cui all'articolo 45, comma 12, della legge n. 144 del 1999, ha inteso operare uno specifico rinvio alla legge n. 113 del 1985, estendendo, sulla base di identici presupposti normativi, ai possessori di qualifica equipollente a quella di centralinista non vedente, la stessa tutela normativa oggi riconosciuta ai medesimi centralinisti non vedenti iscritti all'apposito Albo nazionale, in aderenza alle nuove esigenze del mondo del lavoro, sempre più improntate alla utilizzazione di tecnologie avanzate nel settore della comunicazione telefonica. Ciò al fine di consentire una più puntuale tutela degli appartenenti alla categoria dei non vedenti offrendo, in tal modo, maggiori opportunità di inserimento professionale collegate alle innovative metodologie di lavoro;

**DECRETA:**

**ART. 1**

**(Qualifiche professionali equipollenti a quella di centralinista telefonico)**

1. Ai sensi dell'articolo 45, comma 12, della legge n. 144 del 1999, e ai fini dell'applicazione della legge n. 113 del 1985, le seguenti qualifiche sono riconosciute equipollenti a quella del centralinista telefonico non vedente:

- operatore telefonico addetto alle informazioni alla clientela e agli uffici relazioni col pubblico;
- operatore telefonico addetto alla gestione e all'utilizzazione di banche dati;
- operatore telefonico addetto ai servizi di telemarketing e telesoccorso.

**ART. 2**

**(Abilitazione professionale)**

1. Ai fini del conseguimento delle qualifiche equipollenti di cui all'articolo 1 e dell'iscrizione all'Albo professionale nazionale, restano ferme le disposizioni di cui alla citata legge n. 113 del 1985.

**ART. 3**

**(Disposizioni finali)**

1. Con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale possono essere individuate ulteriori qualifiche equipollenti a quella di centralinista telefonico non vedente rispetto a quelle già indicate nel presente decreto.

ROMA, li 10 gennaio 2000

**II MINISTRO  
CESARE SALVI**

*ALLEGATO 5*

# DECRETI PRESIDENZIALI

## DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 13 gennaio 2000.

**Atto di indirizzo e coordinamento in materia di collocamento obbligatorio dei disabili, a norma dell'art. 1, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68.**

### IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Vista la legge 12 marzo 1999, n. 68, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili, che all'art. 1, comma 1, individua come finalità la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato;

Visto in particolare, l'art. 1, comma 4, della citata legge 12 marzo 1999, n. 68, che prevede l'emanazione da parte del Presidente del Consiglio dei Ministri di un atto di indirizzo e coordinamento contenente i criteri secondo i quali le commissioni di cui all'art. 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, effettuano l'accertamento delle condizioni di disabilità che danno diritto di accedere al sistema per l'inserimento lavorativo dei disabili ed i criteri e le modalità per l'effettuazione delle visite sanitarie di controllo della permanenza dello stato invalidante;

Vista la legge 5 febbraio 1992, n. 104, recante «legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale ed i diritti delle persone handicappate»;

Vista la legge 15 marzo 1997, n. 59, recante la delega al Governo per il conferimento di funzioni e compiti alle regioni ed enti locali, per la riforma della pubblica amministrazione, ed in particolare l'art. 8;

Visto il decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, recante il conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'art. 1 della legge 15 marzo 1997, n. 59;

Visto il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, come modificato da ultimo dal decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229, recante norme per la razionalizzazione del servizio sanitario nazionale, a norma dell'art. 1 della legge 30 novembre 1998, n. 419;

Vista la deliberazione preliminare del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 19 novembre 1999;

Acquisita l'intesa della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dell'art. 8 della legge 15 marzo 1997, n. 59, nella seduta del 2 dicembre 1999;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 13 gennaio 2000;

Sulla proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale e del Ministro della sanità;

Decreta:

Art. 1.

#### *Commissione di accertamento*

1. L'accertamento delle condizioni di disabilità, che danno diritto di accedere al sistema per l'inserimento

lavorativo dei disabili e l'effettuazione delle visite sanitarie di controllo della permanenza dello stato invalidante, di cui all'art. 1, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68, sono svolti dalle commissioni di cui all'art. 4, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, secondo i criteri e le modalità di cui all'art. 5 del presente decreto.

2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 1, commi 3, 5 e 6 della legge 12 marzo 1999, n. 68, l'accertamento delle condizioni di disabilità che danno diritto di accedere al sistema per l'inserimento lavorativo dei disabili, nei confronti dei soggetti di cui all'art. 1, comma 1, lettere a) e c), della medesima legge n. 68/1999, è effettuato, eventualmente anche in più fasi temporali sequenziali, contestualmente all'accertamento delle minorazioni civili.

Art. 2.

#### *Attività della commissione*

1. L'attività della commissione di cui all'art. 1 è finalizzata a formulare una diagnosi funzionale della persona disabile, volta ad individuarne la capacità globale per il collocamento lavorativo della persona disabile.

Art. 3.

*Criteri di accertamento delle condizioni di disabilità e criteri e modalità per l'effettuazione delle visite sanitarie di controllo della permanenza dello stato invalidante.*

1. I criteri di accertamento delle condizioni di disabilità che danno diritto di accedere al sistema lavorativo dei disabili ed i criteri e le modalità per l'effettuazione delle visite sanitarie di controllo della permanenza dello stato invalidante si basano sulle indicazioni di cui al successivo art. 4 e sulla diagnosi funzionale della persona disabile e portano alla formulazione della relazione conclusiva da parte della commissione di accertamento.

Art. 4.

#### *Profilo socio-lavorativo della persona disabile*

1. La commissione, in raccordo con il comitato tecnico di cui all'art. 6, comma 2, lettera b), della legge 12 marzo 1999, n. 68, acquisisce le notizie utili per individuare la posizione della persona disabile nel suo ambiente, la sua situazione familiare, di scolarità e di lavoro.

2. Ai fini di cui al comma 1, sono presi in considerazione i dati attinenti alla diagnosi funzionale e al profilo dinamico funzionale, eventualmente redatti per la persona disabile nel periodo scolastico, ai sensi degli articoli 3 e 4 del decreto del Presidente della Repubblica 24 febbraio 1994, recante atto di indirizzo e coordinamento alle regioni e province autonome sui compiti delle unità sanitarie locali in materia di alunni portatori di handicap, previsto all'art. 12, comma 7, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

## Art. 5.

*Diagnosi funzionale della persona disabile*

1. La diagnosi funzionale è la descrizione analitica della compromissione funzionale dello stato psico-fisico e sensoriale della persona disabile.

2. La diagnosi funzionale si basa sui dati anamnestico-clinici, sugli elementi di cui al precedente art. 4, nonché sulla valutazione della documentazione medica preesistente.

3. L'accertamento è eseguito secondo le indicazioni contenute nella scheda per la definizione delle capacità di cui all'allegato 1, utilizzando le definizioni medicoscientifiche, contenute nell'allegato 2.

4. L'accertamento delle condizioni di disabilità comporta la definizione collegiale della capacità globale attuale e potenziale della persona disabile e l'indicazione delle conseguenze derivanti dalle minorazioni, in relazione all'apprendimento, alla vita di relazione e all'integrazione lavorativa.

## Art. 6.

*Relazione conclusiva*

1. La commissione di accertamento, sulla base delle risultanze derivanti dalla valutazione globale, formula, entro quattro mesi dalla data della prima visita, la relazione conclusiva.

2. La commissione di accertamento, nella relazione conclusiva, formula suggerimenti in ordine ad eventuali forme di sostegno e strumenti tecnici necessari per l'inserimento o il mantenimento al lavoro della persona disabile.

## Art. 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).*

1. La relazione conclusiva, di cui all'art. 6, comma 1, è consegnata in originale agli uffici amministrativi dell'azienda U.S.L. presso cui è istituita la commissione di accertamento, unitamente a tutta la documentazione acquisita e redatta nel corso della visita. Tali uffici curano la custodia degli atti. Copia di tutti gli atti di cui al precedente art. 5 sono trasmessi dalle aziende sanitarie locali alle commissioni mediche di verifica del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica per l'approvazione o la sospensione degli effetti degli accertamenti clinico-sanitari, secondo ed entro i termini previsti dal comma 7 dell'art. 1, della legge n. 295 del 15 ottobre 1990.

2. L'azienda U.S.L. invia copia della relazione conclusiva alla persona disabile e alla commissione provinciale per le politiche del lavoro, di cui all'art. 6 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469.

3. Il comitato tecnico informa la commissione di accertamento sul percorso di inserimento al lavoro della persona disabile, per la quale siano state formulate le linee progettuali per l'integrazione lavorativa, anche ai fini delle visite sanitarie di controllo di cui all'art. 8.

4. Il direttore del distretto di residenza della persona disabile assicura che nelle risorse per l'integrazione socio-sanitaria di cui all'art. 3-septies del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, come modificato da ultimo dal decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229, siano ricompresi anche gli interventi per le prestazioni di cui all'art. 6, commi 1 e 2.

## Art. 8.

*Visite sanitarie di controllo della permanenza dello stato invalidante*

1. La commissione di accertamento, su indicazione del Comitato tecnico, contenente anche la comunicazione della data di avvio dell'inserimento lavorativo della persona disabile, effettua visite sanitarie di controllo per la rispondenza agli obiettivi del collocamento mirato, aventi per finalità la verifica della permanenza dello stato invalidante e della misura delle capacità già accertate nonché la validità dei servizi di sostegno e di collocamento mirato, indicati nella relazione conclusiva del primo accertamento.

2. La visita sanitaria di controllo è effettuata secondo i criteri e con le modalità indicati negli articoli 4 e 5 e si conclude con la formulazione da parte della commissione di accertamento di una nuova relazione conclusiva certificata. Detta relazione, sulle base delle risultanze della visita di controllo, modifica, ove necessario, le indicazioni di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 6 ed indica la nuova tipologia di collocamento mirato, la forma di sostegno necessarie e le eventuali ulteriori tipologie di inserimento lavorativo.

3. La frequenza delle visite sanitarie di controllo per ciascun soggetto disabile è stabilita dalla commissione di accertamento sulla base delle risultanze degli elementi di cui all'art. 4, della diagnosi funzionale, nonché in relazione alle modalità del percorso di inserimento lavorativo, indipendentemente dalla forma giuridica che lo stesso assume.

4. La chiamata a visita di controllo è effettuata con immediatezza qualora vi sia la specifica richiesta da parte della persona disabile, ovvero qualora il legale rappresentante dell'azienda o dell'ente presso i quali la persona sia stata inserita rappresentino al Comitato tecnico, e per conoscenza alla commissione, l'insorgere di difficoltà che pongano in pregiudizio la prosecuzione dell'integrazione lavorativa.

Il presente decreto, previa registrazione da parte della Corte dei conti, sarà pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

Roma, 13 gennaio 2000

*Il Presidente del Consiglio dei Ministri*  
D'ALEMA

*Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale*  
SALVI

*Il Ministro della sanità*  
BINDI

Registrato alla Corte dei conti il 14 febbraio 2000  
Registro n. 1 Presidenza del Consiglio dei Ministri, foglio n. 79

## ALLEGATO I

## SCHEDA PER LA DEFINIZIONE DELLE CAPACITÀ

*Capacità utili per lo svolgimento di attività lavorative*  
(circondare la definizione più rispondente alle capacità della persona esaminata)

*Attività mentali e relazionali:*

capacità di acquisire cognizioni e di impiegarle adeguatamente rispetto alle situazioni che si presentano	(assente, minima, media, elevata, potenziale)
capacità di mantenere un comportamento positivo e collaborativo nelle diverse situazioni relazionali (sul lavoro, in famiglia ...)	(assente, minima, media, elevata, potenziale)
capacità di affrontare una situazione di disagio causata dal ritmo lavorativo, dall'ambiente, dall'attività svolta ecc.	(assente, minima, media, elevata, potenziale)
capacità di svolgere un lavoro di squadra	(assente, minima, media, elevata, potenziale)
capacità di svolgere un lavoro autonomamente	(assente, minima, media, elevata, potenziale)
capacità di svolgere un'attività, ma con supervisione	(assente, minima, media, elevata, potenziale)
capacità di presentarsi bene e di curare adeguatamente la propria persona	(assente, minima, media, elevata, potenziale)

*Informazione:*

capacità di comprendere e memorizzare informazioni	(assente, minima, media, elevata, potenziale)
capacità di trasmettere informazioni coerenti e comprensibili a terzi mediante parola e/o scrittura	(assente, minima, media, elevata, potenziale)
capacità di esprimersi con altre modalità	(assente, minima, media, elevata, potenziale)

*Postura:*

capacità di mantenere la posizione seduta	(assente, minima, media, elevata, potenziale)
capacità di rimanere in piedi	(assente, minima, media, elevata, potenziale)
capacità di piegare le ginocchia e rimanere sulle ginocchia in tale posizione	(assente, minima, media, elevata, potenziale)
capacità di piegare completamente le ginocchia e di mantenersi in equilibrio sui talloni	(assente, minima, media, elevata, potenziale)
capacità di distendersi su una superficie piana orizzontale e di mantenere tale posizione	(assente, minima, media, elevata, potenziale)
capacità di passare da una posizione del corpo ad un'altra (es. da seduti a distesi e viceversa, da seduti a in piedi, da in piedi a distesi ecc.)	(assente, minima, media, elevata, potenziale)
capacità di piegare in avanti e/o in basso la schiena e il corpo	(assente, minima, media, elevata, potenziale)

*Locomozione:*

capacità di spostarsi su un piano orizzontale o inclinato servendosi delle proprie gambe	(assente, minima, media, elevata, potenziale)
capacità di spostarsi su un piano inclinato o su una superficie non piana (es. una scala)	(assente, minima, media, elevata, potenziale)
capacità di spostare qualcosa/qualcuno da un posto ad un altro per mezzo di un veicolo	(assente, minima, media, elevata, potenziale)

*Movimento delle estremità/funzione degli arti:*

capacità di muovere e usare gambe e braccia; capacità di afferrare/spostare oggetti pesanti con le mani	(assente, minima, media, elevata, potenziale)
capacità di servirsi delle mani per svariate operazioni che richiedano precisione	(assente, minima, media, elevata, potenziale)
capacità di muovere o tenere fermi i piedi coscientemente (ad esempio: la capacità di usare una pedaliera)	(assente, minima, media, elevata, potenziale)

*Attività complesse attività fisica associata a resistenza:*

capacità di compiere lavori che richiedono sforzi fisici e capacità di sopportare lo sforzo per periodi più o meno lunghi	(assente, minima, media, elevata, potenziale)
capacità di mantenere la posizione in cui ci si trova, determinata dall'interazione ed efficienza di altre capacità (ad es. capacità di ricevere informazioni esterne ed interne alla propria struttura corporea, capacità di posizionarsi nello spazio in modo adeguato ecc.)	(assente, minima, media, elevata, potenziale)

*Fattori ambientali:*

capacità di sopportare condizioni atmosferiche tipiche di una data regione	(assente, minima, media, elevata, potenziale)
capacità di sopportare la presenza di suoni o rumori costanti nell'ambiente di vita o di lavoro (eventuale inquinamento acustico)	(assente, minima, media, elevata, potenziale)
capacità di sopportare la presenza di vibrazioni	(assente, minima, media, elevata, potenziale)
capacità di sopportare la presenza di illuminazione naturale o artificiale adeguata	(assente, minima, media, elevata, potenziale)

*Situazioni lavorative (organizzazione del lavoro, ad es. in turni di lavoro):*

capacità di sopportare la alternanza durante la giornata lavorativa (eventualmente anche di notte)	(assente, minima, media, elevata, potenziale)
capacità di sopportare il ritmo lavorativo ovvero di mantenere la velocità con cui l'attività lavorativa procede	(assente, minima, media, elevata, potenziale)
capacità di accedere autonomamente al posto di lavoro	(assente, minima, media, elevata, potenziale)
capacità di superare la distanza, di effettuare il tragitto con mezzi di trasporto dal posto di lavoro all'abitazione e di raggiungere il posto di lavoro	(assente, minima, media, elevata, potenziale)

*Sintesi:*

*capacità migliori - descrizione:*

.....

.....

.....

.....

.....

*Potenzialità relative a capacità:*

migliorabili .....

mediante .....

tempo prevedibile ..... (mesi)

migliorabili .....

mediante .....

tempo prevedibile ..... (mesi)

migliorabili .....

mediante .....

tempo prevedibile ..... (mesi)

migliorabili .....

mediante .....

tempo prevedibile ..... (mesi)

migliorabili .....

mediante .....

tempo prevedibile ..... (mesi)

## ALLEGATO 2

## GLOSSARIO

*Capacità globale (residua) di cui alla legge n. 104/1992.*

Il ricorso al parametro «capacità complessiva individuale residua» esprime da un lato la precisa volontà di superare il ricorso alla stima della «capacità lavorativa»; almeno così deve intendersi l'abbandono della qualificazione delle capacità, che nella indicazione «complessiva» assume una connotazione di «globalità» e cioè contorni più precisi per la qualificazione individuale. L'aggettivazione «residua» contenuta nella legge n. 104/1992, non va intesa, secondo le finalità della norma stessa, in termini tali da porre in evidenza solamente le diversità negative della persona considerata.

La capacità complessiva di una persona è il fondamento della sua individualità. Tale «capacità» espressione positiva di ciò che la per è effettivamente in grado di estrinsecare, è globale, complessiva, e quindi tale da non poter essere ricondotta solo alla sfera lavorativa della persona considerata. La capacità non può prescindere dal riferimento all'ambiente di vita della persona in esame, in quanto ciò che si è chiamati a valutare è il «globale» funzionamento del soggetto, non nel senso astratto di una «performance» teorica, ma piuttosto inteso come capacità di interagire ed adattarsi alle più diverse circostanze.

*Capacità lavorativa.*

La capacità di lavoro è la potenzialità ad espletare una o più attività qualora sussistano caratteristiche ben delineate, sia biologiche, sia attitudinali, sia, ancora, tecnico-professionali. L'evoluzione tecnologica ha prodotto un inevitabile ridimensionamento di tutte le attività a prevalente estrinsecazione motoria, facilmente sostituibili da strutture meccaniche, nonché una moltiplicazione di attività diversificate, «specializzate» nelle quali prevale sempre più la componente intellettuale. Conseguentemente sempre di più nel tempo si è reso necessario, da un lato l'approfondimento dello studio valutativo delle conseguenze delle lesioni, non solo motorie, ma anche viscerali, dall'altro una sorta di «personalizzazione», definendo di volta in volta la riduzione della capacità lavorativa in base alle caratteristiche specifiche della persona esaminata.

*Diagnosi funzionale della persona disabile ai fini del collocamento mirato.*

Consiste in una valutazione qualitativa e quantitativa, il più possibile oggettiva e riproducibile, di come la persona «funziona» per quanto concerne le sue condizioni fisiche, la sua autonomia, il suo ruolo sociale, le sue condizioni intellettive ed emotive.

*Profilo socio-lavorativo della persona disabile.*

Consiste nelle notizie ed informazioni utili per individuare la posizione della persona disabile nel suo ambiente, la sua situazione familiare, di scolarità e di lavoro e vengono utilizzate per la diagnosi funzionale.

*Servizi di sostegno e di collocamento mirato.*

Strutture che operano con modalità alquanto differenziate, a seconda delle esigenze del territorio in cui sono insediate.

In genere questi servizi si configurano come gli organi preposti alla programmazione e gestione delle iniziative finalizzate all'integrazione di persone svantaggiate, attraverso la collaborazione con gli uffici periferici del Ministero del lavoro, con i datori di lavoro, i sindacati, le cooperative, le scuole e la pubblica amministrazione.

Allo scopo di porsi quale area di «mediazione» si avvalgono delle seguenti modalità di intervento:

rilevazione dei bisogni e progettazione degli interventi;

promozione della collaborazione tra i diversi soggetti istituzionali, di mercato e di solidarietà sociale;

programmazione di progetti di integrazione lavorativa con gestione diretta o affidata a servizi convenzionati;

valutazione, monitoraggio e verifica delle esperienze promozione di iniziative di informazione e sensibilizzazione.

Vengono attuati, inoltre, progetti relativi all'orientamento per valutare, in situazione lavorativa, le potenzialità e le attitudini della persona sul piano della autonomia, della socializzazione e dell'apprendimento di regole base per un eventuale inserimento lavorativo — alla formazione in situazione — finalizzata alla maturazione complessiva della personalità e all'acquisizione di competenze e abilità, specifiche spendibili nel mercato del lavoro — la mediazione al collocamento — per favorire il raggiungimento e il mantenimento di un rapporto di lavoro.

Tali progetti possono prevedere un eventuale sostegno alla persona anche dopo l'instaurarsi del rapporto lavorativo.

**00A1929**

*ALLEGATO 6*

# LEGGI ED ALTRI ATTI NORMATIVI

## MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

DECRETO 13 gennaio 2000, n. 91.

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

## IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

DI CONCERTO CON

## IL MINISTRO DEL TESORO, DEL BILANCIO E DELLA PROGRAMMAZIONE ECONOMICA

Visto l'articolo 13, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68, che istituisce il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, con apposita dotazione finanziaria annuale;

Visto il medesimo articolo 13, comma 1, che attribuisce agli uffici competenti il potere di concedere agevolazioni economiche, nei limiti delle disponibilità del Fondo, ai datori di lavoro che presentano programmi di inserimento lavorativo dei disabili nell'ambito di convenzioni, stipulate con gli uffici medesimi secondo le modalità previste dall'articolo 11 della citata legge n. 68 del 1999;

Visto, altresì, il comma 8 del citato articolo 13, che stabilisce, a tali fini, la ripartizione fra le regioni delle risorse del Fondo per la concessione delle predette agevolazioni e rimette ad un decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, la definizione dei criteri e delle modalità della ripartizione, nonché la disciplina dei procedimenti per la concessione delle agevolazioni;

... OMISSIS ...

Visto l'articolo 17, commi 3 e 4, della legge 23 agosto 1988, n. 400;

Sentita la conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, che ha espresso parere favorevole nella seduta del 4 novembre 1999;

Udito il parere del Consiglio di Stato espresso dalla sezione consultiva per gli atti normativi nell'adunanza del 20 dicembre 1999;

Ritenuta, al riguardo, l'opportunità di mantenere la terminologia di «servizio per l'impiego», anziché quella di «Direzione generale», in quanto la prima identifica le nuove strutture preposte al collocamento, per effetto del decentramento amministrativo in materia di mercato del lavoro operato dal decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469;

Vista la comunicazione al Presidente del Consiglio dei Ministri con nota del 13 gennaio 2000;

Di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica;

#### A D O T T A

il seguente regolamento:

#### Art. 1.

##### *Finalità*

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

#### Art. 2.

##### *Interventi ammissibili*

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

#### Art. 3.

##### *Soggetti destinatari delle agevolazioni*

1. Alle agevolazioni finanziate con le disponibilità del Fondo possono accedere i datori di lavoro privati, anche non soggetti all'obbligo di assunzione di cui alla legge n. 68 del 1999, comprese le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), di cui alla legge

8 novembre 1991, n. 381, e i consorzi di cui all'articolo 8 della stessa legge, nonché i soggetti indicati nell'articolo 11, comma 5, della legge n. 68 del 1999, che stipulano convenzioni con il competente servizio individuato dalle regioni ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, di seguito denominato «servizio», secondo quanto previsto dal citato articolo 11 della legge n. 68 del 1999, presentando il programma diretto ad ottenere le predette agevolazioni. Il servizio valuta i programmi presentati secondo i criteri di cui all'articolo 6 e, in caso di approvazione, autorizza il versamento degli importi equivalenti alle somme fiscalizzate, nei limiti delle risorse annualmente assegnate a ciascuna regione, a seguito della ripartizione di cui all'articolo 4.

#### Art. 4.

##### *Modalità di ripartizione delle risorse*

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

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

#### Art. 5.

##### *Criteri per la ripartizione*

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

comma 1, nonché delle ulteriori informazioni acquisite anche direttamente presso le regioni stesse, opera sulla base dei seguenti criteri, tra loro concorrenti:

a) numero e qualità dei programmi finalizzati all'inserimento lavorativo mirato nell'ambito delle convenzioni di cui all'articolo 11 della legge n. 68 del 1999, comunicati dalle regioni entro il termine del 30 novembre dell'anno precedente, di cui all'articolo 4, comma 1;

b) verifica dell'effettiva ed efficace attuazione dei programmi diretti a favorire l'integrazione lavorativa dei disabili, secondo le modalità e con le priorità stabilite dall'articolo 6;

c) conformità delle iniziative di integrazione lavorativa agli indirizzi definiti dall'Unione europea in materia di politica dell'impiego.

#### Art. 6.

##### *Ammissione agli incentivi*

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

a) programmi diretti all'avviamento lavorativo dei disabili che presentano particolari difficoltà di inserimento, secondo quanto previsto dall'articolo 11, comma 4, della legge n. 68 del 1999, in particolare dei lavoratori con handicap intellettuale e psichico;

b) programmi che prevedono forme di inserimento lavorativo stabile;

c) programmi che prevedono percorsi formativi con applicazione e sviluppo di tecnologie compensative, in particolare diretti a settori innovativi di attività;

d) programmi che comportino modalità e tempi innovativi di lavoro;

e) programmi che favoriscano l'inserimento lavorativo delle donne disabili.

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

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

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

#### Art. 7.

##### *Procedimento per la concessione*

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

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

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

#### Art. 8.

##### *Modalità di versamento delle somme ripartite*

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

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

Roma, 13 gennaio 2000

*Il Ministro del lavoro  
e della previdenza sociale*  
SALVI

*Il Ministro del tesoro, del bilancio  
e della programmazione economica*  
AMATO

Visto, il Guardasigilli: DILIBERTO  
Registrato alla Corte dei conti il 3 aprile 2000  
Registro n. 1 Lavoro e previdenza sociale, foglio n. 66

#### NOTE

##### AVVERTENZA:

Il testo delle note qui pubblicato è stato redatto dall'amministrazione competente per materia, ai sensi dell'art. 10, comma 3, del testo unico delle disposizioni sulla promulgazione delle leggi, sull'emanazione dei decreti del Presidente della Repubblica e sulle pubblicazioni

ufficiali della Repubblica italiana, approvato con D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 1092, al solo fine di facilitare la lettura delle disposizioni di legge alle quali è operato il rinvio. Restano invariati il valore e l'efficacia degli atti legislativi qui trascritti.

*Note alle premesse:*

— Si riporta il testo dell'art. 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili):

«Art. 13 (*Agevolazioni per le assunzioni*). — 1. Attraverso le convenzioni di cui all'art. 11, gli uffici competenti possono concedere ai datori di lavoro privati, sulla base dei programmi presentati e nei limiti delle disponibilità del Fondo di cui al comma 4 del presente articolo:

a) la fiscalizzazione totale, per la durata massima di otto anni, dei contributi previdenziali ed assistenziali relativi ad ogni lavoratore disabile che, assunto in base alla presente legge, abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni; la medesima fiscalizzazione viene concessa in relazione ai lavoratori con handicap intellettuale e psichico, assunti in base alla presente legge, indipendentemente dalle percentuali di invalidità, previa definizione da parte delle regioni di criteri generali che consentano di contenere gli oneri a tale titolo nei limiti del 10 per cento della quota di loro competenza a valere sulle risorse annue di cui al comma 4 e con indicazione delle modalità di utilizzo delle risorse eventualmente non impiegate;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

— Si riporta il testo dell'art. 11 della citata legge 12 marzo 1999, n. 68:

«Art. 11 (*Convenzioni e convenzioni di integrazione lavorativa*). —

1. Al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei disabili, gli uffici competenti, sentito l'organismo di cui all'art. 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 4, come modificato dall'art. 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 contatto di lavoro a termine, lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo, purché l'esito negativo della prova, qualora sia riferibile alla menomazione da cui è affetto il soggetto, non costituisca motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.

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

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

5. Gli uffici competenti promuovono ed attuano ogni iniziativa utile a favorire l'inserimento lavorativo dei disabili anche attraverso convenzioni con le cooperative sociali di cui all'art. 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e con i consorzi di cui all'art. 8 della stessa legge, nonché con le organizzazioni di volontariato iscritte nei registri regionali di cui all'art. 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'art. 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'art. 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'art. 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 mirati.

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

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

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

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

— Si riporta il testo dell'art. 17, commi 3 e 4, della legge 23 agosto 1988, n. 400 (disciplina dell'attività di Governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri):

«3. Con decreto ministeriale possono essere adottati regolamenti nelle materie di competenza del Ministro o di autorità sottordinate al Ministro, quando la legge espressamente conferisca tale potere. Tali regolamenti, per materie di competenza di più ministri, possono essere adottati con decreti interministeriali, ferma restando la necessità di apposita autorizzazione da parte della legge. I regolamenti ministeriali ed interministeriali non possono dettare norme contrarie a quelle dei regolamenti emanati dal Governo. Essi debbono essere comunicati al Presidente del Consiglio dei Ministri prima della loro emanazione.

4. I regolamenti di cui al comma 1 ed i regolamenti ministeriali ed interministeriali, che devono recare la denominazione di "regolamento", sono adottati previo parere del Consiglio di Stato, sottoposti al visto ed alla registrazione della Corte dei conti e pubblicati nella *Gazzetta Ufficiale*.

— Si riporta il testo dell'art. 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281 (Definizione e ampliamento delle attribuzioni della conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano ed unificazione, per le materie e i compiti di interesse comune delle regioni, delle province e dei comuni, con la conferenza Stato-Città ed autonome locali):

«Art. 8 (*Conferenza Stato-città ed autonomie locali e Conferenza unificata*). — 1. La Conferenza Stato-città ed autonomie locali è unificata per le materie ed i compiti di interesse comune delle regioni, delle province, dei comuni e delle comunità montane, con la Conferenza Stato-regioni.

2. La Conferenza Stato-città ed autonomie locali è presieduta dal Presidente del Consiglio dei Ministri o, per sua delega, dal Ministro dell'interno o dal Ministro per gli affari regionali; ne fanno parte altresì il Ministro del tesoro e del bilancio e della programmazione economica, il Ministro delle finanze, il Ministro dei lavori pubblici, il Ministro della sanità, il presidente dell'Associazione nazionale dei comuni d'Italia - ANCI, il presidente dell'Unione province d'Italia - UPI ed il presidente dell'Unione nazionale comuni, comunità ed enti montani - UNCEM. Ne fanno parte inoltre quattordici sindaci designati dall'ANCI e sei presidenti di provincia designati dall'UPI. Dei quattordici sindaci designati dall'ANCI cinque rappresentano le città individuate dall'art. 17 della legge 8 giugno 1990, n. 142. Alle riunioni possono essere invitati altri membri del Governo, nonché rappresentanti di amministrazioni statali, locali o di enti pubblici.

3. La Conferenza Stato-città ed autonomie locali è convocata almeno ogni tre mesi, e comunque in tutti i casi il presidente ne ravvisa la necessità o qualora ne faccia richiesta il presidente dell'ANCI, dell'UPI o dell'UNCEM.

4. La Conferenza unificata di cui al comma 1 è convocata dal Presidente del Consiglio dei Ministri. Le sedute sono presiedute dal Presidente del Consiglio dei Ministri o su sua delega, dal Ministro per gli affari regionali o, se tale incarico non è conferito, dal Ministro dell'interno».

— Il 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'art. 1 della legge 15 marzo 1997, n. 59», è pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* dell'8 gennaio 1998, n. 5.

*Nota all'art. 1:*

— Per il testo dei commi 1, 4 e 8, dell'art. 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68, si vedano le note alle premesse.

*Note all'art. 2:*

— Per il testo dei commi 1, lettere a), b) e c) e, 3, dell'art. 13 della citata legge 12 marzo 1999, n. 68, si vedano le note alle premesse.

— Si riporta il testo dell'art. 14 della citata legge 12 marzo 1999, n. 68:

«Art. 14 (*Fondo regionale per l'occupazione dei disabili*). — 1. Le regioni istituiscono il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, di seguito denominato «Fondo», da destinare al finanziamento dei programmi regionali di inserimento lavorativo e dei relativi servizi.

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

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

4. Il Fondo eroga:

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

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

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

*Note all'art. 3:*

— La legge 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili), è pubblicata nel supplemento ordinario n. 57/L alla *Gazzetta Ufficiale* n. 68 del 23 marzo 1999.

— La legge 8 novembre 1991, n. 381 (Disciplina delle cooperative sociali), è pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* del 3 dicembre 1991, n. 283.

— Per il testo dell'art. 11 della citata legge 12 marzo 1989, n. 68, si veda in note alle premesse.

— L'art. 4 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469 (Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'art. 1 della legge 15 marzo 1997, n. 59), come modificato dall'art. 45, comma 25, della legge 17 maggio 1999, n. 144, è il seguente:

«Art. 4 (*Criteri per l'organizzazione del sistema regionale per l'impiego*). — 1. L'organizzazione amministrativa e le modalità di esercizio delle funzioni e dei compiti conferiti ai sensi del presente decreto sono disciplinati, anche al fine di assicurare l'integrazione tra i servizi per l'impiego, le politiche attive del lavoro e le politiche formative, con legge regionale da emanarsi entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, secondo i seguenti principi e criteri direttivi:

a) ai sensi dell'art. 4, comma 3, lettere f), g) e h), della legge 15 marzo 1997, n. 59, attribuzione alle province delle funzioni e dei compiti di cui all'art. 2, comma 1, ai fini della realizzazione dell'integrazione di cui al comma 1;

b) costituzione di una commissione regionale permanente tripartita quale sede concertativa di progettazione, proposta, valutazione e verifica rispetto alle linee programmatiche e alle politiche del lavoro di competenza regionale; la composizione di tale organo collegiale deve prevedere la presenza del rappresentante regionale competente per materia di cui alla lettera c), delle parti sociali sulla

base della rappresentatività determinata secondo i criteri previsti dall'ordinamento, rispettando la pariteticità delle posizioni delle parti sociali stesse, nonché quella del consigliere di parità nominato ai sensi della legge 10 aprile 1991, n. 125;

c) costituzione di un organismo istituzionale finalizzato a rendere effettiva, sul territorio, l'integrazione tra i servizi all'impiego, le politiche attive del lavoro e le politiche formative, composto da rappresentanti istituzionali della regione, delle province e degli altri enti locali;

d) affidamento delle funzioni di assistenza tecnica e monitoraggio nelle materie di cui all'art. 2, comma 2, ad apposita struttura regionale dotata di personalità giuridica, con autonomia patrimoniale e contabile avente il compito di collaborare al raggiungimento dell'integrazione di cui al comma 1 nel rispetto delle attribuzioni di cui alle lettere a) e b). Tale struttura garantisce il collegamento con il sistema informativo del lavoro di cui all'art. 11;

e) gestione ed erogazione da parte delle province dei servizi connessi alle funzioni e ai compiti attribuiti ai sensi del comma 1, lettera a), tramite strutture denominate «centri per l'impiego»;

f) distribuzione territoriale dei centri per l'impiego sulla base di bacini provinciali con utenza non inferiore a 100.000 abitanti, fatte salve motivate esigenze socio geografiche;

g) possibilità di attribuzione alle province della gestione ed erogazione dei servizi, anche tramite i centri per l'impiego, connessi alle funzioni e compiti conferiti alla regione ai sensi dell'art. 2, comma 2;

h) possibilità di attribuzione all'ente di cui al comma 1, lettera d), funzioni ed attività ulteriori rispetto a quelle conferite ai sensi del presente decreto, anche prevedendo che l'erogazione di tali ulteriori servizi sia a titolo oneroso per i privati che ne facciano richiesta.

2. Le province individuano adeguati strumenti di raccordo con gli altri enti locali, prevedendo la partecipazione degli stessi alla individuazione degli obiettivi e all'organizzazione dei servizi connessi alle funzioni e ai compiti di cui all'art. 2, comma 1. L'art. 3, comma 1, della legge 28 febbraio 1987, n. 56, si applica anche ai centri per l'impiego istituiti dalle amministrazioni provinciali.

3. I servizi per l'impiego di cui al comma 1 devono essere organizzati entro il 31 dicembre 1998».

*Nota all'art. 4:*

— Per il testo dell'art. 13, comma 1, della citata legge 12 marzo 1999, n. 68, si veda nelle note alle premesse.

*Nota all'art. 5:*

— Per il testo dell'art. 11 della citata legge 12 marzo 1999, n. 68, si veda nelle note all'art. 3.

*Nota all'art. 6:*

— Per il testo degli articoli 11 e 13 della citata legge 12 marzo 1999, n. 68, si vedano, rispettivamente, la nota all'art. 3 e le note alle premesse.

**00G0134**

*ALLEGATO 7*

**MINISTERO DEL LAVORO  
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE****DECRETO 7 luglio 2000, n. 357.****Regolamento recante: «Disciplina dei procedimenti relativi agli esoneri parziali dagli obblighi occupazionali di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68».****IL MINISTRO DEL LAVORO  
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE**

Vista la legge 12 marzo 1999, n. 68, recante «Norme per il diritto al lavoro dei disabili»;

Visto l'articolo 5, comma 4, della citata legge 12 marzo 1999, n. 68, che prevede per i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici la possibilità di essere parzialmente esonerati dall'obbligo di assumere l'intera percentuale di disabili prescritta;

Visto il medesimo articolo 5, comma 4, della citata legge n. 68 del 1999, che rimette al decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale la definizione dei procedimenti relativi agli esoneri parziali dagli obblighi occupazionali e dei criteri e modalità per la loro concessione;

Visto l'articolo 17, commi 3 e 4, della legge 23 agosto 1988, n. 400;

Sentita la conferenza unificata, di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1999, n. 281, che ha espresso parere favorevole sullo schema di provvedimento nella seduta del 4 novembre 1999;

Udito il parere del Consiglio di Stato espresso dalla sezione consultiva per gli atti normativi nell'adunanza del 20 dicembre 1999;

Ritenuto di non conformarsi al predetto parere relativamente alle osservazioni riferite all'articolo 1, laddove si è preferito mantenere il riferimento alle iniziative di collocamento mirato, al fine di inquadrare l'istituto dell'esonero parziale nel più ampio sistema delle misure di inserimento dirette alla valorizzazione delle capacità lavorative della persona disabile, classificandosi il predetto istituto come meramente residuale rispetto al ventaglio di possibilità di avviamento offerto dalla legge;

Acquisito, altresì, il parere delle Commissioni parlamentari competenti per materia;

Vista la comunicazione al Presidente del Consiglio dei Ministri effettuata con nota n. 081194/16/99/16 in data 6 giugno 2000;

Viste le osservazioni della Corte dei conti - Ufficio di controllo per gli atti del Ministero del lavoro - formulate con rilievo n. 22 del 9 agosto 2000, alle quali si ritiene di doversi conformare;

**A D O T T A**

il seguente regolamento:

**Art. 1.****Ambito di applicazione**

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

**Art. 2.****Disciplina del procedimento**

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

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

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

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

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

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

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

#### Art. 3.

##### *Criteri e modalità di concessione*

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

a) faticosità della prestazione lavorativa richiesta;

b) pericolosità connaturata al tipo di attività, anche derivante da condizioni ambientali nelle quali si svolge l'attività stessa;

c) particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

2. In presenza di almeno una delle caratteristiche previste dal comma 1 ed in assenza di mansioni compatibili con le condizioni di disabilità e con le capacità lavorative degli aventi diritto, esaminate le motivazioni a sostegno della domanda che devono evidenziare la difficoltà, in relazione alle speciali condizioni di attività per le quali si richiede l'esonero, di effettuare l'inserimento mirato di cui alla legge n. 68 del 1999, il servizio può autorizzare l'esonero parziale fino alla misura percentuale massima del 60 per cento della quota di riserva, a seconda della rilevanza delle caratteristiche di cui al citato comma 1. Tale percentuale può essere aumentata fino all'80 per cento per i datori di lavoro operanti nel settore della sicurezza e della vigilanza e nel settore del trasporto privato.

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

#### Art. 4.

##### *Modalità della domanda*

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

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

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

#### Art. 5.

##### *Adempimenti degli uffici*

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

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

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

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

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

#### Art. 6.

##### *Disposizioni finali*

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

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

Roma, 7 luglio 2000

*Il Ministro: SALVI*

Visto, *il Guardasigilli: FASSINO*

*Registrato alla Corte dei conti il 17 novembre 2000*

*Registro n. 2 Lavoro e previdenza sociale, foglio n. 199*

#### NOTE

##### AVVERTENZA:

Il testo delle note qui pubblicato è stato redatto dall'amministrazione competente per materia, ai sensi dell'art. 10, comma 3, del testo unico delle disposizioni sulla promulgazione delle leggi, sull'emanazione dei decreti del Presidente della Repubblica e sulle pubblicazioni ufficiali della Repubblica italiana, approvato con D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 1092, al solo fine di facilitare la lettura delle disposizioni di legge alle quali è operato il rinvio. Restano invariati il valore e l'efficacia degli atti legislativi qui trascritti.

##### *Nota al titolo:*

— L'argomento della legge 12 marzo 1999, n. 68, è riportato nelle note alle premesse.

##### *Note alle premesse:*

— Si riporta il testo dell'art. 5 della legge 12 marzo 1999, n. 68, (Norme per il diritto al lavoro dei disabili):

«Art. 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'art. 23, comma 1, sentite le Commissioni parlamentari competenti per materia, che esprimono il parere entro trenta giorni dalla data di trasmissione dello schema di decreto, e la conferenza unificata, sono individuate le mansioni che, in relazione all'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche e dagli enti pubblici non economici, non consentono l'occupazione di lavoratori disabili o la consentono in misura ridotta. Il predetto decreto determina altresì la misura della eventuale riduzione.

2. I datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore del trasporto pubblico aereo, marittimo e terrestre non sono tenuti, per quanto concerne il personale viaggiante e navigante, all'osservanza dell'obbligo di cui all'art. 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 dei disabili, possono, a domanda, essere parzialmente esonerati dall'obbligo dell'assunzione, alla condizione che versino al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili di cui all'art. 14 un contributo esonerativo per ciascuna unità non assunta, nella misura di L. 25.000 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non occupato.

4. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanare entro centoventi giorni dalla data di cui all'art. 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'art. 23, comma 1, determinano i criteri e le modalità relativi al pagamento, alla riscossione e al versamento, al fondo regionale per l'occupazione dei disabili di cui all'art. 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.».

— Si riporta il testo dell'art. 17, commi 3 e 4, della legge 23 agosto 1988, n. 400 (Disciplina dell'attività di Governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri):

«3. Con decreto ministeriale possono essere adottati regolamenti nelle materie di competenza del Ministro o di autorità sottordinate al Ministro, quando la legge espressamente conferisca tale potere. Tali regolamenti, per materie di competenza di più Ministri, possono essere adottati con decreti interministeriali, ferma restando la necessità di apposita autorizzazione da parte della legge. I regolamenti ministeriali ed interministeriali non possono dettare norme contrarie a quelle dei regolamenti emanati dal Governo. Essi debbono essere comunicati al Presidente del Consiglio dei Ministri prima della loro emanazione.

4. I regolamenti di cui al comma 1 ed i regolamenti ministeriali ed interministeriali, che devono recare la denominazione di «regolamento», sono adottati previo parere del Consiglio di Stato, sottoposti al visto ed alla registrazione della Corte dei conti e pubblicati nella *Gazzetta Ufficiale*.».

— Si riporta il testo dell'art. 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281 (Definizione e ampliamento delle attribuzioni della conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano ed unificazione, per le materie e i compiti di interesse comune delle regioni, delle province e dei comuni, con la Conferenza Stato-città ed autonomie locali):

«Art. 8 (*Conferenza Stato-città ed autonomie locali e Conferenza unificata*). — 1. La Conferenza Stato-città ed autonomie locali è unificata per le materie ed i compiti di interesse comune delle regioni, delle province, dei comuni e delle comunità montane, con la Conferenza Stato-regioni.

2. La Conferenza Stato-città ed autonomie locali è presieduta dal Presidente del Consiglio dei Ministri o, per sua delega, dal Ministro dell'interno o dal Ministro per gli affari regionali; ne fanno parte altresì il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, il Ministro delle finanze, il Ministro dei lavori pubblici, il Ministro della sanità, il presidente dell'Associazione nazionale dei comuni d'Italia - ANCI, il presidente dell'Unione province d'Italia - UPI ed il presidente dell'Unione nazionale comuni, comunità ed enti montani - UNCEM. Ne fanno parte inoltre quattordici sindaci designati dall'ANCI e sei presidenti di provincia designati dall'UPI. Dei quattordici sindaci designati dall'ANCI, cinque rappresentano le città individuate dall'art. 17 della legge 8 giugno 1990, n. 142. Alle riunioni possono essere invitati altri membri del Governo, nonché rappresentanti di amministrazioni statali, locali o di enti pubblici.

3. La Conferenza Stato-città ed autonomie locali è convocata almeno ogni tre mesi, e comunque in tutti i casi il presidente ne ravvisa la necessità o qualora ne faccia richiesta il presidente dell'ANCI, dell'UPI o dell'UNCEM.

4. La Conferenza unificata di cui al comma 1 è convocata dal Presidente del Consiglio dei Ministri. Le sedute sono presiedute dal Presidente del Consiglio dei Ministri o su sua delega, dal Ministro per gli affari regionali o, se tale incarico non è conferito, dal Ministro dell'interno.».

*Nota all'art. 1:*

— Per il testo del comma 4, dell'art. 5 della legge 12 marzo 1999, n. 68, di veda nelle note alle premesse.

*Note all'art. 2:*

— Per il testo del comma 3 dell'art. 5 della citata legge 12 marzo 1999, n. 68, si veda nelle note alle premesse.

— Il 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'art. 1 della legge 15 marzo 1997, n. 59», è pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* dell'8 gennaio 1998, n. 5.

— Si riporta il testo dell'art. 4 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469:

«Art. 4 (*Criteri per l'organizzazione del sistema regionale per l'impiego*). — 1. L'organizzazione amministrativa e le modalità di esercizio delle funzioni e dei compiti conferiti ai sensi del presente decreto sono disciplinati, anche al fine di assicurare l'integrazione tra i servizi per l'impiego, le politiche attive del lavoro e le politiche formative, con legge regionale da emanarsi entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, secondo i seguenti principi e criteri direttivi:

a) ai sensi dell'art. 4, comma 3, lettere f), g) e h) della legge 15 marzo 1997, n. 59, attribuzione alle province delle funzioni e dei compiti di cui all'art. 2, comma 1, ai fini della realizzazione dell'integrazione di cui al comma 1;

b) costituzione di una commissione regionale permanente tripartita quale sede concertativa di progettazione, proposta, valutazione e verifica rispetto alle linee programmatiche e alle politiche del lavoro di competenza regionale; la composizione di tale organo collegiale deve prevedere la presenza del rappresentante regionale competente per materia di cui alla lettera c), delle parti sociali sulla base della rappresentatività determinata secondo i criteri previsti dall'ordinamento, rispettando la pariteticità delle posizioni delle parti sociali stesse, nonché quella del consigliere di parità nominato ai sensi della legge 10 aprile 1991, n. 125;

c) costituzione di un organismo istituzionale finalizzato a rendere effettiva, sul territorio, l'integrazione tra i servizi all'impiego, le politiche attive del lavoro e le politiche formative, composto da rappresentanti istituzionali della regione, delle province e degli altri enti locali;

d) affidamento delle funzioni di assistenza tecnica e monitoraggio nelle materie di cui all'art. 2 comma 2, ad apposita struttura regionale dotata di personalità giuridica, con autonomia patrimoniale e contabile avente il compito di collaborare al raggiungimento dell'integrazione di cui al comma 1, nel rispetto delle attribuzioni di cui alle lettere a) e b). Tale struttura garantisce il collegamento con il sistema informativo del lavoro di cui all'art. 11;

e) gestione ed erogazione da parte delle province dei servizi connessi alle funzioni e ai compiti attribuiti ai sensi del comma 1, lettera a), tramite strutture denominate «centri per l'impiego»;

f) distribuzione territoriale dei centri per l'impiego sulla base di bacini provinciali con utenza non inferiore a 100.000 abitanti, fatte salve motivate esigenze socio-geografiche;

g) possibilità di attribuzione alle province della gestione ed erogazione dei servizi, anche tramite i centri per l'impiego, connessi alle funzioni e compiti conferiti alla regione ai sensi dell'art. 2, comma 2;

h) possibilità di attribuzione all'ente di cui al comma 1, lettera d), funzioni ed attività ulteriori rispetto a quelle conferite ai sensi del presente decreto, anche prevedendo che l'erogazione di tali ulteriori servizi sia a titolo oneroso per i privati che ne facciano richiesta.

2. Le province individuano adeguati strumenti di raccordo con gli altri enti locali, prevedendo la partecipazione degli stessi alla individuazione degli obiettivi e all'organizzazione dei servizi connessi alle funzioni e ai compiti di cui all'art. 2, comma 1.

3. I servizi per l'impiego di cui al comma 1 devono esser organizzati entro il 31 dicembre 1998.».

— Si riporta il testo dell'art. 14 della citata legge 12 marzo 1999, n. 68:

«Art. 14 (*Fondo regionale per l'occupazione dei disabili*). — 1. Le regioni istituiscono il fondo regionale per l'occupazione dei disabili, di seguito denominato «Fondo», da destinare al finanziamento dei programmi regionali di inserimento lavorativo e dei relativi servizi.

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

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

4. Il Fondo eroga:

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

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

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

— Per il testo del comma 7, dell'art. 5, della citata legge 12 marzo 1999, n. 68, si veda nelle note alle premesse.

— Si riporta il testo dell'art. 17 della citata legge 12 marzo 1999, n. 68:

«Art. 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 dei disabili, nonché apposita certificazione rilasciata dagli uffici competenti dalla quale risulti l'ottemperanza alle norme della presente legge, pena l'esclusione.»

— Per il testo del comma 5 dell'art. 5 della citata legge 12 marzo 1999, n. 68, si veda nelle note alle premesse.

*Nota all'art. 3:*

— Per il testo del comma 4 dell'art. 5 della citata legge 12 marzo 1999, n. 68, si veda nelle note alle premesse.

*Nota all'art. 5:*

— Si riporta il testo dell'art. 9, comma 1, della citata legge 12 marzo 1999, n. 68:

«Art. 9 (*Richieste di avviamento*). — 1. I datori di lavoro devono presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione entro sessanta giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione dei lavoratori disabili.»

— Si riporta il testo dell'art. 15, comma 4, della citata legge 12 marzo 1999, n. 68:

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

— Per il testo dell'art. 17 della citata legge 12 marzo 1999, n. 68, si veda nelle note all'art. 2.

*Nota all'art. 6:*

— Si riporta il testo dell'art. 21 della citata legge 12 marzo 1999, n. 68.

«Art. 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.»

00G0408

*ALLEGATO 8*

# LEGGI ED ALTRI ATTI NORMATIVI

**DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA**  
10 ottobre 2000, n. 333.

**Regolamento di esecuzione della legge 12 marzo 1999, n. 68, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili.**

## 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 1997, 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 della programmazione economica;

**E M A N A**

il seguente regolamento:

**Art. 1.**

*Soggetti iscritti negli elenchi*

1. Possono ottenere l'iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio le persone disabili, di cui all'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, 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, 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 ed integrazioni, l'iscrizione nei predetti elenchi è consentita esclusivamente in via sostitutiva dell'avente diritto a titolo principale. Tuttavia, il diritto all'iscrizione negli elenchi per le predette categorie sussiste qualora il dante causa sia stato cancellato dagli elenchi del collocamento obbligatorio senza essere mai stato avviato ad attività lavorativa, per causa al medesimo non imputabile.

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

**Art. 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 del 1999, il computo della quota di riserva si effettua dopo aver provveduto all'esclusione del personale per il quale i predetti obblighi di assunzione non sono operanti.

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

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

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

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

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

### Art. 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 citata legge n. 68 del 1999, i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, con contratto di apprendistato, con contratto di reinserimento, con contratto di lavoro temporaneo presso l'impresa

utilizzatrice, e con contratto di lavoro a domicilio. Sono altresì esclusi dalla base di computo i lavoratori assunti per attività lavorativa da svolgersi esclusivamente all'estero, per la durata di tale attività, e i soggetti di cui all'articolo 18, comma 2, della legge n. 68 del 1999, nei limiti della percentuale ivi prevista.

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

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

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

5. I datori di lavoro pubblici o privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, che assumono un lavoratore disabile, con invalidità superiore al 50 per cento o ascrivibile alla quinta categoria, in base alla tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 1997, n. 246, 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).

#### Art. 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 citata 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 del 1999.

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.

#### Art. 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 tra-

smesso 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 citata legge n. 68 del 1999. Qualora le informazioni delle regioni non pervengano almeno 60 giorni prima della scadenza del termine 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.

#### Art. 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 citata legge n. 68 del 1999, a meno che il numero di lavoratori computabili nelle quote di riserva e già in servizio non sia pari o superiore alla quota percentuale numerica di cui alle lettere *b)* e *c)* della citata disposizione. In tale caso, la quota residua di personale disabile da assumere potrà essere assorbita interamente tramite richiesta nominativa.

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

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

## Art. 7.

*Avviamento*

1. Ai fini dell'inoltro della richiesta di avviamento, i 60 giorni di cui all'articolo 9, comma 1, della citata 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. Qualora il datore di lavoro pubblico intenda adempiere agli obblighi di assunzione mediante le convenzioni di cui all'articolo 11 della legge n. 68 del 1999, il predetto termine è riferito alla trasmissione al servizio competente di una proposta di convenzione.

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

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

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

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

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

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

9. In conformità con quanto previsto dall'articolo 36, commi 1 e 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come modificato dall'articolo 22, comma 1, del citato decreto legislativo n. 80 del 1998, 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.

## Art. 8.

*Sistema sanzionatorio*

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

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.

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, in via transitoria, 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.

#### Art. 9.

##### *Graduatorie*

1. Fino al momento della operatività della graduatoria di cui all'articolo 8 della citata 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, 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.

#### Art. 10.

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

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

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

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

4. Ferma restando la titolarità del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato che assume il disabile, la cooperativa sociale e il disabile libero professionista ed il lavoratore disabile impiegato con la convenzione assumono reciprocamente tutti i diritti e gli obbli-

ghi, ivi compresi quelli di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, derivanti dal rapporto di lavoro in base alla disciplina normativa e al contratto collettivo applicabile. Gli esiti del percorso formativo personalizzato sono comunicati dalla cooperativa sociale o dal disabile libero professionista al predetto datore di lavoro privato, con le modalità individuate nella convenzione.

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

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

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

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

#### Art. 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 citata legge n. 68 del 1999, possono computare i lavoratori disabili già occupati ai sensi della legge sul collocamento obbligatorio nonché i lavoratori di cui all'articolo 18, comma 2, della citata legge, nei limiti della percentuale ivi prevista.

2. Fino all'entrata in vigore di una disciplina organica del diritto al lavoro dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2, della legge n. 68 del 1999, e comunque in via transitoria per un periodo di 24 mesi dalla data di entrata in vigore del presente regolamento, i datori di lavoro pubblici e privati computano nelle quote obbligatorie di riserva di cui alla citata legge tutti i lavoratori

già occupati in base alla previgente normativa in materia di collocamento obbligatorio e mantenuti in servizio per effetto delle disposizioni di cui alla medesima legge n. 68 del 1999.

#### Art. 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.

#### Art. 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, nonché le autorizzazioni all'esenzione dagli obblighi di assunzione, concesse ai sensi della legge 2 aprile 1968, n. 482, 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 provinciale competente domanda diretta a ridefinire i contenuti della convenzione o del provvedimento di autorizzazione, secondo le linee e con le modalità fissate dalla citata legge n. 68 del 1999. Il servizio verifica la rispondenza dei nuovi contenuti della autorizzazione alle nuove finalità perseguite dalla vigente normativa in materia di inserimento mirato dei disabili, nonché la permanenza delle condizioni che giustificano, secondo quanto previsto dalle disposizioni della legge n. 68 del

1999 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.

#### Art. 14.

##### *Disposizioni finali*

1. Ai fini della stipula delle convenzioni di cui agli articoli 11 e 12, della citata 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 decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

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  
Registrato alla Corte dei conti l'8 novembre 2000  
Atti di Governo, registro n. 123, foglio n. 1

#### NOTE

##### AVVERTENZA:

Il testo delle note qui pubblicato è stato redatto dall'amministrazione competente per materia, ai sensi dell'art. 10, comma 3, del testo unico delle disposizioni sulla promulgazione delle leggi, sull'emanazione dei decreti del Presidente della Repubblica e sulle pubblicazioni ufficiali della Repubblica italiana, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 1985, n. 1092, al solo fine di facilitare la lettura delle disposizioni di legge alle quali è operato il rinvio. Restano invariati il valore e l'efficacia degli atti legislativi qui trascritti.

##### *Note alle premesse:*

— L'art. 87, comma quinto, della Costituzione, conferisce al Presidente della Repubblica il potere di promulgare le leggi e di emanare i decreti aventi valore di legge ed i regolamenti.

— La legge 12 marzo 1999, n. 68, reca: «Norme per il diritto al lavoro dei disabili», si trascrive il testo dell'art. 20, in attuazione del quale è stato emanato il presente regolamento:

«Art. 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».

— La legge 5 febbraio 1992, n. 104, reca: «Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale ed i diritti delle persone handicappate».

— L'art. 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400 (Disciplina dell'attività di Governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri), così recita:

«1. Con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, sentito il parere del Consiglio di Stato che deve pronunciarsi entro novanta giorni dalla richiesta, possono essere emanati regolamenti per disciplinare:

a) l'esecuzione delle leggi e dei decreti legislativi;

b) l'attuazione e l'integrazione delle leggi e dei decreti legislativi recanti norme di principio, esclusi quelli relativi a materie riservate alla competenza regionale;

c) le materie in cui manchi la disciplina da parte di leggi o di atti aventi forza di legge, sempre che non si tratti di materie comunque riservate alla legge;

d) l'organizzazione ed il funzionamento delle amministrazioni pubbliche secondo le disposizioni dettate dalla legge;

e) (soppressa)».

— L'art. 17, comma 25, della legge 15 maggio 1997, n. 127 (*Misure urgenti per lo snellimento dell'attività amministrativa e dei procedimenti di decisione e di controllo*), così recita:

«25. Il parere del Consiglio di Stato è richiesto in via obbligatoria:

a) per l'emanazione degli atti formativi del Governo e dei singoli ministri, ai sensi dell'articolo 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400, nonché per l'emanazione di testi unici;

b) per la decisione dei ricorsi, straordinari al Presidente della Repubblica;

c) sugli schemi generali di contratti-tipo, accordi e convenzioni predisposti da uno o più ministri».

— Il decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, reca: «Definizioni ed ampliamento attribuzioni della conferenza permanente per i rapporti tra Stato, regioni e province autonome di Trento e Bolzano ed unificazione, per le materie di interesse comune delle regioni, delle province e dei comuni, con la conferenza Stato-città ed autonomie locali».

— Il decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469 (*Conferimento alle regioni e agli enti locali, di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'art. 1 della legge 15 marzo 1997, n. 59*), è pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 5 dell'8 gennaio 1998.

*Note all'art. 1:*

— Gli articoli 1 e 18, comma 2, della citata legge 12 marzo 1999, n. 68, sono i seguenti:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

«Art. 18 (*Disposizioni transitorie e finali*) — 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».

— La legge 23 novembre 1998, n. 407 (Nuove norme in favore delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata), pubblicata nella *Gazzetta ufficiale* n. 277 del 26 novembre 1998, modificata dalla legge 17 agosto 1999, n. 288 (Disposizioni per l'espletamento di compiti amministrativo-contabili da parte dell'amministrazione civile del Ministero dell'interno, in attuazione dell'articolo 36 della legge 1° aprile 1981, n. 121), è stata pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 195 del 20 agosto 1999.

— Il decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915 (Testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra), è pubblicato nel supplemento ordinario alla *Gazzetta Ufficiale* 29 gennaio 1979, n. 28.

*Note all'art. 2:*

— Si riporta il testo dell'art. 3 della citata legge 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili):

«Art. 3 (*Assunzioni obbligatorie - quote di riserva*). — 1. I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1, nella seguente misura:

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

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

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

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

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

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

5. Gli obblighi di assunzione di cui al presente articolo sono sospesi nei confronti delle imprese che versano in una delle situazioni previste dagli articoli 1 e 3 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, ovvero dall'art. 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'art. 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.

— Il testo del comma 2 dell'art. 5 della citata legge 12 marzo 1999 n. 68 è il seguente:

«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'art. 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».

— I commi 1 e 3 dell'art. 9 della legge 12 marzo 1999, n. 68, sono i seguenti:

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

«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».

— Il testo dell'art. 2 della citata legge 12 marzo 1999, n. 68, è il seguente:

«Art. 2 (*Collocamento mirato*) — 1. Per collocamento mirato dei disabili si intende quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione».

*Note all'art. 3:*

— Si riporta il testo dell'art. 4 della citata legge 12 marzo 1999, n. 68:

«Art. 4 (*I criteri di computo della quota di riserva*). — 1. Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, non sono computabili tra i dipendenti i lavoratori occupati ai sensi della presente legge ovvero con contratto a tempo determinato di durata non superiore a nove mesi, i soci di cooperative di produzione e lavoro, nonché i dirigenti. Per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale si applicano le norme contenute nell'art. 18, comma secondo, della legge 20 maggio 1970, n. 300, come sostituito dall'art. 1 della legge 11 maggio 1990, n. 108.

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

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

4. I lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia non possono essere computati nella quota di riserva di cui all'art. 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'art. 6, comma 1, presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative, senza inserimento nella graduatoria di cui all'art. 8.

5. Le disposizioni di cui all'art. 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'art. 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'art. 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'art. 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'art. 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'art. 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'art. 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, di seguito denominata "conferenza unificata".».

— Per il testo dell'art. 18, comma 2, della legge n. 68/1999 si veda alle note all'art. 1.

— Si riporta il testo dell'art. 4, della citata legge 5 febbraio 1992, n. 104:

«Art. 4 (*Accertamento dell'handicap*). — 1. Gli accertamenti relativi alla minorazione, alle difficoltà, alla necessità dell'intervento assistenziale permanente e alla capacità complessiva individuale residua, di cui all'art. 3, sono effettuati dalle unità sanitarie locali mediante le commissioni mediche di cui all'articolo 1, della legge 15 ottobre 1990 n. 295, che sono integrate da un operatore sociale e da un esperto nei casi da esaminare, in servizio presso le unità sanitarie locali».

— Si riporta il testo del comma 2 dell'art. 6 della citata legge 12 marzo 1999, n. 68:

«2. All'art. 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'art. 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".».

— Per il testo dell'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, si veda note all'art. 1.

— Il decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 1997, n. 246 (Modificazioni al capo IV del decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, in materia di assunzioni obbligatorie presso gli enti pubblici), è pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 176 del 30 luglio 1997.

— Per il testo dell'art. 3 della citata legge 12 marzo 1999, n. 68, si veda nelle note all'art. 2.

*Nota all'art. 4:*

— Per i testi degli articoli 3, 9, comma 1, e 18 della citata legge 12 marzo 1999, n. 68, si veda nelle note agli articoli 1 e 2.

*Nota all'art. 5:*

— Si riporta il testo dell'art. 9, comma 6, della citata legge n. 68 del 1999:

«6. I datori di lavoro, pubblici e privati, soggetti alle disposizioni della presente legge sono tenuti ad inviare agli uffici competenti un prospetto dai quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero ed i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva di cui all'art. 3, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori di cui all'art. 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'art. 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».

*Nota all'art. 6:*

— Si riporta il testo dell'art. 7, comma 1, della citata legge n. 68 del 1999:

«1. Ai fini dell'adempimento dell'obbligo previsto dall'art. 3 i datori di lavoro assumono i lavoratori facendone richiesta di avviamento agli uffici competenti ovvero attraverso la stipula di convenzioni ai sensi dell'art. 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».

*Note all'art. 7:*

— Per il testo dell'art. 9, comma 1, della legge n. 68 del 1999, si veda nelle note all'art. 2.

— Si riporta il testo dell'art. 36, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993 n. 29 come modificato dall'art. 22, comma 1 del decreto legislativo 31 marzo 1998 n. 80 (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'art. 11, comma 4, della legge 15 marzo 1997, n. 59):

«2. Le assunzioni obbligatorie da parte delle amministrazioni pubbliche, aziende ed enti pubblici dei soggetti di cui all'art. 1 della legge 2 aprile 1968, n. 482, come integrato dall'art. 19 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere. 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 di cui alla legge 13 agosto 1980, n. 466, tali assunzioni avvengono per chiamata diretta nominativa».

— Si riporta il testo dell'art. 11 della citata legge n. 68 del 1999:

«Art. 11 (*Convenzioni e convenzione di integrazione lavorativa*). — 1. Al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei disabili, gli uffici competenti, sentito l'organismo di cui all'art. 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'art. 6 della presente legge, possono stipulare con il datore di lavoro convenzioni aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali di cui alla presente legge.

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

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

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

5. Gli uffici competenti promuovono ed attuano ogni iniziativa utile a favorire l'inserimento lavorativo dei disabili anche attraverso convenzioni con le cooperative sociali di cui all'art. 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e con i consorzi di cui all'art. 8 della stessa legge, nonché con le organizzazioni di volontariato iscritte nei registri regionali di cui all'art. 6 della legge 11 agosto 1991, n. 266, e comunque con gli organismi di cui agli art. 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'art. 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'art. 6 della presente legge, può proporre 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'art. 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, e convenzioni di integrazione lavorativa devono:

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

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

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

— Si riporta il testo dell'art. 10, comma 5, della citata legge n. 68 del 1999:

«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».

— Si riporta il testo dell'art. 12 della citata legge n. 68 del 1999:

«Art. 12 (*Cooperative sociali*) — 1. Ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 9 e 11, gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di cui all'art. 3, con le cooperative sociali di cui all'art. 2, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e successive modificazioni, e con i disabili liberi professionisti, anche se operanti con ditta individuale, apposite convenzioni finalizzate all'inserimento temporaneo dei disabili appartenenti alle categorie di cui all'art. 1 presso le cooperative sociali stesse, ovvero presso i citati liberi professionisti, ai quali i datori di lavoro si impegnano ad affidare commesse di lavoro. Tali convenzioni, non ripetibili per lo stesso soggetto, salvo diversa valutazione del comitato tecnico di cui al comma 2, lettera b), dell'art. 6, non possono riguardare più di un lavoratore disabile, se il datore di lavoro occupa meno di 30 dipendenti, ovvero più del 30 per cento dei lavoratori disabili da assumere ai sensi dell'art. 3, se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti.

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

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

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

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

d) indicazione nella convenzione dei seguenti elementi:

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

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

3) l'indicazione del percorso formativo personalizzato.

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

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

— Si riporta il testo dell'art. 5, comma 4, della citata legge n. 68 del 1999.

«4. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanare entro centoventi giorni dalla data di cui all'art. 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».

— Il comma 1 dell'art. 36 del decreto legislativo 3 febbraio 1993 n. 29 come modificato dall'art. 22 comma 1 del citato decreto legislativo n. 80 del 1998 è il seguente:

«Art. 36 (*Reclutamento del personale*). — 1. L'assunzione nelle amministrazioni pubbliche avviene con contratto individuale di lavoro:

a) tramite procedure selettive, conformi ai principi del comma 3, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno;

b) mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità».

— Si riporta il testo dell'art. 21 della legge 5 dicembre 1988, n. 521 (*Misure di potenziamento delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco*):

«Art. 21 (*Disposizioni a favore degli orfani e delle vedove del personale deceduto per causa di servizio*). — 1. Le assunzioni di cui all'art. 12 della legge 13 agosto 1980, n. 466, per i figli e il coniuge del personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco deceduto o divenuto inabile a qualunque servizio nelle circostanze e alle condizioni di cui alla citata legge n. 466 del 1980, nonché del personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, deceduto per diretto effetto di ferite e lesioni riportate nelle circostanze di cui alla legge 3 giugno 1981 n. 308, così come estesa ai vigili del fuoco dall'art. 7 della legge 4 marzo 1982, n. 66, sono disposte anche in soprannumero nei ruoli di supporto tecnico e amministrativo contabile del Corpo stesso.

2. Il soprannumero è imputato ai posti riservati nei ruoli del Corpo alle categorie di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482, e viene riassorbito con le cessazioni dal servizio di personale delle categorie riservatarie medesime.

3. L'art. 2 della legge 27 dicembre 1973, n. 850, e l'art. 14 del decreto del Presidente della Repubblica 10 aprile 1984, n. 210, vanno interpretati nel senso che la dispensa dal servizio del personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, divenuto inabile per motivi di salute, ha decorrenza a tutti gli effetti dal giorno del relativo accertamento da parte dell'organo sanitario preposto; parimenti il trasferimento nei ruoli di supporto del personale non idoneo ai servizi d'istituto ha decorrenza a tutti gli effetti dallo stesso giorno».

*Note all'art. 8:*

— La legge 24 novembre 1981, n. 689, reca: «Modifiche al sistema penale».

— Si riporta il testo dell'art. 15 della citata legge n. 68 del 1999:

«Art. 15 (*Sanzioni*). — 1. Le imprese private e gli enti pubblici economici che non adempiano agli obblighi di cui all'art. 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'art. 14.

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

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

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

— Si riporta il testo dell'art. 17 della citata legge n. 68 del 1999:

«Art. 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 dei disabili, nonché apposita certificazione rilasciata dagli uffici competenti dalla quale risulti ottemperanza alle norme della presente legge, pena l'esclusione».

— Il testo dell'art. 9, comma 6, della citata legge n. 68 del 1999 è il seguente:

«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».

*Note all'art. 9:*

— Si riporta il testo dell'art. 8 della citata legge n. 68 del 1999:

«Art. 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'orga-

nismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge, annota in una apposita scheda le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni, nonché la natura e il grado della minorazione e analizza le caratteristiche dei posti da assegnare ai lavoratori disabili, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Gli uffici competenti provvedano al collocamento delle persone di cui al primo periodo del presente comma alle dipendenze dei datori di lavoro.

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

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

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

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

— L'art. 4 del decreto legislativo 23 dicembre 1991, n. 469 (Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'art. 1 della legge 15 marzo 1997, n. 59) così recita:

«Art. 4 (*Criteri per l'organizzazione del sistema regionale per l'impiego*). — 1. L'organizzazione amministrativa e le modalità di esercizio delle funzioni e dei compiti conferiti ai sensi del presente decreto sono disciplinati, anche al fine di assicurare politiche attive del lavoro e le politiche formative, con legge regionale da emanarsi entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, secondo i seguenti principi e criteri direttivi:

a) ai sensi dell'articolo 4, comma 3, lettere f), g) e h), della legge 15 marzo 1997, n. 59, attribuzione alle province delle funzioni e dei compiti di cui all'art. 2, comma 1, ai fini della realizzazione dell'integrazione di cui al comma 1;

b) costituzione di una commissione regionale permanente tripartita quale sede concertativa di progettazione, proposta, valutazione e verifica rispetto alle linee programmatiche e alle politiche del lavoro di competenza regionale; la composizione di tale organo collegiale deve prevedere la presenza del rappresentante regionale competente per materia di cui alla lettera c), delle parti sociali sulla base della rappresentatività determinata secondo i criteri previsti dall'ordinamento, rispettando la pariteticità delle posizioni delle parti sociali stesse, nonché quella del consigliere di parità nominato ai sensi della legge 10 aprile 1991, n. 125;

c) costituzione di un organismo istituzionale finalizzato a rendere effettiva, sul territorio, l'integrazione tra i servizi all'impiego, le politiche attive del lavoro e le politiche formative, composto da rappresentanti istituzionali della regione, delle province e degli altri enti locali;

d) affidamento delle funzioni di assistenza tecnica e monitoraggio nelle materie di cui all'articolo 2, comma 2, ad apposita struttura regionale dotata di personalità giuridica, con autonomia patrimoniale e contabile avente il compito di collaborare al raggiungimento dell'integrazione di cui al comma 1 nel rispetto delle attribuzioni di cui alle lettere a) e b). Tale struttura garantisce il collegamento con il sistema informativo del lavoro di cui all'articolo 11;

e) gestione ed erogazione da parte delle province dei servizi connessi alle funzioni e ai compiti attribuiti ai sensi del comma 1, lettera a) tramite strutture denominate "centri per l'impiego";

f) distribuzione territoriale dei centri per l'impiego sulla base di bacini provinciali con utenza non inferiore a 100.000 abitanti, fatte salve motivate esigenze socio geografiche;

g) possibilità di attribuzione alle province della gestione ed erogazione dei servizi, anche tramite i centri per l'impiego, connessi alle funzioni e compiti conferiti alla regione ai sensi dell'art. 2, comma 2;

h) possibilità di attribuzione all'ente di cui al comma 1, lettera d), funzioni ed attività ulteriori rispetto a quelle conferite ai sensi del presente decreto, anche prevedendo che l'erogazione di tali ulteriori servizi sia a titolo oneroso per i privati che ne facciano richiesta.

2. Le provincie individuano adeguati strumenti di raccordo con gli altri enti locali, prevedendo la partecipazione degli stessi alla individuazione degli obiettivi e all'organizzazione dei servizi connessi alle funzioni e ai compiti di cui all'articolo 2, comma 1.

3. I servizi per l'impiego di cui al comma 1 devono essere organizzati entro il 31 dicembre 1998».

— Il testo dell'art. 6, comma 2, della legge n. 68 del 1999 è riportato nelle note all'articolo 3.

#### Note all'art. 10:

— Per il testo degli articoli 12 e 3 della legge n. 68 del 1999 si rimanda rispettivamente nelle note agli articoli 7 e 2.

— Si riporta il testo degli articoli 1 e 9 della legge 8 novembre 1991 n. 381 (*Disciplina delle cooperative sociali*):

«Art. 1 (*Definizione*). — 1. Le cooperative sociali hanno lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso:

a) la gestione di servizi socio sanitarie ed educativi;

b) lo svolgimento di attività diverse - agricole, industriali, commerciali o di servizi - finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

2. Si applicano alle cooperative sociali, in quanto compatibili con la presente legge, le norme relative al settore in cui le cooperative stesse operano.

3. La denominazione sociale, comunque formata, deve contenere l'indicazione di "cooperativa sociale"».

«Art. 9 (*Normativa regionale*). — 1. Entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, le regioni emanano le norme di attuazione. A tal fine istituiscono l'albo regionale delle cooperative sociali e determinano le modalità di raccordo con l'attività dei servizi socio-sanitari, nonché con le attività di formazione professionali e di sviluppo della occupazione.

2. Le regioni adottano convenzioni-tipo per i rapporti tra le cooperative sociali e le amministrazioni pubbliche che operano nell'ambito della regione, prevedendo, in particolare, i requisiti di professionalità degli operatori e l'applicazione dalle norme contrattuali vigenti.

3. Le regioni emanano altresì norme volte alla promozione, al sostegno e allo sviluppo della cooperazione sociale. Gli oneri derivanti dalle misure di sostegno disposte dalle regioni sono posti a carico delle ordinarie disponibilità delle regioni medesime».

— Per il testo dell'art. 6 comma 2 della legge n. 68 del 1999 si veda nelle note all'art. 3.

#### Note all'art. 11:

— Per il testo dell'art. 3 della citata legge n. 68 si veda nelle note all'art. 3.

— Per il testo dell'art. 18, comma 2, si veda nelle note all'art. 1.

#### Note all'art. 12:

— Si riporta il testo dell'art. 18, comma 3, della citata legge n. 68 del 1999:

«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 degli 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».

— Per il testo dell'art. 4, comma 6 si veda nelle note all'art. 3.

— Si riporta il testo dell'art. 8, comma 2, della citata legge n. 68 del 1999:

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

#### Note all'art. 13:

— Si riporta il testo degli articoli 17 e 25 della legge 28 febbraio 1987 n. 56 (*Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro*):

«Art. 17 (*Convenzioni tra imprese e commissioni regionali o circoscrizionali per l'impiego*). — 1. L'impresa o il gruppo di imprese anche tramite le corrispondenti associazioni sindacali possono proporre alla commissione regionale o circoscrizionale per l'impiego un programma di assunzioni di lavoratori ivi compresi quelli di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482. Sulla base di tale proposta e dell'esame preventivo con le organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori e dei datori di lavoro, la commissione regionale o circoscrizionale può stipulare una convenzione con l'impresa o il gruppo di imprese nella quale siano stabiliti i tempi delle assunzioni, le qualifiche e i requisiti professionali ed attitudinali dei lavoratori da assumere, i corsi di formazione professionale ritenuti necessari, da organizzare in intesa con la regione, nonché, in deroga alle norme in materia di richiesta numerica, l'eventuale facoltà di assumere con richiesta nominativa una quota di lavoratori per i quali sarebbe prevista la richiesta numerica. La convenzione può prevedere misure tendenti a promuovere l'occupazione femminile e giovanile.

2. La convenzione può anche prevedere l'ammissione a periodi di formazione professionale sul posto di lavoro dei lavoratori. In detta convenzione saranno determinati i requisiti e i criteri di selezione e di avviamento per l'ammissione ai predetti periodi di formazione. Al termine di tali periodi, l'impresa ha facoltà di assumere nominativamente coloro che hanno svolto tali attività formative.

3. La convenzione stipulata dalla commissione circoscrizionale è trasmessa per la approvazione alla Commissione regionale per l'impiego. Nel caso in cui a deliberazione della commissione regionale per l'impiego non sia intervenuta nel termine di trenta giorni dal ricevimento della convenzione, quest'ultima è sottoposta all'approvazione del Ministro del lavoro e della previdenza sociale e si intende approvata quando siano inutilmente trascorsi ulteriori trenta giorni.

4. Il nulla osta di avviamento è rilasciato dalla sezione circoscrizionale.

5. Gli oneri conseguenti all'attività formativa organizzata di intesa con le regioni sono a carico delle regioni, ai sensi dell'articolo 22 della legge 21 dicembre 1978 n. 845».

«Art. 25 (*Poteri derogatori delle commissioni regionali per l'impiego*). — 1. Le commissioni regionali per l'impiego, anche su proposta delle agenzie per l'impiego, al fine di incentivare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, possono, con motivata deliberazione, proporre deroghe ai vincoli esistenti per le imprese in materia di assunzioni dei lavoratori, tenendo conto delle dimensioni delle imprese presenti sul territorio e della tipologia differenziata delle fasce di disoccupazione, in specie di quella giovanile».

2. Le deliberazioni concernenti le deroghe di cui al comma 1 sono sottoposte, a cura del direttore dell'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione, all'approvazione del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, che adotta le sue determinazioni entro trenta giorni dal ricevimento della delibera».

— La legge 2 aprile 1968, n. 482 (Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private) è pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 109 del 30 aprile 1968, n. 109.

*Note all'art. 14:*

— Per il testo degli articoli 11 e 12 della legge n. 68 del 1999 si veda nelle note all'art. 7.

— Si riporta il testo dell'art. 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997 n. 281, (*Definizione ed ampliamento delle attribuzioni della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano ed unificazione, per materie ed i compiti di interesse comune delle regioni, delle province e dei comuni, con la Conferenza Stato-città ed autonomie locali* [1/circ.]):

«Art. 8 (*Conferenza Stato-città ed autonomie locali e Conferenza unificata*). — 1. La Conferenza Stato-città ed autonomie locali è unifi-

cata per le materie ed i compiti di interesse comune delle regioni, delle province, dei comuni e delle comunità montane, con la Conferenza Stato-regioni.

2. La Conferenza Stato-città ed autonomie locali è presieduta dal Presidente del Consiglio dei Ministri o, per sua delega, dal Ministro dell'interno o dal Ministro per gli affari regionali; ne fanno parte altresì il Ministro del tesoro e del bilancio e della programmazione economica, il Ministro delle finanze, il Ministro dei lavori pubblici, il Ministro della sanità, il presidente dell'Associazione nazionale dei comuni d'Italia - ANCI, il presidente dell'Unione province d'Italia - UPI ed il presidente dell'Unione nazionale comuni, comunità ed enti montani - UNCEM. Ne fanno parte inoltre quattordici sindaci designati dall'ANCI e sei presidenti di provincia designati dall'UPI. Dei quattordici sindaci designati dall'ANCI cinque rappresentano le città individuate dall'art. 17 della legge 8 giugno 1990, n. 142. Alle riunioni possono essere invitati altri membri del Governo, nonché rappresentanti di amministrazioni statali, locali o di enti pubblici.

3. La Conferenza Stato-città ed autonomie locali è convocata almeno ogni tre mesi, e comunque in tutti i casi il presidente ne ravviva la necessità o qualora ne faccia richiesta il presidente dell'ANCI, dell'UPI o dell'UNCEM.

4. La Conferenza unificata di cui al comma 1 è convocata dal Presidente del Consiglio dei Ministri. Le sedute sono presiedute dal Presidente del Consiglio dei Ministri o su sua delega, dal Ministro per gli affari regionali o, se tale incarico non è conferito, dal Ministro dell'interno».

— Si riporta il testo dell'art. 21 della citata legge n. 68 del 1999:

«Art. 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».

00G0383

*ALLEGATO 9*



Regione Lombardia

DECRETO N° 3976

Del 22-02-2001

n. 473

DIREZIONE GENERALE FORMAZIONE, ISTRUZIONE E LAVORO

Oggetto

Precisazioni in merito alle determinazioni dei criteri relativi al pagamento, alla riscossione e al versamento delle somme di cui all'art.5 della Legge 12.03.99 n.68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"

L'atto si compone di 5 pagine  
di cui 2 pagine di allegati,  
parte integrante.



## DIREZIONE GENERALE FORMAZIONE, ISTRUZIONE E LAVORO

### IL DIRETTORE GENERALE

VISTA la legge 12 marzo 1999 n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili";

VISTA la D.G.R. n. 49786 del 05 maggio 2000 con la quale si approvavano, in attesa della emanazione di apposito regolamento attuativo da parte del Ministero del Lavoro e della previdenza Sociale, i criteri e gli indirizzi applicativi in materia di pagamento, riscossione e versamento al Fondo Regionale per l'occupazione ai disabili dei contributi esonerativi e delle sanzioni in applicazione di quanto disposto dall'art.5 della legge 12 marzo 1999 n.68;

PRESO ATTO che il Ministero del Lavoro e della previdenza Sociale ha emanato proprio Decreto n.357 del 07.07.00 "Disciplina dei procedimenti relativi agli esoneri parziali dagli obblighi occupazionali di cui alla legge 12 marzo 1999 n.68" pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 04.12.2000 con il quale viene disciplinata la materia relativa ai procedimenti di autorizzazione all'esonero parziale dall'obbligo di assumere l'intera percentuale di disabili, nonché i criteri e le modalità per la loro concessione;

VISTA la nota della D.G. Formazione e Lavoro prot. n.0069239 del 03.08.00 contenente le prime indicazioni relative alla determinazione dei criteri di cui all'art.5 della Legge n.68/99, redatta in assenza della pubblicazione del citato D.M. n.357 del 07.07.00;

DATO ATTO che i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che, per le speciali condizioni della loro attività non possono occupare l'intera percentuale di persone disabili prescritta dall'art.3 comma 1 della Legge n.68/99, sono tenuti a presentare al Servizio provinciale competente specifica domanda di esonero parziale dall'obbligo di assunzione adeguatamente motivata in ordine alle speciali condizioni di attività svolte;

RITENUTO pertanto doversi provvedere, al fine di fornire a tutti gli interessati ulteriori e più dettagliate specificazioni operative cui attenersi anche in funzione del versamento dell'importo relativo ad eventuali sanzioni e dei contributi esonerativi previsti dalla legge n.68/99 all'apposito Fondo Regionale aperto su conto corrente postale n.54391206, intestato alla Regione Lombardia;





## DECRETA

- 1) di specificare ulteriormente i criteri e gli indirizzi applicativi in materia di pagamento, riscossione e versamento al Fondo Regionale per l'occupazione ai disabili dei contributi esonerativi e delle sanzioni in applicazione di quanto disposto dall'art. 5 della Legge 12 marzo 1999 n. 68, nei termini di cui all'allegato A) del presente decreto di cui costituisce parte integrante e sostanziale
- 2) di disporre la pubblicazione del presente decreto sul "Bollettino Ufficiale della Regione Lombardia";

IL DIRETTORE GENERALE  
(Dott. Renzo Ruffini)



1- Ai fini del rilascio dell'autorizzazione all'esonero parziale, i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici, versano al Fondo regionale istituito con DGR n.49786 del 5.5.00 e denominato "Regione Lombardia- Fondo regionale per l'occupazione dei disabili" e corrispondente al conto corrente postale n.54391206 un contributo per ciascun soggetto disabile non assunto nella misura di Lire 25.000 per ogni giorno lavorativo riferito a ciascun disabile non occupato in relazione alla quota di esonero.

2-Gli stessi datori di lavoro sono tenuti a presentare al Servizio provinciale competente entro il 31 Gennaio di ciascun anno un "prospetto riepilogativo annuale" dal quale dovrà risultare, distinto per semestri solari, il numero di giornate-uomo per le quali vige l'esonero nonché la data e l'importo di ciascun versamento effettuato.

3-Il contributo di cui al comma 1 è versato ogni anno in due rate semestrali posticipate con scadenza rispettivamente 16 Luglio ( per il semestre gennaio-giugno) e 16 Gennaio ( per il semestre luglio-dicembre); per i soli contributi esonerativi riferiti all'anno 2000 il versamento avverrà in una unica soluzione e senza alcuna maggiorazione entro e non oltre il giorno 16 Luglio 2001 .

4-Il giorno di decorrenza per il calcolo del contributo è la data di presentazione al Servizio provinciale competente della domanda per l'ottenimento dell'esonero parziale. Nel caso di cui all'art.17 della legge 68/99 il contributo esonerativo relativo al semestre in corso deve essere versato contestualmente alla presentazione della domanda di certificazione.

Il contributo esonerativo di Lire 25.000 è dovuto per ciascuna unità non assunta per ogni giorno lavorativo effettivamente lavorato. I giorni lavorativi sono calcolati con riferimento a 5 ( cinque ) giorni nell'arco della settimana. In ogni caso ai fini del conteggio dei giorni lavorativi non si contano le festività previste dalle disposizioni di legge e dal contratto collettivo applicato, nonché i periodi di ferie previsti dai contratti collettivi di lavoro in riferimento ai neo-assunti.

Qualora il datore di lavoro applichi, nella struttura interessata all'esonero, più contratti collettivi di lavoro, dovrà essere assunto come riferimento il contratto applicato al maggior numero di lavoratori operanti presso tale struttura.

5- Nel caso di mancato o inesatto versamento di cui al comma 1 il Servizio provinciale competente provvede, assegnando un termine temporale congruo, a diffidare il datore di lavoro inadempiente; decorso tale termine il Servizio suddetto trasmette le relative comunicazioni al servizio ispettivo della Direzione provinciale del lavoro in cui è ubicata la sede per la quale si chiede l'esonero; che provvede al calcolo delle maggiorazioni tenuto conto dell'infrazione rilevata e procede all'irrogazione delle sanzioni di cui all'art.5 comma 5 della legge 68/99.



6- Nel caso inoltre che il datore di lavoro non ottemperi, successivamente all'irrogazione delle sanzioni amministrative di cui al precedente comma, al versamento del contributo di cui al comma 1, così come previsto dal D.M. n.357 del 07.07.00, il Servizio provinciale 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.

7-Fermo restando che gli esoneri parziali concessi dalla precedente normativa (Legge n. 482/68) hanno validità fino al 02 Giugno 2001, i datori di lavoro privati già titolari di tali provvedimenti autorizzativi possono, prima di tale data, ridefinire i contenuti del provvedimento di esonero parziale inoltrando richiesta di ridefinizione al competente Servizio provinciale ai sensi dell'art.13 del DPR n.333 del 10 Ottobre 2000.

8-La domanda di autorizzazione all'esonero parziale deve essere presentata al Servizio provinciale competente del territorio in cui è ubicata la struttura aziendale per cui si chiede l'esonero.

Per le domande di esonero riferite a più unità produttive, dislocate in diverse province, la domanda è presentata al Servizio provinciale del territorio in cui il datore di lavoro ha sede legale.

9 In base a quanto indicato dal secondo periodo del precedente comma 8, il Servizio provinciale competente a ricevere la domanda di esonero provvede al suo inoltro, entro 15 giorni dal ricevimento, presso i Servizi competenti per ciascuna unità operativa interessata, i quali rilasciano l'autorizzazione relativamente a tale unità operativa.

10-Gli importi delle sanzioni amministrative previste dalla Legge n.68/99 dovranno essere versati dai datori di lavoro interessati sul Fondo regionale di cui al precedente comma 1 con specifica indicazione sul bollettino di conto corrente della causale.

11- Parimenti, i contributi di cui all'art. 14, comma 3, della Legge n.68/99 dovranno essere versati sul Fondo regionale di cui al precedente comma 1 con specifica indicazione sul bollettino di conto corrente della causale.



*ALLEGATO 10*

REPUBBLICA ITALIANA

---

**BOLLETTINO UFFICIALE**

DELLA

**REGIONE LOMBARDIA**

---

MILANO - LUNEDÌ, 25 GIUGNO 2001

---

ESTRATTO DALLA SERIE EDITORIALE ORDINARIA N. 26

S O M M A R I O

DECRETO DIRETTORE GENERALE GIUNTA REGIONALE 13 GIUGNO 2001 - N. 14063

Direzione Generale Formazione, Istruzione e Lavoro - Nuove precisazioni in merito alle determinazioni dei criteri relativi al pagamento, alla riscossione e al versamento delle somme di cui all'art. 5 della legge 12 marzo 1999 n. 68. Norme per il diritto al lavoro dei disabili e contestuale revoca del precedente d.d.g. n. 3976 del 22 febbraio 2001. . . . .

2

[BUR2001010]

[4.7.03.1.0]

D.D.G. 13 GIUGNO 2001 - N. 14063

**Direzione Generale Formazione, Istruzione e Lavoro - Nuove precisazioni in merito alle determinazioni dei criteri relativi al pagamento, alla riscossione e al versamento delle somme di cui all'art. 5 della legge 12 marzo 1999 n. 68. Norme per il diritto al lavoro dei disabili e contestuale revoca del precedente d.d.g. n. 3976 del 22 febbraio 2001**

#### IL DIRETTORE GENERALE

Vista la legge 12 marzo 1999 n. 68 «Norme per il diritto al lavoro dei disabili»;

Vista la d.g.r. n. 49786 del 5 maggio 2000 con la quale si approvavano, in attesa della emanazione di apposito regolamento attuativo da parte del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, i criteri e gli indirizzi applicativi in materia di pagamento, riscossione e versamento al Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili dei contributi esonerativi e delle sanzioni in applicazione di quanto disposto dall'art. 5 della legge 12 marzo 1999 n. 68;

Preso atto che il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ha emanato proprio decreto n. 357 del 7 luglio 2000 «Disciplina dei procedimenti relativi agli esoneri parziali dagli obblighi occupazionali di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68» pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 4 dicembre 2000 con il quale viene disciplinata la materia relativa ai procedimenti di autorizzazione all'esonerazione parziale dall'obbligo di assumere l'intera percentuale di disabili, nonché i criteri e le modalità per la loro concessione;

Vista la nota della D.G. Formazione e Lavoro prot. n. 0069239 del 3 agosto 2000 contenente le prime indicazioni relative alla determinazione dei criteri di cui all'art. 5 della legge n. 68/99, redatta in assenza della pubblicazione del citato d.m. n. 357 del 7 luglio 2000;

Dato atto che i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che, per le speciali condizioni della loro attività non possono occupare l'intera percentuale di persone disabili prescritta dall'art. 3 comma 1 della legge n. 68/99, sono tenuti a presentare al Servizio provinciale competente specifica domanda di esonerazione parziale dall'obbligo di assunzione adeguatamente motivata in ordine alle speciali condizioni di attività svolte;

Preso atto che è stato ritenuto di dover provvedere, al fine di fornire a tutti gli interessati ulteriori e più dettagliate specificazioni operative cui attenersi anche in funzione del versamento dell'importo relativo ad eventuali sanzioni e dei contributi esonerativi previsti dalla legge n. 68/99 all'apposito Fondo Regionale aperto su conto corrente postale n. 54391206, intestato alla Regione Lombardia;

Visto il precedente d.d.g. n. 3976 del 22 febbraio 2001 che provvedeva in tale senso specificando ulteriormente i criteri e gli indirizzi applicativi in materia di pagamento, riscossione e versamento al Fondo Regionale per l'occupazione ai disabili dei contributi esonerativi e delle sanzioni in applicazione di quanto disposto dall'art. 5 della legge 12 marzo 1999 n. 68;

Considerato che con nota prot. n. 14/RP del 4 aprile 2001 le OOSS confederali hanno formulato alcune osservazioni, non condividendo l'interpretazione nel decreto sopracitato data al concetto di «giornata lavorativa»;

Considerato altresì che a giudizio delle sunnominate OOSS risulta non condivisibile considerare le giornate lavorative in numero di cinque alla settimana, escludendo altresì dal computo le ferie e le festività;

Ritenuto che, al fine di evitare possibili contenziosi e per valutare anche una eventuale modifica al decreto sopracitato, il direttore generale della D.G. Formazione, Istruzione e Lavoro con nota n. 0024861 del 27 marzo 2001 poneva alla U.O. Legale e Avvocatura della D.G. Presidenza, un quesito legale sulla fondatezza del testo del succitato decreto con riferimento alla definizione di giornata lavorativa così come prevista dalla legge n. 68/99;

Visto che con nota del 5 aprile 2001 prot. n. 0015900 la Struttura Giuridica della D.G. Presidenza faceva presente la non sussistenza della competenza regionale a determinare il concetto di «giorno lavorativo», che dovrebbe essere riservata allo Stato in via generale, invitando la D.G. Formazione, Istruzione e Lavoro a rivolgere al MLPS un quesito formale circa l'interpretazione della norma di cui trattasi;

Preso atto che il MLPS, con nota n. 803/M-96 del 21 maggio

2001 ha risposto al quesito formulato circa il significato di attribuire a «giornata lavorativa» ai fini del calcolo del contributo esonerativo complessivo da versare;

Preso atto che, nella nota sopracitata, il MLPS prevede quanto segue:

- le giornate da considerarsi ai fini del contributo sono dal lunedì al sabato (quest'ultimo considerato giornata lavorativa a zero ore);

- stante la ratio dell'istituto che impone di considerare solo le prestazioni lavorative che dovrebbero essere effettuate per contratto, se sulla base del contratto applicato e dell'attività svolta dal datore di lavoro (nella quale sarebbero stati occupati i lavoratori disabili) l'orario settimanale è articolato su cinque giornate lavorative il contributo esonerativo va calcolato su cinque giornate, se il sabato è lavorativo il contributo deve essere versato anche per tale giornata;

Vista la d.g. n. 7/2928 del 29 dicembre 2000 «Determinazioni degli atti e documenti conseguenti all'introduzione dell'euro, a partire dall'esercizio finanziario 2001»;

Visti gli articoli 17 e 18 della l.r. 23 luglio 1996 n. 16 «Ordinamento della struttura organizzativa della dirigenza della giunta regionale» inerenti le competenze dei direttori generali e dei dirigenti;

Dato atto che il presente decreto non è soggetto a controllo ai sensi dell'art. 17, comma 32, della legge n. 127 del 15 maggio 1997

#### DECRETA

1) di approvare le nuove precisazioni in materia di pagamento, riscossione e versamento al Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili dei contributi esonerativi e delle sanzioni in applicazione di quanto disposto dall'art. 5 della legge 12 marzo 1999 n. 68, nei termini di cui all'allegato A) del presente decreto di cui costituisce parte integrante e sostanziale;

2) di revocare il precedente decreto n. 3967 del 22 febbraio 2001;

3) di disporre la pubblicazione del presente decreto sul «Bollettino Ufficiale della Regione Lombardia».

Il direttore generale: Renzo Ruffini

## ALLEGATO A)

1 - Ai fini del rilascio dell'autorizzazione all'esonero parziale, i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici, versano al Fondo regionale istituito con d.g.r. n. 49786 del 5 maggio 2000 e denominato «Regione Lombardia - Fondo regionale per l'occupazione dei disabili» e corrispondente al conto corrente postale n. 54391206 un contributo per ciascun soggetto disabile non assunto nella misura di L. 25.000 (pari a 12,91 €) per ogni giorno lavorativo riferito a ciascun disabile non occupato in relazione alla quota di esonero.

2 - Gli stessi datori di lavoro sono tenuti a presentare al Servizio provinciale competente entro il 31 gennaio di ciascun anno un «prospetto riepilogativo annuale» dal quale dovrà risultare, distinto per semestri solari, il numero di giornate-uomo per le quali vige l'esonero nonché la data e l'importo di ciascun versamento effettuato.

3 - Il contributo di cui al comma 1 è versato ogni anno in due rate semestrali posticipate con scadenza rispettivamente 16 luglio (per il semestre gennaio-giugno) e 16 gennaio (per il semestre luglio-dicembre); per i soli contributi esonerativi riferiti all'anno 2000 il versamento avverrà in una unica soluzione e senza alcuna maggiorazione entro e non oltre il giorno 16 luglio 2001.

4 - Il giorno di decorrenza per il calcolo del contributo è la data di presentazione al Servizio provinciale competente della domanda per l'ottenimento dell'esonero parziale. Nel caso di cui all'art. 17 della legge n. 68/99 il contributo esonerativo relativo al semestre in corso deve essere versato contestualmente alla presentazione della domanda di certificazione.

Il contributo esonerativo di L. 25.000 (pari a 12,91 €) è dovuto per ciascuna unità non assunta per ogni giorno lavorativo. I giorni lavorativi sono calcolati con riferimento a 6 (sei) oppure 5 (cinque) giorni nell'arco della settimana, a seconda del contratto applicato e dell'attività svolta dal datore di lavoro. Qualora il datore di lavoro applichi, nella struttura interessata all'esonero, più contratti collettivi di lavoro, dovrà essere assunto come riferimento il contratto applicato al maggior numero di lavoratori operanti presso tale struttura.

5 - Nel caso di mancato o inesatto versamento di cui al comma 1 il Servizio provinciale competente provvede, assegnando un termine temporale congruo, a diffidare il datore di lavoro inadempiente; decorso tale termine il Servizio suddetto trasmette le relative comunicazioni al servizio ispettivo della Direzione provinciale del lavoro in cui è ubicata la sede per la quale si chiede l'esonero, che provvede al calcolo delle maggiorazioni tenuto conto dell'infrazione rilevata e procede all'irrogazione delle sanzioni di cui all'art. 5 comma 5 della legge 68/99.

6 - Nel caso inoltre che il datore di lavoro non ottemperi, successivamente all'irrogazione delle sanzioni amministrative di cui al precedente comma, al versamento del contributo di cui al comma 1, così come previsto dal d.m. n. 357 del 7 luglio 2000, il Servizio provinciale 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.

7 - Fermo restando che gli esoneri parziali concessi dalla precedente normativa (legge n. 482/68) avevano validità fino al 2 giugno 2001, si conferma che i datori di lavoro privati già titolari di tali provvedimenti autorizzativi hanno avuto, prima di tale data, la possibilità di ridefinire i contenuti del provvedimento di esonero parziale inoltrando richiesta di ridefinizione al competente Servizio provinciale ai sensi dell'art. 13 del d.P.R. n. 333 del 10 ottobre 2000.

8 - La domanda di autorizzazione all'esonero parziale deve essere presentata al Servizio provinciale competente del territorio in cui è ubicata la struttura aziendale per cui si chiede l'esonero.

Per le domande di esonero riferite a più unità produttive, dislocate in diverse provincie, la domanda è presentata al Servizio provinciale del territorio in cui il datore di lavoro ha sede legale.

9 - In base a quanto indicato dal secondo periodo del precedente comma 8, il Servizio provinciale competente a ricevere la domanda di esonero provvede al suo inoltro, entro 15 giorni dal ricevimento, presso i Servizi competenti per ciascuna unità operativa interessata, i quali rilasciano l'autorizzazione relativamente a tale unità operativa.

10 - Gli importi delle sanzioni amministrative previste dalla legge n. 68/99 dovranno essere versati dai datori di lavoro

interessati sul Fondo regionale di cui al precedente comma 1 con specifica indicazione sul bollettino di conto corrente della causale.

11 - Parimenti, i contributi di cui all'art. 14, comma 3, della legge n. 68/99 dovranno essere versati sul Fondo regionale di cui al precedente comma 1 con specifica indicazione sul bollettino di conto corrente della causale.

12 - Con riferimento ai contributi versati dai datori di lavoro ai sensi dell'art. 14, comma 3 della legge 68/99 sul bollettino di conto corrente, unitamente alla causale, dovrà essere indicato il contratto collettivo di lavoro di riferimento e se quest'ultimo prevede sei o cinque giorni lavorativi.

*ALLEGATO 11*

# LEGGI ED ALTRI ATTI NORMATIVI

LEGGE 27 dicembre 2002, n. 284.

Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 ottobre 2002, n. 236, recante disposizioni urgenti in materia di termini legislativi in scadenza.

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

PROMULGA

la seguente legge:

Art. 1.

1. Il decreto-legge 25 ottobre 2002, n. 236, recante disposizioni urgenti in materia di termini legislativi in scadenza, è convertito in legge con le modificazioni

riportate in allegato alla presente legge.

2. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Data a Roma, addì 27 dicembre 2002

CIAMPI

BERLUSCONI, *Presidente del Consiglio dei Ministri*

TREMONTI, *Ministro dell'economia e delle finanze*

Visto, il Guardasigilli: CASTELLI

ALLEGATO

## MODIFICAZIONI APPORTATE IN SEDE DI CONVERSIONE AL DECRETO-LEGGE 25 OTTOBRE 2002, N. 236

...MISSIS

*L'articolo 2 è sostituito dal seguente:*

«Art. 2. - (*Disciplina transitoria in materia di collocamento obbligatorio*). - 1. Fino all'entrata in vigore di una disciplina organica del diritto al lavoro dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2, della legge 12 marzo 1999, n. 68, e comunque in via transitoria fino al 31 dicembre 2003, 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 citata legge n. 68 del 1999. L'articolo 11, comma 2, del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 ottobre 2000, n. 333, è abrogato».

MISSIS....

*ALLEGATO 12*

DECRETO 12 dicembre 2005.

Adeguamento dell'importo delle sanzioni amministrative di cui all'articolo 15 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

IL MINISTRO DEL LAVORO  
E DELLE POLITICHE SOCIALI

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche», il quale all'art. 4, comma 1, lettere a) e d), prevede che spettino agli organi di governo «le decisioni in materia di atti normativi e l'adozione dei relativi atti di indirizzo interpretativo ed applicativo» e «la definizione dei criteri generali in materia di ausili finanziari a terzi e di determinazione di tariffe, canoni e analoghi oneri a carico di terzi»;

Vista la legge 12 marzo 1999, n. 68, recante «Norme per il diritto al lavoro dei disabili», che all'art. 15, comma 5, stabilisce che gli importi delle sanzioni amministrative in materia di collocamento obbligatorio di cui ai commi 1 e 4 del predetto articolo siano adeguati ogni cinque anni con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale;

Ritenuto, in assenza di criteri indicati da espressa disposizione di legge relativamente alla fattispecie in esame, di dover provvedere all'adeguamento delle sanzioni amministrative di cui all'art. 15, commi 1 e 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68, adottando il criterio privilegiato dal legislatore nella quasi totalità dei casi di aggiornamento di sanzioni amministrative pecuniarie, ossia la variazione percentuale dell'indice dei prezzi al consumo per famiglie di operai ed impiegati, verificata in un determinato periodo di tempo ed accertata dall'Istituto nazionale di statistica;

Vista la comunicazione dell'Istituto nazionale di statistica n. 558 del 23 febbraio 2005 da cui risulta che la variazione dell'indice dei prezzi al consumo per famiglie di operai ed impiegati è stata pari al 12,1 % nel periodo di riferimento gennaio 2000-gennaio 2005;

Visto il decreto legislativo 24 giugno 1998, n. 213, recante «Disposizioni per l'introduzione dell'euro nell'ordinamento nazionale, a norma dell'art. 1, comma 1, della legge 17 dicembre 1997, n. 433», il quale all'art. 51, commi 2 e 3, statuisce che, a decorrere dal 1° gennaio 2002, ogni sanzione amministrativa espressa in lire nelle vigenti disposizioni normative debba essere tradotta in euro secondo il tasso di conversione eliminando gli eventuali decimali, al fine di conservare la congruità e la proporzionalità delle sanzioni e di rispettare nello stesso tempo il principio del *favor rei*;

Decreta:

Art. 1.

1. Gli importi delle sanzioni amministrative di cui all'art. 15, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68, sono convertiti da «lire 1.000.000» ad «euro 516,00» e da «lire 50.000» ad «euro 25,00» e poi aumentati rispettivamente sino ad «euro 578,43» e ad «euro 28,02».

2. L'importo della sanzione amministrativa di cui all'art. 15, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68, è convertito da «lire 100.000» ad «euro 51,00» e poi aumentato sino ad «euro 57,17».

Art. 2.

1. Il presente decreto entra in vigore il quindicesimo giorno successivo a quello della pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana*.

Roma, 12 dicembre 2005

Il Ministro: MARONI

05A12248

*ALLEGATO 13*

## MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

DECRETO 24 aprile 2007.

**Criteri e modalità relativi al rilascio dell'autorizzazione alla compensazione territoriale di cui all'articolo 5, comma 8, della legge 12 marzo 1999, n. 68.**

### IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Vista la legge 12 marzo 1999, n. 68, recante «Norme per il diritto al lavoro dei disabili», ed in particolare l'art. 5, comma 8, che prevede per i datori di lavoro privati la possibilità di essere autorizzati ad assumere in unità produttive un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando l'eccedenza a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive;

Visto l'art. 5, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 10 ottobre 2000, n. 333, che attribuisce al Ministero del lavoro e della previdenza sociale la competenza al rilascio dell'autorizzazione alla compensazione territoriale per le sedi ed unità produttive situate in ambiti provinciali pluriregionali;

Vista la nota ministeriale n. 1630/M76 dell'11 ottobre 2001, con la quale, è stato ritenuto inammissibile il ricorso contestuale della società, per la provincia interessata alle maggiori assunzioni, all'istituto della compensazione territoriale di cui all'art. 5, comma 8, della legge n. 68/1999 e all'istituto dell'esonero parziale di cui all'art. 5, comma 3, della citata legge n. 68/1999;

Ritenuto di dover temperare l'esigenza occupazionale locale dei soggetti iscritti nelle liste del collocamento obbligatorio con quelle organizzative prospettate dal datore di lavoro richiedente;

Ritenuto, altresì, necessario, assicurare il rispetto del principio della parità di trattamento tra Società con analoghi problemi organizzativi, le cui unità produttive provinciali sono situate in aree geografiche omogenee;

Ritenuto pertanto di individuare criteri uniformi per la concessione dell'autorizzazione alla compensazione territoriale;

Considerato che le aree geografiche omogenee, sono individuate in due gruppi e specificatamente il Centro-nord ricomprende le regioni Val d'Aosta, Piemonte, Lombardia, Veneto, Trentino-Alto Adige, Friuli-Venezia Giulia, Liguria, Emilia Romagna, Toscana, Marche, Umbria e il Centro-sud ed isole ricomprende le regioni Lazio, Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Calabria, Puglia, Sicilia, Sardegna;

Decreta:

1. Ai fini del rilascio del provvedimento di compen-

sazione territoriale, di cui all'art. 5, comma 8, della legge 12 marzo 1999, n. 68, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, esaminate le motivazioni a sostegno della domanda, tenuto conto del dato numerico dichiarato dalla Società istante, relativo agli obblighi occupazionali di cui alla legge n. 68/1999, ancora non assolti sia in ambito nazionale, sia in ogni provincia interessata alla compensazione territoriale, distinti tra art. 1 ed art. 18 della citata legge n. 68, nonché delle ulteriori informazioni acquisite direttamente in fase istruttoria, operata sulla base dei seguenti criteri e modalità:

a) l'autorizzazione ad assumere soggetti di cui all'art. 1 e 18 della legge n. 68/1999, iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio, in maggior numero rispetto a quello previsto dalla citata legge, è concessa nella misura percentuale pari al 100% da calcolarsi sugli obblighi ancora non assolti, quando gli obblighi di assunzione corrispondono ad una unità e le province interessate alla compensazione territoriale sono ubicate in regioni dell'area geografica del Centro-nord o dell'area geografica del Centro-sud e Isole, come specificato nelle premesse;

b) l'autorizzazione ad assumere soggetti di cui all'art. 1 e 18 della legge n. 68/1999, iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio, in maggior numero rispetto a quello previsto dalla citata legge, è concessa nella misura percentuale pari al 100% da calcolarsi sugli obblighi ancora non assolti, quando gli obblighi di assunzione, indipendentemente dal numero delle unità, e le province interessate alle minori assunzioni, sono ubicate in regioni del Centro-nord e lo spostamento avviene in favore di province ubicate nelle regioni del Centro-sud ed Isole;

c) l'autorizzazione ad assumere soggetti di cui all'art. 1 e 18 della legge n. 68/1999, iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio, in maggior numero rispetto a quello previsto dalla citata legge, è concessa nella misura percentuale pari al 100%, quando nelle province interessate alle minori assunzioni, in qualunque ambito territoriale situate, l'esiguo numero dei dipendenti costituisce base di computo, risultando inferiore alle otto unità, non concretizza obbligo di assunzione, ma frazione percentuale di esso;

d) l'autorizzazione ad assumere soggetti di cui all'art. 1 e 18 della legge n. 68/1999, iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio, in maggior numero rispetto a quello previsto dalla citata legge, è concessa nella misura percentuale pari al 100% da calcolarsi sugli obblighi ancora non assolti, quando la particolare organizzazione aziendale della società richiedente si concretizza in cantieri mobili caratterizzati dalla loro temporaneità, in qualunque ambito territoriale sono situati;

e) l'autorizzazione ad assumere soggetti di cui all'art. 1 e 18 della legge n. 68/1999, iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio, in maggior numero rispetto a quello previsto dalla citata legge, è concessa nella misura percentuale pari al 51% da calcolarsi sugli obblighi ancora non assolti, quando gli obblighi di assunzione corrispondono o sono superiori a due unità e le province interessate alla compensazione territoriale sono ubicate in regioni dell'area geografica del Centro-nord o dell'area geografica del Centro-sud e Isole, come specificato nelle premesse;

f) l'autorizzazione ad assumere soggetti di cui all'art. 1 e 18 della legge n. 68/1999, iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio, in maggior numero rispetto a quello previsto dalla citata legge, non è concessa quando, indipendentemente dal numero delle unità da assumere, le province interessate alle minori assunzioni, sono ubicate in regioni del Centro-sud ed Isole e lo spostamento avviene in favore di province ubicate nelle regioni del Centro-nord;

g) l'autorizzazione ad assumere soggetti di cui all'art. 1 e 18 della legge n. 68/1999, iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio, in maggior numero rispetto a quello previsto dalla citata legge, non è concessa quando a norma della nota ministeriale n. 1630/M/76 dell'11 ottobre 2001, citata in premessa, per la provincia interessata alle maggiori assunzioni, la medesima società, ha presentato istanza di esonero parziale ovvero è titolare del relativo provvedimento concesso dal Servizio provinciale ai sensi dell'art. 5, comma 3, della legge n. 68/1999.

2. Il presente decreto sarà pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana*.

Roma, 24 aprile 2007

*Il Ministro:* DAMIANO

07A04075

*ALLEGATO 14*

CIRCOLARE N. 11/99  
Prot. n. 260/M42 del 2/2/99

Alle Direzioni Regionali del Lavoro  
Loro Sedi

DIREZIONE GENERALE IMPIEGO – DIVISIONE III

**OGGETTO: Assunzioni obbligatorie. Sentenza della Corte Costituzionale n.454/1998. Diritto di iscrizione dei cittadini extracomunitari regolarmente presenti in Italia nelle liste del collocamento obbligatorio di cui alla legge n.482 del 1968.**

Con la sentenza citata in oggetto, pubblicata nella G. U. n.2, - Serie speciale – del 13 gennaio 1999, la Corte Costituzionale, investita della questione dal pretore di Trieste con ordinanza del 7 ottobre 1997, si è pronunciata in materia di iscrizione dei cittadini extracomunitari regolarmente presenti sul territorio italiano nelle liste del collocamento obbligatorio, invertendo il contrario orientamento, com'è noto fino ad oggi accolto da questa Amministrazione, diretto a negare tale diritto sulla base della natura di disciplina speciale della legge n.482 del 1968.

In particolare, la Corte, nel pronunciarsi sul caso di un cittadino somalo, rifugiato politico, riconosciuto invalido con una perdita permanente della capacità lavorativa pari al 79 per cento, ha dichiarato non fondata, in quanto la lacuna normativa non sussiste, la questione di legittimità costituzionale del combinato disposto degli articoli 1 e 5 della legge 30 dicembre 1986, n.943, come sostituiti dagli articoli 2, 3, comma 4, e 21 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n.286, sollevata, in riferimento agli articoli 10, primo e secondo comma, 2 e 3 della Costituzione, dal giudice remittente.

Infatti, argomenta la Corte, "in presenza della garanzia legislativa .....di parità di trattamento e piena uguaglianza di diritti" per i lavoratori extracomunitari rispetto ai lavoratori italiani (.....), garanzia ulteriormente ribadita e precisata dall'articolo 2, comma 2, del testo unico n.286 del 1998, ....., il ragionamento va rovesciato: occorrerebbe, per giungere all'accennata conclusione, rinvenire una norma che, esplicitamente o implicitamente, neghi ai lavoratori extracomunitari, in deroga alla piena uguaglianza, il diritto in questione."

In realtà, prosegue la Corte, tale norma derogatoria non è riscontrabile nell'ordinamento, che anzi attribuisce i benefici della disciplina delle assunzioni obbligatorie agli invalidi civili, "senza alcuna limitazione discendente dalla cittadinanza", con riferimento sia alla definizione di invalido, sia alle cause di esclusione dal beneficio medesimo, tra le quali non è ricompresa la qualità di straniero. Norme e procedure speciali, nei confronti dei predetti soggetti, riguardano unicamente l'accesso al mercato del lavoro ma, acquisita l'autorizzazione al lavoro, i medesimi lavoratori godono degli identici diritti riconosciuti ai lavoratori italiani.

Ancora nelle considerazioni in diritto, la Consulta rimarca che, quand'anche volesse considerarsi il collocamento obbligatorio come una garanzia di protezione specifica diretta a fasce di lavoratori in posizione di debolezza sul mercato del lavoro, cioè come una speciale forma assistenziale, non sussisterebbe alcuna giustificazione di trattamento differenziato per i lavoratori extracomunitari. Infatti, da un lato, una costante giurisprudenza della Corte "ha ricondotto la disciplina sul collocamento obbligatorio degli invalidi alle forme di attuazione del diritto che gli inabili e i minorati hanno, a norma dell'articolo 38, terzo comma, della Costituzione, all'avviamento professionale; per altro verso, la normativa in

materia ammette espressamente gli stranieri titolari di carta di soggiorno o di permesso di soggiorno di durata non inferiore ad un anno al godimento delle prestazioni di assistenza sociale, comprese quelle previste per gli invalidi civili (articolo 41 del citato decreto legislativo n.286 del 1998).

Sulla scorta delle argomentazioni sinteticamente illustrate, la Corte conclude per la "spettanza ai lavoratori extracomunitari, aventi titolo ad accedere al lavoro subordinato stabile in Italia in condizioni di parità con i cittadini, e che ne abbiano i requisiti, del diritto ad iscriversi negli elenchi di cui all'articolo 19 della legge n. 482 del 1968 ai fini dell'assunzione obbligatoria".

In tale contesto, considerata la necessità di conformare con immediatezza l'attività degli Uffici all'orientamento espresso dalla Consulta, si raccomanda agli stessi di accogliere favorevolmente, a decorrere dalla data di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della sentenza considerata, le istanze dei lavoratori extracomunitari, regolarmente presenti in Italia, dirette all'iscrizione nelle liste del collocamento obbligatorio, e di definire positivamente, le domande alla stessa data in fase di esame, nonché di attivarsi al fine di estinguere il contenzioso amministrativo e giudiziario in atto.

Per quanto concerne i provvedimenti di diniego in precedenza emessi nei confronti dei lavoratori interessati, tenuto conto della prevedibile difficoltà pratica di procedere alla revoca individuale di ciascuno di essi, si ravvisa la necessità che i lavoratori stessi, che abbiano in passato presentato domanda di iscrizione nei suddetti elenchi decisa con esito negativo, depositino semplice istanza diretta al riesame della posizione individuale, anche tramite la compilazione di apposito modello prestampato da porre eventualmente in distribuzione, prescindendo dalla produzione della documentazione in precedenza trasmessa, qualora sia ancora in possesso dell'ufficio, cui dovrà farsi mero rinvio, fatta salva la possibilità di richiedere il rinnovo di documenti soggetti a scadenza per i quali non sia prevista la procedura di autocertificazione.

A tal fine, si invitano le Direzioni regionali a diramare le presenti direttive alle rispettive Direzioni provinciali, invitando altresì le stesse a collaborare con l'Amministrazione centrale affinché sia conferita la massima diffusione alla notizia con i mezzi che si riterranno più efficaci, anche presso le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, nonché presso le associazioni rappresentative dei lavoratori extracomunitari in Italia, offrendo altresì ai lavoratori medesimi massima disponibilità per l'assunzione delle informazioni del caso.

IL MINISTRO

*ALLEGATO 15*

## **Direzione Generale per l'Impiego**

CIRCOLARE N. 57/99  
Del 20/7/99

Alle Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro  
LORO SEDI

DIREZIONE GENERALE PER L'IMPIEGO  
DIVISIONE III

**OGGETTO : Assunzioni obbligatorie. Limiti di età  
per l'assunzione presso i datori di lavoro pubblici.  
Parere del Consiglio di Stato – Adunanza  
Commissione pubblico impiego – 15 marzo 1999.**

A seguito della trasmissione della lettera circolare del 20 aprile u.s., indirizzata alle Direzioni regionali e provinciali del lavoro, concernente la problematica in oggetto, si rende oggi necessario approfondire l'argomento per quanto concerne i profili operativi scaturenti dalla modifica del previgente orientamento amministrativo in materia, fornendo risposta ai quesiti in tal senso sollevati da talune sedi periferiche. Com'è noto, il Consiglio di Stato, nell'adunanza della Commissione speciale pubblico impiego del 15 marzo 1999, ha risolto in senso affermativo la questione sollevata con la relazione presentata da questa Amministrazione e volta a stabilire se il nuovo sistema delineato dalla legge n.127 del 1997, relativo all'abbattimento dei limiti di età per l'ammissione ai pubblici concorsi, potesse considerarsi applicabile anche alla disciplina speciale del collocamento obbligatorio, finora non operante nei confronti di coloro che abbiano superato il 55° anno di età (art.1, comma 2, della legge n.482 del 1968).

Nell'assunzione di tale determinazione, il supremo organo consultivo ha sostanzialmente ribadito la valenza generale delle disposizioni introdotte dalla citata legge n.127, applicabili a tutti i rapporti di lavoro instaurati con le pubbliche amministrazioni, con il solo limite dell'età pensionabile ordinariamente fissata dalla normativa vigente, precisando altresì che, per gli aventi titolo al collocamento obbligatorio, la disposizione consente l'iscrizione nei relativi elenchi ai soli fini dell'avviamento ad impiego pubblico.

Le questioni pratiche connesse a tale importante innovazione attengono alla possibilità di iscrizione e di reinscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio di coloro che, pur avendo compiuto i cinquantacinque anni di età, non abbiano tuttavia superato il generale limite anagrafico previsto dalla legge per il collocamento in quiescenza.

Per quanto concerne l'iscrizione di soggetti cancellati dopo l'entrata in vigore della legge n.127 del 1997, sopra richiamata, gli stessi possono essere nuovamente iscritti, previa domanda inoltrata dall'interessato, attribuendo agli stessi l'anzianità maturata negli elenchi alla data del provvedimento di cancellazione, attesa la natura interpretativa dell'avviso espresso dal Consiglio di Stato. Si precisa, per completezza di esposizione, che i soggetti erroneamente cancellati dopo il 15 marzo 1999, data della pronuncia del Consiglio di Stato, cui si è fatto riferimento nella precedente lettera circolare al fine di bloccare i provvedimenti di cancellazione degli iscritti in procinto di compiere i cinquantacinque anni, dovranno essere reinscritti d'ufficio nei relativi elenchi con l'attribuzione dell'anzianità maturata a tale data.

Con riferimento ai soggetti cancellati dai suddetti elenchi in un momento anteriore alla vigenza della legge n.127, si ritiene giuridicamente corretta, oltretutto conforme alle regole di equità che devono guidare l'azione amministrativa, la possibilità di ammettere, per gli stessi soggetti già cancellati, anche per motivi diversi da quello anagrafico, una nuova iscrizione, pur attribuendo ad essi, diversamente dalla situazione prima delineata, una posizione in graduatoria determinata ex nunc, con riferimento alla data di presentazione della odierna domanda di iscrizione, e fermo restando il possesso dei requisiti, diversi dall'età, che l'ordinamento richiede per l'accesso ai pubblici concorsi. Ciò senza che sia vulnerata la legittimità del pregresso provvedimento di cancellazione, allora emanato in forza della normativa speciale e definitiva di cui alla legge n.482 del 1968.

Lo stesso Consiglio di Stato, nel parere ricordato, reso proprio in materia di collocamento obbligatorio, ha enfatizzato l'applicabilità del disposto della legge n.127/97 "a qualsiasi fattispecie che comporti l'instaurazione di rapporti di lavoro con le pubbliche amministrazioni, con il solo limite implicito dell'avvenuto superamento dell'età stabilita dalla legge per il collocamento in quiescenza".

Tale linea interpretativa, oltre a rispondere ad esigenze di equità e a realizzare effettivamente il principio di pari opportunità di accesso al mondo del lavoro per gli appartenenti alle categorie protette (tenuto conto che la nuova iscrizione consente ai soggetti ultra-cinquantacinquenni di partecipare alle procedure concorsuali o

agli avviamenti a selezione fruendo delle percentuali obbligatorie di riserva), anticipa il generale indirizzo contenuto nella legge di riforma di recente emanazione (l.n.68/1999) e prossimamente in vigore, che non prevede speciali limiti di età rispetto a quelli generalmente fissati dalla legislazione pensionistica, sia per le assunzioni da parte dei datori di lavoro pubblici che con riferimento a quelli privati.

FIRMATO  
IL DIRETTORE GENERALE

*ALLEGATO 16*

**Direzione Generale per l'Impiego**

**CIRCOLARE N.72/99**

*Roma, 13 Ottobre 1999*

**DIREZIONE GENERALE PER L'IMPIEGO**

**Divisione III**

Alle Direzioni Provinciali del Lavoro

Servizio Politiche del Lavoro

**LORO SEDI**

e p.c. Al Ministero dell'Interno

D.G. Servizi civili assistenza economica

categorie protette

All'INPS Direzione centrale prestazioni

**ROMA**

Oggetto: Assunzioni obbligatorie.

Iscrizione degli invalidi civili in età lavorativa.

Abbattimento limiti di età per l'accesso al pubblico  
impiego. Legge n.127/97.

Parere del Consiglio di Stato del 15 marzo 1999

Seguito lettera circolare n.88 del 20 aprile 1999 e

circolare n.57/99 del 20 luglio 1999.

A seguito di un incontro tra le Amministrazioni competenti è stato raggiunto un accordo diretto ad evitare la presentazione presso codeste Direzioni provinciali degli invalidi civili ultracinquantacinquenni, in età lavorativa, cui l'INPS aveva comunicato la necessità di provvedere con immediatezza all'iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio ai fini del mantenimento dell'assegno mensile di invalidità civile, erogato dal predetto istituto e la cui corresponsione è condizionata al possesso di tale requisito.

Tale situazione si è verificata a seguito del parere del Consiglio di Stato espresso nell'adunanza del 15 marzo 1999 – Commissione pubblico impiego –, con il quale si è esteso ai predetti soggetti l'ambito di applicazione della disposizione di cui alla legge n.127 del 1997, relativa all'abbattimento dei limiti di età per l'ammissione ai pubblici concorsi.

La soluzione adottata prevede che codeste Direzioni provinciali procederanno d'ufficio alla iscrizione o reinscrizione nelle liste del collocamento obbligatorio degli invalidi civili. Ciò non appena entreranno in possesso dell'elenco fornito dall'INPS, che questa Direzione generale avrà cura di trasmettere con la massima sollecitudine. Si precisa che, al fine del mantenimento del citato assegno di invalidità, non si rende necessario alcun ulteriore adempimento da parte delle Direzioni provinciali.

Resta fermo che, ai fini della partecipazione ai pubblici concorsi, il lavoratore invalido civile, iscritto d'ufficio nelle predette liste, dovrà essere in possesso dei requisiti ordinariamente previsti dalla legge.

L'attività di verifica circa la sussistenza di tali requisiti sarà svolta dalle Direzioni Provinciali all'atto della richiesta dell'interessato e secondo le modalità che le Direzioni medesime riterranno di individuare.

A tal fine si invitano gli uffici in indirizzo a dare la più ampia diffusione dei contenuti della presente circolare nei confronti dei soggetti interessati, tenuto conto, peraltro, che nella stessa direzione procederà l'INPS, mediante invio di apposita comunicazione individuale ad ognuno dei soggetti interessati.

Infine, si richiamano le indicazioni già fornite con la circolare n.57/99 del 20 luglio 1999, relativamente alle modalità per l'attribuzione della posizione in graduatoria all'atto della verifica che sarà effettuata dalle Direzioni provinciali, come sopra illustrato.

E' chiaro che, i contenuti della suindicata circolare n.57/99, conservano la piena validità per quanto riguarda i soggetti appartenenti alle categorie protette diverse da quelle degli invalidi civili e non inserite negli elenchi trasmessi dall'Inps.

**IL SOTTOSEGRETARIO DI STATO**

**Raffaele Morese**

*ALLEGATO 17*

## **Direzione Generale per l'Impiego**

**CIRCOLARE N.76/99**  
Roma, 24 novembre 1999

ALLE DIREZIONI REGIONALI E PROVINCIALI  
DEL LAVORO

**Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale**

**LORO SEDI**

**DIREZIONE GENERALE PER L'IMPIEGO**  
**Divisione III**

E P.C.

"Disciplina generale del collocamento obbligatorio"

DIREZIONE GENERALE AA. GG. E  
PERSONALE

Prot. n. 3214/M163

AGLI ASSESSORI REGIONALI E PROVINCIALI  
AL LAVORO

**Oggetto:** Assunzioni obbligatorie. Prima definizione delle competenze degli uffici centrali e periferici a seguito del trasferimento di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro dallo Stato alle Regioni e alle Province.

**LORO SEDI**

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

### **ELENCHI, GRADUATORIE E PROCEDURE DI ISCRIZIONE E DI AVVIAMENTO**

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

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

### **ATTIVITA' DI AUTORIZZAZIONE**

A decorrere dalla data del trasferimento di funzioni, i procedimenti relativi alle richieste di autorizzazione di sospensione degli obblighi occupazionali e di esonero parziale, ferma restando l'attuale regolamentazione normativa degli istituti, dovranno essere presentati ai servizi delle province territorialmente competenti rispetto all'unità produttiva per la quale si chiede la sospensione. Si evidenzia che nel provvedimento di decisione dovrà comparire, a norma di legge, l'indicazione dell'organo (regionale), gerarchicamente sovraordinato, cui rivolgere eventuale domanda di riesame del provvedimento ed i termini di presentazione

del ricorso medesimo, ferma restando anche l'indicazione delle modalità di gravame in via giurisdizionale. Le Direzioni provinciali del lavoro continueranno ad istruire le domande presentate prima di tale data.

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

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

## CONVENZIONI

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

## RICORSI

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

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

IL DIRETTORE GENERALE  
(Daniela CARLA')

*ALLEGATO 18*

**Direzione Generale per l'Impiego**

**CIRCOLARE N.77/99**  
Roma, 24 novembre 1999

ALLE DIREZIONI REGIONALI E PROVINCIALI  
DEL LAVORO  
LORO SEDI

**Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale**

**DIREZIONE GENERALE PER L'IMPIEGO**  
**Divisione III**

ALLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI  
MINISTRI  
DIPARTIMENTO FUNZIONE PUBBLICA

"Disciplina generale del collocamento obbligatorio"

A TUTTI I MINISTERI

Prot. n. 3217/M165

ALLA CONFERENZA UNIFICATA

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

AGLI ASSESSORI REGIONALI E PROVINCIALI  
AL LAVORO

LORO SEDI

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

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

## **1. ENTRATA IN VIGORE**

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

Ciò si deve all'evidente portata innovativa della disciplina ed alla conseguente necessità di consentire lo svolgimento di una preliminare attività preparatoria, con la quale preordinare gli indispensabili strumenti operativi, la cui definizione è presupposto di un pronto e corretto funzionamento della normativa all'atto della sua entrata in vigore.

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

A) Articolo 1, comma 4, concernente l'accertamento delle condizioni di disabilità degli aventi diritto ai sensi del medesimo articolo, spettante alle Commissioni mediche di cui alla legge n. 104 del 1992, con i criteri che sono individuati dall'atto di indirizzo e coordinamento del Presidente del Consiglio dei Ministri (al quale è rimesso anche il compito di stabilire criteri e modalità per l'effettuazione delle visite di controllo della permanenza dello stato invalidante). Il relativo D.P.C.M., che è stato approvato dal Consiglio dei Ministri in data 19 novembre 1999, definisce le procedure delle visite sanitarie di accertamento nonché il sistema dei

controlli circa la permanenza dello stato invalidante, ai fini dell'accesso alle misure di collocamento mirato, ed individua punti di contatto e profili distintivi tra le competenze delle predette Commissioni mediche, concentrate sulla redazione della diagnosi medico-funzionale volta ad individuare la capacità globale del soggetto, e quelle del Comitato tecnico, organo operante presso le nuove commissioni provinciali previste dal decreto legislativo n.469 del 1997, preposto all'individuazione concreta del percorso di inserimento lavorativo e alla predisposizione del sistema dei controlli sanitari, che sono effettuati dalle menzionate Commissioni. Giova evidenziare che l'innovazione di cui trattasi, di fatto, riguarderà unicamente gli invalidi civili; infatti per gli invalidi del lavoro nonché per gli invalidi di guerra e per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria delle vigenti tabelle in materia, saranno sufficienti le certificazioni rilasciate, rispettivamente, dall'INAIL e dalle Commissioni mediche ospedaliere, come sancito dallo stesso articolo 1, commi 5 e 6.

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

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

D) Articolo 18, comma 3, disposizione transitoria riguardante il trattamento dei soggetti invalidi del lavoro nonché gli invalidi per causa di servizio facenti parte del personale di polizia, del personale militare e di quello della protezione civile. La norma prevede, da oggi e per 24 mesi, la possibilità per gli uffici competenti di avviare gli aventi diritto appartenenti alle citate categorie senza che gli stessi siano inseriti nella nuova graduatoria unica dei disabili disoccupati, prevista dall'articolo 8, comma 2, che, com'è noto, acquisterà vigore in maniera differita. Al fine di fissare subito un orientamento univoco, si ritiene che, almeno fino al concreto funzionamento della nuova graduatoria, la disposizione di cui trattasi non sia suscettibile di effettiva applicazione, mancando i presupposti di fattibilità amministrativa. Peraltro, l'attivazione della graduatoria sarà diretta dalle regioni, le quali, secondo quanto stabilito dal comma 4 del citato articolo 8, ne fisseranno le modalità di funzionamento sulla base del richiamato atto di indirizzo emanato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri (art.1, comma 4). Allo stato, la gestione degli elenchi e delle graduatorie rimane soggetta alle prescrizioni normative vigenti. Può invece ritenersi immediatamente operativa la disposizione di cui al medesimo articolo 18, comma 3, ultimo periodo, concernente la possibilità per le regioni, con oneri a proprio carico, di attivare percorsi di riqualificazione professionale presso le aziende o gli enti individuati dalla legge, diretti all'inserimento lavorativo mirato dei menzionati soggetti.

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

## **2. SOGGETTI DESTINATARI**

Rispetto alla disciplina recata dalla legge n. 482 del 1968 e alle successive norme che hanno ampliato la platea dei soggetti beneficiari, deve registrarsi una innovazione rispetto alla precedente prospettiva, laddove le leggi di riforma si rivolgono, in via principale, alle persone disabili, mentre per gli orfani di soggetti deceduti

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

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

Per quanto riguarda i datori di lavoro obbligati al rispetto delle quote di riserva, sono ora inclusi nella disciplina coloro che occupano da 15 a 35 dipendenti, insorgendo tale obbligo qualora venga effettuata più di una nuova assunzione, aggiuntiva rispetto all'organico dell'impresa. Inoltre, si chiarisce che gli enti pubblici economici, ai fini dell'applicazione della disciplina, sono considerati datori di lavoro privati (art.3, comma 6). Per altro verso, sono espressamente destinatari dell'obbligo di assunzione, sia pure limitatamente alla parte di organico che opera nell'area tecnico – esecutiva e svolgente funzioni amministrative, i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che senza scopo di lucro operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, nonché la polizia, la protezione civile e la difesa nazionale, sempre con riferimento esclusivo ai servizi amministrativi. In tutti i predetti casi, l'obbligo scatta nel momento in cui viene effettuata una nuova assunzione aggiuntiva per il menzionato ambito di attività (articolo 3, commi 3 e 4).

### **3. QUOTE DI RISERVA E MODALITA' DI COMPUTO**

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

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

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

### **4. NORME DI ESCLUSIONE**

Oltre ai casi di esclusione elencati all'articolo 5, comma 2, riguardanti il settore del trasporto e da tenere in preventiva considerazione ai fini della successiva determinazione dell'entità dimensionale dell'azienda, la legge prevede che il Presidente del Consiglio dei Ministri emani, con proprio decreto, norme concernenti le esclusioni e gli esoneri relativamente alle attività svolte dalle amministrazioni pubbliche e dagli enti pubblici non economici. Per quanto riguarda i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici, si dispone che

possano essere parzialmente esonerati dall'obbligo di assunzione, a condizione che versino al fondo regionale per l'occupazione dei disabili un contributo esonerativo pari a lire venticinquemila per ogni giorno lavorativo e per ciascun lavoratore disabile non occupato. Per la normativa di dettaglio, si rinvia ai contenuti del relativo provvedimento, non appena definito.

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

Si richiama l'attenzione sulla disposizione recata dall'articolo 3, comma 5, con la quale vengono tassativamente elencate le situazioni in presenza delle quali gli obblighi di riserva vengono sospesi. La disposizione risulta assai innovativa rispetto alla esistente disciplina (com'è noto, ancorata dalla circolare applicativa n.64 del 1996 ad una procedura di autorizzazione che conferisce alle Direzioni provinciali del lavoro un'ampia discrezionalità nella valutazione dell'entità della crisi denunciata dall'impresa richiedente). Tale meccanismo è ora superato, prevedendosi che al verificarsi delle situazioni, tassativamente individuate anche in relazione alla durata possibile della speciale misura, corrisponda la temporanea sospensione degli obblighi anzidetti. Pertanto, nella presente fase di transitorietà, si ritiene opportuno raccomandare alle competenti sedi del Ministero di tenere in massimo conto quanto prescritto dalla citata circolare n.64, relativamente alla opportunità di concedere la sospensione per brevi periodi (data l'eccezionalità dell'istituto), indicazione che si ritiene oggi di dover integrare, ritenendosi congrua un'autorizzazione che non si prolunghi oltre la data di entrata in vigore della nuova normativa, fatti salvi specifici casi di straordinaria necessità che dovranno essere accuratamente motivati.

## **5. CONVENZIONI E INCENTIVI (articoli 11, 12, 13)**

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

## **6. CONCORSI PUBBLICI**

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

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

**IL DIRETTORE GENERALE**  
(Daniela CARLA')

*ALLEGATO 19*

**NOTA INFORMATIVA**  
**Roma, 7 gennaio 2000**  
**Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale**  
**DIREZIONE GENERALE PER L'IMPIEGO**  
**Divisione III**  
**"Disciplina generale del collocamento obbligatorio"**  
**Prot. n. 54/M163**

**Oggetto: Assunzioni obbligatorie. Decentramento istituzionale in materia di mercato del lavoro. Gestione del contenzioso in esito al trasferimento delle funzioni dallo Stato alle regioni e alle province.**

A seguito del completamento della fase di trasferimento di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro dallo Stato alle regioni e alle province, la scrivente ritiene opportuno esporre il proprio orientamento relativamente alla gestione del contenzioso per quanto riguarda la disciplina del collocamento obbligatorio, prospettando le soluzioni che, alla luce dei profili giuridici e delle implicazioni di carattere pratico, appaiono ragionevolmente adottabili.

Nella circolare n.76 del 24 novembre u.s., indirizzata alle Direzioni regionali e provinciali del lavoro e, per conoscenza, agli Assessori regionali e provinciali al lavoro, si forniva una prima generica indicazione su tale aspetto, affermando la decisione di procedere ad una gestione a stralcio, della quale ora è necessario determinare i confini effettivi. Al riguardo, si reputa che l'assetto vada definito con riferimento ai singoli mezzi d'impugnativa, ciascuno dotato di una sua specificità e dunque in proprio considerabile.

Nel dettaglio, per quanto riguarda i ricorsi gerarchici, sembra corretto proseguire l'istruttoria delle pratiche in corso e procedere alla trattazione dei ricorsi presentati avverso provvedimenti emanati dagli uffici fino alla data di trasferimento delle funzioni, in virtù della precedente attribuzione al Ministero, al momento della emanazione dell'atto impugnato, della competenza funzionale in materia di collocamento, non essendo altrimenti individuabile l'organo gerarchicamente sovraordinato. Unica perplessità, che si ritiene doveroso manifestare, deriva dalla ricaduta degli effetti di tale attività su competenze istituzionalmente riconosciute ad autorità non statali, seppure inserite in un generale quadro di indirizzo programmatico di carattere nazionale. E' inoltre evidente che tale operazione potrebbe fattivamente condursi qualora sussista la disponibilità dei nuovi servizi a collaborare con l'Amministrazione per il completamento della fase istruttoria; in caso contrario, dovrebbe sostenersi che anche i procedimenti pendenti siano trasferiti come tutti i rapporti sostanziali inerenti le competenze in materia di collocamento. Allo stato, e salvo successive determinazioni di diverso avviso, si opererà nella direzione per prima enunciata.

Relativamente ai ricorsi straordinari al Capo dello Stato, attesa la loro differente natura stante la proponibilità unicamente avverso atti definitivi della pubblica amministrazione per motivi di legittimità, si ritiene invece maggiormente rispondente ai principi dell'ordinamento deferire alle nuove strutture regionali la trattazione di tutti i ricorsi pervenuti dopo il trasferimento, indipendentemente dalla data del provvedimento impugnato.

Per ciò che attiene ai ricorsi promossi davanti al giudice ordinario, deve segnalarsi che, nella maggior parte dei casi, essi riguardano il diniego di riconoscimento, da parte dei competenti organi sanitari, dello status di invalidità utile per l'iscrizione al collocamento obbligatorio; fino ad oggi l'Avvocatura di Stato ha riconosciuto la legittimità passiva del Ministero del lavoro, titolare del rapporto sostanziale a fondamento della pretesa. Con la definizione del processo di trasferimento, pertanto, tali giudizi, secondo l'asserito principio, coinvolgeranno regioni e province, in quanto titolari della funzione di collocamento; pertanto, la scrivente curerà la trasmissione, ai suddetti enti, delle pratiche pervenute dopo il menzionato trasferimento. Peraltro, anche per quanto riguarda i ricorsi al giudice ordinario con i quali si impugna un provvedimento emanato da questa Amministrazione, si seguirà il medesimo criterio, tenendo tuttavia conto della data di notifica all'Avvocatura di Stato per stabilire la competenza di questa Amministrazione.

Infine, per quanto riguarda la tutela innanzi ai Tribunali Amministrativi regionali, deve segnalarsi una fondamentale distinzione; per quanto riguarda i ricorsi diretti ad impugnare provvedimenti delle Direzioni provinciali, la scrivente ha sempre delegato queste ultime alla trattazione (orientamento di recente formalizzato), investendosi rapporti connessi a funzioni proprie degli organi periferici; si ritiene quindi coerente la prosecuzione di tale attività presso le nuove strutture. Con riferimento, invece, all'impugnativa di provvedimenti emanati dall'Amministrazione centrale, si invieranno alla regione interessata i ricorsi notificati dopo il trasferimento delle funzioni, analogamente a quanto illustrato per i ricorsi al giudice ordinario.

Si precisa che, almeno nella fase di avvio del nuovo sistema decentrato e a beneficio del ricorrente, la scrivente suggerisce ai servizi riceventi di neutralizzare il periodo eventualmente eccedente gli ordinari termini di impugnativa, qualora determinato dall'erronea identificazione dell'organo competente.

Rilevante è inoltre l'esigenza di individuazione certa dei nuovi referenti a livello locale, cui dovranno essere inoltrati gli atti inerenti le singole materie oggetto di trasferimento, per il corretto disbrigo delle urgenze e per fornire risposte univoche ai fruitori dei servizi.

Sulle delicate problematiche illustrate la scrivente fa riserva di eventuali, ulteriori interventi di approfondimento, anche alla luce delle osservazioni che perverranno, qualora se ne ravvisi l'opportunità, dalle autorità in indirizzo, in uno spirito di fattiva collaborazione. Nell'immediato, si adotteranno le misure ritenute aderenti ai generali principi di diritto, secondo la traccia sopra delineata e nell'ambito delle proprie competenze.

**IL DIRETTORE GENERALE**

(Daniela CARLA'

*ALLEGATO 20*

**CIRCOLARE N.4/2000**  
**Roma, 17 gennaio 2000**  
**Ministero del Lavoro e della Previdenza**  
**Sociale**

**DIREZIONE GENERALE PER**  
**L'IMPIEGO**  
**Divisione III**  
**"Disciplina generale del collocamento**  
**obbligatorio"**  
Prot. n. 134/M165

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

AGLI ASSESSORI REG.LI E PROV.LI AL LAVORO

LORO SEDI  
ALLE DIREZIONI PROV.LI DEL LAVORO  
LORO SEDI  
ALLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

La presente nota è diretta, in attesa della definizione dei provvedimenti normativi di attuazione da emanare in osservanza della legge di riforma della disciplina del collocamento obbligatorio, a fornire prime indicazioni per consentire la corretta gestione, secondo regole uniformi, del presente momento di transizione dal vecchio al nuovo sistema normativo la cui entrata in vigore è fissata, com'è noto, al 18 gennaio 2000. Tale intervento, che non esclude analoghe iniziative, anche prossime, si rende altresì necessario, attesa la non contemporaneità nella predisposizione degli assetti operativi, da parte di tutte le strutture, regionali e provinciali, preposte al collocamento a seguito del decentramento amministrativo dei servizi per l'impiego. Obiettivo primario è dunque quello di offrire criteri omogenei, sia sotto il profilo pratico che sul piano interpretativo, per la pronta applicazione delle disposizioni contenute nella legge di riforma, assicurando la continuità del servizio secondo i nuovi principi del collocamento mirato. In tal senso, la nota che si trasmette fa seguito alla circolare n.77 del 24 novembre 1999 della quale, in questa sede, si conferma la piena validità, e ne integra i contenuti.

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

**PLATEA DEI DESTINATARI**

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

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

**BASE DI COMPUTO E QUOTA DI RISERVA**

La base di computo viene calcolata sull'organico complessivo dell'azienda. Per la determinazione della quota di riserva, devono preventivamente operarsi le esclusioni previste dalla legge. Oltre ai casi di cui all'articolo 3, comma 4, e all'articolo 5, comma 2, della legge n.68, riguardanti settori nei quali è precluso l'inserimento lavorativo dei disabili, devono escludersi dal computo le categorie di lavoratori già previste nell'articolo 4, comma 1, della legge. Devono inoltre includersi altre fattispecie per effetto della normativa speciale di

riferimento e della consolidata prassi amministrativa; si tratta, in particolare, dei lavoratori assunti con contratti di formazione e lavoro, di apprendistato, di reinserimento, di lavoro temporaneo presso l'impresa utilizzatrice e di lavoro a domicilio, nonché i lavoratori assunti per attività da svolgersi esclusivamente all'estero, per la durata di tale attività, ed infine i soggetti di cui all'articolo 18, comma 2, nei limiti della percentuale ivi prevista.

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

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

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

#### **DATORI DI LAVORO CHE OCCUPANO DA 15 A 35 DIPENDENTI**

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

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

#### **INVALIDI DEL LAVORO E INVALIDI PER SERVIZIO**

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

#### **SOSPENSIONE TEMPORANEA DEGLI OBBLIGHI**

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

servizio competente che, valutata la situazione dell'impresa, può autorizzare la sospensione temporanea per un periodo non superiore a tre mesi, rinnovabile una sola volta.

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

#### COMPENSAZIONI TERRITORIALI

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

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

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

#### ESONERI PARZIALI

L'art.5, comma 3 della legge n.68/99 prevede che i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che, per le speciali condizioni della loro attività lavorativa, non possono occupare l'intera percentuale di disabili prevista, possono essere parzialmente esonerati dall'obbligo di assunzione a condizione che versino al Fondo regionale per l'occupazione una somma, pari a venticinquemila lire per ciascun lavoratore disabile non occupato e per ciascuna giornata lavorativa non prestata.

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

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

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

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

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

Si ritiene opportuno prevedere che in attesa dell'adozione del provvedimento di esonero, il servizio autorizzi la sospensione parziale degli obblighi occupazionali (nella misura percentuale pari a quella richiesta e comunque non superiore a quella massima del sessanta per cento). Qualora l'autorizzazione non venga concessa, gli importi già versati o da versare a titolo di contributo esonerativo potrebbero conteggiarsi ai fini della regolarizzazione delle scoperture, limitatamente al periodo della sospensione.

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

#### **GRADUALITA'**

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

#### **GRADUATORIE E AVVIAMENTO**

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

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

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

La legge n.68 attribuisce alle regioni il compito di definire le modalità di valutazione degli elementi che concorrono alla formazione della graduatoria; per la concreta individuazione dei criteri di valutazione, che potranno essere integrati da quelli individuati dalle regioni, si ritiene corretto al momento indicare nell'anzianità di iscrizione, nel carico familiare e nella condizione economica quelli che si ritengono

essenziali, per motivi di omogeneità sul territorio nazionale. Resta ferma, per i datori di lavoro pubblici, la disciplina in materia di cui al d.P.R. n.246 del 1997.

#### **CHIAMATA NUMERICA E NOMINATIVA**

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

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

#### **OBBLIGO DI CERTIFICAZIONE**

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

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

Si precisa che la certificazione di ottemperanza deve essere richiesta in sede provinciale ed è pertanto riferita a tale ambito. La partecipazione a gare di appalto a livello nazionale richiederà la certificazione di ottemperanza relativa al complessivo organico del datore di lavoro e dovrà essere rilasciata dal servizio competente per il territorio nel quale il datore di lavoro ha la sede legale.

#### **DATORI DI LAVORO PUBBLICI**

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

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

Per quanto concerne l'applicazione del termine entro cui inoltrare la richiesta di avviamento, fissato ordinariamente in sessanta giorni decorrenti dalla data in cui si è verificata la scopertura (art.9, comma 1), lo stesso deve opportunamente riferirsi alla comunicazione dell'avvenuta attivazione del procedimento di avviamento a selezione, alle condizioni previste dall'ordinamento in materia di assunzioni nel pubblico impiego. Qualora il datore di lavoro pubblico intenda adempiere agli obblighi di assunzione mediante le

convenzioni di cui all'articolo 11 della legge, il predetto termine dovrebbe decorrere dalla data della trasmissione al servizio competente di una proposta di convenzione.

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

#### **CONVENZIONI E ACCESSO AGLI INCENTIVI**

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

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

#### **CONVENZIONI CON COOPERATIVE SOCIALI E DISABILI LIBERI PROFESSIONISTI**

L'articolo 12 della legge n.68 regola le convenzioni tra datore di lavoro, servizio per l'impiego e cooperative sociali o disabili liberi professionisti. L'istituto si configura come una atipica forma di distacco del lavoratore disabile, assunto a tempo indeterminato presso il datore di lavoro contestualmente alla stipula della convenzione ed assegnato ad attività svolte presso la cooperativa sociale o il professionista, cui il datore di lavoro stesso affida commesse di lavoro; a ciò fa riscontro l'accollo degli oneri retributivi, previdenziali e assistenziali (nonché, deve ritenersi, di quelli derivanti dall'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali) riferiti al disabile da parte della cooperativa sociale o del professionista, oneri, tuttavia, il cui ammontare complessivo deve essere coperto dall'importo della commessa.

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

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

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

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

#### **DISPOSIZIONI TRANSITORIE RELATIVE ALLA VALIDITA' DI CONVENZIONI E**

#### **AUTORIZZAZIONI**

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

## DISPOSIZIONI PER IL COMPUTO DEI SOGGETTI GIA' ASSUNTI IN BASE ALLA NORMATIVA PRECEDENTEMENTE IN VIGORE

L'articolo 18, comma 2, della legge di riforma costituisce uno dei nodi centrali cui dare compiuta definizione attraverso la normativa di esecuzione; si tratta infatti di determinare le modalità di computo nelle nuove quote d'obbligo dei lavoratori già assunti ai sensi della precedente disciplina sul collocamento obbligatorio. Nell'immediatezza dell'entrata in vigore della legge, per esigenze meramente pratiche e tenuto conto della necessità di consentire da subito l'operatività dell'impianto, si ritiene opportuno ammettere, seppure in via transitoria, il computo di tutti i soggetti già assunti in base alla previgente normativa, a copertura della complessiva aliquota d'obbligo, rinviando, per una più puntuale definizione della problematica, al regolamento di esecuzione.

## DISPOSIZIONI TRANSITORIE GENERALI

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

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

IL MINISTRO  
CESARE SALVI

*ALLEGATO 21*

Roma, 9 febbraio 2000  
**Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale**  
**DIREZIONE GENERALE PER L'IMPIEGO**  
**Divisione III**  
**"Disciplina generale del collocamento obbligatorio"**  
Prot. n. 285/PV/C/Q

ALLE DIREZIONIII  
REGIONALI DEL  
LAVORO  
LORO SEDI

AGLI ASSESSORATI  
REGIONALI AL LAVORO  
LORO SEDI  
AGLI ASSESSORATI  
PROVINCIALI AL  
LAVORO  
LORO SEDI

Oggetto: Trasferimento funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro dallo Stato alle Regioni e alle Province. L.113/85 – Iscrizione all'Albo e funzionamento Commissioni Regionali centralinisti telefonici non vedenti.

Essendo pervenute numerose richieste di chiarimento in merito a quanto indicato in oggetto, la scrivente – nel confermare la valenza della generale premessa di cui alla circolare n. 76/99 del 24.11.99 – ritiene opportuno fornire talune precisazioni in ordine alle procedure relative alla iscrizione e all'avviamento dei centralinisti telefonici non vedenti, nonché al funzionamento delle Commissioni regionali per l'esame di abilitazione.

Ciò nell'immediato, e in attesa di una modificazione della L.113/85 che ne renda più aderenti i principi all'attuale sistema decentrato dei servizi per l'impiego, consentirà di evitare interruzioni delle attività e conseguenti disservizi all'utenza.

A) Le iscrizioni all'Albo continuano ad essere effettuate dalle Direzioni Regionali del Lavoro, che provvedono a darne comunicazione ai nuovi servizi di collocamento presso le Amministrazioni provinciali competenti per territorio, ai fini dell'inserimento degli iscritti negli elenchi e del successivo avviamento.

Le Direzioni Regionali del Lavoro dovranno, inoltre, comunicare le iscrizioni medesime a questo Ministero per l'aggiornamento dell'Albo a livello nazionale.

B) Riguardo alle Commissioni regionali per l'esame di abilitazione dei centralinisti telefonici non vedenti, si conferma la validità di quanto previsto dalla L.113/85 e, quindi, delle attuali procedure di nomina e convocazione delle stesse. Pertanto, continuano a svolgere le loro funzioni le Commissioni non ancora scadute, mentre per le altre dovrà procedersi alla loro ricostituzione su impulso del Direttore regionale.

Si fa presente, altresì, che l'eventuale temporanea indisponibilità della figura del Direttore della Direzione Regionale del Lavoro potrà essere colmata attraverso la nomina di un funzionario della Direzione stessa, delegato dall'attuale responsabile del servizio.

Si ritiene opportuno precisare che eventuali atti formali, già posti in essere dai nuovi servizi ai sensi della L.113/85 al fine di assicurare il soddisfacimento del diritto di iscrizione dell'utente, conservano la loro piena validità.

IL DIRETTORE GENERALE  
(Daniela CARLA')

*ALLEGATO 22*

Roma, 13 marzo 2000  
**Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale**  
**DIREZIONE GENERALE PER L'IMPIEGO**  
**Divisione III**  
**"Disciplina generale del collocamento obbligatorio"**  
Prot. n. 507/PV/C/Q

**Oggetto:** Trasferimento funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro dallo Stato alle Regioni e alle Province. L.113/85 – Iscrizione all'Albo e funzionamento delle Commissioni Regionali centralinisti telefonici non vedenti.

In riferimento a quanto espresso con nota n. PV\C\Q\285 del 9.2.2000, di pari oggetto, si ritiene opportuno precisare, su sollecitazioni di taluni uffici, che lo scrivente ha inteso fornire indicazioni in merito alle iscrizioni all'Albo dei centralinisti non vedenti con lo scopo di evitare, nell'immediato, eventuali disagi e interruzioni dell'attività laddove ancora sussistano, in questa fase di transizione, difficoltà operative nel rendere i relativi servizi all'utenza.

Premesso quanto sopra, considerato l'avvenuto passaggio della titolarità della funzione del collocamento obbligatorio nella sfera di competenza di regioni e province, si conferma, nei casi in cui sia stato già possibile effettuare le iscrizioni presso le nuove strutture, la correttezza degli atti formali posti in essere secondo le nuove procedure, ribadendo comunque la piena disponibilità delle Direzioni Regionali di questo Ministero a sopperire ad eventuali carenze operative in via temporanea.

IL DIRETTORE GENERALE  
(Daniela CARLA')

*ALLEGATO 23*

**Direzione Generale per l'Impiego**

**CIRCOLARE N.17/00**

Roma, 24 marzo 2000

ALLE DIREZIONI REGIONALI E  
PROVINCIALI DEL LAVORO  
LORO SEDI

**Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale  
DIREZIONE GENERALE PER L'IMPIEGO  
Divisione III**

E P.C. ALLE AMMINISTRAZIONI  
REGIONALI E PROVINCIALI DEL LAVORO  
LORO SEDI

**"Disciplina generale del collocamento obbligatorio"**

Prot. n. 593/M165

**Oggetto: Assunzioni obbligatorie. Legge 12 marzo 1999, n. 68. Regime sanzionatorio.**

Com'è noto, la legge di riforma in materia di assunzioni obbligatorie innova radicalmente il sistema delle sanzioni applicabili al datore di lavoro inadempiente; alla previgente normativa penale si sostituisce infatti un assetto sanzionatorio amministrativo e muta, inoltre, la stessa natura sostanziale dell'illecito contestato. In assenza di una specifica legislazione transitoria, è pertanto necessario individuare le modalità concrete di intervento sulle violazioni commesse nel passato e per le quali il relativo procedimento sia tuttora in corso, posto che, in presenza di una depenalizzazione, non è applicabile la norma penale pregressa né è immaginabile l'irrogazione della nuova sanzione amministrativa (come disposto dall'articolo 40 della legge n.689 del 1981), posto che si è in presenza di categorie di illecito diverse da quelle previste sotto la vigenza della precedente disciplina.

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

Pertanto, sarà cura delle Direzioni in indirizzo, procedere ad un nuovo accertamento per gli illeciti commessi nel periodo di vigenza dell'abrogata legge n.482 del 1968 al fine di verificare se sussistano o meno, a norma della nuova disciplina, situazioni di inadempienza oggi sanzionabili sul piano amministrativo. In altre parole, per potersi dichiarare la punibilità del datore di lavoro sarà necessario che l'inadempienza precedentemente commessa corrisponda ad una fattispecie sanzionatoria prevista dalla citata legge n.68 e che, naturalmente, il datore di lavoro stesso non abbia già provveduto a sanare la propria condizione.

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

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

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

**IL DIRETTORE GENERALE  
(Daniela CARLA')**

*ALLEGATO 24*

**CIRCOLARE N.36/2000**

Roma, 6 giugno 2000

AGLI ASSESSORI REGIONALI E  
PROVINCIALI DEL LAVORO  
ALLE DIREZIONI REGIONALI E  
PROVINCIALI DEL LAVORO

**Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale  
DIREZIONE GENERALE PER L'IMPIEGO**

**Divisione III**

**"Disciplina generale del collocamento obbligatorio"**

Prot. n. 1099/M-165

Oggetto: Circolare n. 36/2000 del 6 giugno 2000. Collocamento Obbligatorio L. 68 del 12.3.99. Richiesta Avviamento e Compensazione Territoriale.

L'impostazione radicalmente innovativa della disciplina di riforma in materia di assunzioni obbligatorie e, per altro verso, la recente configurazione decentrata dei servizi per l'impiego, suggeriscono di approfondire la tematica legata alle modalità della richiesta di avviamento, strettamente legata all'istituto delle compensazioni territoriali. Per quest'ultimo dunque si impone l'esigenza di un intervento suppletivo ad integrazione di quanto già precisato con la circolare n.4 del 2000, alla quale si rinvia e i cui contenuti si confermano.

L'intervenuta suddivisione in tre fasce delle categorie dei datori di lavoro, tenuti all'adempimento dell'obbligo stabilito dalla legge n.68 del 1999, diversamente dal passato, induce a propendere, nella definizione delle modalità della richiesta di avviamento, per soluzioni parimenti differenziate, proprio in relazione al requisito dimensionale dell'azienda nel suo complesso.

E' infatti di tutta evidenza che, qualora l'obbligo sia circoscritto all'assunzione di 1 o 2 unità di lavoratori disabili, come nel caso dei datori di lavoro di cui alle lettere b) e c) dell'art. 3, comma 1, della legge citata, e dovendosi tale obbligo riferire al complesso aziendale nella sua interezza, non può che rimettersi al datore di lavoro la scelta della sede, o delle sedi, nelle quali si riterranno sussistenti le migliori condizioni, organizzative e ambientali, per l'inserimento del disabile. Ciò anche tenuto conto, dal lato dell'offerta, delle disponibilità offerte dai servizi, cui deve essere riconosciuto, in tali circostanze, un determinante ruolo propositivo nella presentazione periodica al datore di lavoro del ventaglio di possibilità emergenti dagli elenchi.

In tale circostanza, dunque, il datore di lavoro, rientrando nelle citate categorie (si ribadisce che, per l'individuazione della qualificazione dimensionale dell'impresa, deve operarsi preventivamente lo scomputo del personale che non costituisce base di calcolo per la determinazione dell'organico aziendale) effettuerà l'assunzione nelle unità produttive che riterrà maggiormente idonee a soddisfare la finalità dell'inserimento mirato, in funzione degli assetti aziendali.

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

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

Da quanto illustrato, consegue che per i datori di lavoro di cui trattasi (si ripete, quelli di cui alle lettere b) e c) dell'articolo 3, comma 1, della legge) viene meno l'interesse a ricorrere all'istituto della compensazione territoriale, che riguarda invece i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti (numero sempre risultante dopo il preventivo scorporo dei lavoratori che non concorrono alla determinazione della base di computo).

Infatti, in tale fattispecie, tenuto conto della più frazionata distribuzione sul territorio delle sedi operative, si ritiene opportuno, in considerazione delle accresciute dimensioni delle strutture e quindi della presumibile,

maggior capacità di assorbimento di risorse umane in proporzione alla piu' accentuata differenziazione delle attività svolte, rimettere la valutazione, circa l'opportunità di non assumere in talune sedi e di assumere, corrispondentemente, in eccedenza in altre sedi, al provvedimento di autorizzazione alla compensazione territoriale degli organi amministrativi competenti, individuati dalla circolare n.4 del 2000 (il servizio provinciale competente per il territorio in cui il datore ha la sede legale – per la richiesta di compensazione a carattere regionale – il Ministero del lavoro per le richieste che interessano unità operative situate in diverse regioni).

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

Con l'occasione, si precisa che il provvedimento amministrativo che decide sulla compensazione territoriale che interessa ambiti pluriregionali, per il quale è competente questa Amministrazione, verrà emanato entro 150 giorni dalla data di presentazione della domanda ovvero, qualora essa sia incompleta e richieda la comunicazione di elementi ulteriori a sua integrazione, dalla data di ricevimento di questi ultimi.

In assenza di riscontro o nel caso di carenza di elementi da parte dei servizi, cui in base alla circolare n.4/2000 è richiesta la trasmissione di elementi conoscitivi e valutativi per la definizione del procedimento, il conseguente provvedimento sarà comunque emanato, sulla base delle informazioni disponibili.

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

IL DIRETTORE GENERALE  
(firmato dr.ssa Daniela CARLA')

---

DIREZIONE GENERALE PER L'IMPIEGO

DIV. 3<sup>a</sup>

ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

LEGGE 12.3.99, N.68, ART. 5 COMPENSAZIONE TERRITORIALE

REGOLAMENTO DI ESECUZIONE D.P.R. 10 OTTOBRE 2000, N.333

COMPENSAZIONE TERRITORIALE. MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA AL MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE. NOTA INFORMATIVA PER I DATORI DI LAVORO PRIVATI INTERESSATI AL RILASCIO DELL'AUTORIZZAZIONE ALLA COMPENSAZIONE TERRITORIALE PER UNITÀ PRODUTTIVE SITUATE IN DIVERSE REGIONI

Come è noto è stato pubblicato nella G.U. n.270 del 18.11. u.s. il D.P.R. del 10.10.2000 n. 333 recante "Regolamento di esecuzione della legge 12.3.1999 n.68 recante norme per il diritto al lavoro dei disabili".

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

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

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

- a. l'esatta denominazione sociale e la sede legale della società istante con l'indicazione del codice fiscale
- b. l'attività e i motivi che giustificano l'autorizzazione, precisando le caratteristiche tecniche ed organizzative delle unità interessate che richiedono un maggior assorbimento di categorie protette in un ambito territoriale anziché in un altro
- c. le sedi provinciali - con l'indicazione delle proprie unità produttive - dove la società intende assumere più lavoratori e quelle presso le quali intende assumerne meno con l'indicazione specifica del:

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

Alla domanda inoltre deve essere allegata copia dell'ultimo prospetto informativo complessivo cui all'art.9 comma 6 della legge 68/99 così come disciplinato dal D.M. 22/12/99.

N.B. Si fa presente che il numero complessivo dei dipendenti va calcolato scomputando preventivamente i rapporti di lavoro che per definizione legislativa e amministrativa sono esclusi dalla base imponibile (vedi art.4 L. 68/99 e circolare n. 36/2000 del 6.6.2000 pubblicata su sito internet [www.minlavoro.it](http://www.minlavoro.it)).

## IL DIRETTORE GENERALE

(Daniela Carlà)

. Collocamento Obbligatorio L. 68 del 12.3.99. Richiesta Avviamento e Compensazione Territoriale.

L'impostazione radicalmente innovativa della disciplina di riforma in materia di assunzioni obbligatorie e, per altro verso, la recente configurazione decentrata dei servizi per l'impiego, suggeriscono di approfondire la tematica legata alle modalità della richiesta di avviamento, strettamente legata all'istituto delle compensazioni territoriali. Per quest'ultimo dunque si impone l'esigenza di un intervento suppletivo ad integrazione di quanto già precisato con la circolare n.4 del 2000, alla quale si rinvia e i cui contenuti si confermano.

L'intervenuta suddivisione in tre fasce delle categorie dei datori di lavoro, tenuti all'adempimento dell'obbligo stabilito dalla legge n.68 del 1999, diversamente dal passato, induce a propendere, nella definizione delle modalità della richiesta di avviamento, per soluzioni parimenti differenziate, proprio in relazione al requisito dimensionale dell'azienda nel suo complesso.

E' infatti di tutta evidenza che, qualora l'obbligo sia circoscritto all'assunzione di 1 o 2 unità di lavoratori disabili, come nel caso dei datori di lavoro di cui alle lettere b) e c) dell'art. 3, comma 1, della legge citata, e dovendosi tale obbligo riferire al complesso aziendale nella sua interezza, non può che rimettersi al datore di lavoro la scelta della sede, o delle sedi, nelle quali si riterranno sussistenti le migliori condizioni, organizzative e ambientali, per l'inserimento del disabile. Ciò anche tenuto conto, dal lato dell'offerta, delle disponibilità offerte dai servizi, cui deve essere riconosciuto, in tali circostanze, un determinante ruolo propositivo nella presentazione periodica al datore di lavoro del ventaglio di possibilità emergenti dagli elenchi.

In tale circostanza, dunque, il datore di lavoro, rientrando nelle citate categorie (si ribadisce che, per l'individuazione della qualificazione dimensionale dell'impresa, deve operarsi preventivamente lo scomputo del personale che non costituisce base di calcolo per la determinazione dell'organico aziendale) effettuerà l'assunzione nelle unità produttive che riterrà maggiormente idonee a soddisfare la finalità dell'inserimento mirato, in funzione degli assetti aziendali.

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

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

Da quanto illustrato, consegue che per i datori di lavoro di cui trattasi (si ripete, quelli di cui alle lettere b) e c) dell'articolo 3, comma 1, della legge) viene meno l'interesse a ricorrere all'istituto della compensazione territoriale, che riguarda invece i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti (numero sempre risultante dopo il preventivo scorporo dei lavoratori che non concorrono alla determinazione della base di computo).

Infatti, in tale fattispecie, tenuto conto della più frazionata distribuzione sul territorio delle sedi operative, si ritiene opportuno, in considerazione delle accresciute dimensioni delle strutture e quindi della presumibile, maggiore capacità di assorbimento di risorse umane in proporzione alla più accentuata differenziazione delle attività svolte, rimettere la valutazione, circa l'opportunità di non assumere in talune sedi e di assumere, corrispondentemente, in eccedenza in altre sedi, al provvedimento di autorizzazione alla compensazione

territoriale degli organi amministrativi competenti, individuati dalla circolare n.4 del 2000 (il servizio provinciale competente per il territorio in cui il datore ha la sede legale – per la richiesta di compensazione a carattere regionale – il Ministero del lavoro per le richieste che interessano unità operative situate in diverse regioni).

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

Con l'occasione, si precisa che il provvedimento amministrativo che decide sulla compensazione territoriale che interessa ambiti pluriregionali, per il quale è competente questa Amministrazione, verrà emanato entro 150 giorni dalla data di presentazione della domanda ovvero, qualora essa sia incompleta e richieda la comunicazione di elementi ulteriori a sua integrazione, dalla data di ricevimento di questi ultimi.

In assenza di riscontro o nel caso di carenza di elementi da parte dei servizi, cui in base alla circolare n.4/2000 è richiesta la trasmissione di elementi conoscitivi e valutativi per la definizione del procedimento, il conseguente provvedimento sarà comunque emanato, sulla base delle informazioni disponibili.

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

IL DIRETTORE GENERALE  
(firmato dr.ssa Daniela CARLA')

---

DIREZIONE GENERALE PER L'IMPIEGO  
DIV. 3<sup>a</sup>

ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

LEGGE 12.3.99, N.68, ART. 5 COMPENSAZIONE TERRITORIALE  
REGOLAMENTO DI ESECUZIONE D.P.R. 10 OTTOBRE 2000, N.333

COMPENSAZIONE TERRITORIALE. MODALITA' DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA AL  
MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE. NOTA INFORMATIVA PER I  
DATORI DI LAVORO PRIVATI INTERESSATI AL RILASCIO DELL'AUTORIZZAZIONE ALLA  
COMPENSAZIONE TERRITORIALE PER UNITA' PRODUTTIVE SITUATE IN DIVERSE REGIONI

Come è noto è stato pubblicato nella G.U. n.270 del 18.11. u.s. il D.P.R. del 10.10.2000 n. 333 recante "Regolamento di esecuzione della legge 12.3.1999 n.68 recante norme per il diritto al lavoro dei disabili".

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

Al fine di semplificare il rilascio dell'autorizzazione suddetta si forniscono precisazioni in merito. La domanda deve essere presentata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale - Direzione Generale per l'impiego Div.III -, deve essere redatta nel rispetto delle vigenti norme sul bollo (€ 20.000 ogni 4 facciate) ed indicare i seguenti elementi:

- a. l'esatta denominazione sociale e la sede legale della società istante con l'indicazione del codice fiscale
- b. l'attività e i motivi che giustificano l'autorizzazione, precisando le caratteristiche tecniche ed organizzative delle unità interessate che richiedono un maggior assorbimento di categorie protette in un ambito territoriale anziché in un altro
- c. le sedi provinciali - con l'indicazione delle proprie unità produttive - dove la società intende assumere più lavoratori e quelle presso le quali intende assumerne meno con l'indicazione specifica del:

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

Alla domanda inoltre deve essere allegata copia dell'ultimo prospetto informativo complessivo cui all'art.9 comma 6 della legge 68/99 così come disciplinato dal D.M. 22/12/99.

N.B. Si fa presente che il numero complessivo dei dipendenti va calcolato scomputando preventivamente i

rapporti di lavoro che per definizione legislativa e amministrativa sono esclusi dalla base imponibile (vedi art.4 L. 68/99 e circolare n. 36/2000 del 6.6.2000 pubblicata su sito internet [www.minlavoro.it](http://www.minlavoro.it)).

IL DIRETTORE GENERALE  
(Daniela Carlà)

*ALLEGATO 25*

Prot. n. 353/SDGI/00 del 26/6/2000

Agli Assessori regionali e provinciali del lavoro

Alle Direzioni regionali e provinciali del lavoro

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

Il presente atto completa ed integra gli orientamenti ed i principi fissati con la precedente circolare n. 4 del 17 gennaio 2000, che si conferma e alla quale si rinvia, così come si ribadisce la validità delle precedenti circolari applicative in materia: circolari n.77 del 24.11.1999 (iniziali indicazioni per l'attuazione della legge n.68), n. 17 del 24.3.2000 (regime sanzionatorio) e n.36 del 6.6.2000 (richiesta di avviamento e compensazione territoriale). L'intervento attuale intende offrire soluzione alle numerose problematiche emerse in esito alla prima fase di pratica applicazione della legge n.68 del 1999. Preliminarmente, si precisa che la predetta disciplina trova applicazione nei confronti dei datori di lavoro privati, ai quali sono pienamente equiparati gli enti pubblici economici, e dei datori di lavoro pubblici; le disposizioni della legge che si rivolgono genericamente ai datori di lavoro, sono destinate sia ai datori di lavoro privati che ai datori di lavoro pubblici.

**DATORI DI LAVORO CHE OCCUPANO DA 15 A 35 DIPENDENTI**

Ad integrazione di quanto stabilito con la circolare n.4/2000 sull'argomento, si precisa che i datori di lavoro i quali, per effetto di nuove assunzioni, raggiungono un livello di organico di non più di 15 dipendenti non sono tenuti all'assolvimento degli obblighi di cui alla legge n.68/99 fino a quando non effettuano una successiva nuova assunzione dalla quale cominciano a decorrere i dodici mesi già previsti per le nuove assunzioni.

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

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

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

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

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

**CONTRATTO A TEMPO PARZIALE**

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

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

#### **CERTIFICAZIONE OTTEMPERANZA ( ART. 17)**

La circolare n.4/2000 dettava prime indicazioni per il periodo antecedente alla scadenza del 31 marzo, data entro la quale i datori di lavoro dovevano presentare i prospetti informativi, stabilendo, in quella circostanza, che la semplice presentazione del prospetto costituisse condizione sufficiente per ottenere la certificazione di ottemperanza, per non pregiudicare, nella fase di prima applicazione, i diritti dei datori di lavoro interessati alla partecipazione alle gare d'appalto. Superata tale scadenza, è ora necessario che gli uffici competenti effettuino con immediatezza le opportune verifiche sulle certificazioni a tale titolo rilasciate, ponendo in essere i conseguenti adempimenti previsti per l'avviamento, qualora si siano riscontrate scoperture. Allo stato, la certificazione di cui all'art. 17 potrà essere rilasciata – su richiesta del datore di lavoro interessato – oltre che ovviamente in presenza di una totale copertura della aliquota d'obbligo, in tutti i casi in cui il datore di lavoro a fronte di ciascuna copertura abbia individuato e sottoposto al servizio lo strumento che intende attivare per assolvere compiutamente l'obbligo (assunzione numerica o nominativa, proposta di convenzione, richiesta di autorizzazione all'esonero), fermo restando che la sussistenza di situazioni che giustificano la sospensione temporanea degli obblighi o lo spostamento territoriale su determinate sedi (compensazione) o la graduazione nel tempo delle assunzioni nel caso di trasformazione della natura giuridica da pubblica in privata (autorizzazione alla gradualità), costituiscono fattispecie che consentono ugualmente di ottenere la certificazione.

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

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

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

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

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

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

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

#### **AUTORIZZAZIONE ALL'ESONERO PARZIALE CONCESSO AI SENSI DELLA LEGGE 482/68**

Come già chiarito con circolare n.4/2000 le forme di esenzione totali o parziali dagli obblighi di assunzione, tra le quali gli esoneri, conservano al momento la loro validità per un periodo che sarà determinato nel regolamento di esecuzione, ferma restando l'eventuale scadenza già fissata. Tale misura trae motivo

dall'opportunità di consentire in tale periodo una revisione dei contenuti dell'autorizzazione già concessa, al fine di renderla compatibile con i nuovi contenuti della riforma. Ciò premesso, continuando l'autorizzazione suddetta ad operare secondo il pregresso sistema non è applicabile l'attuale regime di esonero e, conseguentemente, non può pretendersi il versamento del contributo esonerativo di cui all'art 5, comma 4, della legge n.68.

### **INVALIDITA' CONTRATTA DURANTE IL RAPPORTO DI LAVORO**

Si ritiene che sia possibile il riconoscimento come disabile di un lavoratore invalido, non assunto dalle liste di collocamento obbligatorio, attraverso l'attivazione della procedura prevista dalla l.68/99 e dall'atto di indirizzo e coordinamento successivamente emanato (visita medica di accertamento ad istanza del lavoratore, da parte della Commissione sanitaria integrata di cui alla l.104/91 e successiva redazione della scheda professionale da parte del Comitato tecnico per la verifica della compatibilità delle mansioni cui è adibito). Occorre inoltre precisare che i lavoratori che si sono invalidati nel corso del rapporto di lavoro per infortunio sul lavoro o malattia professionale, ai quali la legge n. 68 riconosce il diritto alla conservazione del posto, devono aver acquisito una invalidità pari o superiore al 33%.

### **BASE DI COMPUTO**

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

### **FONDO NAZIONALE DISABILI: termini di presentazione dei programmi per l'anno 2000**

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

### **COOPERATIVE SOCIALI**

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

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

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

Resta fermo che il personale disabile, in possesso del grado di disabilità minimo per l'accesso al collocamento obbligatorio, al suddetto titolo in servizio presso le cooperative sociali, ben può essere dedotto

a copertura della quota di riserva e, conseguentemente, non computato nell'organico, qualora si attivi per lo stesso la ordinaria procedura di accertamento della invalidità.

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

Merita inoltre uno specifico approfondimento un ulteriore aspetto, legato alla stipula delle convenzioni ai sensi dell'articolo 12 della legge n.68, tra datore di lavoro, cooperativa sociale o disabile libero professionista e servizio per l'impiego, che è quello della individuazione del contratto collettivo di lavoro applicabile in tale modalità di impiego. Si ritiene che, in via di principio, debba applicarsi il contratto del datore di lavoro che assume il lavoratore disabile per distaccarlo presso la cooperativa, coerentemente con la disciplina legislativa che impone la contestualità tra stipula della convenzione e assunzione a tempo indeterminato del lavoratore disabile da parte del datore di lavoro stesso. E' tuttavia evidente che, per quanto attiene al regime di orario, delle assenze e dei riposi, al potere direttivo e disciplinare, all'osservanza degli obblighi in materia di sicurezza sul lavoro e a tutte le altre componenti del rapporto di lavoro connesse alla pratica utilizzazione del lavoratore disabile, lo stesso sarà soggetto di diritti e di doveri nei confronti della cooperativa che temporaneamente lo utilizza.

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

IL MINISTRO  
CESARE SALVI

*ALLEGATO 26*

**Direzione Generale per l'Impiego**

**CIRCOLARE N.79/2000**

Roma, 9 novembre 2000

AGLI ASSESSORI REGIONALI E  
PROVINCIALI DEL LAVORO  
LORO SEDI

**Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale**  
**DIREZIONE GENERALE PER L'IMPIEGO**  
**Divisione III**

AI SERVIZI PROVINCIALI DEL LAVORO  
COLLOCAMENTO DISABILI  
LORO SEDI

**"Disciplina generale del collocamento obbligatorio"**

ALLE DIREZIONI REGIONALI E  
PROVINCIALI DEL LAVORO  
LORO SEDI

Prot. n. 721/SDGI/00-M165/M17

ALLA REGIONE SICILIANA -  
ASSESSORATO AL LAVORO E  
PREVIDENZA SOCIALE - ISPETTORATO  
DEL LAVORO DI PALERMO

ALLA PROVINCIA AUTONOMA DI  
BOLZANO  
ASSESSORATO LAVORO

ALLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO  
ASSESSORATO LAVORO

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

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

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

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

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

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

In conclusione, si esprime il parere che in occasione di ogni partecipazione a gare di appalto i datori di lavoro interessati siano tenuti a presentare la certificazione di cui all'art.17, rilasciata dai

competenti uffici, accompagnata – qualora la medesima risalga a data antecedente a quella del bando di gara (comunque nel limite di 6 mesi) – da una dichiarazione sostitutiva del legale rappresentante che confermi la persistenza, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di cui alla legge 68/99, della situazione certificata dalla originaria attestazione dell'ufficio competente.

IL DIRETTORE GENERALE  
( Daniela CARLA')

---

#### NOTA INFORMATIVA

Per corrispondere alle richieste di chiarimento pervenute negli ultimi tempi, si precisa che con la circolare n.79 del 9.11.2000 si è inteso fornire nuove indicazioni esclusivamente in merito al periodo di validità delle certificazioni di ottemperanza di cui all'art.17 della legge 68/99.

Restano, pertanto, validi gli orientamenti ed i principi fissati in materia con la precedente circolare n.41 del 26 giugno 2000.

In particolare, si ribadisce ancora una volta, la posizione assunta da questa Amministrazione secondo la quale i datori che occupano da 15 a 35 dipendenti che non hanno effettuato nuove assunzioni – ed a maggior ragione quelli che occupano meno di 15 dipendenti – se intendono partecipare a gare di appalto non sono tenute a richiedere la certificazione, perché non soggetti agli obblighi derivanti dalla legge n.68/99.

Si conferma, inoltre, l'opportunità che i datori di lavoro in questione autocertifichino, mediante il legale rappresentante, la loro condizione di non assoggettabilità ai predetti obblighi.

IL DIRETTORE GENERALE  
(Daniela Carlà)

*ALLEGATO 27*

## Coordinamento Ispezione del Lavoro - Div.VII Direzione Generale del Personale

**CIRCOLARE N.23/2001**

prot. n. 334

**Roma, 16 febbraio 2001**

**Direzione Generale degli Affari Generali  
e del Personale**

**Divisione VII**

**COORDINAMENTO ISPEZIONE DEL  
LAVORO**

**OGGETTO: Norme per il diritto al lavoro dei disabili  
(Legge 12 marzo 1999,n.68) e relativo Regolamento di  
esecuzione (D.P.R. 10 ottobre 2000,n.333): aspetti  
sanzionatori. Chiarimenti operativi.**

Alle Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro

Alle Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro

Settori e Servizi Ispezione

LORO SEDI

e, p.c. A Sottosegretari di Stato

Alla Direzione Generale dell'Impiego

Al SECIN

Al Servizio Ispettivo

LORO SEDI

Alla Regione Siciliana

Assessorato Lavoro e Prev. Sociale

Ispettorato Regionale del Lavoro

PALERMO

Alla Provincia Autonoma

BOLZANO

Alla Provincia Autonoma

TRENTO

LORO SEDI

### 1. Premessa

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

Il regolamento chiarisce taluni aspetti operativi della disciplina del collocamento dei soggetti disabili, così come individuati e definiti dall'art.1 della Legge 68/99.

In particolare vengono in rilievo le disposizioni dell'art.2, commi 2 e 4, dell'art.7 e dell'art.8 del Regolamento, recanti istruzioni in merito alle procedure di avviamento al lavoro dei disabili, che i datori di lavoro sono tenuti a rispettare per non incorrere nelle sanzioni di cui all'art.15 della Legge 68/99.

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

### 2. Art.15 Legge 12 marzo 1999, n.68: Sanzioni.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Analoga comunicazione sarà trasmessa agli eventuali organi di vigilanza.

### **3. Entrata in vigore degli obblighi di assunzione e comunicazione.**

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

Si ribadisce, secondo quanto già rilevato dalla Direzione Generale dell'Impiego, che - in base al principio di legalità ed a quello del *favor rei* sanciti, in materia penale, dall'art.2, comma 1 c.p. - non è applicabile la disciplina sanzionatoria di natura penalistica di cui alla Legge 482/1968 agli illeciti

commessi nel periodo di vigenza di quest'ultima, ma accertati e/o contestati successivamente all'entrata in vigore della nuova normativa.

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

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

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

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

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

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

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

Dal combinato disposto dell'art.2, comma 4 e dell'art.7 del Regolamento di esecuzione (D.P.R.333/2000) sono stati fugati tutti gli eventuali dubbi circa il momento in cui insorge l'obbligo di assunzione e dal quale va calcolata la sanzione amministrativa di £. 100.000 per ogni giorno lavorativo e per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato "*nella medesima giornata*" di cui al comma 4 dell'art.15 della Legge 68/1999: essa andrà infatti applicata a partire dal 61° giorno successivo a quello in cui è maturato l'obbligo senza che sia stata presentata la richiesta di assunzione agli uffici competenti a norma dell'art.9, comma1, ovvero dal giorno successivo a quello in cui il datore di lavoro, pur avendo ottemperato nei termini all'obbligo di richiesta, non abbia proceduto all'assunzione del lavoratore regolarmente avviato dai nuovi Servizi per l'impiego; è ovvio che, come si rileva dall'inciso contenuto nel comma 4 dell'art.15 ("*per cause imputabili al datore di lavoro*"), il datore di lavoro non potrà essere chiamato a rispondere per non aver assunto il lavoratore allo scadere del termine di legge qualora il ritardo dipenda dal mancato o ritardato avviamento da parte dell'ufficio competente.

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

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

#### **4.Quantificazione della sanzione**

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

LA DIRETTRICE GENERALE  
F.to Dr.ssa Paola CHIARI

*ALLEGATO 28*

DIREZIONE GENERALE PER L'IMPIEGO  
DIV. 3<sup>a</sup>  
ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

LEGGE 12.3.99, N.68, ART. 5 COMPENSAZIONE TERRITORIALE

REGOLAMENTO DI ESECUZIONE D.P.R. 10 OTTOBRE 2000, N.333

**COMPENSAZIONE TERRITORIALE. MODALITA' DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA AL  
MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE. NOTA INFORMATIVA PER I DATORI  
DI LAVORO PRIVATI INTERESSATI AL RILASCIO DELL'AUTORIZZAZIONE ALLA  
COMPENSAZIONE TERRITORIALE PER UNITA' PRODUTTIVE SITUATE IN DIVERSE REGIONI**

Come è noto è stato pubblicato nella G.U. n.270 del 18.11. u.s. il D.P.R. del 10.10.2000 n. 333 recante "Regolamento di esecuzione della legge 12.3.1999 n.68 recante norme per il diritto al lavoro dei disabili".

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

Al fine di semplificare il rilascio dell'autorizzazione suddetta si forniscono precisazioni in merito. La domanda deve essere presentata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale - Direzione Generale per l'impiego Div.III -, deve essere redatta nel rispetto delle vigenti norme sul bollo (€ 20.000 ogni 4 facciate) ed indicare i seguenti elementi:

- a. l'esatta denominazione sociale e la sede legale della società istante con l'indicazione del codice fiscale
- b. l'attività e i motivi che giustificano l'autorizzazione, precisando le caratteristiche tecniche ed organizzative delle unità interessate che richiedono un maggior assorbimento di categorie protette in un ambito territoriale anziché in un altro
- c. le sedi provinciali - con l'indicazione delle proprie unità produttive - dove la società intende assumere più lavoratori e quelle presso le quali intende assumerne meno con l'indicazione specifica del:
  - numero dei dipendenti validi e la relativa base di computo;
  - numero dei dipendenti disabili;

Alla domanda inoltre deve essere allegata copia dell'ultimo prospetto informativo complessivo cui all'art.9 comma 6 della legge 68/99 così come disciplinato dal D.M. 22/12/99.

N.B. Si fa presente che il numero complessivo dei dipendenti va calcolato scomputando preventivamente i rapporti di lavoro che per definizione legislativa e amministrativa sono esclusi dalla base imponibile (vedi art.4 L. 68/99 e circolare n. 36/2000 del 6.6.2000 pubblicata su sito internet [www.minlavoro.it](http://www.minlavoro.it)).

IL DIRETTORE GENERALE  
(Daniela Carlà)

*ALLEGATO 29*

Prot. n. 293/M2

**LETTERA CIRCOLARE**

**Roma, 22 febbraio 2001**

**AGLI ASSESSORI REGIONALI E PROVINCIALI DEL LAVORO  
LORO SEDI**

**Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale**

**DIREZIONE GENERALE PER L'IMPIEGO**

**Divisione III**

**"Disciplina generale del collocamento obbligatorio"**

Oggetto: Legge 12 marzo 1999, n. 68. Polizia Municipale. Computo della quota di riserva.

L'art.3, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n.68 prevede che "per i servizi di polizia, della protezione civile e della difesa nazionale, il collocamento dei disabili è previsto nei soli servizi amministrativi".

Relativamente all'applicazione del citato articolo è stato richiesto, da parte di numerosi enti locali, se ai fini della determinazione della quota di riserva, tra le esclusioni previste dalla citata legge n.68/99, possano essere ricompresi anche gli agenti di polizia municipale.

Al riguardo si fa presente che il Ministero, con orientamento già consolidato, ha interpretato in modo estensivo la locuzione "servizi di polizia", includendovi anche le funzioni di Polizia Municipale.

**IL DIRETTORE GENERALE**

**( Daniela CARLA )**

*ALLEGATO 30*

## **Direzione Generale per l'Impiego**

### **LETTERA CIRCOLARE**

Roma, 23 febbraio 2001

**AGLI ASSESSORI REGIONALI E  
PROVINCIALI DEL LAVORO  
LORO SEDI**

### **Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale DIREZIONE GENERALE PER L'IMPIEGO Divisione III**

#### **"Disciplina generale del collocamento obbligatorio"**

Prot. n. 305/M165

Oggetto: Legge 12 marzo 1999, n. 68. Accordo tra il Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano, i Comuni e le Comunità montane, per la definizione di linee programmatiche per la stipula delle convenzioni.

Si rende noto che la Conferenza Unificata, nella seduta del 22 febbraio u.s., ha sancito l'accordo ai sensi dell'art.9, comma 2, lettera c) del decreto legislativo 28 agosto 1997, n.281, tra il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano, i Comuni e le Comunità montane per la definizione di linee programmatiche per la stipula delle convenzioni di cui alla legge 12 marzo 1999, n.68, recante: "Norme per il diritto al lavoro dei disabili".

Con il predetto accordo si è convenuto che le linee programmatiche per la stipula delle convenzioni ex lege 68/99 costituiscano un modello di riferimento prefigurante i contenuti minimi delle convenzioni sul quale elaborare le singole fattispecie negoziali al quale conformarsi, nel rispetto delle rispettive competenze ed esigenze locali.

IL DIRETTORE GENERALE  
( Daniela CARLA')

---

#### **CONFERENZA UNIFICATA (articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n.281)**

**Seduta del 22 febbraio 2001**

#### **LA CONFERENZA UNIFICATA**

**VISTO** il decreto legislativo 28 agosto 1997, n.281, che all'articolo 8, comma 1, dispone che la Conferenza Stato-città ed autonomie locali sia unificata, per le materie e i compiti di interesse comune delle regioni, delle province, dei comuni e delle comunità montane, con la Conferenza Stato-regioni e province autonome di Trento e Bolzano;

**VISTO** l'articolo 9, comma 2, lettera c), che prevede tra i compiti attribuiti a questa Conferenza, anche quello di promuovere e sancire accordi tra Governo, regioni, province, comuni e comunità montane nonché di svolgere, in collaborazione, attività di interesse comune;

**VISTO** il decreto legislativo 23 dicembre 1997, n.469, e in particolare il comma 1 dell'articolo 1, con il quale viene disciplinato, ai sensi dell'articolo 1 della legge 15 marzo 1997, n.59, come modificato dalla legge 15 maggio 1997, n.127, il conferimento alle regioni e agli enti locali delle funzioni e compiti relativi al collocamento e alle politiche attive del lavoro, nell'ambito di un ruolo generale di indirizzo, promozione e coordinamento dello Stato;

**VISTO** l'articolo 11, comma 4 della legge 12 marzo 1999, n.68 recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" che prevede che si possano stipulare convenzioni di integrazione lavorativa tra datori di lavoro e servizi competenti, finalizzate all'inserimento lavorativo dei soggetti disabili, anche al fine di assicurare al lavoratore un avviamento al lavoro confacente alle sue caratteristiche professionali e umane;

**VISTO** il precedente accordo (Rep.atti n.200/C.U.) sancito da questa Conferenza del 16 dicembre 1999, relativo all'individuazione degli standard minimi di funzionamento dei servizi pubblici all'impiego;

**VISTO** il documento di linee programmatiche in oggetto, trasmesso il 20 novembre 2000 dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale;

**CONSIDERATO** che, nella riunione tecnica Stato-regioni-enti locali il 24 gennaio 2001, i rappresentanti delle Regioni e dell'UPI, nel manifestare alcune perplessità sull'intero documento hanno chiesto di istituire un sottogruppo di lavoro per un ulteriore approfondimento istruttorio e il Ministero del lavoro si è impegnato a riscrivere il documento citato sotto forma di accordo;

**VISTA** la nota del 7 febbraio 2001 con la quale il Ministero del lavoro e della previdenza sociale ha trasmesso il documento delle linee guida e il relativo schema di accordo con le modifiche convenute nella riunione tecnica del sottogruppo tenutasi il 5 febbraio u.s.;

**CONSIDERATO** che, il 12 febbraio 2001 in sede tecnica Stato-regioni-enti locali, i rappresentanti delle Regioni, dell'ANCI e dell'UPI hanno espresso una valutazione positiva sulla proposta di accordo in esame;

**CONSIDERATO** che, nell'odierna seduta di questa Conferenza, i Presidenti delle Regioni e le Province autonome, hanno espresso il proprio assenso all'accordo in oggetto, con la raccomandazione al Governo che INPS e INAIL forniscano il più celermente possibile alle loro sedi periferiche le necessarie indicazioni procedurali per specificare le modalità tecniche di fruizione, da parte delle imprese, dei benefici previdenziali e assicurativi derivanti dagli inserimenti lavorativi di persone con handicap, in base alle convenzioni tra servizi per l'impiego e imprese, previste dall'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n.68;

**ACQUISITO** l'assenso del Governo, delle Regioni e Province autonome, delle Province, dei Comuni e delle Comunità montane;

## **SANCISCE**

**Il seguente accordo, tra il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano, le Province, i Comuni e le comunità montane, nei termini sottoindicati:**

**CONSIDERATO** che la legge 12.3.1999, n.68, privilegia – quale strumento di inserimento mirato dei lavoratori disabili – l'attivazione delle convenzioni, stipulate dai datori di lavoro con i servizi competenti attraverso la sperimentazione di iniziative dirette a rendere compatibili la realtà produttiva con la propensione al lavoro dei disabili;

**CONSIDERATO** che, per la realizzazione degli obiettivi fissati dalla suindicata legge 68/99, si rende necessario procedere ad un processo di armonizzazione sul territorio nazionale;

**Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano, le Province, i Comuni e le comunità montane**

## **CONVENGONO QUANTO SEGUE:**

che le presenti linee programmatiche per la stipula delle convenzioni di cui alla legge 12 marzo 1999, n.68, costituiscono un modello di riferimento prefigurante i contenuti minimi delle convenzioni sul quale elaborare le singole fattispecie negoziali al quale conformarsi, nel rispetto delle rispettive competenze ed esigenze locali.

le presenti linee programmatiche per la stipula delle convenzioni sono emanate previa consultazione delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, in attuazione dell'art. 14, comma 1 del D.P.R. 10.10.2000, n.333: "Regolamento di esecuzione della legge 12 marzo 1999, n.68, recante Norme per il diritto al lavoro dei disabili".

che la nuova legge in materia di assunzioni obbligatorie (Legge 12.3.1999, n. 68) privilegia, come strumento di inserimento mirato dei lavoratori disabili, le convenzioni stipulate dai datori di lavoro con i servizi competenti attraverso la sperimentazione di iniziative dirette a rendere compatibile la realtà produttiva con la propensione al lavoro del disabile;

che in tale modo si intende favorire la programmazione delle assunzioni, al fine di assicurare al lavoratore disabile un avviamento confacente alle sue caratteristiche professionali e umane e al datore di lavoro una corretta progressione qualitativa e quantitativa degli inserimenti al lavoro, in funzione delle specificità tecniche e organizzative dell'azienda;

che tenuto conto della rilevanza che tale progetto riveste ai fini della proficua attuazione della L.68 del 1999, ed anche in funzione dell'accesso alle misure agevolative previste dalla legge medesima a valere sul Fondo nazionale per l'inserimento dei disabili, si ritiene necessario procedere ad un intervento preliminare di armonizzazione sul territorio nazionale che, nel percorso tracciato dalle disposizioni legislative, individui un apposito modello di riferimento che prefiguri il contenuto minimo della convenzione sul quale elaborare le singole fattispecie negoziali;

che le predette linee programmatiche sono peraltro coerenti con l'accordo sugli standards dei servizi per l'impiego e costituiscono uno dei percorsi di intervento da privilegiare nella definizione e realizzazione del Master Plan sui servizi all'impiego, per la programmazione dell'utilizzo delle risorse dei Fondi comunitari nel periodo 2000-2006;

che nei programmi del Ministero del lavoro, d'intesa con regioni e province, impegnarsi successivamente per rendere operativa anche la disposizione dell'articolo 11, comma 3, della legge n.68, relativa alle convenzioni da stipularsi con i datori di lavoro non soggetti agli obblighi di assunzione; la questione sarà comunque oggetto di ulteriore approfondimento;

che l'attività in corso potrà proseguire in seguito con riferimento all'articolo 12 della legge n.68, concernente le convenzioni stipulate tra cooperative sociali o disabili liberi professionisti, datori di lavoro e servizi per l'impiego;

che le presenti linee guida debbano rivestire carattere di generalità, in quanto il programma specifico e mirato di inserimento deve essere definito tenendo conto della persona cui è rivolto nonché del contesto socio-economico e lavorativo nel quale opera;

che sulla scorta delle esposte premesse, si individuano, come seguono, i punti meritevoli di costituire pilastri essenziali del nuovo assetto.

## **OBIETTIVI E MODALITA'**

Ai fini dello snellimento dell'attività amministrativa connessa alla stipula delle convenzioni, i servizi per l'impiego sottopongono schemi di convenzioni-tipo all'organismo di cui all'art.6, comma 3, del decreto legislativo 23.12.1997, n.469, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 11, comma 1, della legge n.68, e procedono successivamente, in via diretta, alla stipula delle singole convenzioni di inserimento utilizzando il modello così formalizzato.

La stipula della convenzione è finalizzata alla progressiva copertura della quota d'obbligo.

La programmazione può riguardare l'intera quota di riserva ancora disponibile per i lavoratori disabili ovvero parte di essa.

Qualora la convenzione sia stipulata per la copertura parziale dei posti disponibili per i lavoratori disabili, per la restante quota il datore di lavoro utilizzerà, ai fini del totale adempimento degli obblighi, gli ordinari istituti previsti dalla legge n.68 del 1999 (chiamata numerica o nominativa, richiesta di autorizzazione a forme di esenzione, ricorrendone i requisiti).

Le convenzioni devono prevedere una durata legata ai seguenti parametri:

il volume dell'intera quota di riserva ancora disponibile per i lavoratori disabili in rapporto all'entità della copertura (totale o parziale) prevista dalla convenzione;

la valutazione degli investimenti necessari per riorganizzare il sistema socio-tecnico dell'impresa in rapporto alle specifiche condizioni del soggetto disabile;

la valutazione dell'impegno diretto dal datore di lavoro relativo all'occupabilità del soggetto disabile in termini di partecipazione agli oneri per le attività di tirocinio di orientamento o di formazione professionale; ovvero attraverso l'attivazione della rete dei servizi territoriali: servizi per l'impiego, enti di orientamento e/o formazione professionale, cooperative sociali, enti bilaterali, organismi associativi;

Per la sottoscrizione e la durata di convenzioni successive alla prima il servizio competente valuterà:

lo stato di adempimento degli impegni occupazionali precedentemente assunti;

gli esiti delle misure adottate nella precedente convenzione.

Le assunzioni obbligatorie previste nella convenzione possono essere programmate secondo scansione predefinita, nel corso dell'intero periodo di validità delle convenzioni, anche indicando il numero percentuale degli avviamenti previsti per ciascun periodo di riferimento.

Il servizio competente, nell'esercizio delle funzioni e dei compiti ad esso attribuiti in materia di politiche dell'inserimento e di incontro tra domanda e offerta di lavoro, assume iniziative propositive per assicurare qualificato supporto tecnico alle necessità manifestate dal datore di lavoro, anche nel corso di validità della convenzione; tale attività riguarda sia la selezione dei lavoratori da avviare, per la quale la convenzione dovrà preventivamente individuare tempi e modalità, sia l'attivazione di interventi formativi, di sostegno e di riqualificazione del lavoratore disabile, da promuovere d'intesa con il datore di lavoro e con le modalità previste dall'articolo 4, comma 6, della legge n.68 del 1999.

Durante il periodo di vigenza della convenzione, i servizi competenti non procedono ad avviamenti d'ufficio (numerico) ai sensi della normativa in materia di assunzioni obbligatorie, per le unità lavorative dedotte in convenzione e per l'intera durata del programma, qualora sia dato regolare corso al programma graduale di assunzioni.

Tuttavia, se il servizio riscontra, nell'attività periodica di verifica, il mancato adempimento degli obblighi assunti in convenzione per fatto imputabile al datore di lavoro, il servizio medesimo procede all'avviamento per le unità lavorative corrispondenti secondo le modalità ordinarie di cui alla legge n. 68 del 1999.

Eventuali scostamenti dalla pianificazione inizialmente stabilita, se di entità esigua rispetto al totale delle assunzioni effettuate e comunque non addebitabili a dinamiche aziendali e occupazionali non prevedibili al momento della stipula, non impediscono la rideterminazione dei termini delle convenzioni.

Gli inserimenti lavorativi dedotti nella convenzione possono essere effettuati anche interamente con chiamata nominativa, in deroga alle percentuali previste dall'art. 7 della legge n.68 del 1999.

Va previsto che il datore di lavoro collabori all'attività di monitoraggio espletata dai servizi competenti, anche attraverso i propri organismi associativi o i soggetti abilitati e coinvolti nelle misure previste dalla convenzione, inviando al servizio medesimo delle relazioni informative periodiche, in accordo alla tempistica delle assunzioni programmate, sullo stato di adempimento agli impegni occupazionali sottoscritti nella convenzione.

## **EVENTI SOPRAVVENUTI**

Per i datori di lavoro per i quali, successivamente alla stipula della convenzione, sia sopravvenuta una delle situazioni che legittimano la sospensione temporanea dagli obblighi di assunzione, di cui all'art. 3, comma 5, della legge n. 68 del 1999, la convenzione è sospesa per il corrispondente periodo.

Per i medesimi datori di lavoro e per quelli per i quali si sono verificati casi di sospensione nei 90 giorni precedenti la stipula della convenzione, la durata di questa può essere prorogata di un anno rispetto alla prevista scadenza.

La stipula della convenzione non impedisce, se ricorrono le condizioni previste, di accedere all'istituto dell'esonero parziale: in tal caso, la convenzione rimane operante per la parte eventualmente residua.

L'autorizzazione alla compensazione territoriale che incida sugli ambiti provinciali per i quali si è stipulata la convenzione comporta la corrispondente rimodulazione del numero delle assunzioni previste nella convenzione stessa.

Qualora la compensazione operi con l'effetto di assunzioni in eccedenza in aree per le quali il datore di lavoro assume in convenzione, la compensazione avrà valenza per il numero di unità non dedotte in convenzione, fatta salva la possibilità di rinegoziare, se necessario, i contenuti della convenzione.

## **TIPOLOGIE DI INSERIMENTO**

La convenzione può avere ad oggetto tutte le ordinarie tipologie di inserimento previste dall'ordinamento. Tuttavia con essa dovrà essere perseguito l'obiettivo prioritario di assicurare il più possibile la stabilizzazione, seppure progressiva, del rapporto di lavoro. Ciò anche in funzione dell'accesso alle agevolazioni concesse attraverso le risorse del Fondo nazionale per l'inserimento lavorativo dei disabili, in vista delle quali i servizi competenti potranno predisporre modelli di convenzioni, alla cui adesione può collegarsi, nei limiti delle disponibilità finanziarie esistenti, l'automatica ammissione ai predetti benefici.

Qualora siano previsti periodi di formazione e di orientamento professionale, la convenzione dovrà indicarne i contenuti qualitativi e delineare il percorso formativo mirato e il risultato che si intende conseguire. La formazione e l'orientamento possono essere attuate sia nell'ambito di un rapporto di lavoro già instaurato, sia preliminarmente ad esso, purché il percorso formativo (tirocinio o stage) sia comunque finalizzato all'inserimento lavorativo e il modello formativo attivato sia adeguato alle capacità professionali possedute dal lavoratore. Per i periodi di formazione e di orientamento, la convenzione individua le modalità per lo svolgimento, anche in raccordo con i soggetti promotori ai sensi della vigente normativa in materia di formazione professionale e determina le modalità di assunzione delle responsabilità e delle attribuzioni dei soggetti coinvolti nel programma di inserimento.

Il periodo di prova decorre dalla data dell'instaurazione del rapporto di lavoro, ha durata pari a quella prevista dai contratti collettivi di lavoro e può avere durata più ampia, purché non superiore a 12 mesi, prorogabili per un periodo massimo di 6 mesi qualora l'inserimento lavorativo sia reso particolarmente difficoltoso a causa del grado e/o del tipo di disabilità.

## **DISPOSIZIONI CONCLUSIVE**

Per rendere più agevole l'instaurazione della procedura di stipula delle convenzioni, si ritiene che sia opportuno, per i datori di lavoro che operano in ambito pluriregionale, prevedere la possibilità di individuare modelli di convenzioni valide a livello nazionale, mediante accordo con il servizio competente per il territorio in cui il datore di lavoro ha la sede legale, con contenuti adattabili alle specifiche esigenze territoriali, ferma restando la necessità di stipulare successivamente le singole convenzioni con ciascun servizio provinciale competente.

Inoltre, per assicurare la massima considerazione delle peculiarità di ciascun settore produttivo, alle linee guida potranno eventualmente conformarsi convenzioni-quadro di settore elaborate dalle associazioni rappresentative interessate e proposte, per la stipula del singolo accordo, dai datori di lavoro ad esse aderenti ai servizi provinciali competenti.

Le presenti linee programmatiche si applicano, in quanto compatibili, anche ai datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti e con maggiore gradualità rispetto al differimento dell'obbligo pari a 12 mesi dalla nuova assunzione, già previsto dalle vigenti disposizioni amministrative di attuazione della legge 68/99.

## **IL PRESIDENTE**

Il Segretario  
della Conferenza Stato-regioni  
e province autonome

Il Segretario  
della Conferenza Stato-città  
ed autonomie locali

Per Copia Conforme – Roma 2 marzo 2001

*ALLEGATO 31*

**LETTERA CIRCOLARE**

Roma, 28 maggio 2001

AGLI ASSESSORI REGIONALI AL  
LAVORO  
LORO SEDI

**Ministero del Lavoro e della  
Previdenza Sociale  
DIREZIONE GENERALE PER  
L'IMPIEGO  
Divisione III**

ALLE DIREZIONI REGIONALI AL  
LAVORO  
LORO SEDI

**"Disciplina generale del collocamento  
obbligatorio"**

AGLI ASSESSORI PROVINCIALI  
AL LAVORO  
LORO SEDI

Prot. n. 831/PV/C

**Oggetto: L. 113/85 - Collocamento obbligatorio dei centralinisti telefonici non vedenti**

La legge n. 113/85, recante norme sul collocamento al lavoro dei centralinisti, dispone, ai sensi dell'art.5, c. 3, l'obbligo a carico della SIP, ora TELECOM S.p.A., di dare comunicazione agli uffici prov.li del lavoro, attualmente servizi prov.li per l'impiego, delle installazioni e trasformazioni di centralini telefonici che, in quanto dotati di posti-operatore, comportino l'obbligo di assumere il centralinista non vedente.

Inoltre, il comma 4 del medesimo articolo prevede che la TELECOM comunichi, dietro richiesta dell'ufficio prov.le competente, l'elenco dei datori di lavoro presso i quali sono installati impianti telefonici che, prevedendo uno o più posti operatore, siano soggetti ai medesimi obblighi di assunzione di non vedenti.

Esposto quanto sopra, si impone, tuttavia, la necessità di considerare la nuova situazione in cui deve applicarsi la tuttora vigente L. 113/85, oggi completamente mutata rispetto a quella d'origine.

Assume, infatti, notevole rilevanza la diversa posizione della TELECOM che, a seguito del processo di liberalizzazione del mercato nel settore della telefonia, non è più l'unico gestore &mdash; quale Azienda di Stato &mdash; dei servizi telefonici. Caduto il regime di monopolio pubblico, altre aziende telefoniche sono attualmente autorizzate ad installare e collaudare centralini telefonici.

In base a quanto sopra, ferma restando la necessità di un intervento di modifica della L. 113/85, appare comunque indispensabile preordinare misure transitorie per l'immediato, al fine di evitare gravi disfunzioni nel funzionamento del sistema.

Pertanto, si ritiene che gli adempimenti a cui, allo stato, è tenuta la TELECOM debbano essere estesi anche a tutte le altre aziende che operano nel settore della telefonia, qualora installino centralini telefonici con posto operatore per i non vedenti. Ciò consentirà l'individuazione da parte degli uffici territorialmente competenti, di tutti i datori di lavoro presso i quali sono installati centralini telefonici soggetti agli obblighi occupazionali, di cui alla citata L. 113/85.

Sulla base delle stesse considerazioni, inerenti alla trasformazione del regime dei servizi telefonici, emerge l'altra problematica relativa alla TELECOM, quale quella della designazione, all'interno delle Commissioni Reg.li per l'esame di abilitazione dei centralinisti telefonici non vedenti, del funzionario esperto in telefonia, ai sensi dell'art.2, c. 8, della L. 113/85.

Al riguardo, lo scrivente, nel confermare &mdash; ai sensi dell'art. 2, c. 7, della citata legge &mdash; l'istituzione delle suddette Commissioni d'esame presso le Direzioni Regionali del Lavoro, ritiene che, ai fini della designazione del membro esperto in telefonia di cui sopra, debbano essere interpellate tutte le aziende telefoniche operanti nell'ambito regionale, individuando nella maggiore presenza di impianti installati da ciascuna di esse sul territorio il criterio da adottare nella scelta del componente da inserire nelle Commissioni d'esame in parola.

Appare evidente che tale adempimento comporti una preliminare attività di rilevazione sul territorio, per il cui svolgimento sarà opportuno individuare forme di collaborazione con i servizi provinciali per l'impiego.

Considerato, infine, quanto rappresentato da taluni uffici in ordine ad ulteriori problematiche emerse nell'applicazione della disciplina sui centralinisti non vedenti in relazione alla trasformazione del generale quadro normativo sulle assunzioni obbligatorie, di cui alla L. 68/99, sembra opportuno fornire alcune precisazioni al fine di evitare disservizi nell'attività e, quindi, nei confronti dell'utenza.

In ordine all'attività ispettiva diretta alla verifica della corretta applicazione della L. 113/85, resta ferma &mdash; ai sensi dell'art. 11 della legge medesima &mdash; la competenza del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale. Questo trova, altresì, conferma nelle disposizioni indicate nella Direttiva Ministeriale del 9.10.2000 che, tra i compiti attribuiti alle Direzioni Provinciali del Lavoro, include anche quello relativo alla vigilanza in materia di tutela delle categorie protette, tra le quali è sicuramente da ricomprendere quella dei non vedenti, pur se disciplinata da una legge speciale.

I centralinisti telefonici non vedenti, occupati ai sensi della L. 113/85, continuano ad essere computati a copertura dell'aliquota d'obbligo, così come, peraltro, disposto dalla nuova disciplina generale sul collocamento obbligatorio L. 68/99, che all'art. 3, c. 7, inserisce nella quota di riserva tutti i lavoratori non vedenti, di cui alle leggi n. 686/61, n. 29/94 e, in particolare, n. 113/85.

IL DIRETTORE GENERALE  
Daniela CARLA'

*ALLEGATO 32*

## **Direzione Generale per l'Impiego**

**CIRCOLARE N.66/2001**

Roma, 10 luglio 2001

**Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale  
DIREZIONE GENERALE PER L'IMPIEGO  
Divisione III**

**"Disciplina generale del collocamento  
obbligatorio"**

Prot. n. 1151/M13

AGLI ASSESSORI REGIONALI E  
PROVINCIALI DEL LAVORO  
LORO SEDI

ALLE DIREZIONI REGIONALI E  
PROVINCIALI DEL LAVORO  
LORO SEDI

AL COORDINAMENTO DELLE REGIONI  
ALL'U.P.I.

ALL'I.N.A.I.L. - ISTITUTO NAZIONALE  
ASSICURAZIONI

INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE  
MENTALI

AL MINISTERO DELLA SANITA'

Oggetto: Assunzioni obbligatorie. Indicazioni operative in materia di accertamenti sanitari e di assegno di incollocabilità.

Ad un anno dall'entrata in vigore della legge n.68 del 1999, emerge l'esigenza di fornire un costruttivo apporto nel dibattito scaturito in esito al nuovo sistema di accertamento della disabilità, previsto dalla legge di riforma, le cui linee procedurali sono state precisate con il d.P.C.M. 13 gennaio 2000. Occorre, in particolare, definire un orientamento univoco sulle problematiche più urgenti, segnalate dai servizi per il collocamento e dagli operatori sanitari, evitando che anomalie riscontrabili nelle singole fasi possano viziare l'intero sistema, pregiudicandone il pieno ed efficace funzionamento.

E' anzitutto necessario fornire omogenei parametri di riferimento per quanto attiene alle modalità di effettuazione dell'accertamento sanitario, basato, com'è noto, sulla formulazione di una diagnosi funzionale della persona disabile, volta ad individuarne la capacità globale, alla definizione della quale contribuiscono il profilo storico – lavorativo del soggetto nonché il percorso educativo - formativo e l'insieme delle notizie utili sull'ambiente di vita e sull'inserimento sociale.

Al riguardo, l'articolo 1, commi 4, 5 e 6 della legge n.68 del 1999 distingue in tre grandi gruppi (invalidi civili, invalidi del lavoro e invalidi di guerra e per servizio) la categoria dei lavoratori disabili, prevedendo espressamente l'applicazione della nuova disciplina di accertamento delineata con il d.P.C.M. 13 gennaio 2000, ai soli invalidi civili.

Con riferimento agli invalidi del lavoro, la specifica previsione della legge n.68 circoscrive in realtà tale distinzione al momento accertativo della disabilità, da effettuarsi secondo i criteri adottati nel testo unico in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, lasciando intatta la validità delle procedure conseguenti, definite dalla normativa di riforma e finalizzate alla realizzazione del collocamento mirato. In base a tale considerazione e nell'intento di allontanare rischi di disparità di trattamento tra gli iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio, le amministrazioni interessate hanno convenuto sull'opportunità che l'INAIL, in possesso di idonei strumenti tecnici e operativi e dotato delle necessarie professionalità, svolga l'accertamento dello stato invalidante ed il controllo sulla permanenza di tale stato con criteri e modalità aderenti a quanto delineato nel citato d.P.C.M., articolando le relative scansioni procedurali, in quanto compatibili, sul modello così costruito. L'Istituto utilizzerà pertanto, per l'individuazione della capacità globale del disabile, una scheda per la definizione delle capacità in linea con il predetto provvedimento, curando la formulazione della diagnosi funzionale e la redazione

della relazione conclusiva che contiene "suggerimenti in ordine ad eventuali forme di sostegno e strumenti tecnici necessari per l'inserimento o il mantenimento al lavoro della persona disabile", in aderenza agli indirizzi programmatici di cui all'articolo 24 del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n.28. L'esito dell'accertamento costituirà oggetto di informativa ai Comitati tecnici preposti alla definizione del percorso di inserimento al lavoro, ai sensi della legge n.68.

Per ciò che attiene agli invalidi di guerra e per servizio, il dettato normativo appare più stringente e tale da non consentire, allo stato attuale, operazioni di adeguamento in via amministrativa. E' tuttavia auspicabile, ferma restando la modalità di accertamento dello stato di disabilità, che i servizi preposti al collocamento si adoperino anche in questo caso per assicurare, nei limiti di quanto consentito dalla differenziazione dell'accertamento stesso, forme di collocamento mirato compatibili con i percorsi indicati dalla legge.

Con l'occasione si chiarisce, in merito alle predette visite di controllo, che l'abrogazione della vecchia disciplina in materia di collocamento obbligatorio ha rimosso, in coerenza con il moderno impianto volto a garantire una conoscenza più approfondita delle innumerevoli componenti che concorrono alla definizione della condizione sanitaria del soggetto, l'obbligo di richiedere la visita di controllo avente ad oggetto la permanenza dello stato invalidante al momento dell'avviamento. In base al combinato disposto dell'articolo 6, comma 2, lettera b), della legge n.68 e dell'articolo 8 del d.P.C.M 13.1.2000, tale iniziativa è ora rimessa alla discrezionalità del Comitato tecnico, sulla base degli indicatori forniti dalle commissioni di accertamento all'atto della formulazione della diagnosi funzionale, ovvero azionata su richiesta del disabile o del legale rappresentante dell'azienda o dell'ente qualora insorgano difficoltà che possano pregiudicare l'integrazione del lavoratore disabile nell'ambiente di lavoro.

Una specifica precisazione appare necessaria in ordine alla possibilità di includere nel computo, ai fini dell'osservanza dell'obbligo di copertura delle quote, 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 infatti 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; si ritiene che, in analogia con la disciplina di cui all'articolo 4, comma 4, della legge n.68 (che poggia sulla medesima *ratio* pur se riferita ai lavoratori divenuti invalidi durante il rapporto di lavoro), la predetta visita di accertamento debba riscontrare, ai fini dell'inserimento nelle quote di riserva, un grado di invalidità almeno pari al sessanta per cento.

E' opportuno, in questa sede, svolgere talune considerazioni in ordine alla fattispecie della incollocabilità, istituto del quale la legge n.68 non fa menzione, mentre rimangono in vigore le precedenti norme concernenti le modalità di erogazione del connesso assegno (spettante ai lavoratori che in conseguenza di infortuni sul lavoro o malattia professionale non possano più svolgere attività lavorativa) nonché quelle che disciplinano il collocamento del coniuge e dei figli dei soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di lavoro, ai quali è consentita l'iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio solo in via sostitutiva dell'avente diritto a titolo principale.

Si osserva, sul punto, che nonostante la legge di riforma non abbia ritenuto di riproporre in via automatica lo schema superato della abrogata legge n.482, tuttavia la stessa legge n.68 fa salvo, all'articolo 4, comma 6, il finanziamento del predetto assegno, da cui si desume che l'istituto, nella sua connotazione sostanziale, non sia stato implicitamente abrogato. A parte tale considerazione, comunque determinante sul piano formale, non sembra che siano venute meno le ragioni sostanziali poste a fondamento dell'erogazione dell'assegno; in effetti, anche nel quadro legislativo riformato, deve comunque riconoscersi l'esistenza di situazioni limite per le quali, all'esito della visita di accertamento della

capacità globale, si manifesti una chiara situazione di impossibilità o inopportunità di effettuare il collocamento stesso.

Ciò premesso, tenuto conto della difficoltà manifestate da parte dei sanitari delle Aziende U.S.L. (cui la normativa attribuiva tale competenza) a rilasciare le predette certificazioni, anche per le considerazioni sopra svolte, si ritiene coerente che lo stesso INAIL, già titolare della funzione di erogazione dell'assegno, provveda, nell'espletamento dell'attività di accertamento della disabilità, al rilascio della certificazione apposita, nella quale si specifichi, a norma dell'articolo 2 del decreto n.137 del 1987, che l'interessato non può fruire del collocamento obbligatorio, attivando conseguentemente le procedure per l'erogazione dell'assegno. Resta comunque ferma la necessità di modificare l'intero assetto normativo, anche in riferimento alle diverse tipologie per le quali l'assegno può essere corrisposto o ripristinato, avviando tuttavia immediatamente, al fine di non interrompere il servizio, la suddetta procedura semplificata.

Ad ulteriore chiarimento, sempre per quanto concerne la percezione dell'assegno di incollocabilità, deve affermarsi il ripristino di tale diritto nei confronti di coloro che ne erano decaduti al compimento del 55° anno di età, in linea con i criteri adottati per gli invalidi civili beneficiari di assegno mensile di invalidità fin da quando il Consiglio di Stato, nell'adunanza del 15 marzo 1999, ha dichiarato la valenza generale delle disposizioni concernenti l'abbattimento dei limiti di età nel pubblico impiego, ritenendole applicabili anche alla disciplina speciale del collocamento obbligatorio.

IL DIRETTORE GENERALE  
(Daniela CARLA')

*ALLEGATO 33*

**CIRCOLARE N.77/2001**  
Roma, 6 agosto 2001

AGLI ASSESSORATI REG.LI E PROV.LI DEL  
LAVORO  
LORO SEDI

**Ministero del Lavoro e della  
Previdenza Sociale**

ALLE DIREZIONI REG.LI E PROV.LI DEL LAVORO  
LORO SEDI

**DIREZIONE GENERALE PER  
L'IMPIEGO  
Divisione III  
"Disciplina generale del collocamento  
obbligatorio"**

Prot. n. 1308/M35

Oggetto: Assunzioni obbligatorie.  
Imprese esercenti servizi di pulizia e  
servizi integrati.

In sede di accordo siglato presso il Ministero del lavoro in data 25 maggio 2001 tra rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro delle imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati, questa Amministrazione ha assunto l'impegno di ricercare una soluzione condivisa, relativamente alla problematica connessa all'inserimento lavorativo dei disabili in tale settore, in caso di passaggio di appalto.

La frequenza con la quale si effettua il cambio d'appalto, situazione nella quale l'impresa che subentra nell'attività acquisisce anche i lavoratori già occupati dall'azienda cessante, al fine di garantire il mantenimento dei livelli occupazionali, determina, agli effetti della legge n.68 del 1999, un incremento sostanziale della base di computo utile per il calcolo della quota di riserva; in tale circostanza, una condizione di scopertura da parte dell'impresa cessata costringerebbe l'impresa subentrante ad effettuare assunzioni aggiuntive di personale disabile per ristabilire la situazione di assolvimento dell'obbligo stesso (in assenza del quale verrebbero meno le condizioni per il rilascio della certificazione di ottemperanza e dunque la possibilità di continuare ad operare nel settore), a sanatoria di inadempienze poste in essere da altra impresa.

L'applicazione rigida del meccanismo delle quote determinerebbe una crescita esponenziale degli obblighi di assunzione, a fronte di successive contrazioni degli organici, al termine dell'appalto. E' pertanto indispensabile, in attesa di un intervento legislativo che definisca più compiutamente il ruolo del settore nell'ambito della disciplina delle assunzioni obbligatorie, determinare fin d'ora, in via amministrativa, un indirizzo univoco, anche per agevolare l'attività dei servizi preposti alle procedure di collocamento obbligatorio, nel rispetto, comunque, dei principi generali fissati dalla legge n.68.

Considerato quanto premesso si prevede, nell'immediato, nel caso di passaggio di appalto e di conseguente incremento del personale occupato alle dirette dipendenze dell'impresa subentrante, che il numero dei lavoratori acquisito non sia considerato ai fini del computo della quota d'obbligo di lavoratori disabili. Dovrà essere pertanto assicurata la copertura calcolando la riserva sulla base dell'organico già in servizio presso l'impresa medesima al momento dell'acquisizione dell'appalto,

ferma restando, com'è evidente, la permanenza in servizio dei disabili eccedenti provenienti dall'impresa cessata, a norma di legge.

IL DIRETTORE GENERALE  
(Daniela Carlà)

*ALLEGATO 34*

**Direzione Generale per l'Impiego**

Roma, 10 ottobre 2001

**Ministero del Lavoro e delle  
Politiche Sociali  
DIREZIONE GENERALE  
PER L'IMPIEGO  
Divisione III  
"Disciplina generale del  
collocamento obbligatorio"**

Prot. n.  
1629/M63  
Rif. Prot. n.161378 del 17  
settembre 2001

ALLA PROVINCIA DI CREMONA SETTORE ECONOMIA  
SERVIZIO LAVORO C.SO VITTORIO EMANUELE II, N.28  
26100 CREMONA  
E P.C. ALLA REGIONE LOMBARDIA ASSESSORATO  
REGIONALE DEL LAVORO  
VIA SASSETTI 32/2  
20124 MILANO

Oggetto: Risposta a quesito su convenzioni – Legge 12.3.1999, n.68 art.11, comma 2.

Si riscontra la nota n.161378 del 17 settembre u.s., relativa alla possibilità di derogare, nell'ambito delle convenzioni, di cui all'art.11 della legge 68/99, ai limiti di età e di durata dei contratti di formazione e lavoro e dei contratti di apprendistato, ritenendo di doversi esprimere negativamente su quanto prospettato.

Infatti, mentre la legge stessa prevede la possibilità di individuare periodi di prova più lunghi di quelli contrattualmente previsti (e tale disposto è ripreso nelle linee programmatiche di stipula delle convenzioni stesse, emanato da questa Amministrazione), tale flessibilità è esplicitamente condizionata, per quanto riguarda i predetti rapporti speciali, all'iniziativa propositiva del Comitato di lavoro tecnico, che valuta l'opportunità di derogare alle norme di legge e contrattuali in presenza di "specifici progetti di inserimento mirato".

In tale quadro, non emergono spazi rimessi all'autonomia negoziale delle parti, diversi dalla iniziale scelta della tipologia contrattuale applicabile, i cui contenuti di diritto sono sottratti alla fattispecie convenzionale.

IL DIRETTORE GENERALE  
Daniela CARLA'

*ALLEGATO 35*

## **Direzione Generale per l'Impiego**

Roma, 11 ottobre 2001

**Ministero del Lavoro e delle Politiche  
Sociali  
DIREZIONE GENERALE PER  
L'IMPIEGO  
Divisione III  
"Disciplina generale del collocamento  
obbligatorio"**

Prot. n.  
1630/M76

AGLI ASSESSORATI REGIONALI E PROVINCIALI  
DEL LAVORO  
LORO SEDI

Oggetto: Assunzioni obbligatorie. Legge 12.3.1999, n.68\_ Richiesta di compensazione territoriale e di esonero parziale.

Nella fase istruttoria dei procedimenti di autorizzazione alla compensazione territoriale è emerso che, frequentemente, i datori di lavoro richiedenti l'autorizzazione ad effettuare il computo dei soggetti iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio su determinate sedi produttive provinciali, già beneficiano dell'istituto dell'esonero parziale nelle stesse sedi o, contestualmente alla presentazione della richiesta di compensazione, presentano al servizio istanza di esonero per le medesime province sulle quali si chiede di concentrare le assunzioni.

Al riguardo, si precisa che le ragioni per le quali la legge consente il ricorso all'esonero parziale sono diametralmente opposte rispetto a quelle che giustificano l'accesso all'istituto della compensazione territoriale.

Infatti, a fondamento dell'esonero parziale, vi è l'impossibilità di assumere personale disabile per la natura dell'attività svolta dal datore di lavoro richiedente; viceversa, presupposto della compensazione territoriale è la capacità di assorbimento dei predetti soggetti in determinate sedi produttive, in luogo di altre, secondo le esigenze organizzative del datore di lavoro.

Da quanto sopra argomentato consegue l'ineludibilità di una domanda contestualmente volta a conseguire entrambi gli obiettivi; né va trascurato che, ai fini del ricorso all'esonero parziale, è necessario preventivamente definire il quadro giuridico degli obblighi imposti in capo alla società richiedente in ciascuna provincia; dunque l'autorizzazione alla compensazione territoriale precede, logicamente, l'eventuale ricorso all'esonero.

Per i motivi esposti, pertanto, il datore di lavoro in possesso del provvedimento autorizzativo alla compensazione territoriale, potrà far ricorso all'istituto dell'esonero parziale (ai sensi del D.M. n.357 del 7 luglio 2000) per le sedi nelle quali si assume in eccedenza solo dopo l'accertata e concreta impossibilità di effettuare il collocamento mirato, per mancanza di adeguate professionalità, pur avendo attivato ogni iniziativa diretta all'inserimento.

Una diversa interpretazione del sistema determinerebbe un'applicazione falsata e giuridicamente distorta dei principi della legge n.68/99.

Si invitano pertanto i servizi, a tener conto delle illustrate considerazioni e ad informarne i datori di lavoro interessati.

**IL DIRETTORE GENERALE**  
Daniela CARLA'

*ALLEGATO 36*

## MESSAGGIO n. 000337 del 27 settembre 2002

DIREZIONE CENTRALE  
DELLE ENTRATE CONTRIBUTIVE  
Ufficio Direzione

**OGGETTO: Benefici per l'assunzione di disabili ex art. 13 della legge n. 68/1999. Incumulabilità con altre agevolazioni contributive.**

**SOMMARIO:** *Chiarimenti in materia di benefici contributivi per l'assunzione di disabili ex lege n. 68/1999.*

Sono giunte da più parti alla scrivente richieste di chiarimenti relativi alla possibilità di cumulare i benefici in oggetto con altre agevolazioni contributive previste dal nostro ordinamento, quali, a mero titolo esemplificativo, quelle ex art. 8, c. 9, della legge n. 407/1990, ovvero ex lege n. 223/1991, ecc.

Al riguardo, si precisa quanto segue.

La legge 12 marzo 1999, n. 68, recante “*norme per il diritto al lavoro dei disabili*”, risulta espressamente volta (art. 1, c. 1) alla “*promozione dell’inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato*”.

La legge si configura pertanto, nel suo complesso, come disciplina speciale in materia di avviamento al lavoro; in tale contesto, l’agevolazione contributiva prevista dall’art. 13 non può rappresentare che uno degli strumenti predisposti per un ottimale conseguimento della *ratio* sopra citata.

Ne consegue che - in materia di assunzioni di soggetti disabili - devono trovare *in toto* applicazione le sole disposizioni di cui alla legge n. 68/1999, secondo il noto principio per cui la legge speciale deroga alla generale.

Nello specifico, si evidenziano del resto ulteriori elementi che confermano la specialità della legge n. 68/1999.

Basti osservare, in primo luogo, che la norma - abrogando (art. 22) le previgenti disposizioni dettate dalla legge n. 482/1968 - ridisciplina le ipotesi di assunzione obbligatoria; inoltre, la legge in oggetto prevede (art. 8) speciali elenchi da cui i datori di lavoro sono tenuti ad attingere i soggetti disabili da assumere.

Pertanto, nel momento in cui l’avviamento al lavoro di un soggetto abbia luogo attraverso le procedure previste per il *collocamento mirato dei disabili* di cui alla legge n. 68/1999, risulta evidente che sempre in quest’ultima norma risiede il **titolo** dell’assunzione.

Di conseguenza, il datore di lavoro che procede all’assunzione di lavoratori in base alla disciplina prevista dalla legge n. 68/1999 non ha diritto a fruire, per i medesimi lavoratori, di alcuna altra agevolazione contributiva.

In tale ipotesi, sono da considerarsi irrilevanti eventuali circostanze che afferiscono allo *status* del lavoratore, quali ad esempio l’iscrizione nelle speciali liste di cui alle leggi n. 407/1990 ovvero n. 223/1991.

In forza di quanto sopra argomentato, discende che i benefici ex art. 13 sono incumulabili - in capo al medesimo lavoratore - con altre agevolazioni contributive previste dal nostro ordinamento.

IL DIRETTORE CENTRALE  
**CRACA**

*ALLEGATO 37*

# Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

**Circolare n. 10 del 28 marzo 2003**

**Oggetto: Legge 12.3.1999, n.68. Art. 17 - Legge 16.1.2003, n.3. Art. 15. Norme di semplificazione.**

La legge 16.1.2003, n. 3 al capo II, recante norme di semplificazione, ha introdotto modifiche al D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445.

In particolare l'art. 15, nell'introdurre alla lettera b) l'art. 77 bis stabilisce che: "le disposizioni in materia di documentazione amministrativa contenute nei capi II e III si applicano a tutte le fattispecie in cui sia prevista la certificazione od altra attestazione, ivi comprese quelle concernenti le procedure di aggiudicazione e affidamento di opere pubbliche o di pubblica utilità, di servizi e di forniture, ancorché regolate da norme speciali, salvo che queste siano espressamente richiamate dall'art. 78".

Per effetto della suddetta disposizione viene meno, pertanto, la prescrizione di cui all'art. 17 della legge 12.3.1999, n.68, in virtù della quale le imprese che partecipano a bandi per appalti pubblici o intrattengono rapporti convenzionali o di concessione con pubbliche amministrazioni erano tenute a certificare l'avvenuto adempimento degli obblighi di assunzione.

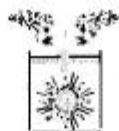
Quanto sopra premesso, le aziende che intendono partecipare a gare per l'assegnazione di appalti pubblici, sono tenute a presentare unicamente una dichiarazione del legale rappresentante, che attesti l'ottemperanza agli obblighi di assunzione; sarà cura delle amministrazioni interessate effettuare, nei confronti delle aziende che risulterà aggiudicataria, i necessari accertamenti presso i servizi provinciali che esercitano le funzioni di collocamento.

Si ritiene utile, infine, rammentare che restano tuttora validi gli orientamenti ed i principi fissati con le precedenti direttive in materia, in particolare per quanto concerne i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti e che non hanno effettuato nuove assunzioni.

Per questi ultimi, in quanto non soggetti agli obblighi derivanti dalla legge n.68/99, la dichiarazione di responsabilità attestante la condizione di non assoggettabilità, non necessita di verifica da parte delle Amministrazioni interessate in quanto i servizi provinciali non custodiscono alcuna documentazione concernente la loro situazione.

IL DIRETTORE GENERALE  
dott.ssa Lea Battistoni

*ALLEGATO 38*



Direzione Centrale Sviluppo Economico e Sociale  
Settore Politiche del Lavoro  
Servizio per l'Occupazione dei Disabili

Data 1.04.03  
Prot. n.

## **PROCEDURA DI CERTIFICAZIONE NEGLI APPALTI PUBBLICI**

A seguito dell'entrata in vigore della Legge N. 3 del 16 .01.03 pubblicata in supplemento G.U. numero 15 del 20.01.03 in materia di semplificazione amministrativa, tutte le imprese che intendono partecipare a gare di appalto pubbliche non sono più tenute a presentare il certificato di ottemperanza alle norme sul collocamento obbligatorio ai sensi dell'art 17 l. 68/99, ma possono sostituirlo con una dichiarazione di responsabilità sottoscritta dal legale rappresentante dell'impresa ai sensi dell'art 77 bis DPR. N. 445/2000.

A conferma di quanto dichiarato sarà cura della Pubblica Amministrazione interessata effettuare i necessari e conseguenti accertamenti presso i competenti uffici della Provincia.

Il Dirigente Centrale  
Direzione Sviluppo Economico e Sociale  
(Dr. Marcello Correra)

Responsabile del Procedimento: Claudio Messori 02/7740.6500  
Addetta all'istruttoria: Raffaellina Brunato 02/7740.5033  
e-mail: r.brunato@provincia.milano.it

*ALLEGATO 39*



Roma 21 febbraio 2005

**Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali**

**DIREZIONE GENERALE DEL MERCATO  
DEL LAVORO - DIVISIONE III**

Agli Assessori Regionali e Provinciali del  
lavoro

Loro Sedi

Ai Servizi Provinciali del lavoro

Collocamento Disabili

Loro Sedi

Alla Regione Siciliana – Assessorato  
lavoro e politiche sociali.

**PALERMO**

Alla Provincia Autonoma di Bolzano

Assessorato al Lavoro

**BOLZANO**

Alla Provincia Autonoma di Trento.

Assessorato al lavoro

**TRENTO**

Alle Direzioni Provinciali del Lavoro

Settore Ispezione Lavoro

Loro Sedi

Alla Direzione Generale dell'attività

Ispettiva

**SEDE**

*Prot. n. 257/01.14*

**OGGETTO:** Legge 12 marzo 1999, n. 68 – Computabilità ed esclusione dei  
soggetti di cui all'art. 18, comma 2.

La mancata reiterazione della disciplina transitoria di cui all'art. 11, comma 2, del D.P.R. 10.10.2000, n.333 ha comportato il venir meno della possibilità offerta ai datori di lavoro pubblici e privati di computo totale nelle quote obbligatorie di riserva di cui all'art. 3 della legge n. 68/99 dei lavoratori di cui all'art. 18, comma 2, della citata legge (orfani, vedove, profughi, ecc.) assunti in base alla previgente normativa (legge 2. 4.1968, n. 482) e

mantenuti in servizio per effetto delle disposizioni di cui alla medesima legge n. 68/99.

Di conseguenza i datori di lavoro interessati, dovendo separare la quota d'obbligo di cui all'art. 3 della legge 68/99 da quello dell'art. 18 della citata legge, si sono trovati nella condizione di dover procedere ad effettuare assunzioni di soggetti disabili, al fine di soddisfare l'obbligo previsto dal succitato art. 3, obbligo, che in linea di massima, era ampiamente assolto utilizzando le unità appartenenti alle categorie protette, eccedenti l'obbligo previsto dalla legge (1%).

Sulla problematica, tenuto conto degli interessi coinvolti ed, al fine di contemperare le esigenze dei datori di lavoro obbligati con quelli dei "lavoratori protetti", si è ritenuto opportuno interessare l'Ufficio di consulenza giuridica di questa Amministrazione, che con nota n. 99263/16/99/22 del 14 febbraio 2005, nell'esprimere il parere di competenza, ha ritenuto percorribile l'indirizzo prospettato dalla scrivente.

La previsione letterale dell' art. 3, comma 1, del D.P.R. n. 333/2000, nonché la tuttora vigenza dell'art. 11, comma 1, del D.P.R. summenzionato, hanno reso necessario individuare i limiti entro i quali è consentita ai datori di lavoro obbligati la possibilità di utilizzare ai fini che interessano i soggetti di cui all'art. 18, comma 2, della legge 68/99 in servizio alla data di entrata in vigore della medesima legge.

Pertanto, al fine di una corretta applicabilità delle sopracitate disposizioni, occorre distinguere tra l'esclusione dei soggetti di cui al citato art. 18 ai fini della determinazione della base di computo, utile per il calcolo dei disabili da assumere per l'assolvimento dell'obbligo di cui all'art. 3 della legge 68/99 e la loro computabilità nella quota di riserva.

Da tale distinzione emerge in modo inequivocabile che i soggetti di cui all'art. 18, comma 2, della legge n.68 già in servizio presso il datore di lavoro obbligato sono esclusi dalla base di computo "nei limiti della percentuale ivi prevista "(1%), stante la previsione letterale dell' art. 3, comma 1, DPR 333/2000.

Per quanto concerne invece la computabilità dei soggetti medesimi nella quota di riserva di cui all'art. 3 della legge 68/99 spettante ai lavoratori disabili, si ritiene, in attesa dell'emanazione della prevista disciplina organica per i soggetti di cui al citato art.18, applicabile l' art. 11, comma 1, del citato DPR 333/2000.

Ne consegue pertanto che i datori di lavoro pubblici e privati che, ai sensi della normativa anteriore (legge 482/68), risultavano in regola con gli obblighi imposti in merito all'assunzione dei lavoratori appartenenti alle cc.dd. "categorie protette", possano includere nella percentuale d'obbligo di cui all'art. 3 della legge 68/99 i soggetti menzionati dall'art. 18, comma 2, della medesima legge, "nei limiti della percentuale ivi prevista".

Tale interpretazione, prevedendo una diversa modalità di calcolo rispetto a quella fino ad oggi seguita dai datori di lavoro obbligati per individuare il numero dei soggetti disabili da

assumere ai sensi dell'art. 3 della citata legge n. 68, rende necessario da parte dell'Amministrazione indicazioni univoche cui, per omogeneità di risultato, devono conformarsi i soggetti obbligati.

In via preliminare si evidenzia che poiché le esclusioni previste dalla normativa sul collocamento obbligatorio corrispondono ad unità, per poter operare le esclusioni dei soggetti di cui all'art.18 della legge n. 68 del 1999 "nei limiti della percentuale prevista"(1%), diventa indispensabile ricondurre tale percentuale ad unità, individuando quindi una base di calcolo certa che non può che identificarsi nell'organico complessivo aziendale.

Ciò premesso prendendo ad esempio un organico aziendale complessivo pari a 100 unità, (comprensivo di 2 unità di cui all'art.18 della legge 68/99, assunte a copertura dell'obbligo previsto dalla legge n. 482/68) occorrerà in primo luogo scorporare le unità appartenenti alle categorie protette derivanti dal calcolo percentuale dell' 1% (pari ad una unità) quale obbligo previsto dal citato art.18, per poi procedere a sottrarre dall'organico aziendale tale unità in quanto esclusione, unitamente a quelle unità aventi rapporti di lavoro che per definizione legislativa ed amministrativa sono esclusi dalla base imponibile.

Pertanto nell'esempio di cui sopra su una base di computo pari a 94 unità, determinata dopo aver effettuato le esclusioni (lavoratori esclusi a diverso titolo pari a 5 unità ed una unità appartenente alle categorie protette) si procederà al calcolo della percentuale del 7% (obbligo previsto dall'art.3) che risulterà pari a 6,58 unità e, sempre su una base pari a 94 si calcolerà l'1% (percentuale prevista dall'art 11, comma 1) ottenendo così un prodotto pari a 0,94.

Infine sempre continuando l'esempio da 6,58 si sottrae lo 0,94 ottenendo così per differenza il risultato di 5,64 che, arrotondato per eccesso, ammonta a 6 unità, corrispondenti alla quota d'obbligo ottenuta a seguito della possibilità concessa di utilizzare quei soggetti di cui all'art. 18, comma 2, legge n. 68/99, sia come esclusione sia come computo purchè in servizio alla data di entrata in vigore della citata legge n. 68 del 1999.

Si invitano gli enti in indirizzo a voler assicurare la massima sollecita diffusione della presente nota nei confronti degli operatori ed utenti.

Il Direttore Generale  
(Dott.ssa Lea Battistoni)  
F.to Battistoni

*ALLEGATO 40*



## **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**

**DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA**

Prot. n° 658

Roma, 24 maggio 2005

*Al Centro per l'impiego di Udine*

*V.le Duodo n. 3*

*33100 - Udine*

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - risposta istanza di interpello avanzata dal Centro per l'impiego della Provincia di Udine.

In riferimento al quesito in oggetto questa Direzione esprime il seguente parere.

Nella disciplina prevista dalla L. n. 482/1968, in materia di assunzione obbligatoria presso le P.A. e le aziende private, i lavoratori appartenenti alle ex “categorie protette,” assunti a seguito di *formale autorizzazione* oppure di autorizzazione allo *scorrimento* ai sensi degli articoli 13 e 9 della citata legge, venivano computati nella quota di riserva relativa alle assunzioni obbligatorie.

La L. n. 68/1999 ha abrogato la normativa di cui sopra tutelando solo la categoria dei disabili ma prevedendo, in attesa di una disciplina organica delle categorie equiparate, una aliquota a favore delle predette categorie nella misura dell'1% calcolata sulla base di computo.

Ciò nonostante la L. n. 284/2002 all'art. 2, rubricato “*disciplina transitoria in materia di collocamento obbligatorio,*” ha previsto che “*fino all'entrata in vigore di una disciplina organica del diritto al lavoro dei soggetti di cui all'art. 18 della L. n. 68/1999, e comunque in via transitoria fino al 31 dicembre 2003, 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 e mantenuti in servizio per effetto delle disposizione di cui alla L. 68/1999*”, anche oltre la percentuale dell'1% prevista dall'articolo 18 comma 1 della L. n. 68/1999.

Tale disciplina transitoria non è però stata prorogata oltre la data del 31 dicembre 2003 e pertanto è venuta meno la possibilità per i datori di lavoro di computare nella quota di riserva i

lavoratori di cui all'art. 18, comma 2, della L. n. 68/1999 (orfani, vedove, profughi ecc.) assunti in base alla previgente normativa (L. n. 482/1968) e mantenuti in servizio per effetto delle disposizioni di cui alla medesima L. n. 68/1999.

Come chiarito con nota n. 257/01.14 di questo Ministero, pertanto, i soggetti di cui all'art. 18, comma 2, della L. n. 68/1999 già in servizio presso il datore di lavoro sono esclusi dalla base di computo soltanto “*nei limiti della percentuale ivi prevista*” (1%), così come previsto dall'art. 3, comma 1, del D.P.R. n. 333/2000 e sono computati nella aliquota d'obbligo nella medesima misura dell'1%.

IL DIRETTORE GENERALE  
(f.to Mario Notaro)

**PP**

*ALLEGATO 41*



## **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**

*Roma, 22 dicembre 2005*

**DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA**

All' Ordine dei Consulenti del Lavoro di Torino

*Prot. n° 3146*

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - risposta istanza di interpello avanzata dall'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Torino – Scadenza del termine per la trasmissione dei prospetti informativi.

L'Ordine dei Consulenti del lavoro di Torino ha avanzato richiesta di interpello per avere chiarimenti in ordine alla previsione di cui all'art. 9, comma 6, della L. n. 68/1999 che sancisce l'obbligo, per i datori di lavoro, di “...*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 termine per l'invio dei suddetti prospetti è fissato dall'art. 2, comma 1, del D.M. 22 novembre 1999, al 31 gennaio di ogni anno, senza ulteriori specificazioni. Si chiede in particolare di sapere se detto termine, qualora cadente di sabato, possa in tal caso intendersi prorogato di diritto al lunedì successivo.

In relazione a quanto sopra, acquisito il parere della Direzione generale del Mercato del Lavoro, si rappresenta quanto segue.

In considerazione della circostanza che il predetto D.M. 22 novembre 1999, nel dettare i criteri relativi alla trasmissione dei prospetti informativi da parte dei datori di lavoro, prevede che la stessa possa avvenire anche per via telematica (art. 2), si deve ritenere che, nel caso di specie, l'adempimento dell'obbligo imposto dalla legge fosse in ogni caso ragionevolmente possibile, nonostante la chiusura degli uffici istituzionalmente deputati alla ricezione dei prospetti informativi in questione.

Pertanto, nel caso di specie, si deve concludere che il termine del 31 gennaio, ultimo giorno utile per la trasmissione dei prospetti informativi relativi ai lavoratori disabili, anche se cadente di sabato, deve ritenersi perentorio e non ulteriormente prorogabile al giorno lavorativo immediatamente successivo.

IL DIRETTORE GENERALE  
(f.to Mario Notaro)

PP

AA

*ALLEGATO 42*



Roma, 27 giugno 2006

## Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA

Prot. n. 25/I/0001065

All' *Unione degli Industriali della Provincia di  
Imperia  
Viale Matteotti, 32  
18100 – Imperia*

Oggetto: computabilità ed esclusione dei soggetti di cui all'art. 18, comma 2, della L. 68/1999  
– Risposta all'interpello ai sensi dell'art. 9 D.Lgs. n. 124/2004.

L'Unione degli Industriali della Provincia di Imperia chiede chiarimenti, ulteriori a quelli già precedentemente forniti da questo Ministero con risposta ad interpello prot. n. 658 del 24 maggio 2005, in ordine alle modalità di computo della quota di riserva per le c.d. categorie protette di cui all'art. 18, comma, 2 della L. 12 marzo 1999, n. 68. In particolare, i chiarimenti richiesti attengono alla individuazione del termine di decorrenza delle citate modalità di computo.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale del Mercato del Lavoro, si rappresenta quanto segue.

L'art. 2 del D.L. n. 236/2002 (conv. dalla L. n. 284/2002) stabilisce che, in attesa di una disciplina organica del settore e comunque **in via transitoria fino al 31 dicembre 2003**, i datori di lavoro pubblici e privati computano nelle quote obbligatorie di riserva di cui alla L. n. 68/1999 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 L. n. 68/1999.

I dubbi interpretativi scaturiscono evidentemente dalla mancata proroga della data di scadenza della disciplina transitoria (31 dicembre 2003).

Questo Ministero è intervenuto con nota prot. n. 257/01.14 del 21 febbraio 2005, nonché con la citata risposta ad interpello prot. n. 658 del 24 maggio 2005 precisando che, a seguito della mancata proroga del termine in esame, i soggetti di cui all'art. 18, comma 2, L. n. 68/1999 già in servizio presso il datore di lavoro sono esclusi dalla base di computo *“nei limiti della percentuale*

*ivi prevista*” (1%), così come previsto dall’art. 3, comma 1, D.P.R. n. 333/2000 e sono altresì computati nella aliquota obbligatoria nella stessa misura (1%).

Ciò stante, va pertanto chiarito che la decorrenza dei nuovi criteri di computabilità ed esclusione dei soggetti di cui all’art. 18, c. 2, della L. n. 68/1999, coincide con il 1° gennaio 2004.

IL DIRETTORE GENERALE  
(f.to Mario Notaro)

**PP**

**LV**

*ALLEGATO 43*



Ministero del lavoro e della previdenza sociale

Partenza "Roma, 28/12/2006  
Prot. 18 / III / 0020674

## Ministero del Lavoro e delle Previdenza Sociale

Direzione Generale del mercato del  
Lavoro - Divisione III  
Via Formoso, 8 - 00192 Roma  
Tel. 06 36754323 - Fax 06 36754951

Ai Servizi provinciali del lavoro  
collocamento obbligatorio  
LORO SEDI

**OGGETTO:** Legge 12 marzo 1999, n. 68. Richiesta di esonero parziale e compensazione territoriale.

Com'è noto, il Ministero del Lavoro, con nota prot. n. 1630/M76 del 11 ottobre 2001, ha fornito indicazioni circa la possibilità da parte del datore di lavoro privato di accedere all'istituto dell'esonero parziale ai sensi dell'art. 5, comma 3, della legge 12/3/1999, n. 68 in presenza di richiesta di una compensazione territoriale di cui all'art. 5, comma 5, della legge n. 68/99.

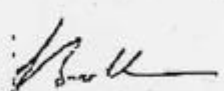
Al riguardo, sono state ritenute inammissibili domande contestuali volte a conseguire entrambi gli obiettivi con l'argomentazione che al fine del ricorso da parte del datore di lavoro all'istituto dell'esonero parziale è necessario definire preventivamente il quadro giuridico degli obblighi previsti dalla legge n. 68 del 1999, ancora da assolversi in ciascuna provincia.

Pertanto, l'autorizzazione alla compensazione territoriale rilasciata dagli organi competenti costituisce il presupposto per accedere da parte del datore di lavoro privato all'esonero parziale, il quale, si ribadisce, è eventualità del tutto residuale rispetto al ventaglio di possibilità offerto dalla citata legge n. 68, così come indicato dal D.M. n. 357 del 7 luglio 2000.

Per i motivi suesposti, ne deriva che il datore di lavoro, titolare di un provvedimento di autorizzazione alla compensazione territoriale, è legittimato a presentare al competente Servizio provinciale richiesta di esonero parziale ai sensi dell'art. 5, comma 3, della citata legge n. 68, oppure richiesta di rinnovo del beneficio esonerativo già concesso dallo stesso Servizio provinciale per la medesima provincia.

Per completezza, si rappresenta che, a norma dell'art. 3 del D.M. 357/2000, è rimessa al competente Servizio provinciale la verifica della sussistenza delle speciali condizioni delle attività lavorative e delle caratteristiche proprie di tali attività, e, quindi, la concessione o meno del beneficio dell'esonero parziale.



  
IL DIRETTORE GENERALE  
Dott.ssa Lea Battistoni

*ALLEGATO 44*



*Ministero del Lavoro e delle  
Politiche Sociali*  
**Segretariato Generale**

**CIRCOLARE N. 2/2010**

Ai Responsabili settore lavoro delle Regioni  
e Province Autonome  
Loro Sedi

Ai Responsabili dei Servizi Provinciali del  
collocamento mirato  
Loro Sedi

Alla Direzione Generale dell'Attività  
Ispettiva – Sede

**OGGETTO:** Assunzioni obbligatorie. Prospetto informativo di cui al novellato art. 9, comma 6, della legge 12 marzo 1999, n. 68. Indicazioni operative.

**1. Premessa**

L'entrata in vigore del novellato art. 9, comma 6, della legge 12 marzo 1999, n. 68, che impone ai datori di lavoro pubblici e privati l'obbligo dell'invio telematico del prospetto informativo, ha determinato l'esigenza di un intervento a livello centrale contenente alcuni chiarimenti e criteri di applicazione al fine di assicurare una migliore e dettagliata conoscenza della situazione occupazionale di ciascun datore di lavoro obbligato ai sensi della legge 68/99, nel rispetto dei principi generali di efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa. Altresì, oltre a dover assicurare il non aggravamento del procedimento amministrativo in materia di collocamento ai sensi della legge 68/99, in ossequio ai principi contenuti nella legge 241/90, si ritiene necessario fornire alcune indicazioni al fine di assicurare una omogenea applicazione della normativa richiamata.

**2. Datori di lavoro obbligati all'invio del prospetto informativo**

Prima della recente modifica normativa, l'invio del prospetto informativo doveva avvenire entro il termine del 31 gennaio di ciascun anno con dati riferiti alla situazione occupazionale alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.

L'innovazione ha comportato che, oggi, obbligati all'invio telematico del prospetto informativo sono solamente i datori di lavoro pubblici e privati che a livello nazionale occupano almeno 15 dipendenti, costituenti base di computo, per i quali sono intervenuti entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello dell'invio del prospetto, cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva.

I datori di lavoro pubblici e privati che, rispetto all'ultimo prospetto annuale inviato, non hanno subito cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, non sono quindi tenuti all'invio del prospetto informativo.

Resta confermato che l'obbligo di invio del prospetto telematico ha cadenza annuale e non si applica in caso di insorgenza di nuovi obblighi di assunzione, ai sensi dell'art. 9, comma 1 della legge n. 68/1999: in questa ipotesi, infatti, scatta – entro sessanta giorni dal verificarsi della scoperta – solamente l'obbligo di invio della richiesta di assunzione, e non già quella di invio del prospetto.

OK

Si precisa che l'insorgenza dell'obbligo di assunzione di soggetti disabili si determina nel momento in cui il datore di lavoro si colloca per la prima volta in una delle fasce previste dall'art. 3, comma 1, della legge 68/99, oppure quando avviene il suo passaggio ad una fascia superiore da quella precedentemente posseduta, con incremento della base di computo che comporta variazione del numero delle unità disabili da assumere.

Per una corretta applicazione della norma occorre chiarire il significato da attribuire all'espressione usata dal legislatore relativa ai "cambiamenti nella situazione occupazionale" (incremento/decremento di personale, riconoscimento dello status di disabile in costanza di rapporto di lavoro, perdita dello status di disabile).

In generale, si osserva che i predetti cambiamenti devono essere tali da comportare una modificazione dell'obbligo di assunzione di cui agli artt. 3 e 18 della legge 68/99 a seguito di variazione della base di computo, oppure tali cambiamenti devono andare ad incidere sul computo delle quote di riserva previste dagli artt. 3 e 18 della legge 68/99, cambiamenti questi intervenuti a seguito di variazioni del personale "protetto" in forza presso il datore di lavoro.

Ne consegue che l'obbligo di invio del prospetto non scatta laddove le eventuali modifiche nell'organico non incidano sul computo delle quote di riserva.

Si evidenzia che i cambiamenti che incidono sul computo delle quote di riserva di cui agli artt. 3 e 18 legge 68/99 sono determinati da situazioni giuridicamente previste dall'ordinamento quali: la quiescenza, le dimissioni volontarie, i licenziamenti per giusta causa e giustificato motivo, i decessi; a tali situazioni si aggiungono le trasformazioni societarie, le fusioni, gli scorpori e le cessioni di ramo d'azienda, gli appalti, gli esoneri parziali concessi ai sensi dell'art. 5, comma 3, della legge 68/99, le sospensioni degli obblighi di assunzione di cui all'art. 3, comma 5, della legge 68/99, la computabilità nella quota di riserva, da parte dei datori di lavoro privati, del lavoratore normodotato che, in costanza di rapporto di lavoro, è divenuto inabile allo svolgimento delle proprie mansioni (art. 4, comma 4, della legge 68/99), a seguito di infortunio o malattia, che ne ha ridotto la capacità lavorativa in misura pari o superiore al 60%, oppure del lavoratore che, successivamente all'assunzione, si è invalidato per infortunio sul lavoro o malattia professionale, a condizione che, a seguito di tale evento, gli venga riconosciuto un grado d'invalidità superiore al 33% (art. 3, comma 4, del D.P.R. n. 333/2000), nonché la computabilità ai sensi della circolare ministeriale del 10 luglio 2001, n. 66 del lavoratore riconosciuto disabile prima della costituzione del rapporto di lavoro ed assunto al di fuori delle procedure del collocamento obbligatorio.

### **3. Individuazione per i datori di lavoro pubblici dell'ufficio competente all'invio del prospetto informativo**

Per quanto concerne i datori di lavoro pubblici, s'individua nell'Ufficio gestione del personale la struttura organizzativa competente all'invio del prospetto informativo telematico.

A tal fine ciascun Ufficio periferico, in cui si articola il datore di lavoro pubblico, trasmette alla struttura organizzativa centrale, ove sono concentrate le funzioni di gestione del personale, che, per i Ministeri si ribadisce è la Direzione generale del personale, le informazioni in suo possesso utili per la presentazione del prospetto informativo on-line da parte della struttura suindicata.

### **4. Criterio della territorialità per gli istituti del comando, del distacco e del trasferimento**

Al fine della determinazione della base di computo utile per calcolare gli obblighi di assunzione di cui agli artt. 3 e 18 legge 68/99, con riferimento all'ambito nazionale e provinciale, tenuto conto che il collocamento obbligatorio è strutturato a livello provinciale secondo il criterio della territorialità, assumono rilevanza gli istituti del distacco e del comando.

Al riguardo si osserva che nel settore privato il distacco, ai sensi dell'art. 30 del decreto

legislativo 10 settembre 2003, n. 276 si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività continuando ad essere responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.

Pertanto, in tal caso, il distacco non altera la causa del contratto di lavoro stipulato con il datore di lavoro distaccante, andando ad operare come uno strumento organizzativo a sua disposizione per la realizzazione di uno specifico interesse, fermi restando in capo a lui i poteri e gli obblighi, ivi compresi quelli di natura economica, nei confronti del lavoratore distaccato.

Diversa è la fattispecie del distacco nell'ipotesi in cui la stessa operi nel comparto pubblico.

In questo caso il distacco (o comando se il lavoratore presta la propria attività lavorativa presso un'altra amministrazione pubblica rispetto a quella che lo aveva assunto) assume un carattere provvedimentale di competenza e di interesse dell'amministrazione distaccataria.

Ne deriva una sensibile modifica del rapporto di servizio, atteso che il dipendente è inserito sia sotto il profilo organizzativo-funzionale, sia sotto quello gerarchico-disciplinare nell'ambito dell'amministrazione di destinazione, in capo alla quale ricadono gli oneri anche di carattere patrimoniale (cfr. sentenza della Corte di Cassazione n. 17842 dell'8/9/2005).

Ciò premesso, il datore di lavoro privato distaccante dovrà includere il lavoratore distaccato nella base di computo della provincia ove è stato originariamente assunto, e qualora tale lavoratore sia disabile lo stesso sarà escluso dalla base di computo e computato nella quota di riserva della stessa provincia.

In caso di distacco di un lavoratore disabile, quindi, ai fini della sua esclusione dalla base di computo e della sua computabilità nella quota di riserva di cui all'art. 3 della legge 68/99, per il datore di lavoro privato rileva unicamente la sede provinciale ove è stata effettuata l'assunzione dello stesso a copertura del posto di lavoro protetto e, tale posto deve essere considerato coperto anche quando il disabile presta la propria attività lavorativa in una provincia diversa da quella nella quale è stata effettuata la sua originaria assunzione.

Diversamente, il datore di lavoro pubblico distaccante o quello che concede il comando deve escludere il lavoratore distaccato o comandato dalla base di computo provinciale sia esso normodotato, sia esso disabile, per l'intera durata del distacco o del comando, fermo restando, invece, a carico del datore di lavoro distaccatario ovvero ove è stato comandato la sua inclusione nella base di computo provinciale, nonché, in qualità di disabile, la sua esclusione dalla base di computo e la sua computabilità nella quota di riserva di tale provincia.

Per quanto concerne l'istituto del trasferimento del lavoratore, che si concretizza in un mutamento definitivo del luogo di adempimento della prestazione lavorativa sempre resa per lo stesso datore di lavoro che lo ha assunto, sia esso pubblico, sia esso privato, occorre distinguere se il lavoratore trasferito sia normodotato o disabile.

Qualora il lavoratore trasferito sia un soggetto normodotato lo stesso deve essere incluso nella base di computo della provincia nella quale presta la propria attività a seguito del trasferimento. Viceversa, se il lavoratore trasferito sia un disabile assunto tramite le procedure del collocamento obbligatorio, lo stesso deve essere computato nella quota di riserva di cui all'art. 3 della legge 68/99 nella sede nella quale è stato trasferito ed escluso dalla base di computo nella provincia ove è stato assunto, tenuto conto del carattere provinciale del collocamento obbligatorio.

## **5. Computabilità nella quota di riserva della L. 68/99 dei lavoratori con invalidità riconosciuta in costanza di rapporto di lavoro**

L'art. 4, comma 4, della legge 68/99 consente la computabilità nella quota di riserva di cui all'art. 3 della legge 68/99 dei lavoratori assunti come normodotati che, in costanza di rapporto di lavoro, divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia prevedendo che "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”.

La predetta norma richiede, ai fini del computo del disabile da parte del datore di lavoro privato, la contemporanea coesistenza di tre condizioni: l'inabilità del soggetto a svolgere le proprie mansioni, il riconoscimento della sua riduzione della capacità lavorativa in misura non inferiore al 60%, e che tale inabilità non sia stata causata da inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro.

Analizzando la procedura di cui al citato art. 4 della legge 68/99 appare chiaro come la volontà del Legislatore sia stata quella di applicare la norma con esclusivo riferimento all'ambito privatistico, in considerazione soprattutto del fatto che, qualora per i predetti lavoratori, non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori nella stessa azienda, spetta al Servizio provinciale competente l'avviamento degli stessi presso un'altra azienda individuando le attività compatibili con le residue capacità lavorative di essi. Tale procedura, rimessa ai Servizi provinciali può essere esercitata esclusivamente nei confronti dei datori di lavoro privati, considerato che i datori di lavoro pubblici sono tenuti a conformarsi ai principi generali in materia di assunzioni previsti dall'art. 35 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n.165.

Inoltre relativamente sempre al settore pubblico, per quanto concerne la disciplina delle mansioni, si segnala tra l'altro, che l'art. 62 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ha modificato l'art. 52 del Decreto Legislativo n.165/2001.

L'art. 3, comma 4, del D.P.R. n. 333/2000 contempla una seconda ipotesi rilevante ai fini della presente circolare in quanto estende, alle condizioni di cui sopra, la computabilità anche del lavoratore che, successivamente all'assunzione, si è invalidato per infortunio sul lavoro o malattia professionale a condizione che, gli venga riconosciuto un grado d'invalidità superiore al 33%, a seguito di tale evento.

Una terza ipotesi è prevista dalla circolare del Ministero del Lavoro del 10 luglio 2001, n.66, la quale disciplina una fattispecie diversa da quella prevista dall'art. 4, comma 4, della legge 68/99, e consente al datore di lavoro di computare nella quota di riserva di cui all'art. 3 della legge 68/99 anche i lavoratori riconosciuti invalidi civili dal competente organo sanitario anteriormente all'instaurazione del rapporto di lavoro ed assunti al di fuori delle procedure che regolano il collocamento obbligatorio.

Si tratta, come detto, di una fattispecie differente da quella prevista dall'art. 4, comma 4, della legge 68/99: mentre in quest'ultimo caso il soggetto assunto diviene inabile allo svolgimento delle mansioni cui è adibito a seguito d'infortunio o malattia, e l'accertamento sanitario è volto a verificare tale inabilità, con la circolare n. 66/2001 l'accertamento sanitario è, invece, volto a verificare l'idoneità del soggetto disabile a continuare a svolgere le mansioni cui è adibito, soggetto questo che, si ribadisce, era stato già riconosciuto invalido dal competente organo sanitario, anteriormente alla costituzione del rapporto di lavoro e quindi, assunto al di fuori delle procedure del collocamento obbligatorio.

Pertanto il beneficio della computabilità ai sensi della circolare n. 66/2001 viene concesso al verificarsi di due condizioni: riconoscimento di una riduzione della capacità lavorativa in misura non inferiore al 60% e idoneità del lavoratore in questione a continuare a svolgere le mansioni cui è adibito.

I datori di lavoro privati escluderanno, quindi, dalla base di computo anche tutti i lavoratori ricompresi nelle tre ipotesi succitate, computandoli, di conseguenza, nell'aliquota d'obbligo prevista dall'art. 3 della legge n. 68/99.

## **6. Esclusione dalla base di computo e computabilità nelle quote di riserva della l. 68/99 dei lavoratori socialmente utili**

I lavoratori socialmente utili normodotati, a seguito d'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato purché superiore a nove mesi, comportano, di norma, un incremento della base di computo su cui il datore di lavoro deve calcolare la quota di

riserva di cui alla legge 68/99.

A tale regola fa eccezione la previsione dell'art. 7, comma 7, del decreto legislativo n. 81/2000, secondo il quale l'art. 20, comma 4, della legge n. 223/91 - che esclude i lavoratori assunti con contratto di reinserimento dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative - trova applicazione anche in favore dei lavoratori socialmente utili assunti in applicazione delle disposizioni contenute nei commi 1, 2, 3 e 4 del medesimo art. 7 del decreto legislativo n. 81/2000.

Pertanto, solamente i datori di lavoro di cui all'art. 7, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2000 - datori di lavoro privati, enti pubblici economici, cooperative e loro consorzi - escluderanno dalla base di computo i lavoratori socialmente utili assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, a condizione che gli stessi abbiano maturato dodici mesi di permanenza in progetti di L.S.U. nel periodo dal 1° gennaio 1998 al 31 dicembre 1999 (art. 2, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2000), beneficio questo non applicabile ai datori di lavoro pubblici.

Il legislatore ha inteso in tal modo tutelare l'interesse pubblico diretto a garantire l'inserimento e/o il reinserimento nel mondo del lavoro di quella particolare categoria di lavoratori individuata dal decreto legislativo n. 81/2000, evitando che le assunzioni "coattive" di tali soggetti costituiscano un onere aggiuntivo rispetto a quello già posto a carico del datore di lavoro privato dalla normativa vigente in materia di collocamento obbligatorio.

I lavoratori socialmente utili disabili, assunti tramite le procedure che regolano il collocamento obbligatorio, sono esclusi dalla base di computo e computati nella quota di riserva di cui all'art. 3 della legge 68/99 della provincia di originaria assunzione a condizione che abbiano le percentuali d'invalidità o le misure tabellari richieste dall'art. 1 della legge 68/99 e che all'atto della loro partecipazione a progetti di lavori socialmente utili risultavano iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio.

Diversamente, ai lavoratori socialmente utili disabili, assunti al di fuori delle procedure che regolano il collocamento obbligatorio, si applica la circolare n. 66/2001 del Ministero del lavoro, per cui vanno esclusi dalla base di computo e computati nella quota di riserva di cui all'art. 3 della legge 68/99 della provincia ove prestano la propria attività lavorativa al verificarsi di due condizioni: riconoscimento di una percentuale d'invalidità non inferiore al 60% e idoneità degli stessi a continuare a svolgere le mansioni cui sono adibiti, in linea con il contenuto della citata circolare.

## **7. Ulteriori indicazioni per l'esclusione dei soggetti di cui all'art. 18, comma 2, della legge 68/99**

Si ritiene opportuno far presente che i soggetti di cui all'art. 3, comma 123, della legge 24 dicembre 2007, n. 244 - orfani o in alternativa coniuge superstite di coloro che sono deceduti per "fatto di lavoro" - vanno a soddisfare, così come tutti i soggetti normodotati enunciati dall'art. 18 della legge 68/99, dalla legge 407/90, nonché dalla legge n. 466/80 e successive loro modificazioni, la quota d'obbligo prescritta dal comma 2 dell'art. 18 della citata legge 68/99 e quindi, sono computabili esclusivamente in tale quota di riserva.

## **8 . Indicazioni per l'applicazione dell'istituto della sospensione degli obblighi di assunzione di soggetti disabili**

Inoltre, in merito all'istituto della sospensione degli obblighi occupazionali di cui all'art. 3, comma 5, della legge 68/99 si fa presente che la predetta sospensione - che opera nei confronti dei datori di lavoro privati che versano nelle situazioni da esso individuate e che ricorrono alla CIGS, ai contratti di solidarietà, ai licenziamenti collettivi, nonché al Fondo di solidarietà di settore di cui all'art. 2, comma 28, della legge n. 662/1996 - trova la sua applicazione anche nelle imprese che assumono soggetti percettori di sostegno al reddito e nel singolo ambito provinciale interessato

dalle predette situazioni, con riferimento ai lavoratori ivi coinvolti e per la durata del trattamento che giustifica la sospensione.

Relativamente all'istituto della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria - in deroga o meno-, che non comporta ex lege la sospensione degli obblighi occupazionali di cui all'art. 3, comma 5, della legge 68/99, tenuto conto del particolare momento di crisi economica nazionale, che ha quale conseguenza che anche le aziende in Cigo non sono nelle condizioni di adempiere all'obbligo di cui all'art. 3, comma 1, della succitata legge 68/99, si rimette ai servizi provinciali competenti, l'opportunità di individuare strumenti compatibili da consentire l'adempimento dell'obbligo di assunzione.

Diventa pertanto necessario, prima della irrogazione delle sanzioni relative alla mancata assunzione obbligatoria da parte delle aziende che hanno fatto ricorso alla Cigo, un raccordo a livello territoriale tra l'organo ispettivo della DPL e il servizio provinciale competente,

Per quanto riguarda le procedure di mobilità, a differenza di quanto previsto per le altre ipotesi di ricorso agli ammortizzatori sociali, non viene precisata la limitazione all'ambito provinciale. Ne consegue che la sospensione opera a livello nazionale.

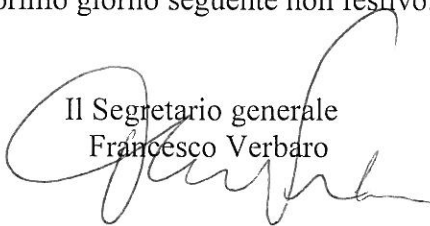
## 9. Conclusioni

Le indicazioni contenute nella presente circolare operano ovviamente per il futuro. Non è sanzionabile, quindi, la mancata richiesta di avviamento al lavoro di soggetti protetti da parte del datore di lavoro che, in assenza di criteri omogenei, sia sotto il profilo pratico, sia sul piano interpretativo, ha individuato gli obblighi di assunzione previsti dagli artt. 3 e 18 della legge 68/99 non in linea con il contenuto della presente circolare.

Da ultimo, si fa presente che, non essendo stato emanato il decreto interministeriale previsto dal novellato articolo 9, comma 6, della legge 68/99, per i datori di lavoro obbligati all'invio del prospetto relativo all'anno 2009 secondo quanto previsto al punto 2 della presente circolare restano ferme le modalità di comunicazione telematica, fissate con la nota ministeriale, prot. n. 8831.16, del 16 dicembre 2008.

Posto che il 31 gennaio 2010 cade in giorno festivo, si applica la regola generale (art. 155, comma 4, cpc) secondo cui la scadenza è prorogata di diritto al primo giorno seguente non festivo.

Il Segretario generale  
Francesco Verbaro



*ALLEGATO 45*

Settore lavoro

Servizio  
per l'occupazione  
dei disabili

Direzione centrale  
sviluppo economico,  
formazione e lavoro

Viale Jenner 24  
20159 Milano

Telefono 02-7740 4040  
Fax 02-7740 6434  
info.disabili@provincia.milano.it



**Provincia  
di Milano**

## **L'ISCRIZIONE NEGLI ELENCHI DEL SERVIZIO PER L'OCCUPAZIONE DEI DISABILI VA FATTA AL CENTRO PER L'IMPIEGO DEL LUOGO DI DOMICILIO**

\*\*\*\* \* \* \* \* \*

### **DOCUMENTI NECESSARI PER TUTTE LE CATEGORIE**

- 1) CARTA DI IDENTITA'
- 2) FOTOCOPIA DEL TITOLO DI STUDIO (+ ORIGINALE SE POSSIBILE)
- 3) EVENTUALI DIPLOMI PROFESSIONALI O ATTESTATI DI TIROCINIO RICONOSCIUTI  
DALLA **REGIONE LOMBARDIA**
- 4) CODICE FISCALE

IN GENERALE PER TUTTE LE PERSONE DISABILI OCCORRE PRESENTARE IL  
VERBALE DI INVALIDITA' E SE POSSEDUTA ANCHE LA RELAZIONE CONCLUSIVA.

Si fa presente che la relazione conclusiva è un documento importante per consentire il collocamento  
mirato. L'iscrizione sarà comunque effettuata anche per quelli utenti che ne sono sprovvisti o hanno  
un verbale di invalidità con diagnosi criptata.

### **DOCUMENTI PER LE SINGOLE CATEGORIE**

#### **INVALIDI CIVILI E SORDOMUTI**

- 1) VERBALE DI INVALIDITA' CIVILE RILASCIATO DALLA A.S.L. - ORIGINALE -  
(Percentuale minima per l'iscrizione 46%)
- 2) RELAZIONE CONCLUSIVA RILASCIATA DALLA A.S.L. (Se posseduta)

#### **INVALIDI DEL LAVORO**

- 1) DICHIARAZIONE RILASCIATA DALL'INAIL - ORIGINALE -  
(percentuale minima per l'iscrizione 34%)
- 2) RELAZIONE CONCLUSIVA RILASCIATA DALL'INAIL (Se posseduta)

#### **INVALIDI PER SERVIZIO**

- 1) DECRETO DEL MINISTERO DEL TESORO (EX MOD. 69 *ter*) OPPURE  
DICHIARAZIONE DELLA COMMISSIONE MEDICA DELL'OSPEDALE MILITARE

#### **INVALIDI DI GUERRA**

- 1) DICHIARAZIONE DELLA PREFETTURA

Settore lavoro

Servizio  
per l'occupazione  
dei disabili

Direzione centrale  
sviluppo economico,  
formazione e lavoro

Viale Jenner 24  
20159 Milano

Telefono 02-7740 4040  
Fax 02-7740 6434  
info.disabili@provincia.milano.it



**Provincia  
di Milano**

## **CATEGORIE PROTETTE EX ART. 18 L. 68/99**

### **VITTIME DEL TERRORISMO**

- 1) DICHIARAZIONE DELLA PREFETTURA

### **PROFUGHI**

- 1) DICHIARAZIONE DELLA PREFETTURA O DEL CONSOLATO

### **ORFANI E VEDOVE DI GUERRA ED EQUIPARATI**

- 1) DICHIARAZIONE DI ISCRIZIONE NEGLI APPOSITI ELENCHI DELLA PREFETTURA

### **ORFANI E VEDOVE DEL LAVORO ED EQUIPARATI**

- 1) DICHIARAZIONE DELL'INAIL

### **ORFANI E VEDOVE PER SERVIZIO ED EQUIPARATI**

- 1) DICHIARAZIONE DEL COMANDO DI APPARTENENZA DEL DECEDUTO

**N.B. : Gli equiparati orfani e vedove possono ottenere l'iscrizione esclusivamente in via sostitutiva all'avente diritto a titolo principale o anche quando il dante causa è stato cancellato dagli elenchi senza mai essere stato avviato ad attività lavorativa, per causa a lui non imputabile.**

**I figli possono iscriversi se minori di età, oppure di età non superiore a 21 anni se studenti di scuola media superiore, a 26 anni se studenti universitari, al momento del riconoscimento dell'invalidità.**

**Devono pertanto essere presentati i documenti comprovanti i requisiti sopra indicati.**

*ALLEGATO 46*

**Provincia di Milano**  
**Servizio per l'occupazione dei Disabili**  
**Ufficio Nulla Osta Nominativi**  
**Viale Jenner, 24**  
**20159 Milano**

**Richiesta di Nulla Osta per assunzione nominativa**

(il presente modello va compilato accuratamente in ogni sua parte)

Il/La Sottoscritto/a ..... in nome e per conto  
dell'Azienda .....  
con sede legale in .....  
via ..... n° ..... CAP ..... Tel. ....

**Codice Fiscale**

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**Partita IVA**

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**Codice Ateco**

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**CHIEDE** il rilascio di **nulla osta** per l'avviamento al lavoro di:

Sig./ra ..... nato/a il .....  
residente in ..... via ..... n. ....  
Cittadinanza .....

**Codice Fiscale**

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

categoria di appartenenza del lavoratore: ☐ **Disabile** con invalidità del .....%

☐ **Categoria Protetta ex art. 18**

Per svolgere attività lavorativa presso la sede di .....  
Via. .... n° .....  
con la qualifica di ..... per svolgere mansioni di .....  
inquadrate nel livello ..... del CCNL di riferimento .....

☐ **Tempo Indeterminato**

☐ **Tempo Determinato**

(Comprensivo dei contratti di apprendistato e di inserimento)

durata: mesi .....; gg. ....

☐ **Lavoro somministrato**

Azienda utilizzatrice:

Ragione Sociale: .....

Partita IVA:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

☐ **Tempo Pieno**

☐ **Tempo Parziale**

n° ore sett.: .....

☐ **Verticale**

☐ **Orizzontale**

☐ **Ciclico**

**La richiesta di assunzione avviene:**

☐ **in convenzione** (art. 11 della legge n° 68/99) prot. n° ..... del .....

☐ **in convenzione** (art. 12 della legge n° 68/99) prot. n° ..... del .....

**ATTENZIONE:**

- anche i datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo possono stipulare la convenzione;
- per l'assunzione nominativa dei **disabili psichici** deve essere stipulata la convenzione ai sensi dell'art. 11 della legge 68/99 (DPR 333/00, art7, c.5)

☐ **non in convenzione** (*in tale caso si ricorda che l'assunzione dovrà essere a tempo indeterminato*)

**Al fine del rilascio dell'atto di cui alla presente richiesta, si dichiara altresì che trattasi di:**

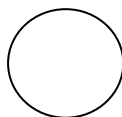
- ☐ azienda non soggetta agli obblighi della legge n° 68/99
- ☐ disabile in soprannumero rispetto agli obblighi della legge n° 68/99
- ☐ azienda che occupa da 15 a 35 dipendenti
- ☐ 50% delle assunzioni previste per le aziende da 36 a 50 dipendenti
- ☐ 60% delle assunzioni previste per le aziende con più di 50 dipendenti
- ☐ Assunzione in convenzione

Si dichiara inoltre di essere a conoscenza che:

- **Assunzione:** l'assunzione in argomento sarà possibile solo dopo il rilascio del nulla osta richiesto con la presente;
- **Comunicazione di assunzione:** **preventivamente** (almeno 24 ore prima) all'instaurazione del rapporto di lavoro l'Azienda è tenuta ad inoltrare la comunicazione di assunzione con il modello unificato C/ASS-C/CTR-CTRL al Centro per l'impiego competente per la Sede operativa aziendale ove si sarà proceduto all'inserimento lavorativo, secondo le procedure del collocamento ordinario utilizzando anche la comunicazione on line.
- **Proroga e trasformazione:** Il modello unificato C/ASS-C/CTR-CTRL deve essere utilizzato anche per le eventuali successive comunicazioni di proroga e di trasformazione del rapporto di lavoro del dipendente disabile.
- **Cessazione del rapporto di lavoro:** in caso di risoluzione del rapporto di lavoro l'azienda è tenuta a
  - a) dare comunicazione al Centro per l'Impiego competente **entro 5 gg.** come disposto dall'art. 5 del d.lgs. 297/02;
  - b) dare comunicazione al Servizio per l'Occupazione dei Disabili della Provincia **entro 10 gg** ai sensi dell'art. 10 c. 5 della legge 68/99;
  - c) sostituire, **entro 60 giorni**, il lavoratore con altro avente diritto all'avviamento obbligatorio;
- **Agevolazioni:** Per accedere alle agevolazioni previste dall'art. 13, c.1, lett. a), b), c), per le sole assunzioni in convenzione di soggetti disabili, dovrà essere avanzata apposita richiesta. Le informazioni relative, i riferimenti alla normativa vigente in materia, sono reperibili nella "nota informativa" pubblicata sul sito <http://provincia.milano.it> => Lavoro=> Modulistica. Su tale pagina è pubblicata anche la modulistica in uso.

**Il sottoscritto, consapevole che chi rilascia false dichiarazioni ad un pubblico ufficiale o presenta false documentazioni è punito ai termini degli artt. 495 e 496 del codice di procedura penale, dichiara che quanto sopra corrisponde a verità.**

Data, lì.....



**Timbro e firma  
del legale rappresentante dell'azienda**

.....

**DA ALLEGARE:**

1. Originale del certificato di iscrizione nell'elenco dei disabili disoccupati rilasciato dal servizio per l'occupazione dei disabili della Provincia di Milano;
2. Se il nulla osta è richiesto per cittadino extracomunitario, copia del permesso di soggiorno

*ALLEGATO 47*

Settore  
politiche del lavoro

Servizio  
per l'occupazione  
dei disabili

Direzione centrale  
sviluppo economico,  
formazione e lavoro

Viale Jenner 24  
20159 Milano

Telefono 02-7740 4040  
Fax 02-7740 6434  
info.disabili@provincia.milano.it



Provincia  
di Milano

Data 25 gennaio 20056

Spettabile Azienda

Protocollo 35/06/P

Pagina 1

**Oggetto:** modifiche alle procedure per l'assunzione dei soggetti disabili e/o appartenenti alle categorie protette.

Dal novembre 2005, la Provincia di Milano, Settore Politiche del Lavoro, utilizza un unico sistema informativo in rete regionale denominato **"Sintesi"**, che gestisce tutte la banca dati degli utilizzatori dei servizi delle politiche del lavoro (*aziende, consulenti del lavoro, agenzie per il lavoro, disabili, servizi provinciali per l'integrazione lavorativa, cooperative sociale tipo B, ecc.*).

Al fine di ottimizzare la ricezione e la gestione dei dati, si sono apportate modifiche alle procedure precedentemente in uso così come di seguito specificato.

#### ➤ **Richiesta di Nulla Osta**

Per l'inserimento lavorativo di soggetti disabili e/o appartenenti alle categorie protette ex art. 18, (profughi, vittime del terrorismo, orfani e vedove per causa di guerra, servizio lavoro e categorie equiparate), **l'azienda dovrà richiedere il Nulla Osta Nominativo ex legge 68/99.**

- La preventiva **richiesta di Nulla Osta è dovuta** anche per le assunzioni con rapporti di lavoro in **apprendistato**, in **contratto di inserimento** nonché per l'avviamento al lavoro di soggetti **disoccupati di lunga durata** e soggetti **iscritti alle liste di mobilità**.
- Si avverte anche che l'azienda, prima di richiedere il nulla osta per l'avviamento al lavoro di iscritti negli elenchi ex legge 68/99 di Provincia diversa da quella di Milano dovrà accertarsi che il soggetto proceda al trasferimento della propria iscrizione negli elenchi della Provincia di Milano.

#### ➤ **Comunicazione di assunzione**

A seguito dell'assunzione l'azienda dovrà procedere, come per tutte le assunzioni in genere ed entro i termini (**5gg.**) della normativa vigente, a **inoltrare la comunicazione di assunzione** con il **modello unificato C/ASS-C/CTR-CTRL** al Centro per l'impiego competente per la Sede operativa aziendale ove si sarà proceduto all'inserimento lavorativo, utilizzando anche la comunicazione.

*Non è necessaria comunicazione aggiuntiva al Servizio per l'Occupazione dei Disabili.*

➤ **Comunicazione di proroga e di trasformazione del rapporto di lavoro**

Il modello unificato **C/ASS-C/CTR-CTRL** deve essere utilizzato anche per le eventuali successive comunicazioni di **proroga** e di **trasformazione** del rapporto di lavoro del dipendente disabile/art18.

Non è necessaria comunicazione aggiuntiva al Servizio per l'Occupazione dei Disabili.

➤ **Comunicazione cessazione del rapporto di lavoro**

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro di dipendente in forza in qualità di disabile o ex art.18 l'azienda è tenuta a **darne comunicazione al Centro per l'Impiego competente entro 5 gg.** come disposto dall'art. 5 del d.lgs. 297/02.

E' necessaria comunicazione aggiuntiva al Servizio per l'Occupazione dei Disabili della Provincia di Milano da effettuarsi **entro 10 gg** ai sensi dell'art. 10 c. 5 della legge 68/99, al fine della **sostituzione entro 60 giorni** del lavoratore con altro avente diritto all'avviamento obbligatorio;

➤ **Richiesta di ammissione alle agevolazioni art. 13 legge 68/99**

Per accedere alle agevolazioni previste dall'art. 13, c.1, lett. *a), b), c)*, per le sole assunzioni **in convenzione** di soggetti disabili, **dovrà essere avanzata apposita richiesta** al Servizio per l'Occupazione dei Disabili della Provincia di Milano.

Le informazioni relative ed i riferimenti alla normativa vigente in materia, sono reperibili nella **“nota informativa”** pubblicata sul sito:

<http://www.provincia.milano.it> => Lavoro => Modulistica

Nella stessa pagina del sito è pubblicata la **modulistica** in uso (modello di richiesta agevolazione e modello dichiarazione controvalore economico).

Per eventuali ulteriori chiarimenti si prega di contattare i numeri telefonici: 02 7740 6520 oppure 02 7740 6421.

Distinti saluti

Il responsabile del  
Servizio per l'Occupazione dei Disabili  
(Claudio Messori)

*ALLEGATO 48*

Spazio riservato al protocollo

Spett.le **Provincia di Milano**  
Viale Jenner 24  
20159 Milano

**Servizio per l'Occupazione dei Disabili****OGGETTO: invio Prospetto Informativo legge 68/99, anno** **2007****Anagrafica dell'azienda/ente:**

Denominazione

Cod. Fiscale

Partita Iva

Codice ATECO  C.C.N.L.   
(contratto principale)

**Sede legale:**

Indirizzo

Comune  Cap  Prov.

Telefono  Fax:

E-Mail

**Sede principale in provincia di Milano**

Indirizzo

Comune  Cap  Prov.

Telefono  Fax:

E-Mail

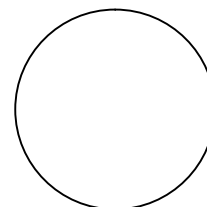
**Referente per la presente comunicazione**

Nome/Cognome

Telefono  Fax:

E-Mail

FIRMA E TIMBRO  
Del legale rappresentante



N.B. Il presente prospetto deve essere compilato negli appositi campi.  
Non sono ammesse modifiche alle etichette, alle parti di testo o al modello

Cod. Fiscale Partita Iva Denominazione 

Situazione occupazionale al

31 / 12 / 2006

**TOTALE DIPENDENTI NAZIONALE****BASE DI COMPUTO NAZIONALE** (Art 3, comma 1, dm 22/11/99)**A) NUMERO COMPLESSIVO LAVORATORI DIPENDENTI** (nella provincia)

B 1) N. DIRIGENTI	
B 2) N. APPRENDISTI	
B 3) N. CONTRATTI DI INSERIMENTO Dlgs 276/03 (O FORMAZIONE - LAVORO NELLA P.A.)	
B 4) N. CONTRATTI A TERMINE NON SUPERIORI A 9 MESI	
B 5) N. CONTRATTI DI LAVORO SOMMINISTRATO (solo "Agenzie per il lavoro") <sup>1</sup>	
B 6) N. CONTRATTI DI REINSERIMENTO / ACQUISIZIONI DA APPALTO CIRC. MIN. 77/2001	
B 7) N. LAVORATORI A DOMICILIO E/O TELELAVORO	
B 8) N. LAVORATORI OPERANTI ESCLUSIVAMENTE ALL'ESTERO	
B 9) N. SOCI DI COOP. DI PRODUZIONE E LAVORO	
B10) N. SOGGETTI DI CUI ALL'ART. 3 comma 3 e 4, L. 68/99	
B11) N. SOGGETTI DI CUI ALL'ART. 5 comma 2, L. 68/99 e Art. 78 comma 9, L. 388/00	
B12) N. SOGGETTI DISABILI IN FORZA, Art. 1, L. 68/99	
B13) N. SOGGETTI IN FORZA EX ART. 18, L. 68/99	
B14) ALTRE CATEGORIE ESCLUSE DA CIRCOLARI O PROVVEDIMENTI (specificare in nota)	

**B) TOTALE CATEGORIE NON COMPUTABILI** (totale da B1 a B14)**C) TOTALE DETRATTE LE CATEGORIE NON COMPUTABILI :** (A-B)**D<sub>1</sub>)** NUMERO LAVORATORI CON CONTRATTO A TEMPO PARZIALE O INTERMITTENTE (esclusi i già inseriti nei campi da B1 a B14)**D<sub>2</sub>)** LAVORATORI A TEMPO PARZIALE O INTERMITTENTE RIPONDERATI**E) NUMERO LAVORATORI A BASE DEL COMPUTO PROVINCIALE:**  
(C-D<sub>1</sub>+D<sub>2</sub>)**SOLO PER LE AZIENDE TRA 15 E 35 DIPENDENTI**

ENTRATA IN OBBLIGO - DA COMPILARE ALLA PRESENTAZIONE DEL PRIMO PROSPETTO INFORMATIVO

Data prima assunzione dal 18/01/00 (ad incremento della Base di Computo)

Data seconda assunzione dal 18/01/00 (ad incremento della Base di Computo)

<sup>1</sup> Scomputabilità abrogata dalla Sentenza della Corte Costituzionale n. 50 del 28/01/2005 per "illegittimità costituzionale dell'art. 22, comma 6, del decreto legislativo n. 276 del 2003"

[illegible]

TIPO DI CONTRATTO	NUMERO
Contratto a tempo indeterminato	
Contratto a termine	
Contratto di inserimento (Dlgs 276/03, Tit. VI, Capo II) (o formazione lavoro nella P.A.)	
Contratto di apprendistato (Dlgs 276/03, Titolo VI, Capo I o L. 196/97 art 16)	
Contratto di lavoro somministrato (Dlgs 276/03, Titolo III, Capo I)	
Lavoro a domicilio (L. 877/73) / in Cooperativa Sociale (Dlgs 276/03, art 14)	
Telelavoro / Contratti di lavoro intermittente (Dlgs 276/03, Titolo V, Capo I)	
<b>TOTALE</b>	

MANSIONI DISPONIBILI PER I LAVORATORI DISABILI		COD. ISTAT	N. POSTI
Breve descrizione di ciascuna mansione disponibile:			
1			
2			
3			
4			
5			
6			
TOTALE			

Cod. Fiscale

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Partita Iva

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**CONVENZIONI CON LA PROVINCIA DI MILANO ATTUALMENTE IN CORSO:****Convenzione art. 11 commi 1,2 – 4,7 Legge 68/99**

Data di inizio

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Data di termine

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Disabili coinvolti

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Eventuale servizio partner

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**Convenzione art. 12 Legge 68/99**

Data di inizio

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Data di termine

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Disabili coinvolti

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cooperativa cofirmataria

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**Convenzione art. 14 Dlgs 276/03**

Data di inizio

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Data di termine

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Disabili coinvolti

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cooperativa cofirmataria

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**AUTORIZZAZIONI IN ESSERE:****Esonero parziale**

Rilasciato da

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Atto numero

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Data dell'atto

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Data di inizio

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Data di termine

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Percentuale

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**Compensazione territoriale**

Atto numero

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Data dell'atto

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Indicare la sigla della Provincia in cui si assume in  
eccesso difetto

eccesso						difetto					

**Sospensione degli obblighi**

Atto numero

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Data dell'atto

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Data di inizio

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Data di termine

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

(anche provvisoria)

[ ] Mobilità

[ ] C.I.G.S.

[ ] Contr. Solidarietà

[ ] Amm. controllata

[ ] Licenz. collettivo

**Gradualità degli avviamenti\***

Atto numero

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Data dell'atto

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

\* Riguarda esclusivamente gli Enti Pubblici privatizzati. Allegare copia del decreto di gradualità

Cod. Fiscale

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Partita Iva

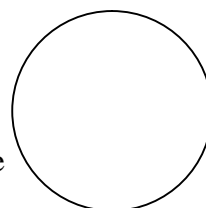
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**RICHIESTA DI ASSUNZIONE** (solo per aziende private)

Ai sensi della Legge n.68/99 art.9, comma 3, ove sussistano obblighi di assunzione a copertura delle quote di riserva, il presente prospetto si intende anche come **richiesta di avviamento al lavoro** dei soggetti cui l'azienda è tenuta.

*Nell'attestare la veridicità delle informazioni riportate nel presente prospetto, consapevole che chi rilascia false dichiarazioni ad un pubblico ufficiale è punito ai sensi degli artt. 459 e 496 del c.p., l'azienda autorizza, con la firma in calce, il trattamento e la comunicazione dei dati (vedi L.675/96) per i fini di cui alla Legge 68/99.*

FIRMA E TIMBRO  
Del legale rappresentante



, il

**Nota conclusiva**

La legge 68/99 prevede le seguenti modalità per assolvimento dell'obbligo attraverso:

1. **Avviamenti NUMERICI** nelle seguenti percentuali;  
40% per le aziende con oltre 50 dipendenti  
50% per le aziende dai 36 ai 50 dipendenti
2. **Assunzioni NOMINATIVE**  
60% per le aziende con oltre 50 dipendenti  
50% per le aziende dai 36 ai 50 dipendenti  
100% per le aziende con un numero di dipendenti dai 15 ai 35
3. **CONVENZIONI** previste agli articoli 11, 12 della L. 68/99, e 14 del D.Lgs. 276/03, per ottemperare agli obblighi di copertura tramite un programma mirato e graduale nel tempo, che può dar luogo anche alla concessione delle agevolazioni previste dagli art. 13 e 14 della legge 68/99.

**Nel caso in cui l'azienda intendesse accedere alla modalità 3, il nostro Servizio offre l'opportunità di incrociare le posizioni di lavoro con gli iscritti alla lista del Collocamento mirato, in base ad un sistema analitico che tiene conto sia degli aspetti ergonomici sia di quelli operativi<sup>2</sup>.**

**Richiedendo MATCH tramite la convenzione da art. 11, il Servizio metterà a disposizione un operatore al fine di approfondire, nel corso di un'intervista, i parametri indicatori delle mansioni disponibili. Questi permetteranno le successive candidature a selezione, al fine di individuare i disabili idonei da poter assumere nominativamente.**

**EVENTUALE/I SEDE/I – in provincia di Milano - IN CUI SI INTENDE ASSUMERE:**

Sede

--

Sede

--

Sede

--

Sede

--

<sup>2</sup> L'incrocio viene effettuato attraverso l'utilizzo del software MATCH 3.0, finalizzato ad un corretto incontro domanda/offerta di lavoro per le persone disabili.

Cod. Fiscale

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Partita Iva

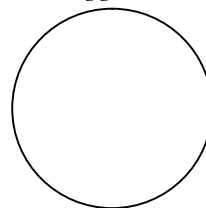
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**RICHIESTA DI ASSUNZIONE** (solo Enti Pubblici)

Ai sensi della Legge n.68/99 art.9, comma 3, ove sussistano obblighi di assunzione a copertura delle quote di riserva, il presente prospetto si intende anche come **richiesta di avviamento al lavoro** dei soggetti cui l'azienda è tenuta.

*Nell'attestare la veridicità delle informazioni riportate nel presente prospetto, consapevole che chi rilascia false dichiarazioni ad un pubblico ufficiale è punito ai sensi degli artt.459 e 496 del c.p., l'azienda autorizza, con la firma in calce, il trattamento e la comunicazione dei dati (vedi L.675/96) per i fini di cui alla Legge 68/99.*

FIRMA E TIMBRO  
Del legale rappresentante



, il

**Nota conclusiva per gli enti pubblici \***

La legge 68/ 99 prevede le seguenti modalità per assolvimento dell'obbligo attraverso:

1. **CHIAMATA NUMERICA**, in base all'art.16, legge n.56/87 e secondo l'ordine di graduatoria e gli elenchi previsti dall'art.8, legge n.68/99, attraverso selezione previa verifica della compatibilità dell'invalidità con la mansione disponibile e la qualifica richiesta.
2. **ASSUNZIONE NOMINATIVA** esclusivamente per il coniuge superstite e per i figli del personale delle forze dell'ordine deceduto nell'espletamento del servizio, nonché delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata.
3. **ASSUNZIONI PER CONCORSO** con posti riservati per disabili e/o riservato esclusivamente per disabili; i disabili idonei possono essere assunti anche se non versino in stato di disoccupazione e oltre i limiti dei posti riservati.
4. **STIPULA DI CONVENZIONI** previste all'articolo 11 per ottemperare agli obblighi tramite un **programma mirato e graduale nel tempo**.

Per la modalità 3 Vi chiediamo di pubblicizzare presso la nostra sede provinciale e presso le sedi decentrate dei Centri per l'Impiego i bandi di concorso relativi.

Nel caso in cui l'Ente intendesse accedere alla modalità 4, il nostro Servizio offre l'opportunità di incrociare le posizioni di lavoro con gli iscritti alla lista del Collocamento Mirato, in base ad un sistema analitico che tiene conto sia degli aspetti ergonomici sia di quelli operativi \*\*.

**Richiedendo MATCH tramite la convenzione da art. 11, il Servizio metterà a disposizione un operatore al fine di approfondire, nel corso di un'intervista, i parametri indicatori delle mansioni disponibili.**

**Questi permetteranno le successive candidature a selezione, al fine di individuare i disabili idonei da poter assumere nominativamente.**

**EVENTUALE/I SEDE/I – in provincia di Milano - IN CUI SI INTENDE ASSUMERE:**

Sede

--

Sede

--

Sede

--

\* Salvi i requisiti di idoneità specifica per le singole funzioni, sono abrogate le norme che richiedono il requisito di sana e robusta costituzione; inoltre il periodo di prova deve effettuarsi relativamente all'esercizio di mansioni concretamente compatibili con lo stato invalidante del lavoratore e non può in alcun modo riguardare l'invalidità né può estendersi al confronto con il rendimento medio del lavoratore non invalido (sentenza della Corte Costituzionale n.225 del 16/05/89).

\*\* L'incrocio viene effettuato attraverso l'utilizzo del software MATCH 3.0, finalizzato ad un corretto matching domanda/offerta di lavoro per le persone disabili.

Cod. Fiscale

















Partita Iva
















**ELENCO NOMINATIVO DEI LAVORATORI DISABILI E ART 18 IN FORZA COMPUTATI NELLA QUOTA DI RISERVA**

Codice fiscale				Nome		Cognome	
<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>				<input type="text"/>		<input type="text"/>	
Data assunzione	Full-time	T parziale > 50%	T parziale = < 50%	Qualifica	Disabile	Art 18	
<input type="text"/>	[ ]	[ ]	[ ]	<input type="text"/>	[ ]	[ ]	

Codice fiscale				Nome		Cognome	
<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>				<input type="text"/>		<input type="text"/>	
Data assunzione	Full-time	T parziale > 50%	T parziale = < 50%	Qualifica	Disabile	Art 18	
<input type="text"/>	[ ]	[ ]	[ ]	<input type="text"/>	[ ]	[ ]	

Codice fiscale				Nome		Cognome	
<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>				<input type="text"/>		<input type="text"/>	
Data assunzione	Full-time	T parziale > 50%	T parziale = < 50%	Qualifica	Disabile	Art 18	
<input type="text"/>	[ ]	[ ]	[ ]	<input type="text"/>	[ ]	[ ]	

Codice fiscale				Nome		Cognome	
<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>				<input type="text"/>		<input type="text"/>	
Data assunzione	Full-time	T parziale > 50%	T parziale = < 50%	Qualifica	Disabile	Art 18	
<input type="text"/>	[ ]	[ ]	[ ]	<input type="text"/>	[ ]	[ ]	

Codice fiscale				Nome		Cognome	
<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>				<input type="text"/>		<input type="text"/>	
Data assunzione	Full-time	T parziale > 50%	T parziale = < 50%	Qualifica	Disabile	Art 18	
<input type="text"/>	[ ]	[ ]	[ ]	<input type="text"/>	[ ]	[ ]	

Codice fiscale				Nome		Cognome	
<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>				<input type="text"/>		<input type="text"/>	
Data assunzione	Full-time	T parziale > 50%	T parziale = 50%	Qualifica	Disabile	Art 18	
<input type="text"/>	[ ]	[ ]	[ ]	<input type="text"/>	[ ]	[ ]	

TOTALE DISABILI (=B12)

Di cui a tempo parziale = 50%

TOTALE ART 18 (=B13)

Di cui a tempo parziale = 50%

Se necessario, continuare su altro foglio in copia. Per ogni pagina aggiuntiva numerarla inserendo il numero progressivo da 1 in poi nella casella a piè di pagina.

A

Partita Iva	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="width: 15px; height: 15px;"></div> <div style="width: 15px; height: 15px;"></div> <div style="width: 15px; height: 15px;"></div> <div style="width: 15px; height: 15px;"></div> <div style="width: 15px; height: 15px;"></div> <div style="width: 15px; height: 15px;"></div> <div style="width: 15px; height: 15px;"></div> <div style="width: 15px; height: 15px;"></div> <div style="width: 15px; height: 15px;"></div> <div style="width: 15px; height: 15px;"></div> </div>	Cod. Fiscale	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="width: 15px; height: 15px;"></div> <div style="width: 15px; height: 15px;"></div> <div style="width: 15px; height: 15px;"></div> <div style="width: 15px; height: 15px;"></div> <div style="width: 15px; height: 15px;"></div> <div style="width: 15px; height: 15px;"></div> <div style="width: 15px; height: 15px;"></div> <div style="width: 15px; height: 15px;"></div> <div style="width: 15px; height: 15px;"></div> <div style="width: 15px; height: 15px;"></div> <div style="width: 15px; height: 15px;"></div> <div style="width: 15px; height: 15px;"></div> <div style="width: 15px; height: 15px;"></div> <div style="width: 15px; height: 15px;"></div> <div style="width: 15px; height: 15px;"></div> <div style="width: 15px; height: 15px;"></div> <div style="width: 15px; height: 15px;"></div> <div style="width: 15px; height: 15px;"></div> <div style="width: 15px; height: 15px;"></div> <div style="width: 15px; height: 15px;"></div> </div>
-------------	--	--------------	--

# PROSPETTO RIEPILOGATIVO NAZIONALE

SIGLA PROVINCIA	TOTALE DIPENDENTI	BASE DI COMPUTO	DISABILI IN FORZA	ART 18 IN FORZA	SCOPERTURE DISABILI	SCOPERTURE ART 18
TOTALE NAZIONALE						

(i dati sono da desumersi dai singoli Prospetti inviati ai competenti servizi Provinciali)

*ALLEGATO 49*

Spett.le  
PROVINCIA DI MILANO  
Direzione Centrale Sviluppo Economico e Sociale  
Settore Politiche del Lavoro  
Servizio per l'Occupazione dei Disabili  
viale Jenner, 24/A  
20159 MILANO

Data

Prot. n.

**Presentazione della "Proposta di Convenzione"  
Legge n.68/99 artt.11 e 12**

Con la presente il datore di lavoro .....  
con sede legale in .....

Partita IVA ..... richiede l'approvazione dell'allegato  
programma, mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali, e la stipula della

☐ convenzione, ai sensi dell'art.11, L. 68/99

☐ convenzione, ai sensi dell'art.12 L. 68/99

in collaborazione con  in qualità di partner (*eventuale*)

Durata del progetto: anni  decorrenti dalla data di stipula.

Numero totale dei disabili coinvolti:

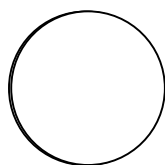
La stipula della convenzione è finalizzata alla progressiva copertura della quota d'obbligo.

Il datore di lavoro pubblico / privato intende avvalersi dell'intervista MATCH

SI

NO

Provincia interessata:



TIMBRO E FIRMA  
DEL LEGALE RAPPRESENTANTE

Milano, li .....

## CONVENZIONE - QUADRO AZIENDE PRIVATE ex art.11 L. 68/99

- Vista la legge n. 68 del 12 marzo 1999, recante “*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*”, che ha riformato la disciplina del collocamento dei disabili introducendo il principio dell’inserimento mirato;
- visto in particolare l’art.11 della suddetta legge, che prevede la stipula da parte degli Uffici competenti di convenzioni con i datori di lavoro, aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali della legge 68/99;
- considerato che con il sistema delle convenzioni si intende favorire la programmazione e la gradualità delle assunzioni mirate, al fine di consentire da un lato ai lavoratori disabili un avviamento confacente alle caratteristiche professionali e umane, dall’altro lato ai datori di lavoro una sostenibile progressione qualitativa degli inserimenti e una ottimizzazione dell’apporto lavorativo di questi ultimi;
- dato atto che la stipula della presente convenzione consente l’accesso per i soli datori di lavoro privati alle agevolazioni previste dall’art.13 della legge 68/99, inerenti il Fondo Nazionale per il diritto al lavoro dei disabili, ove ne ricorrano i requisiti e nei limiti degli stanziamenti annualmente previsti;
- dato atto che la medesima stipula consente l’accesso per tutti i datori di lavoro ai benefici previsti dall’art.14 della legge 68/99 inerenti il Fondo Regionale, la cui definizione normativa è in fase di perfezionamento da parte della Regione Lombardia;

*tra*

la **Provincia di Milano** (di qui in poi denominata “La Provincia”), con sede in Milano viale Jenner, 24/A, rappresentata dalla dott.ssa Maria Cristina Pinoschi, in qualità di Direttore del Settore Politiche del Lavoro

*e*

la ..... (di qui in poi denominato “Il datore di lavoro”), con sede legale in ....., rappresentata da ....., in qualità di legale rappresentante

*si conviene e si stipula quanto segue*

1. Le premesse della presente convenzione costituiscono parte integrante della stessa
2. Il datore di lavoro si impegna a dar corso all'allegato "Programma di inserimento mirato" **Allegato A**, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto
3. Il datore di lavoro si impegna altresì a dare immediata segnalazione di eventuali difficoltà che possano compromettere l'esito del percorso di inserimento o alterare la scansione temporale degli impegni di assunzione programmati.
4. Il datore di lavoro si impegna in particolare effettuare una comunicazione al termine della prima annualità circa l'andamento del "Piano operativo biennale" **Allegato B**; con tale comunicazione il datore di lavoro attesterà il regolare andamento delle attività o potrà evidenziare eventuali elementi di criticità ed i correttivi che si intendono adottare per il conseguimento degli obiettivi.
5. Entro 60 giorni dalla scadenza del Piano operativo il datore di lavoro dovrà presentare la relazione conclusiva attestante il raggiungimento degli obiettivi del Piano Operativo Biennale unitamente ad una proposta di un ulteriore Piano operativo finalizzato alla copertura degli obblighi successivi, se previsti dal Programma di inserimento mirato.
6. Qualora entro i 60 giorni successivi non pervenissero comunicazioni da parte della Provincia circa eventuali correttivi da apportare, la proposta di Piano si intenderà tacitamente accolta. Al tale Piano Operativo, ed alle eventuali successive definizioni, sono applicate le disposizioni di cui ai precedenti punti 3 e 4, sino a conclusione dell'intero programma di inserimento mirato.
7. In caso di insorgenza di significative variazioni inerenti l'organizzazione e le caratteristiche del datore di lavoro, durante il periodo di vigenza della convenzione, sarà possibile introdurre modifiche al programma di inserimento a fronte di esplicita e circostanziata comunicazione disposta a cura del datore di lavoro.
8. Nel caso in cui il mancato rispetto degli impegni di assunzione origini esclusivamente dalla mancata attivazione del datore di lavoro, nei confronti dello stesso potranno essere applicate le sanzioni amministrative previste dall'art.15 comma 4 della legge 68/99, a far data dalla presentazione della proposta di convenzione, o dell'ultimo piano operativo pienamente adempiuto.

Letto, confermato, sottoscritto.

Per il datore di lavoro

.....

Per la Provincia di Milano

.....

**Programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali"**

## 1. PREMESSA

Il datore di lavoro ..... intende realizzare un programma di **"Inserimenti Lavorativi Mirati"**, mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali: di soggetti disabili (mediante convenzione di inserimento ex art. 11 L. 68/99) aventi titolo al Collocamento Obbligatorio.

Tale programma mira alla copertura ☐ TOTALE ☐ PARZIALE<sup>1</sup>

delle scoperture così come rilevate dal prospetto informativo.

## 2. MODALITÀ PER LA REALIZZAZIONE DEL PROGRAMMA

Vista l'attuale situazione dell'organico e delle scoperture:

numero dipendenti (base di computo -E- come da prospetto)	
numero di scoperture	

le assunzioni, di cui al precedente punto 1, saranno attuate secondo le seguenti modalità<sup>2</sup>:

<b>FATTORE A )</b> numero disabili che presentano particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento		%
<b>FATTORE B)</b> numero disabili in tirocinio mirato all'assunzione o in formazione successiva all'assunzione		%
<b>FATTORE C)</b> modalità oggettive di selezione dei lavoratori		%
<b>FATTORE D)</b> numero disabili in tirocinio orientativo non finalizzato all'assunzione		%
<b>FATTORE E)</b> particolari situazioni aziendali		%

	TOTALE BONUS	%
NUMERO ANNI DELLA CONVENZIONE		
DATA DI INIZIO DELLA CONVENZIONE		
DATA DI CONCLUSIONE DELLA CONVENZIONE		

e secondo le seguenti scadenze:<sup>3</sup>

[illegible]

<sup>1</sup> Nel caso di inserimento parziale rispetto alla quota d'obbligo complessiva, il datore di lavoro dovrà indicare al Servizio competente gli strumenti che intende adottare per assolvere compiutamente l'obbligo (richiesta nominativa, avviamento numerico, esonero parziale e mansioni disponibili se non indicate con completezza nel prospetto informativo) ai sensi della legge 68/99.

<sup>2</sup> I fattori che seguono fanno riferimento a quanto previsto dalle “Modalità di calcolo della durata delle convenzioni – art 11 legge 68/99”

<sup>3</sup> Di norma la distribuzione delle assunzioni nell'arco del periodo avverrà dividendo il n. di scoperture per il n. di anni.

L'Azienda intende inoltre avvalersi di *(barrare sinteticamente le modalità prescelte)*:

- ☐ **Periodi di prova più ampi** <sup>4</sup>
- ☐ **Assunzione con contratto di lavoro a termine** <sup>5</sup>
- ☐ **Facoltà di scelta nominativa**
- ☐ **Deroga alla durata ed ai limiti di età per i contratti di formazione lavoro e di apprendistato** <sup>4</sup>

**3. ULTERIORI MODALITÀ DI REALIZZAZIONE** (la presente sezione va compilata unicamente i percorsi di inserimento lavorativo rivolti ai disabili che presentano particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento)

### 3.1. MANSIONI DISPONIBILI

<b>Mansioni</b> (potenzialmente compatibili con le caratteristiche scolastiche/professionali delle persone iscritte)	<b>N° posizioni</b> <sup>6</sup>	<b>Criteri per la scelta</b> (come da "Indicazioni di Massima" solo per gli E.E.P.P.)

### 3.2. SOSTEGNO PER L'ADATTAMENTO AL LAVORO DEL DISABILE

<b>TIPOLOGIE</b>	<b>N° disabili</b>	<b>Durata</b> (n° mesi)	<b>Consulenza e Tutoraggio da parte dei Servizi</b> <sup>7</sup>	<b>Forme di sostegno economico</b> (es.: borsa lavoro)
<b>Tirocini finalizzati all'assunzione</b>				
<b>Percorso formativo con alternanza studio/lavoro</b> (finalizzato all'assunzione)				
<b>Tirocini di orientamento</b> (non immediatamente finalizzati all'assunzione)				
<b>Isole di formazione/orientamento lavoro per piccoli gruppi</b> (non immediatamente finalizzate all'assunzione)				
<b>Altro</b> (descrivere) .....				

<sup>4</sup> Allegare proposta da sottoporre al Comitato Tecnico

<sup>5</sup> Allegare specifica indicante la durata, tenendo conto che l'assolvimento dell'obbligo è valevole solo per la durata del contratto.

<sup>6</sup> Solo per il primo anno della convenzione, presentando agli Uffici Competenti, entro il termine di 90 giorni antecedenti la scadenza del primo anno di validità della convenzione, le mansioni dedicate e il programma per l'anno successivo.

<sup>7</sup> Indicare la denominazione dell'Ente attuatore del percorso e le ragioni della scelta (es.: Servizi regionali/provinciali, Agenzie di formazione professionale e Agenzie di orientamento professionale ed altri soggetti) e allegare una comunicazione di adesione sottoscritta dallo stesso, contenente la descrizione delle modalità per le verifiche periodiche sull'andamento del percorso formativo/orientativo da parte di enti pubblici incaricati delle attività di sorveglianza e di controllo.

**DESCRIZIONE DEL PIANO** (esplicitare lo sviluppo del piano di assunzioni previste e gli strumenti attivabili per la sua realizzazione, fra i quali, ad esempio: unità operative interessate; descrizione del percorso formativo; descrizione delle modalità del tirocinio e accordo col partner cofirmatario; coperture assicurative; forme di collaborazione/tutoraggio con enti di formazione e/o servizi per l'integrazione lavorativa; modalità di individuazione oggettive dei soggetti disabili.

Per gli Enti Pubblici esplicitare le modalità di attivazione ed individuazione del metodo di selezione prescelto; forme di pubblicità adottate o da adottare al fine di garantire la massima trasparenza della procedura; ecc.)

**REFERENTE AZIENDALE:**

Nome: .....  
 tel.: .....  
 e-mail: .....

**INSERIMENTI LAVORATIVI IMMEDIATI** (con assunzione nominativa)

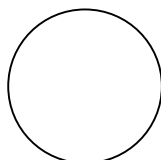
Si ricorda che il rapporto di lavoro in convenzione può essere attivato con tutte le modalità previste dal mercato del lavoro (tirocinio computabile, tempo determinato, contratto di inserimento, lavoro somministrato solo nel caso in cui l'azienda ospitante sia convenzionata, ecc.).

TIPOLOGIE CONTRATTUALI		N° disabili	Erogazione di Interventi Formativi
Contratto a tempo indeterminato	Full Time		
	Part Time		
Contratto di inserimento	Full Time		X
	Part Time		
Contratto di apprendistato	Full Time		X
	Part Time		
Contratto a termine – Durata mesi .....	Full Time		
	Part Time		

3. **PARTNER** (nel caso di partecipazione, nella progettazione e/o nella realizzazione del programma di inserimento di un partner, indicarne la denominazione e allegare una comunicazione di adesione sottoscritta dallo stesso)

.....

Milano, li .....



TIMBRO E FIRMA  
DEL LEGALE RAPPRESENTANTE

**INDICAZIONI DI MASSIMA PER LA REDAZIONE DEL PIANO OPERATIVO DEL "PROGRAMMA MIRANTE AL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI OCCUPAZIONALI" OGGETTO DI UNA CONVENZIONE PLURIENNALE DA PARTE DI UN ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO****MODALITÀ DI SELEZIONE**

L'Ente sottoscrittore della convenzione potrà indicare nel Piano Operativo, e di conseguenza utilizzare per la sua attuazione, una o più delle seguenti metodologie:

**1) AVVIAMENTO A SELEZIONE CON PRIORITÀ' (chiamata numerica)**

Con tale modalità l'Ente sottoscrittore potrà, in ordine a specifiche esigenze funzionali connesse alle mansioni del posto a selezione, nel rispetto di quanto disposto dall'art.36 lett. B d.lgs. 29/93, determinare il possesso, da parte dei candidati sottoposti a selezione, di specifiche caratteristiche/attitudini professionali che risulteranno prioritarie e condizionanti per la futura trasmissione da parte della Provincia dei nominativi dei candidati. Gli stessi saranno sottoposti a "giudizio di idoneità" e la successiva assunzione degli "idonei" avverrà comunque nel pieno rispetto della posizione in graduatoria.

**2) FACOLTÀ DI SCELTA NOMINATIVA**

La facoltà di scelta nominativa (possibile esclusivamente nell'ambito della convenzione), deve essere improntata a criteri di trasparenza delle procedure di selezione dei soggetti segnalati dai servizi competenti, tenendo conto delle necessità e dei programmi di inserimento mirato.

*Si esemplificano alcune indicazioni di criterio:*

**1. per l'estrazione dei nominativi da parte del servizio competente**

- ☒ *Residenza vicina alla sede di lavoro (onde evitare eccessivi e faticosi spostamenti);*
- ☒ *Ulteriori requisiti per specifiche professionalità (es. patente di guida ecc.) risultanti dalla banca dati degli iscritti.*

**2. per la selezione a cura dell'Ente procedente (oltre agli elementi che concorrono a formulare la graduatoria anzianità di iscrizione al collocamento obbligatorio, reddito personale, carichi familiari):**

- ☒ *Situazione socio sanitaria di particolare difficoltà (non solo riferito alla percentuale di invalidità);*
- ☒ *Esperienza lavorativa o formativa o di alternanza studio/lavoro già effettuata presso l'Ente o altre P.P.A.A. (con mansioni analoghe a quelle dei posti disponibili), risultante dal possesso di idoneo attestato rilasciato dall'Ente/azienda che ha promosso il percorso formativo;*
- ☒ *Essere in carico ai servizi sociali, sanitari e formativi del territorio, che l'Ente sostiene con propri finanziamenti.*

Si possono prevedere eventuali prove (es.: colloqui attitudinali).

**3) TIROCINI – STAGES**

E' prevista la possibilità di definizione di un percorso formativo e prelaborativo - realizzato con la gamma degli strumenti differenziati già in uso nei servizi del territorio regionale, quali il Tirocinio formativo o lavorativo, lo stage con Borsa Lavoro, la frequenza di un Corso formativo, ecc. - al termine del quale perfezionare l'assunzione nominativa delle persone disabili che lo hanno completato con valutazione positiva. Il momento selettivo si anticipa e coincide con quello funzionale all'ammissione ai tirocini/stages. Si richiede formale attestazione dell'avvenuto espletamento del percorso avviato.

**4) CORSO-CONCORSO**

Si tratta di una modalità di selezione pubblica espletata in più fasi e consiste in una preselezione di soli candidati disabili, iscritti nella graduatoria unica prevista dalla legge 68/99, per l'ammissione ad un corso con posti predeterminati, finalizzato alla formazione specifica degli stessi candidati.

La pubblicità del bando dovrà avvenire:

- attraverso i normali canali di "pubblicità" previsti per le selezioni pubbliche bandite dalla P.A;
- attraverso i normali canali di "pubblicità" utilizzati dai Centri per l'Impiego e dalle strutture provinciali.

Tale modalità, di particolare onerosità, gestibile anche in maniera associata, sarà prevalentemente riservata alle categorie per il cui accesso è previsto un titolo superiore a quello dell'obbligo.

**PARTNER**

La P.A. al fine di attuare forme di sostegno al definito programma, di consulenza e di tutoraggio, previste dalla convenzione, potrà eventualmente affidare – indicandolo nell'allegato programma - tali competenze ai Servizi territoriali pubblici di Integrazione Lavorativa, ai Centri di Formazione Professionale o di Orientamento, alle Cooperative sociali di lavoro e di servizi, alle Associazioni e Organizzazioni di volontariato, indicandone i criteri e le modalità di scelta (es. radicamento nel territorio, svolgimento di precedenti esperienze di formazione e/o di sostegno, ecc.), nonché il servizio prescelto, che dovrà aderire al presente atto con una propria manifestazione di volontà.

## ALLEGATO D

### **MODALITA' DI CALCOLO DELLA DURATA DELLE CONVENZIONI – Art 11 Legge 68/99**

Le convenzioni possono essere di due tipi:

- a) Convenzioni parziali, che non definiscono un programma per la copertura dell'intera quota di obbligo nell'assunzione dei disabili
- b) Convenzioni totali, che prevedono la definizione di un programma per la copertura dell'intera quota di obbligo nell'assunzione dei disabili

Nel caso di convenzione parziale i benefici derivanti dalla sottoscrizione della convenzione sono applicati unicamente per le quote di assunzioni previste dal programma, mentre per la parte restante saranno applicati i meccanismi ordinari di assolvimento dell'obbligo previsti dalla legge 68/99.

La stipula della convenzione ha un duplice scopo:

- da un lato consente all'ente/azienda di impegnarsi in un programma articolato nel tempo con il quale assolvere gli obblighi posti in carico dalla legge per l'assunzione dei disabili;
- dall'altro consente al disabile di accedere ad un percorso teso ad ottimizzare il suo inserimento nella struttura conciliando il più possibile la disabilità e la mansione lavorativa.

Le risorse messe a disposizione dagli appositi fondi supportano la realizzazione di questo percorso virtuoso.

Alla luce di quanto sopra appare ovvio che uno dei principali aspetti del convenzionamento, cioè quello della durata della convenzione, debba necessariamente rapportarsi ad un pluralità di fattori: prioritariamente alla fattispecie di handicap che caratterizza le persone da inserire nel contesto produttivo; alle metodologie che si intendono attuare per ottimizzare tale inserimento; agli altri fattori propri dell'organizzazione e del contesto aziendale che possono incidere sul programma di inserimento.

Ovviamente il percorso ottimale sarebbe quello di poter definire, caso per caso ed in base ad una specifica analisi di tutti i fattori di complessità, i contenuti e la durata del programma di inserimento; altrettanto ovvia è la considerazione che, alla luce dei numeri e dell'urgenza di avviare un percorso che porti ad un progressivo abbattimento delle liste delle persone disabili in cerca di occupazione e limiti drasticamente il grado di evasione degli obblighi posti in carico alle aziende ed agli enti pubblici, occorra invece ricercare ed applicare meccanismi oggettivi, trasparenti, non discrezionali in grado di assicurare il collocamento mirato in un quadro di certezza per tutti gli attori in campo.

Il calcolo della durata della convenzione sarà conseguentemente effettuato in base ai seguenti fattori<sup>8</sup>:

#### **fattore A: Numero di inserimenti disabili appartenenti a particolari categorie (gravi)<sup>9</sup>**

il moltiplicatore percentuale è pari 50 se il numero degli inserimenti equivale al totale delle scoperture; per un numero di inserimenti inferiore il moltiplicatore decresce proporzionalmente in base alla seguente formula:

$$F1 = \left( \frac{TP \times 100}{TS} \right) \times 0,50$$

Dove

F1 : è il moltiplicatore

TS: è il totale delle scoperture

TP: è il n. di inserimenti disabili appartenenti a particolari categorie

#### **fattore B: Numero di inserimenti accompagnati da percorsi di tirocinio mirato o di formazione, anche aziendale, successiva all'assunzione**

il moltiplicatore percentuale è pari a 25 se il numero degli inserimenti accompagnati equivale al totale delle scoperture; per un numero di inserimenti inferiore il moltiplicatore decresce proporzionalmente in base alla seguente formula:

<sup>8</sup> bonus non validi sui contratti a tempo determinato

<sup>9</sup> ai sensi della legge 104/92; psichici; sieropositivi; fisici gravi (a giudizio delle istituende Commissioni Mediche Integrate); sordomuti, non vedenti e disabili senza professionalità; reinserimenti da art.8 c.5 e art.10 c.3.

$$F2 = \left( \frac{TT \times 100}{TS} \right) \times 0,25$$

Dove

F2 : è il moltiplicatore

TS: è il totale delle scoperture

TT: è il n. di inserimenti disabili accompagnati da percorsi di tirocinio mirato o di formazione

#### **fattore C: Modalità oggettive di selezione dei lavoratori<sup>10</sup>**

il moltiplicatore percentuale è pari a 30 se il numero degli inserimenti effettuato con ricorso alla chiamata numerica o a specifiche procedure e metodologie di selezione oggettiva adottata dai servizi provinciali, equivale al totale delle scoperture; per numeri inferiori il moltiplicatore decresce proporzionalmente in base alla seguente formula:

$$F3 = \left( \frac{TM \times 100}{TS} \right) \times 0,30$$

Dove

F3 : è il moltiplicatore

TS: è il totale delle scoperture

TM: è il n. di inserimenti disabili individuati con ricorso alla numerica o procedure di selezione certificate

#### **fattore D: Numero di percorsi di tirocinio orientativo extra assunzione**

il moltiplicatore è pari a 15 se il numero di tirocinio orientativi offerte a disabili inviati dai servizi equivale al totale delle scoperture; per un numero di casi inferiore il moltiplicatore decresce proporzionalmente in base alla seguente formula:

$$F4 = \left( \frac{TF \times 100}{TS} \right) \times 0,15$$

Dove

F4 : è il moltiplicatore

TS: è il totale delle scoperture

TF: è il n. di percorsi di tirocinio orientativo extra assunzione

**CALCOLO DELLA DURATA DELLA CONVENZIONE:** I fattori sopra illustrati agiscono come moltiplicatore percentuale di valori base che sono rapportati al numero di scoperture, secondo la seguente tabella:

n. scoperture	VB
Fino a 2	30
3	42
4	54
5	66
6 ed oltre	78

Le tempistiche del programma di inserimento (esprese in anni) sono determinate in base alla seguente formula:

$$T = VB + \left( \frac{VB (F1+F2+F3+F4)}{100} \right) \times (0,833)$$

**FATTORE E: Particolari situazioni aziendali:** per i privati datori di lavoro che abbiano attivato le procedure di legge previste per la CIGO,CIGS,Contratti di solidarietà o che facciano ricorso alla procedura di mobilità, al valore T è riconosciuto un incremento del 20%. Tale maggiorazione è alternativa alla sospensiva o al ricalcolo nelle ipotesi in cui questi siano previsti dalla legge. Analoga percentuale maggiorativa è applicata agli enti pubblici in dissesto ed ai privati datori di lavoro ed agli enti pubblici di nuova costituzione o che creino un nuovo insediamento nell'area provinciale.

Le modalità di calcolo saranno rese disponibili in apposito software accessibile sul sito della Provincia, al fine consentire la massima rapidità e semplicità di calcolo.

<sup>10</sup> concepito in particolar modo per gli Enti pubblici, ex art.16 legge 56/87

*ALLEGATO 50*

# Richiesta di ammissione alle agevolazioni ai sensi dell'art. 13 della Legge 68/99

da presentare una sola volta, ad assunzione effettuata e comunque entro il 20 gennaio dell'anno successivo a quello in cui è avvenuta l'assunzione\*

(Intestazione Azienda)

Spett.le  
Provincia di Milano  
**Servizio per l'occupazione dei Disabili**  
**Ufficio Agevolazioni, stanza 207**  
Via Jenner, 24/A  
20159 Milano

Il/la sottoscritto/a. . . . . in qualità di legale rappresentante  
della Società. . . . .

Cod. Fiscale. . . . . Partita I.V.A. . . . .

Con sede in . . . . .  
Via n. cap. comune prov.

## premesse che:

- ▶ in data . . . . . ha inviato il **prospetto informativo** del personale in servizio ai sensi dell'art. 9, L. 68/99 (solo per le aziende soggette all'obbligo);
- ▶ in data . . . . . ha stipulato **convenzione nr.** . . . . . con la Provincia di Milano per programmare l'assunzione di lavoratori disabili da inserire nel tessuto produttivo aziendale a copertura dell'aliquota d'obbligo entro il periodo dal . . . . . al . . . . .,
- ▶ che, all'interno del programma di assunzione di cui alla suddetta convenzione,

**in data . . . . . ha:**

- ☐ **assunto** con **nulla osta n.** . . . . . che si allega in copia
- ☐ **prorogato il rapporto di lavoro** , (il cui rapporto originario è stato instaurato il . . . . .  
avviamento in convenzione del . . . . .)
- ☐ **trasformato il rapporto di lavoro** , (il cui rapporto originario è stato instaurato il . . . . .  
avviamento in convenzione del . . . . .)
- ☐ **avviato a tirocinio finalizzato all'assunzione** ,

▶ il/la Sig./ra . . . . . **disabile al** . . . . . %, nato/a a . . . . . il . . . . . Cod. Fisc. . . . . ,

- ▶ con il seguente tipo di contratto: ☐ tempo indeterminato ☐ tempo determinato (per mesi . . . . . )  
☐ tempo pieno ☐ Tempo parziale (n. ore sett. . . . .)

- ▶ per la medesima assunzione l'Azienda usufruisce di **Altre agevolazioni** per : ☐ apprendistato ☐ contratto di inserimento ☐ disoccupato di lunga durata ☐ mobilità ☐ altro: . . . . .  
(specificare)
- |             | Sgravio del        |  |
|-------------|--------------------|--|
| . . . . . % | scadenza . . . . . |  |
| . . . . . % | scadenza . . . . . |  |
| . . . . . % | scadenza . . . . . |  |
| . . . . . % | scadenza . . . . . |  |
| . . . . . % | scadenza . . . . . |  |

**solo per le assunzioni con diritto anche ad agevolazioni diverse** da quelle previste dall'art. 13 della L. 68/99 come sopra indicate e per le quali le procedure di avviamento al lavoro sono state effettuate tramite il Centro per l'impiego (collocamento ordinario) **indicare:**

**computo** richiesto in data . . . . .  
ed autorizzato in data . . . . . nota n. . . . .

./..

**CHIEDE, con riferimento al Fondo anno**

per la predetta assunzione, l'ammissione alla/e sotto indicata/e agevolazione/i previste dall'art. 13 della L.68/99, **nei limiti delle disponibilità finanziarie** delle risorse assegnate a codesta Provincia:

<input type="checkbox"/>	<b>Fiscalizzazione (rimborso) dei contributi assistenziali e previdenziali a carico dell'Azienda</b>	<input type="checkbox"/>	Fisc. tot. del 100% → Patologia di natura intellettuale e/o psichica	
		<input type="checkbox"/>	Fisc. tot. del 100% → Invalidità superiore all' <b>89%</b>	%
		<input type="checkbox"/>	Fisc. tot. del 100% → Invalidità compresa tra l' <b>80%</b> e l' <b>89%</b>	%
		<input type="checkbox"/>	Fisc. parz. del 50% → Invalidità compresa tra il <b>67%</b> ed il <b>79%</b>	%
→ Percorso formativo con applicazione e sviluppo di tecnologie compensative in particolare diretti a settori innovativi di attività (specificare se "sì" ed allegare relazione)		.....		
→ Inserimento con modalità e tempi innovativi di lavoro (Specificare se "sì" ed allegare relazione)		.....		
▪ Retribuzione <b>mensile</b> imponibile		€ .....		
▪ Contribuzione <b>mensile</b> INPS a carico azienda		€ .....		
▪ premio assicurativo <b>mensile</b> INAIL		€ .....		
▪ Altro		€ .....		
▪ nr. mensilità previste dal contratto		.....		
<b>N.B.:</b> I dati retributivi e contributivi qui sopra richiesti, da riferirsi alla retribuzione mensile del contratto individuale di lavoro, sono per l'ufficio solo indicativi, e <b>non sostituiscono</b> la dichiarazione del controvalore economico dell'agevolazione da presentarsi entro il <b>20 gennaio di ogni anno</b> che deve, invece, contenere i dati relativi alla effettiva retribuzione corrisposta nel periodo dell'anno di riferimento.				

<input type="checkbox"/>	<b>Rimborso oneri assicurazione INAIL e responsabilità civile per Tirocini</b> finalizzati all'assunzione
▪ La somma corrispondente all'assicurazione per gli infortuni sul lavoro e per la responsabilità civile a carico dell'azienda nel periodo compreso tra la data di avvio del tirocinio ed il 31 dicembre ammonta ad	€ .....

<input type="checkbox"/>	<b>Rimborso forfettario parziale per spese</b> → (spese conseguenti all'assunzione di disabile con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%)	<input type="checkbox"/>	necessarie alla trasformazione del posto di lavoro del disabile
		<input type="checkbox"/>	per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro
		<input type="checkbox"/>	per la rimozione delle barriere architettoniche in conseguenza dell'assunzione effettuata
La spesa prevista per il suddetto intervento ammonta a complessivamente ad		€ .....	IVA ESCLUSA
<b>Allegati:</b> <input type="checkbox"/> relazione nel quale sia evidenziata l'utilità dell'intervento <input type="checkbox"/> preventivi di spesa			

**L'Azienda si impegna a trasmettere entro il 20 gennaio di ogni anno la dichiarazione dei contributi a carico aziendale in relazione alla retribuzione corrisposta al dipendente nell'anno precedente e di cui l'azienda medesima chiede il rimborso e/o la dichiarazione dell'effettiva spesa sostenuta.\*\***

• L'Azienda è a conoscenza che la mancata presentazione della/e dichiarazioni di cui sopra comporterà l'esclusione dal beneficio richiesto per l'anno di riferimento.

data .....

Timbro e firma del legale rappresentante

\* si invita a prendere visione, periodicamente, la "nota informativa" pubblicata sul sito: <http://www.provincia.milano.it/lavoro>

\*\* La modulistica è disponibile sul sito sopra citato.

*ALLEGATO 51*

Provincia di Milano

Dir.ne c.le sviluppo economico formazione e lavoro

Servizio per l'occupazione dei disabili

Ufficio Agevolazioni, stanza 207

Viale Jenner, 24

20159 Milano

**Dichiarazione del controvalore economico delle agevolazioni richieste ai sensi dell'art. 13 della Legge 12 marzo 1999, n. 68.**

Il sottoscritto \_\_\_\_\_ in qualità di rappresentante

della Società \_\_\_\_\_

COD. FISCALE \_\_\_\_\_

Partita IVA \_\_\_\_\_

Pos. INPS \_\_\_\_\_ sede di

Pos. INAIL \_\_\_\_\_ sede di

con sede legale in \_\_\_\_\_

Via \_\_\_\_\_ cap \_\_\_\_\_

in riferimento all'assunzione del Sig./ra



cognome

nome

luogo e data di nascita

Codice fiscale \_\_\_\_\_

grado disabilità: \_\_\_\_\_ (indicare se trattasi di patologia di natura intellettuale/psichica)

effettuata in ottemperanza alla **convezione** nr. . . . . . del \_\_\_\_\_ per il periodo dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_
 data **ASSUNZIONE**: \_\_\_\_\_ ☐ a tempo indeterminato ☐ tempo pieno
Nulla Osta del \_\_\_\_\_ ☐ a tempo determinato ☐ tempo parziale

Comunicazione di assunzione del \_\_\_\_\_ nr. ore settimanali: \_\_\_\_\_

 data eventuale **Proroga** rapporto a tempo determinato \_\_\_\_\_ Data **modifica** da tempo determinato a **indeterminato** \_\_\_\_\_ eventuale data di **Cessazione** rapp. lavoro: \_\_\_\_\_ **Altre agevolazioni** di cui già l'Azienda usufruisce per medesimo lavoratore:☐ Apprendisti☐ Contratto Inserimento

data scadenza

☐ disoc.lunga durata (407/90)☐ mobilità (223/91)☐ altro: .....

-----

a seguito della richiesta di agevolazione per la suddetta assunzione avanzata in data . . . . . ,

o con richiesta che **solo** per assunzioni effettuate nell'anno **2007** si intende implicita nella presente, **dichiara che il controvalore economico, al netto di eventuali agevolazioni o fiscalizzazioni contributive delle quali il datore di lavoro già usufruisce, corrisponde, per l'anno 2007, a quanto successivamente specificato:**

☐ Agevolazione ai sensi art.13 L.68/99, commi 1, lettere a), b)**Fiscalizzazione dei contributi assistenziali e previdenziali a carico dell'Azienda****COMPILARE tabella inserita a pagina 2**☐ Agevolazione ai sensi art. 13 L.68/99, comma. 1, lettera c)**Tirocini** finalizzati all'assunzione:

Ass. infortuni

Ass. R.C.

TOTALE

(Rimborso oneri assicurazione INAIL e responsabilità civile)

Allegare copia convenzione, polizze e quietanza versamenti

☐ **Rimborso forfettario parziale** per spese conseguenti l'assunzione di disabile con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%
**Spesa sostenuta nell'anno 2007**  
(indicare importo al netto di I.V.A.)☐ Spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro

€

☐ Spese per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro

€

☐ Spese per la rimozione delle barriere architettoniche

€

in conseguenza dell' assunzione effettuata

Allegare relazione da cui si desuma l'utilità dell'intervento, la rendicontazione delle spese con allegate copie conformi delle fatture.

seguito dichiarazione    controllore economico

2007

Agevolazione ai sensi art.13 L.68/99, commi 1, lettere a), b)

Fiscalizzazione del

☐ 100%

☐ 50%

dei contributi assistenziali e previdenziali a carico dell'Azienda

assunzione di

del

A	B	C	D	E	F	G	H	I
2007	Retribuzione lorda Imponibile	totale contributi INPS * a carico azienda (o marca apprendista)  aliqu.	Totale contributi INAIL a carico azienda  aliqu.	totale contributi a carico Azienda (C + D)  (C + D)	agevolazioni DIVERSE da art. 13 L.68/99 (in compensazione su DM10)  .....%	totale contributi al netto di altre agevolazioni rimasti a carico Azienda  (E - F)	Agevolazione art. 13 legge 68/99  calcolato su col. E	agev. art. 13 L. 68: = <b>Importo del Rimbors</b> che si richiede per anno <b>2007</b> entro il tetto max del 100% dei contributi complessivamente carico aziendale)**
Gen								
Feb								
Mar								
Apr								
Mag								
Giu								
Lug								
Ago								
Set								
Ott								
Nov								
Dic								
Totale								

N.B.: \*nel caso in cui i contributi obbligatori siano di competenza di Istituto Assicurativo diverso da quelli sopra esposti, si prega di specificarlo

\*colonne F - G - I da compilare solo nel caso di cumulo agevolazioni: calcolo come da messaggio INPS nr. 33491 del 19/10/2004

**Si dichiara di non aver richiesto e di non aver diritto a nessun altro rimborso, per il medesimo titolo, per quote sopra riportate.**

Il sottoscritto rilascia la presente dichiarazione consapevole delle sanzioni penali nel caso di dichiarazioni non veritiere, di formazione o uso di atti falsi, richiamate dall'art. 76 del D.P.R. 445 del 28/12/2000.

Dichiara inoltre di essere informato, ai sensi e per gli effetti di cui all'art.10 della legge 675/96 che i dati personali raccolti saranno trattati, anche con strumenti informatici, esclusivamente nell'ambito del procedimento per il quale la presente dichiarazione viene resa.

Timbro e firma

(1)

Data

(1) la firma in calce alla dichiarazione deve essere apposta in presenza del dipendente addetto. In alternativa, qualora la presente dichiarazione non fosse firmata alla presenza del dipendente dovrà pervenire all'ufficio competente unitamente a copia di un documento di identità del sottoscrittore

spazio riservato all'ufficio

La firma in calce alla dichiarazione è stata apposta in mia presenza, previa verifica dell'identità personale del dichiarante

data

(firma dell'addetto che autentica)

pag. 2

*ALLEGATO 52*

Settore  
politiche del lavoro

Servizio  
per l'occupazione dei  
disabili

Direzione centrale  
sviluppo economico  
e sociale

Viale Jenner 24/a  
20159 Milano

Telefono 02-7740 4040  
Fax 02-7740 6434  
info.disabili@provincia.milano.it



Provincia  
di Milano

## ***nota informativa***

*aggiornata al 1 dicembre 2006*

**Oggetto: Legge n. 68 del 12 marzo 1999, art. 13 “Agevolazioni per le assunzioni”**

*regolamentazione: Decreto 13 gennaio 2000, n. 91*

*Deliberazione della Giunta Regione Lombardia n. VII/5341 del 2 luglio 2001*

*Deliberazione della Giunta Regione Lombardia n. VII/13628 del 14 luglio 2003*

*Decreto dir. gen. Formazione Istruzione Lavoro regione Lombardia n. 12578 del 28 luglio 2003*

La presente nota informativa è stata predisposta al fine di fornire un'informazione il più possibile completa in materia di agevolazioni per le assunzioni di personale disabile di cui all'art. 13 della legge 68/99 e regolamentata dalla normativa sopra citata.

E' opportuno evidenziare che la concessione delle agevolazioni è di esclusiva competenza del Servizio per l'Occupazione dei Disabili della Provincia nei limiti della disponibilità del Fondo a questa assegnato e che, stante l'anzidetto limite, la concessione delle agevolazioni non è da considerarsi automatica, ma subordinata alla sussistenza delle risorse finanziarie sufficienti.

Inoltre, in merito alla modalità di erogazione delle agevolazioni eventualmente concesse, corre l'obbligo di precisare che la Regione Lombardia non ha sottoscritto apposite convenzioni con gli Istituti previdenziali ed assistenziali INPS ed INAIL, pertanto i datori di lavoro **non sono autorizzati** a conguagliare tramite **DM10** - INPS, od applicare lo sconto contributivo in sede di **autoliquidazione** premi e contributi assicurativi - INAIL, i corrispondenti importi delle agevolazioni contributive eventualmente concesse.

Per le modalità di rimborso degli incentivi si rimanda al punto 11 della presente nota.

### **Contenuto:**

1. Soggetti destinatari delle agevolazioni
2. Tipologie di agevolazioni
3. Condizioni di ammissibilità
4. La richiesta di ammissione agli incentivi
5. La comunicazione del controvalore economico
6. Ammissibilità
7. Non ammissibilità
8. Durata delle agevolazioni contributive
9. Decadenza dal beneficio
10. Compatibilità con altre agevolazioni
11. Modalità di concessione e di rimborso dell'agevolazione
12. Richieste fuori termine
13. Stato dei rimborsi
14. Rinvio

## ► 1. SOGGETTI DESTINATARI DELLE AGEVOLAZIONI

Possono accedere alle agevolazioni finanziate dal Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili **i datori di lavoro privati**, compresi i datori di lavoro non soggetti ad obbligo di assunzione, nonché i soggetti indicati nell'art. 3 del D.M. 13 gennaio 2000 n. 91, **che abbiano stipulato convenzioni con la Provincia ai sensi dell'art. 11 della legge 68/99.**

## ► 2. TIPOLOGIE DI AGEVOLAZIONI

La legge 68/99 prevede che, **nei limiti delle disponibilità** del Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili, ai datori di lavoro di cui sopra **che abbiano assunto in base alla citata legge lavoratori disabili**, possano essere concessi, da parte degli Uffici competenti, delle agevolazioni per le assunzioni di disabili consistenti in:

- **Fiscalizzazione dei contributi previdenziali ed assistenziali a carico dell'azienda relativi ad ogni assunto** in misura variabile in relazione alla riduzione della capacità lavorativa dello stesso (art. 13, comma 1, lettere a) e b):

→ **fiscalizzazione totale** (durata max. agevolazione di 8 anni : vedere punto 8 della presente nota)

- per lavoratori con riduzione lavorativa **superiore al 79%** o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra e successive modificazioni (invalidi di guerra e di servizio);
- per lavoratori con **handicap intellettuale e psichico**, indipendentemente dalla percentuale di invalidità;

Rientrano inoltre le sotto indicate categorie il cui grado di inabilità non è percentualizzato:

- . persone sordomute (si intendono per sordomuti coloro che sono colpiti da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata);
- . persone non vedenti (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);

→ **fiscalizzazione nella misura del 50%** (durata max. agevolazione di 5 anni: vedi punto 8)

- per lavoratori con riduzione lavorativa tra il **67% ed il 79%** o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra e successive modificazioni (invalidi di guerra e di servizio);

- **Rimborso delle spese sostenute**, sino ad un massimo dell'80%, e nel limite del 30% delle somme complessivamente assegnate, per ogni singola annualità, all'Amministrazione competente alla concessione delle agevolazioni, per quanto sotto elencato, a seguito di assunzione di disabile con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% (art. 13, comma 1, lettera c):

→ **trasformazione del posto di lavoro** per renderlo adeguato alle possibilità operative del disabile  
(rimborso entro il limite massimo di euro 7.500)<sup>1</sup>;

→ **apprestamento di tecnologie di telelavoro** (rimborso entro il limite massimo di euro 7.500)<sup>1</sup>;

→ **rimozione di barriere architettoniche** che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa del disabile;

La quota di cui si chiede il rimborso non può costituire oggetto di analoghi rimborsi richiesti, per la medesima assunzione, ai sensi della L. 113/85 art. 8 ovvero di altre normative. Questa circostanza dovrà essere autocertificata nella richiesta presentata dalle aziende.

<sup>1</sup>) il limite di euro 7.500 è fissato nella d.g.r. n. 13628 del 14 luglio 2003; per le annualità antecedenti al 2003 il limite è quello fissato dalla d.g.r. n. 5341 del 2 luglio 2001 di lire 10.000.000 pari ad euro 5.164,57.

- **Rimborso** degli oneri sostenuti dai datori di lavoro per l'**assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e per l'assicurazione per la responsabilità civile** a favore disabili che svolgano **attività di tirocinio finalizzata all'assunzione** ( art. 13, comma 3).

L'azienda può chiedere, in relazione ad un medesimo lavoratore disabile, di accedere a più tipologie di agevolazione previste dall'art. 13 L. 68/99 (sia per il rimborso dei contributi previdenziali ed assistenziali che per eventuali spese sostenute per l'adeguamento del posto di lavoro).

### ▶ 3. CONDIZIONI DI AMMISSIBILITA'

Alle agevolazioni finanziate con le disponibilità del Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili possono accedere i soli datori di lavoro che:

- a. abbiano stipulato la **convenzione** ai sensi dell' art. 11 legge 68/99, nella quale sia stato determinato un programma di assunzioni mirate;
- b. abbiano proceduto, entro la scadenza della convenzione precedentemente stipulata, alla **assunzione** di disabile iscritto negli elenchi del collocamento obbligatorio; gli stessi inoltre devono:
- c. avere presentato **richiesta di ammissione** alle agevolazioni;
- d. aver **comunicato il controvalore economico** dell'agevolazione precedentemente richiesta.

### ▶ 4. LA RICHIESTA D' AMMISSIONE AGLI INCENTIVI

La **richiesta** di accesso alle agevolazioni **deve essere presentata**<sup>2</sup>, all'ufficio competente della Provincia, subito dopo l'avvenuta assunzione (o l'avvio del tirocinio) e comunque entro il termine ultimo del **20 gennaio** dell'anno successivo all'assunzione (o l'avvio del tirocinio).

La **domanda, per ogni singola assunzione, deve essere presentata una sola** volta mentre dovrà essere trasmessa ogni anno la comunicazione degli oneri effettivamente sostenuti e di cui si richiede il rimborso.

- **Casi particolari:** come esplicitato nel d.d.g. Formazione Istruzione Lavoro n. 12578 del 28 luglio 2003 della Regione Lombardia, *"nel caso in cui un datore di lavoro avesse già usufruito delle agevolazioni previste dall'art. 13 della legge 68/99 per l'assunzione in convenzione di un lavoratore, successivamente cessata e instaurasse un nuovo rapporto di lavoro con il medesimo lavoratore, sempre mediante convenzione, lo stesso datore di lavoro avrà la possibilità di presentare domanda di accesso alle agevolazioni solamente per le annualità spettanti nel corso del precedente rapporto di lavoro di cui non avesse ancora beneficiato"*.

**Pertanto** anche in caso di modifica del rapporto di lavoro per il quale siano già state richieste le agevolazioni, quali:

- proroga di contratto a tempo determinato;
- trasformazione del contratto da tempo determinato a indeterminato ivi comprese le assunzioni di lavoratori precedentemente assunti in ex CFL, contratti di inserimento, apprendistato;

il datore di lavoro **dovrà presentare nuova richiesta di ammissione agli incentivi**, sempre che per lo stesso lavoratore, in relazione al precedente rapporto di lavoro, non abbia già usufruito delle agevolazioni per tutte le annualità spettanti durante il precedente rapporto di lavoro.

Nei suddetti casi il periodo di durata dell'agevolazione verrà calcolato detraendo il periodo per il quale è già stata riconosciuta l'agevolazione nel precedente rapporto.

Per quanto attiene alla **domanda di rimborso delle spese sostenute** per quanto previsto dall'art. 13 lettera c) si evidenzia che la stessa dovrà essere corredata da una relazione in merito all'utilità del lavoro che si rendono necessari e da copia del preventivo di spesa;

- **La mancata presentazione della richiesta di agevolazioni nell'anno di assunzione e comunque entro i termini sopra indicati esclude, l'Azienda dall'ammissione ai benefici per quell'assunzione.**

<sup>2</sup> fa fede la data del timbro postale; per le richieste consegnate a mano si farà riferimento alla data di protocollo in arrivo della Provincia.

## 5. LA COMUNICAZIONE DEL CONTROVALORE ECONOMICO

Entro il **20 gennaio** di ogni anno, a decorrere dall'anno successivo a quello di assunzione, l'Azienda **deve inoltrare** all'ufficio competente della Provincia di Milano la comunicazione del controvalore economico relativo alla singola agevolazione richiesta, in particolare:

- **l'ammontare dei contributi assistenziali e previdenziali a carico del datore di lavoro effettivamente dovuti agli Istituti previdenziali ed assistenziali** in relazione alle retribuzioni corrisposte, nell'anno antecedente, al disabile assunto;  
(agevolazione di cui all'art. 13, c. 1, lettere a) e b) della legge 68/99)
- **l'ammontare degli oneri assicurativi e per la responsabilità civile per tirocini finalizzati** all'assunzione per quanto previsto all'art. 13, c. 3;
- **la rendicontazione delle spese sostenute** con allegate le copie delle fatture quietanzate, o con gli estremi del pagamento, per gli interventi di cui all'art. 13, c.1, lett. c) con la dichiarazione di non aver usufruito o richiesto rimborsi in ordine alla stessa tipologia di spesa previsti da altre normative (ed es. L. 113/85 nei confronti dei centralinisti telefonici);
  - **Il rimborso per le spese di cui sopra non verrà riconosciuto ai datori di lavoro che hanno usufruito di altri benefici economici per la stessa finalità.**

➤ Si fa presente che l'invio della suddetta comunicazione, nel termine di cui sopra, **sarà ad esclusiva cura e responsabilità dell'Azienda** in quanto l'ufficio competente non invierà nessuna lettera di sollecito in merito.

➤ **La mancata comunicazione del controvalore economico dell'agevolazione richiesta, o l'inoltro oltre il termine sopra indicato, esclude l'Azienda dal beneficio per l'anno di riferimento.**

L'Azienda **cesserà la trasmissione della comunicazione** del controvalore economico l'anno successivo a quello della cessazione del rapporto di lavoro, ed inoltre quando:

- avrà ricevuto da parte dell'ufficio competente della Provincia comunicazione di diniego dell'agevolazione richiesta;
- sarà scaduto il periodo della durata dell'agevolazione che è stato preventivamente determinato sulla base delle disponibilità finanziarie (*vedi paragrafo "durata"*).

## 6. AMMISSIBILITA'

INDICAZIONI IN MERITO AL RICONOSCIMENTO DEGLI INCENTIVI

La Regione Lombardia con deliberazione di giunta n. 13628 del 14 luglio 2003 ha indicato quale priorità assoluta al riconoscimento delle agevolazioni le assunzioni in convenzione riferite ai lavoratori con invalidità superiore al 89% ed ai lavoratori disabili psichici e intellettivi indicando la durata della fiscalizzazione di almeno tre anni nei limiti delle risorse disponibili.

Inoltre la Regione Lombardia medesima, con decreto del Direttore Generale Formazione Istruzione e Lavoro n. 12578 del 28/07/2003 ha dato ulteriori indicazioni in merito, che per comodità di esposizione si riportano testualmente:

*“I competenti Uffici Provinciali, nell'ambito dei programmi inerenti alle convenzioni stipulate con i datori di lavoro privati ai sensi dell'art.11 della legge 68/99, individuano ogni anno i programmi delle assunzioni effettuate idonei a beneficiare delle agevolazioni previste dalla legge 68/99.*

*Tali programmi sono sia quelli relativi ad assunzioni in convenzione insorte nell'anno di riferimento, sia quelli relativi ad assunzioni in convenzione insorte negli anni pregressi, ancora in essere e già in corso di fiscalizzazione nell'anno antecedente all'annualità considerata.*

*Tali programmi da ammettere alle agevolazioni vengono valutati in base ai criteri previsti dall'art. 6 del decreto Ministeriale n. 91/2000 che dispone – come noto – una valutazione prioritaria per quei programmi che prevedono l'avviamento lavorativo di disabili che presentano particolari difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario – come previsto dall'art. 11 c. 4 – in particolare dei lavoratori con handicap intellettuale e psichico.*

*Tra le persone con particolari difficoltà di inserimento possono rientrare: i disabili con invalidità superiore al 79%, i disabili ultracinquantenni, i disabili con scarsa professionalità, i disabili con bassa scolarità, i disabili disoccupati di lunga durata.*

*Il citato art. 6 stabilisce inoltre altre tipologie di programmi che i competenti uffici, nell'attività di valutazione degli stessi e nella predisposizione della conseguente graduatoria, debbono tenere in debito conto e precisamente:*

- programmi che prevedono forme di inserimento stabile;
- programmi che prevedono percorsi formativi con applicazione e sviluppo di tecnologie compensative, in particolare dirette a settori innovativi di attività;
- programmi che comportino modalità e tempi innovativi di lavoro;
- programmi che favoriscano l'inserimento di donne disabili.

*Si ritiene quindi, in linea con quanto già peraltro previsto dalla precedente dgr. 5341/01, che la valutazione dei programmi dovrà avvenire tenuto conto in primo luogo del richiamato criterio di priorità e successivamente della presenza del maggior numero delle tipologie di programmi sopra indicate.*

*A parità di presenza di tali requisiti, gli uffici competenti dovranno tenere conto del criterio cronologico di presentazione delle domande.”*

Tabelle riepilogative:

#### Ordine di priorità:

<b>A</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• assunzioni di persone con handicap intellettuale e psichico</li> <li>• assunzioni di persone con invalidità superiore al 89%</li> </ul>
<b>B</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• inserimento di disabili con invalidità compresa tra l'80% e l'89%</li> </ul>
<b>C</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• inserimento di disabili con invalidità compresa tra il 67% ed il 79%</li> </ul>

#### Criteri per la ripartizione del Fondo assegnato alla Provincia di Milano

per la formazione di una graduatoria nel caso in cui i fondi disponibili siano insufficienti a soddisfare tutte le richieste

<b>1. Assunzione di disabili con particolari difficoltà di inserimento</b>	oltre 50 anni compiuti d'età
	disoccupati di lunga durata (24 mesi)
	scarsa professionalità (assunzione con mansione generica)
	bassa scolarità (licenza dell'obbligo)
<b>2. Inserimento lavorativo stabile (a tempo indeterminato)</b>	
<b>3. Percorso formativo con applicazione e sviluppo di tecnologie compensative in particolare diretti a settori innovativi di attività *</b>	
<b>4. inserimento con modalità e tempi innovativi di lavoro *</b>	
<b>5. Inserimento lavorativo di donne disabili</b>	
<b>N.B.: a parità di requisiti l'agevolazione viene concessa in base all'ordine cronologico di presentazione della domanda per l'accesso alle agevolazioni.</b>	

- Al fine di consentire una valutazione oggettiva, i requisiti di cui ai punti 4 e 5 devono essere debitamente documentati dal datore di lavoro mediante apposita relazione descrittiva.

## 7. NON AMMISSIBILITA'

Non sono ammesse alle agevolazioni le richieste relative ad assunzioni carenti di uno o più requisiti previsti dalla normativa vigente e di cui alle lettere "a", "b", "c" del precedente punto "3. condizioni di ammissibilità";

Inoltre non sono ammesse alle agevolazioni le seguenti tipologie di assunzioni:

- assunzioni in convenzione di lavoratori che abbiano già avuto con la stessa azienda, un rapporto di lavoro nei sei mesi precedenti, instaurato non ai sensi di una convenzione;
- assunzioni in convenzione art. 11 legge 68/99 effettuate tramite passaggio diretto, in quanto non riguardano soggetti disoccupati al momento del passaggio (dal 01/02/2003 data di entrata in vigore del Decreto Leg.vo 297 del 19 dicembre 2002 non è comunque più possibile effettuare passaggi diretti);
- riconoscimento in quota disabili di lavoratori già in forza o divenuti disabili in costanza di rapporto di lavoro.

**Alle aziende le cui richieste non saranno ammesse agli incentivi sarà data apposita comunicazione.**

## 8. DURATA dell'agevolazione contributiva

La durata dell'agevolazione contributiva eventualmente concessa varia in relazione a ciascun anno di assunzione, o Fondo annuo di riferimento, in quanto dipendente dalle risorse finanziarie del fondo nazionale assegnate alla Provincia, nonché dal numero di richieste di agevolazione e dal corrispondente onere. La durata, inoltre, è determinata all'interno dei limiti temporali massimi e minimi stabiliti dalle disposizioni sopracitate.

Per quanto attiene al Fondo degli anni riferiti al periodo 2000-2004, la durata del rimborso dei contributi è stata determinata, dalla Provincia di Milano, così come esposto nella seguente tabella:

Fondo anno	Categoria invalidità	% di Invalidità	% di rimborso contributi	Durata agevolazione				
				Tempo indeterminato			Tempo determinato	
				durata	Scadenza agevolazione	Ultima dichiarazione controvalore economico	durata	Ultima dichiarazione controvalore economico
2000	tutte	psi	100	anni 3* (36 mesi)	2003	20/01/2004	= durata rapporto di lavoro a tempo determinato	20 gennaio anno successivo fine contratto a termine
		80 - 100	100					
		67 - 79	50					
2001	tutte	psi	100	anni 3* (36 mesi)	2004	20/01/2005	= durata rapporto di lavoro a tempo determinato	20 gennaio anno successivo fine contratto a termine
		80 - 100	100					
		67 - 79	50					
2002	tutte	psi	100	anni 3* (36 mesi)	2005	20/01/2006	= durata rapporto di lavoro a tempo determinato	20 gennaio anno successivo fine contratto a termine
		80 - 100	100					
		67 - 79	50					
2003	tutte	psi	100	anni 3* (36 mesi)	2006	20/01/2007	= durata rapporto di lavoro a tempo determinato	20 gennaio anno successivo fine contratto a termine
		80 - 100	100					
		67 - 79	50					
2004	Disabilità intellettiva o psichica	Indipendente mente dal grado invalidità	100	anni 6* (72 mesi)	2010	20/01/2011	= durata rapporto di lavoro a tempo determinato	20 gennaio anno successivo fine contratto a termine
		90-100	100	anni 5* (60 mesi)	2009	20/01/2010		
	Altre	80-89	100	anni 4* (48 mesi)	2008	20/01/2009		
		67-79	50	anni 3* (36 mesi)	2007	20/01/2008		

\*: anni decorrenti dalla data di assunzione

Fondo anno	Categoria invalidità	% di Invalidità	% di rimborso contributi	Durata agevolazione			
				Tempo indeterminato			Tempo determinato
				durata	Scadenza agevolazione	Ultima dichiarazione controvalore economico	durata  Ultima dichiarazione controvalore economico
2005	Disabilità intellettiva o psichica	Indipendente mente dal grado invalidità	100	anni 4* (48 mesi)	2009	20/01/2010	= durata rapporto di lavoro a tempo determinato  20 gennaio anno successivo fine contratto a termine
		90-100	100	anni 3* (36 mesi)	2008	20/01/2009	
	Altre	80-89	100	anni 3* (36 mesi)	2008	20/01/2009	
		67-79	50	anni 3* (36 mesi)	2008	20/01/2009	

\*: anni/mesi decorrenti dalla data di assunzione

- **annualità successive:** si procederà come da decreto del Direttore generale della Direzione generale Formazione Istruzione Lavoro nr. 12578 del 28/07/2003:

#### per le assunzioni in convenzioni riferite a assunzioni di:

Fascia A → lavoratori disabili psichici e intellettivi → lavoratori con invalidità superiore all' 89%	la fiscalizzazione nella misura del 100% dovrà proseguire <b>per almeno 3 anni nel limite delle risorse disponibili</b> ; nel caso in cui il fondo non fosse sufficiente per la copertura del triennio, l'ufficio dovrà ridefinire il numero massimo di anni di fiscalizzazione possibile.
Fascia B e C → lavoratori con invalidità compresa tra l' 80% e l'89% → lavoratori con invalidità compresa tra il 67% ed il 79%	non viene predeterminata alcuna durata in quanto l'eventuale riconoscimento all'agevolazione sarà disposto di anno in anno sulla base delle risultanze della graduatoria* che annualmente verrà predisposta e nella quale confluiranno sia le assunzioni insorte nell'anno di riferimento sia quelle relative ad anni pregressi ancora in essere e già in corso di fiscalizzazione nell'anno precedente all'annualità considerata. <i>*(vedi precedente paragrafo "ammissibilità")</i>

## ► 9. DECADENZA DAL BENEFICIO

Costituiscono motivi di **decadenza** dal beneficio le seguenti fattispecie:

- la **conclusione del rapporto di lavoro** del soggetto disabile la cui assunzione costituiva il presupposto stesso della richiesta di agevolazione. In questo caso la decadenza decorre dalla data di cessazione del rapporto di lavoro;
- scadenza della durata dell'agevolazione concessa;
- l'accertamento, effettuato dalla Provincia nell'ambito dei controlli eseguiti ai sensi dell'art. 71 del DPR 445/2000, della **non veridicità** delle dichiarazioni rilasciate dall'azienda in ordine a qualsiasi elemento ivi contenuto;

## ► 10. COMPATIBILITA' CON ALTRE AGEVOLAZIONI

Qualora l'azienda richiedente usufruisca per la medesima assunzione di altre agevolazioni, quali, ad esempio, per *apprendistato, contratto formazione lavoro, lavoratori in mobilità, lavoratori disoccupati da oltre 24 mesi od in CIGS da uguale periodo, ecc.*, il rimborso degli oneri versati per l'assunzione o delle spese sostenute per interventi è limitato alla **quota parte rimasta effettivamente a carico del datore di lavoro**.

La Direzione Generale Formazione Lavoro della Regione Lombardia con nota E1.2003.0097819 del 25 maggio 2003 infatti si è così espressa:

- “*è da ritenersi cumulabile – non rilevandosi alcun impedimento normativo – la fiscalizzazione concessa ai sensi dell'art.13 della L. 68/99 con altre agevolazioni contributive previste dall'ordinamento vigente, purché entri il limite massimo degli importi effettivamente dovuti come oneri previdenziali ed assicurativi*
- *La fruizione di diversi benefici giuridicamente concedibili ha comunque come presupposto la contestualità degli stessi e sempre che non comporti il superamento del limite massimo del 100% degli oneri dovuti: laddove il cumulo dovesse superare il predetto limite, le agevolazioni contributive saranno concesse, ma solo in successione temporale e sempre a copertura della quota residuale sino al predetto limite del 100%.*
- *In ordine ad inserimenti lavorativi pregressi, per i quali il cumulo dei benefici abbia eventualmente comportato il superamento del tetto massimo dovuto quale sgravio contributivo, l'INPS procederà ad idonei controlli ed ad opportune forme di recupero di quanto erogato in eccedenza.”*

Inoltre, l'INPS, con **messaggio 33491 del 19/10/2004** ha fornito un ulteriore chiarimento affermando che l'azienda deve prima applicare l'agevolazione diversa da quella prevista dall'art. 13 della legge 68/99 (secondo le consuete modalità di conguaglio in DM10) e poi calcolare, **sull'intero imponibile**, la fiscalizzazione prevista dalla legge 68/99, fino al raggiungimento del tetto massimo del 100% dei contributi a suo carico.

## ► 11. MODALITA' DI CONCESSIONE E DI RIMBORSO DELLE AGEVOLAZIONI

Nel richiamare quanto esposto nella premessa della presente nota, il servizio per l'occupazione dei disabili, previa verifica della sussistenza dei requisiti previsti dalla normativa vigente per l'ammissione agli incentivi, accertata la sussistenza degli stessi, accertata inoltre la disponibilità delle risorse finanziarie, ed esperita, se necessario, la procedura di cui al punto 6 della presente nota comunica all'azienda la concessione dell'agevolazione e la durata della stessa.

In fasi successive, il servizio dispone la liquidazione dei rimborsi contributivi su presentazione di nota di addebito - **corredata della marca d'imposta di bollo da € 1,81** - che viene all'uopo richiesta dal servizio medesimo.

Corre l'obbligo di informare che il datore di lavoro richiedente l'agevolazione non avrà tempestiva conferma di ammissione agli incentivi, e pertanto si raccomanda all'azienda medesima, in assenza di comunicazioni da parte del servizio, di trasmettere ogni anno la dichiarazione del controvalore economico dell'agevolazione richiesta sino al termine ultimo indicato nella tabella di cui al punto 8 “durata dell'agevolazione”, tabella che viene aggiornata ogni anno con l'integrazione del Fondo dell'ultimo anno decorso.

## ► 12. RICHIESTE FUORI TERMINE

Il termine ultimo per l'inoltro della richiesta di ammissione agli incentivi è come dianzi citato il **20 gennaio** dell'anno successivo a quello in cui è avvenuta l'assunzione (o l'avvio del tirocinio). Nel caso in cui l'azienda ometta di presentare la domanda, indipendentemente dalla motivazione, oppure la presenti oltre il termine di cui sopra non potrà più accedere al beneficio per quell'assunzione.

Per quanto attiene ai decorsi anni occorre fare un distinguo:

- a) le aziende che nei decorsi anni 2000-2001-2002 hanno omissso di presentare apposita richiesta di ammissione agli incentivi non possono più accedere alle agevolazioni, così pure le aziende che pur avendo presentato la richiesta avessero omissso di presentare negli anni successivi la dichiarazione del controvalore economico dell'agevolazione richiesta non possono più accedere ai benefici per quell'assunzione e per nessuna annualità residua;
- b) a decorrere dal 2003, le aziende che non hanno presentato in tempo utile apposita richiesta non possono più accedere alle agevolazioni per quell'assunzione e per nessuna annualità residua; mentre le aziende che hanno presentato la richiesta in tempo utile ma che hanno omissso di presentare la dichiarazione del controvalore economico possono accedere alle agevolazioni per le annualità residue.

### ► 13. STATO DEI RIMBORSI

Con l'occasione si informano le Aziende che a tutt'oggi la situazione dei rimborsi è la seguente:

Fondo anno	Oneri 2000	Oneri 2001	Oneri 2002	Oneri 2003	Oneri 2004	Oneri 2005	Oneri 2006	Oneri 2007	Oneri 2008	Oneri 2009	Oneri 2010
2000	rimborsati	rimborsati	rimborsati								
2001		rimborsati	rimborsati								
2002			in corso								
2003											
2004											

### ► 14. RINVIO

**Quanto esposto nella presente nota potrà subire variazioni a seguito dell'emanazione di provvedimenti legislativi e/o regolamentari successivi a quelli qui richiamati.**

la modulistica : 1 - **modello richiesta agevolazioni**  
 2 - **modello dichiarazione controvalore economico**  
 è reperibile sul sito Internet della Provincia di Milano

<http://www.provincia.milano.it/lavoro>

f.to Il Responsabile del Servizio  
*(Claudio Messori)*

*ALLEGATO 53*



**Provincia  
di Milano**

**ACCORDO PER LA SPERIMENTAZIONE DI UN MODELLO FINALIZZATO  
ALL'INTEGRAZIONE NEL MERCATO DEL LAVORO DELLE PERSONE DISABILI  
CHE PRESENTINO PARTICOLARI DIFFICOLTA' D'INSERIMENTO NEL CICLO  
LAVORATIVO ORDINARIO**

*Convenzione quadro ai sensi dell'art. 14 del D.lgs. 1 settembre 2003 n. 276*

**Tra**

**Provincia di Milano** rappresentata dal Presidente Filippo Penati

**e**

**Assolombarda** rappresentata dal Presidente Michele Perini

**Unione del Commercio, del Turismo, dei Servizi e delle Professioni della provincia di Milano**  
rappresentata dall'Amministratore Simonpaolo Buongiardino

**Api Milano** rappresentata dal Presidente Paolo Galassi

**e**

**C.G.I.L.** rappresentata dal Segretario Generale Giorgio Roilo

**C.I.S.L.** rappresentata dal Segretario Generale Maria Grazia Fabrizio

**U.I.L.** rappresentata dal Segretario Generale Roberto Monticelli

**e**

**Confcooperative** rappresentata dal Presidente Aldo Sironi

**Lega Cooperative** rappresentata dal dott. Dario Vedani su delega del Presidente

*Premesso che:*

- le Parti firmatarie riconoscono l'importanza, anche per le persone iscritte nelle liste del Servizio per l'Occupazione dei Disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, del passaggio da una vita inattiva, e/o da situazioni a rischio di esclusione sociale, ad una vita di integrazione socio-lavorativa;
- l'art. 14 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n° 276 prevede che i servizi competenti possano stipulare, sentito l'organismo di cui all'art. 6, comma 3 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, così come modificato dall'art. 6 della legge 12 marzo 1999, n. 68, con le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale, con le associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela delle cooperative e con i loro consorzi, apposite convenzioni validate dalle Regioni, sentiti gli organismi di concertazione di cui al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, finalizzate all'integrazione lavorativa di persone disabili presso le cooperative sociali di tipo "B", nei confronti delle quali i datori di lavoro privati si impegnano ad affidare nuove commesse di lavoro;



**Provincia  
di Milano**

- 
- l'intenzione delle Parti firmatarie è quella di favorire l'inserimento lavorativo delle persone disabili coinvolte nella presente sperimentazione nel mercato del lavoro del territorio provinciale e valorizzare le persone disabili che abbiano effettuato positivamente un'esperienza in una cooperativa sociale *di tipo "B"*, favorendo per tale via anche la funzione formativa della cooperazione sociale, al fine di un eventuale inserimento nel mercato del lavoro non protetto;

*Considerato che:*

- le cooperative sociali prescelte dovranno garantire affidabilità imprenditoriale e avere titolarità di appartenenza alle cooperative sociali *di tipo "B"* tramite l'iscrizione all'albo prefettizio di cui alla legge 8 novembre 2001, n. 381 e all'albo regionale di cui alla Legge Regionale 18 novembre 2003 n. 21 e successive modificazioni, nonché essere iscritte ad una Associazione di rappresentanza, assistenza e tutela delle cooperative sociali firmataria della presente Convenzione Quadro;
- le cooperative di cui al precedente punto potranno dare esecuzione di norma a una commessa. Nell'eventualità di ulteriori commesse la Provincia per ognuna di esse dovrà verificare la sussistenza delle condizioni di garanzia per lo svolgimento di una corretta sperimentazione;
- costituisce parte integrante del presente accordo (*allegato I*) l'elenco delle cooperative sociali *di tipo "B"* in possesso dei requisiti di cui sopra con l'indicazione del settore nell'ambito del quale esplicano la propria attività. L'aggiornamento del suddetto elenco sarà costantemente curato dalle associazioni delle cooperative firmatarie del presente accordo. Gli aggiornamenti saranno tempestivamente inviati alle parti firmatarie e resi disponibili sul sito internet ufficiale della Provincia;
- il datore di lavoro conferente la nuova commessa di lavoro potrà utilizzare appieno, per la durata concordata, l'applicazione delle disposizioni di cui al comma 3 dell'art. 14 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, vale a dire la computabilità ai fini della quota di riserva dei lavoratori disabili inseriti nella cooperativa sociale *di tipo "B"*, sempre che la restante quota d'obbligo sia stata assolta ai sensi degli artt. 3, 5, 11 e 12 della legge 12 marzo 1999, n. 68;
- ai sensi del combinato disposto dal D.lgs. n. 276/03 art. 14, comma 1, lettera b) e della legge n. 68/99, art. 6, comma 1 la Provincia di Milano provvede, sulla base dei criteri definiti dal Comitato Tecnico Provinciale nella seduta del 5 febbraio 2004, all'individuazione dei lavoratori disabili da inserire nelle cooperative sociali *di tipo "B"*;
- con la stipula della convenzione il privato datore di lavoro potrà altresì rideterminare le modalità di adempimento della quota d'obbligo precedentemente utilizzate;

*Acquisito:*

- il parere positivo espresso dal Sottocomitato per il Collocamento dei Disabili e dalla Commissione Provinciale per le Politiche del Lavoro in data 27/09/04;



**Provincia  
di Milano**

Si stipula con il presente accordo, ai sensi dell'art. 14 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la seguente **CONVENZIONE QUADRO**:

1. le premesse costituiscono parte integrante della Convenzione;
2. i datori di lavoro associati o aderenti alle Associazioni dei datori di lavoro firmatarie della presente Convenzione Quadro, che intendono avvalersi di quanto previsto dalla convenzione stessa, presentano al competente Servizio della Provincia di Milano la proposta di Convenzione attraverso il modello allegato (*allegato 2*), che costituisce parte integrante del presente atto, e la dichiarazione di iscrizione o adesione rilasciata dall'Associazione firmataria di appartenenza;
3. la Provincia di Milano può stipulare apposite convenzioni con i servizi di cui all'art. 6, comma 1 della legge n. 68/99 in possesso dell'accreditamento nelle macro tipologie di riferimento o dell'iscrizione all'albo della Regione Lombardia di cui all'art. 18 della legge n. 104/92, con lo scopo di favorire il collocamento mirato dei soggetti disabili all'interno delle cooperative sociali di tipo "B", attraverso azioni di formazione, orientamento, tutoraggio e accompagnamento al lavoro;
4. le azioni di cui al punto precedente potranno essere ammissibili nell'ambito delle iniziative promosse dalla Regione Lombardia con DGR 9 luglio 2004 n. VII/18130 e nel rispetto dei criteri e delle procedure previste dalla DGR medesima;
5. ai fini di quanto previsto dall'art. 14 comma 3 del D.lgs. n. 276/03 il coefficiente di calcolo, utile a determinare il numero delle coperture viene sviluppato nel seguente modo:

$$C = \frac{VUC - CP}{CL}$$

dove

**C** = numero delle coperture

**VUC** = valore unitario della nuova commessa al netto dell'IVA

**CP** = costo di produzione (al netto del costo del lavoro del/i soggetto/i disabile/i)

**CL** = costo annuo del lavoratore/trice disabile

Ai soli fini della valutazione del fattore CL (costo del lavoro del soggetto disabile), in relazione all'inquadramento, si farà riferimento al CCNL delle Cooperative del settore socio-sanitario assistenziale – educativo e di inserimento lavorativo. Qualora la cooperativa sociale di tipo "B" applicasse CCNL di altri settori si farà riferimento al costo del lavoro annuo da questi derivante. Al fine della valutazione del fattore CP (costo di produzione) si farà riferimento a quanto indicato nel contratto di affidamento della nuova commessa; le commesse di lavoro oggetto della presente convenzione dovranno essere nuove, comunque non affidate alla medesima o ad altre cooperative di tipo "B" nei 12 mesi precedenti la stipula della convenzione;

6. l'applicazione delle disposizioni precedentemente richiamate è subordinata all'adempimento da parte del datore di lavoro degli obblighi di assunzione di lavoratori disabili ai fini della copertura della restante quota d'obbligo, determinata ai sensi dell'art. 3 della legge n. 68/99. Costituisce adempimento degli obblighi di assunzione anche l'utilizzo degli artt. 5, 11 e 12 della legge n. 68/99;
7. le convenzioni per l'inserimento di lavoratori disabili ai sensi dell'art. 14 del D.lgs n. 276/03 non possono riguardare più di un disabile se il datore di lavoro committente occupa sino a 50



Provincia  
di Milano

- dipendenti, oppure il 20% dell'aliquota d'obbligo dei lavoratori disabili da assumere se ne occupa più di 50;
8. il Servizio per l'Occupazione dei Disabili, coadiuvato dal Comitato Tecnico Provinciale e integrato dai Servizi di cui all'art. 6, comma 1 della legge n. 68/99, riferirà, con cadenza periodica, lo stato di attuazione di tale sperimentazione al Sottocomitato per il Collocamento dei Disabili e alla Commissione Provinciale per le Politiche del Lavoro;
  9. le Parti firmatarie attiveranno iniziative, anche congiunte, per promuovere la conoscenza della presente Convenzione Quadro e delle sue opportunità verso il sistema delle imprese, delle cooperative sociali, dei servizi di sostegno alla disabilità e dei soggetti disabili;
  10. in considerazione delle disposizioni contenute al comma 12 dell'art. 86 del D.lgs n. 276/03, la Provincia di Milano segnalerà tempestivamente al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali l'andamento quali/quantitativo delle convenzioni stipulate;
  11. il presente accordo ha durata di anni uno. Le Parti firmatarie si impegnano ad incontrarsi qualora le disposizioni contenute nell'art. 14 del D.lgs. 276/03 subiscano modificazioni a seguito di provvedimenti integrativi – così come previsto dal comma 12 dell'art. 86 del citato decreto al fine di valutare le modifiche che si rendessero necessarie. Le parti potranno altresì convenire in merito a proposte di modifica avanzate da una o più parti firmatarie.
  12. la presente Convenzione Quadro, trasmessa a cura della Provincia di Milano alla Regione Lombardia, è stata validata il 12.11.04 con delibera n° 19333.

Letto, confermato e sottoscritto

Provincia di Milano

Assolombarda

Unione del Commercio

Api Milano

C.G.I.L.

C.I.S.L.

U.I.L.

Confcooperative

Lega Cooperative

Milano, 22 ottobre 2004

Allegati: Elenco cooperative di tipo B in possesso dei requisiti (All. 1)  
Schema di convenzione (All. 2)



*allegato 1)*

**Elenco delle cooperative sociali di tipo “B” iscritte all’albo prefettizio di cui alla legge 8 novembre 2001, n. 381 e all’albo regionale di cui alla Legge Regionale 18 novembre 2003 n. 21 e successive modificazioni, nonché iscritte ad una Associazione di rappresentanza, assistenza e delle cooperative sociali firmataria della Convenzione Quadro, con competenza ed esperienza nell'inserimento di persone disabili e affidabili imprenditorialmente.**

**tutela**

*aggiornato al 31 dicembre 2006*

N°	coopsoc	indirizzo	CAP	Città	prov	Telefono	NOTE 1	NOTE 2	NOTE 3	NOTE 4	NOTE 5
1	ADELANTE	via Boltraffio 21	20159	MILANO	MI	02/30328229	SERVIZI DI INFORMATICA				
2	AGRIFOGLIO	VIA Garibaldi 56	20031	CESANO MADERNO	MI	0362/550567	PULIZIA AMBIENTI				
3	ALVEARE	VIA 4 Novembre 92/B	20021	BOLLATE	MI	02/38306373	ASSEMBLAGGI ELETTRICI	ASSEMBLAGGI MECCANICI	SERVIZI DI INFORMATICA	CONFEZIONAMENTI VARI	
4	ARCA DI NOE*	VIA Lorenzo Valla 25	20141	MILANO	MI	02/8969771	PULIZIA AMBIENTI	GESTIONE MENSE	TINTEGGIATURE		
5	ARCADIA	VIA Legnano 66	20027	RESCALDINA	MI	0331/465551	MANUTENZIONE VERDE	SERVIZI PUBBLICI			
6	AZALEA	via Pepe	20035	LISSONE	MI	039/480202	ORTO-FLORO-VIVAISMO	MANUTENZIONE VERDE			
7	ALBORAN	Via Puccini 24	20068	PESCHIERA BORROMEO	MI	02/55303104	GESTIONE LOGISTICA CONTO TERZI	ATTIVITA' DI MAGAZZINO E MOVIMENTAZIONE	ASSEMBLAGGI IN CARTOTECNICA E ASSEMBLAGGI VARI		
8	BETANIA	VIA RIMEMBRANZE 1	20090	TREZZANO S/N	MI	02/48401472	PULIZIA AMBIENTI	MANUTENZIONE VERDE	TRASLOCHI	CONFEZIONAMENTI VARI	DISTRIBUZIONI PORTA A PORTA
9	C.D.A.	SS 11 Pad. Sup. 1	20060	CASSINA DE PECCHI	MI	02/9521338	CARTOTECNICA IMBALLAGGIO	GESTIONE BAR	PULIZIA AMBIENTI	CONFEZIONAMENTI VARI	LEGATORIA
10	C.S.B.L.-BAGGIO LAVORO	VIA GALVANI 17	20090	ASSAGO	MI	02/45701995	ASSEMBLAGGI ELETTRICI	ASSEMBLAGGI MECCANICI	SERVIZI DI INFORMATICA	CONFEZIONAMENTI VARI	TRASPORTO MERCI
11	CASTELLO	VIA CARCASSOLA 4	20056	TREZZO SULL'ADDA	MI	02/9090664	MANUTENZIONE VERDE	ASSEMBLAGGI ELETTRICI	ORTO-FLORO-VIVAISMO	CUSTODIA PARCHEGGI	RACCOLTA DIFFERENZIATA
12	CIDIESE	VIA C. GOLDONI 75	20129	MILANO	MI	02/7491127	ASSEMBLAGGI ELETTRICI				
13	CITTA' E SALUTE	VIA THAON DI REVEL, 19	20123	MILANO	MI	02/69311971	RACCOLTA DIFFERENZIATA	COMMERIO EQUO SOLIDALE			
14	CITTA' GIARDINO	STD COMUNALE BASIANO/CAVENAGO	20040	CAVENAGO BRIANZA	MI	02/95339684	RACCOLTA DIFFERENZIATA	CONTROLLO PIATTAFORME ECOLOGICHE			
15	CO.E.FRA	VIA CASCINA NIBAI	20063	CERNUSCO SUL NAVIGLIO	MI	02/9242739	ASSEMBLAGGI ELETTRICI				
16	COOPWORK	Via Lacerra 124	20099	SESTO SAN GIOVANNI	MI	02/26224201	GESTIONE MENSE	PULIZIA AMBIENTI	GESTIONE RISTORANTE	CUSTODIA IMPIANTI SPORTIVI	MANUTENZIONE MACCH. SCAMBIA SIRINGHE
17	DELTA 2000	VIA ALZAIA NAVIGLIO PAVESE 256	20142	MILANO	MI	02/8464878	ASSEMBLAGGI MECCANICI	PULIZIA AMBIENTI	RACCOLTA DIFFERENZIATA	CONFEZIONAMENTI VARI	GESTIONE ATTIVITA' CIMITERIALI
18	DETTO FATTO	VIA FALCK 44	20099	SESTO SAN GIOVANNI	MI	02/2428988	RACCOLTA DIFFERENZIATA	PULIZIA AMBIENTI	ASSEMBLAGGI MECCANICI	ASSEMBLAGGI ELETTRICI	MANUTENZIONE STABILI
19	EZIO	VIA LEONCAVALLO 5/5	20090	PIEVE EMANUELE	MI	02/90720615	ORTO-FLORO-VIVAISMO	RIVENDITA VINI TIPICI			
20	EMMAUS	VIA ARGENTINA 37	20037	PADERNO DUGNANO	MI	02/99045376	ASSEMBLAGGI VARI	RIPRODUZIONE ICONE SACRE	PRODUZIONE DI SETTAGGI PER INDUSTRIA EDILIZIA ED ALIMENTARE		
21	FRANCIS TODAY	P.ZZA GRANDI 19	20129	MILANO	MI	02/7386415	CONFEZIONE ABBIGLIAMENTO				

N°	coopsoc	indirizzo	CAP	Città	prov	Telefono	NOTE 1	NOTE 2	NOTE 3	NOTE 4	NOTE 5
22	FULL MONTY	VIA Silvio Pellico 13	20021	BOLLATE	MI	340/2594721	MANUTENZIONE VERDE	GESTIONE BAR	PULIZIA AMBIENTI		
23	FUTURA	VIA Verga 12	20010	BAREGGIO	MI	02/90363002	PULIZIA AMBIENTI	SERVIZI DI INFORMATICA	CUSTODIA PARCHEGGI		
24	G.P.I.L.	VIA A. Volta 9	20010	CORNAREDO	MI	02/93563341	TIPOGRAFIA E STAMPA	ASSEMBLAGGI ELETTRICI	ASSEMBLAGGI MECCANICI	CONFEZIONAMENTI VARI	SERVIZI DI INFORMATICA
25	I SOMMOZZATORI DELLA TERRA	VIA Garibaldi 33/E	20051	LIMBIATE	MI	02/99692244	MANUTENZIONE VERDE	AGRICOLA	ORTO-FLORO-VIVAISMO		
26	IL CAPANNONE	VIA ORENO 6/B	20049	CONCOREZZO	MI	039/6049564	ASSEMBLAGGI ELETTRICI	ASSEMBLAGGI MECCANICI	CONFEZIONAMENTI VARI		
27	IL CARRO	VIA SACCO E VANZETTI 26	20067	PAULLO	MI	02/90632032	CONFEZIONAMENTI VARI	LAVORAZIONE LEGNO	ASSEMBLAGGI MECCANICI	RACCOLTA DIFFERENZIATA	MANUTENZIONE STABILI
28	IL FIORE COOP. SOCIALE A R.L.	Via F.lli Caprotti 5	20013	MAGENTA	MI	02/97293368	DISTRIBUZIONE VOLANTINI	CONFEZIONAMENTO FIORI SECCHI			
29	IL GIARDINONE	Cascina Flora	20085	LOCATE DI TRIULZI	MI	02/90732026	MANUTENZIONE VERDE	PULIZIA AMBIENTI	SERVIZI DI INFORMATICA		
30	IL GLICINE	VIA FAGNANA 2	20090	BUCCINASCO	MI	02/45700178	MANUTENZIONE VERDE	ORTO-FLORO-VIVAISMO			
31	IL GRANELLINO DI SENAPA	VIA CONIUGI CURIE 3	20065	INZAGO	MI	02/9549586	MANUTENZIONE VERDE	PULIZIA AMBIENTI	LAVANDERIA	FALEGNAMERIA	
32	IL MELOGRANO	via Raffaello Sanzio 42/44	20021	BOLLATE	MI	02/33260675	TIPOGRAFIA E STAMPA	CONFEZIONAMENTI VARI	LEGATORIA	GRAFICA E STAMPA DIGITALE	
33	IL NAVIGLIO	VIA Fratelli Caprotti 5	20013	MAGENTA	MI	0331/875352	PULIZIA AMBIENTI	SERVIZI DI INFORMATICA			
34	IL PAPIRO	Via per Baranzate 72/74	20026	NOVATE MILANESE	MI	02/3562276	TIPOGRAFIA E STAMPA				
35	IL PONTE	VIA CARBONIA 7	20157	MILANO	MI	02/3574025	ASSEMBLAGGI ELETTRICI				
36	IL PORTICO	VIA PACE 48	20017	RHO	MI	02/93502703	MANUTENZIONE VERDE	PULIZIA AMBIENTI			
37	INSIEME	VIA VERDI casella postale 14	20077	Cascina Cappuccina MELEGNANO	MI	02/98232070	MANUTENZIONE VERDE	PULIZIA AMBIENTI	TRASPORTO PERSONE DISABILI		
38	INSIEME ACLI	via Curiel 4	20094	CORSICO	MI	02/4581943	PULIZIA AMBIENTI	AFFISSIONE MANIFESTI			
39	JOLLY SERVICE	VIA Cavalese 1	20010	CANEGRATE	MI	0331/400925	PULIZIA AMBIENTI	MANUTENZIONE VERDE			
40	LA BOTTEGA CREATIVA	VIA Montecassino 8	20052	MONZA	MI	039/321174	TIPOGRAFIA E STAMPA	RACCOLTA DIFFERENZIATA	SERVIZI DI INFORMATICA		
41	LA BUONA NOTIZIA	VIA Bergamina 11	20014	NERVIANO	MI	0331/588711	ASSEMBLAGGI ELETTRICI				
42	LA FRATELLANZA	VIA Manzoni 6	20088	ROSATE	MI	02/90849918	MANUTENZIONE VERDE	PULIZIA AMBIENTI	CONFEZIONAMENTI VARI	GESTIONE MENSE	ASSEMBLAGGI MECCANICI
43	LA GOCCIA	VIA DELLA GANDINA 7	20060	TREZZANO ROSA	MI	02/92010061	MANUTENZIONE VERDE	MANUTENZIONE STABILI	SERVIZI CIMITERIALI		
44	LA MANO	VIA DELL'ACQUA 6	20025	LEGNANO	MI	0331/541655	CARTOTECNICA IMBALLAGGIO	TIPOGRAFIA E STAMPA	ASSEMBLAGGI MECCANICI		
45	LA PIRAMIDE	Via Buonarroti 49/C	20043	ARCORE	MI	039/615289	ORTO-FLORO-VIVAISMO	ASSEMBLAGGI MECCANICI			
46	LA SOLIDARIETA'	Via Bertarini 45	20061	CARUGATE	MI	02/9252429	ASSEMBLAGGI MECCANICI	CUSTODIA E MANUTENZIONE DEL			
47	LA SOLIDARIETA' G.RAINOLDI	via Fratelli Caprotti 5	20013	MAGENTA	MI	02/94920311	MANUTENZIONE VERDE	ASSEMBLAGGI MECCANICI			
48	LA TENDA AMATESE	Via Togliatti 25	20030	SENAGO	MI	02/99010555	ASSEMBLAGGI ELETTRICI	ASSEMBLAGGI MECCANICI	CARTOTECNICA IMBALLAGGIO	CONFEZIONAMENTI VARI	NOLEGGIO TENSOSTRUTTURE

N°	coopsoc	indirizzo	CAP	Città	prov	Telefono	NOTE 1	NOTE 2	NOTE 3	NOTE 4	NOTE 5
49	LA ZATTERA	VIA Mantova 3	20025	LEGNANO	MI	0331/598759	CONFEZIONAMENTI VARI	CARTOTECNICA IMBALLAGGIO			
50	LAVORO E SERVIZI GAGGIANO	P.ZZA SALVO D'ACQUISTO 6	20083	GAGGIANO	MI	02/90841334	MANUTENZIONE VERDE	PULIZIA AMBIENTI	SERVIZI PUBBLICI	GESTIONE MENSE	RACCOLTA DIFFERENZIATA
51	LO SCIAME	VIA Gilera 110	20043	ARCORE	MI	039/6014024	MANUTENZIONE VERDE	PULIZIA AMBIENTI	CUSTODIA PARCHEGGI		
52	LO SPECCHIO	VIA Marco Bruto 24/26	20138	MILANO	MI	02/70121221	IMBUSTAMENTO	ASSEMBLAGGI MECCANICI	ASSEMBLAGGI ELETTRICI		
53	MASSIMO VENTURA	VIA EDISON 45	20010	MARCALLO CON CASONE	MI	02/9760000	CONFEZIONAMENTI VARI	ASSEMBLAGGIO CARTACEO/PLASTICO			
54	NAZARET LAVORO	via Monte Grappa 40/47	20020	ARESE	MI	02/93581943	CONFEZIONAMENTI VARI	MANUTENZIONE VERDE	ASSEMBLAGGI ELETTRICI		
55	NIDI	Via Pontida 29/31	20025	LEGNANO	MI	0331/540240	CONFEZIONAMENTI VARI				
56	NUOVA IRIDE	VIA PARMA 1	20052	MONZA	MI	039/2840953	ASSEMBLAGGI MECCANICI	RIPARAZIONE CARROZZINE DISABILI	ASSEMBLAGGI ELETTRICI		
57	OASI	VIA CADORNA 21	20030	LENTATE SUL SEVESO	MI	0362/557803	ASSEMBLAGGI MECCANICI				
58	OMNICOOP	VIA BASILEA 4	20152	MILANO	MI	02/48301280	MANUTENZIONE STABILI				
59	POLIART	Via Einstein 20	20019	SETTIMO MILANESE	MI	02/3282282	ASSEMBLAGGI MECCANICI	SERVIZI DI INFORMATICA			
60	PRIMAVERA	Via Fratelli Caprotti 5	20013	MAGENTA	MI	02/97240857	MANUTENZIONE VERDE	ASSEMBLAGGI ELETTRICI	ASSEMBLAGGI MECCANICI	SERVIZI PUBBLICI	RACCOLTA DIFFERENZIATA
61	PROSPETTIVE NUOVE	P.ZZA MONS.MONETA 1	20090	CESANO BOSCONI	MI	02/4564624	PULIZIA AMBIENTI	ASSEMBLAGGI ELETTRICI	CONFEZIONAMENTI VARI	CARTOTECNICA IMBALLAGGIO	
62	PUNTO DI INCONTRO LAVORO	via Garibaldi 22	20062	CASSANO D'ADDA	MI	0363/60440	ORTO-FLORO-VIVAISMO				
63	SAMMAMET	VIA Morandi 10	20092	CINISELLO BALSAMO	MI	02/6172755	PULIZIA AMBIENTI	ASSEMBLAGGI ELETTRICI	ASSEMBLAGGI MECCANICI	CONFEZIONAMENTI VARI	TRASPORTO MERCÌ
64	SANITAS ATQUE SALUS	P.ZZA BORROMEO 20	20030	SENAGO	MI	02/8054417	MANUTENZIONE VERDE	PULIZIA AMBIENTI	ORTO-FLORO-VIVAISMO	GESTIONE MENSE	GESTIONE BAR
65	SANTI MARTIRI	VIA Fratelli Caprotti 5	20013	MAGENTA	MI	0331/452332	MANUTENZIONE VERDE	ASSEMBLAGGI ELETTRICI	MANUTENZIONE STABILI	RILEV.NE DATI TRAFFICO	SERVIZI DI SEGRETERIA
66	SOLARIS LAVORO E AMBIENTE	VIA DELL'ACQUA 9/11	20050	TRIUGGIO	MI	0362/997172	MANUTENZIONE VERDE				
67	SPAZIO APERTO	VIA GORKI 5	20146	MILANO	MI	02/48955377	PULIZIA AMBIENTI	CONFEZIONAMENTI VARI	RACCOLTA DIFFERENZIATA	TRASPORTO PERSONE	
68	SPAZIO APERTO	VIA COMINA 21	20038	SEREGNO	MI	0362/231154	ASSEMBLAGGI MECCANICI	ASSEMBLAGGI ELETTRICI	PULIZIA AMBIENTI	VETRERIA ARTISTICA	
69	TERRA GAIA	VIA Gera 34	20060	GESSATE	MI	02/95305029	GESTIONE MENSE				
70	VIRIDALIA	VIA CASORIA 50	20134	MILANO	MI	02/2155006	MANUTENZIONE VERDE				

**Presentazione della "Proposta di Convenzione"  
fra privato datore di lavoro, Cooperativa  
sociale di tipo B, Provincia di Milano  
per l'attuazione dell'art. 14 del D.lgs. 276/03**

Prot. provinciale n.

Visti:

- l'art. 14 del D.lgs. 10 settembre 2003 n. 276 e la relativa Convenzione Quadro stipulata il 23.10.04 validata il 12.11.04 con delibera regionale n°19333, il D.lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e il D.lgs. 8 novembre 1991 n. 381;

**tra**

- la **Provincia di Milano**, rappresentata dal Direttore del Settore Politiche del Lavoro .....
- **il privato datore di lavoro** ..... (da ora in poi denominato "Azienda") con sede legale in ....., via.....  
P.IVA....., nella persona del legale rappresentante sig. ....;
- **la Cooperativa Sociale** .....  
con sede in ....., via.....  
Codice fiscale ....., P.IVA.....  
nella persona del legale rappresentante sig. ....;

**si conviene e si stipula la presente convenzione:**

**1. Inserimento lavorativo**

La Cooperativa sociale è tenuta ad effettuare l'integrazione lavorativa di n. .... disabili, individuati dal servizio competente della Provincia di Milano entro e non oltre 60 giorni dalla presentazione della presente convenzione, da inquadrarsi al livello ..... del CCNL ..... applicato dalla Cooperativa relativo alle mansioni effettivamente svolte e secondo l'eventuale percorso formativo concordato tra la Provincia di Milano, la Cooperativa sociale e il Servizio preposto all'integrazione lavorativa dei disabili.

**2. Conferimento di commesse**

L'Azienda si impegna, a fronte dell'inserimento lavorativo di n. .... lavoratori/trici disabili, ad affidare alla Cooperativa sociale nuove commesse di lavoro individuate con separato atto scritto nel rispetto dei criteri definiti dalla convenzione quadro. Il separato atto scritto concernente gli accordi sulle commesse deve essere firmato prima o contestualmente all'inserimento del disabile e la cooperativa attiverà l'inserimento del medesimo successivamente alla firma di tale atto. Nel medesimo atto dovranno essere esplicitati:

- le rateizzazioni delle fatturazioni;
- i tempi massimi di pagamento e di esecuzione delle diverse fasi della nuova commessa;
- la forma di tutela economica nei confronti del disabile in caso di inadempimento del contratto ad opera di una delle parti contraenti.

In tale modo il separato atto scritto renderà vincolanti gli obblighi delle parti.

### **3. Obblighi per la Cooperativa sociale**

La Cooperativa sociale si impegna a corrispondere ai lavoratori/trici disabili inseriti nella propria struttura, il trattamento economico e normativo previsto dal CCNL di riferimento.

Si impegna altresì a realizzare le commesse affidate dall'Azienda secondo le modalità individuate con separato atto scritto.

### **4. Obblighi per l'Azienda**

L'Azienda si impegna a corrispondere periodicamente, dietro presentazione di regolare fattura, alla Cooperativa sociale una quota del valore della commessa di lavoro, come concordato tra le parti nel separato atto scritto.

### **5. Inadempimento**

Qualora l'azienda ritenga non soddisfacente l'attività prestata in esecuzione del presente accordo, contesterà il non corretto adempimento alla Cooperativa sociale, assegnando un termine congruo per rimuovere il disservizio. Nell'eventualità in cui permanga l'inadempimento, la committente potrà risolvere il contratto con preavviso di un mese, con contestuale comunicazione del recesso al Servizio competente della Provincia di Milano, che provvederà alla ricollocazione del disabile.

Qualora l'Azienda non riconoscesse le quote spettanti della commessa di lavoro nei termini previsti da quanto sottoscritto dalle parti, la Cooperativa sociale contesterà il non corretto adempimento e assegnerà un congruo termine per l'adempimento. Nell'eventualità in cui l'inadempimento permanga la Cooperativa potrà risolvere il contratto con preavviso di un mese. L'Azienda risulterà non ottemperante per la quota di riserva applicata in convenzione ex art.14 dalla data di risoluzione del contratto stesso.

Il contratto di lavoro stipulato tra il disabile e la Cooperativa sociale si risolverà e il medesimo tornerà in carico ai Servizi preposti per l'integrazione lavorativa dei disabili per la sua ricollocazione.

### **6. Adempimento Convenzioni**

La Provincia di Milano tramite i competenti Uffici del Servizio per l'Occupazione dei Disabili, verificherà il corretto adempimento degli obblighi assunti dalle parti, in particolare per quanto concerne la permanenza delle condizioni che consentono l'inserimento lavorativo del lavoratore/trice all'interno dell'attività svolta dalla Cooperativa sociale.

Qualora riscontri l'inosservanza dei contenuti del presente accordo, ovvero delle disposizioni di legge previste al riguardo, la Provincia di Milano potrà dichiarare decaduto ad ogni effetto l'accordo di cui alla presente convenzione, con emanazione dei provvedimenti conseguenti.

## 7. Durata della Convenzione

In presenza della commessa di lavoro già formalizzata tra le parti, il Servizio per l'Occupazione dei Disabili della Provincia di Milano si impegna, in base ai requisiti definiti nella Convenzione Quadro, ad individuare il/i lavoratore/i disabile/i da inserire nella Cooperativa sociale.

La decorrenza del presente atto, e dei conseguenti effetti, è a valere dalla data di presentazione del medesimo alla Provincia.

Nell'ipotesi in cui la commessa di lavoro termini prima del tempo pattuito, il Servizio per l'Occupazione dei Disabili, in collaborazione con il Servizio per l'integrazione lavorativa dei disabili avente in carico il medesimo, si attiverà per individuare le soluzioni più adeguate sul territorio provinciale.

L'Azienda

La Cooperativa sociale

La Provincia di Milano

Milano, \_\_\_\_\_

Allegato:

Dichiarazione dell'Associazione imprenditoriale firmataria della Convenzione Quadro dalla quale risulti l'iscrizione o l'adesione dell'Azienda.

*ALLEGATO 54*

Settore lavoro

Servizio  
per l'occupazione  
dei disabili

Direzione centrale  
sviluppo economico,  
formazione e lavoro

Viale Jenner 24  
20159 Milano

Telefono 02-7740 4040  
Fax 02-7740 6434  
info.disabili@provincia.milano.it



**Provincia  
di Milano**

## **DOMANDA DI PARZIALE ESONERO**

L. 68 del 12 marzo 1999 art.5 DECRETO del MINISTRO del LAVORO 357/2000

### ***ISTRUZIONI PER LA COMPILAZIONE***

La domanda di esonero parziale deve essere presentata al Servizio della provincia dove ha sede l'impresa; la domanda di esonero che invece interessa più unità produttive, dislocate in diverse province, è presentata al Servizio della provincia in cui il datore di lavoro ha la sede legale. Tale ufficio provvede entro 15 giorni dal ricevimento, al suo inoltro presso i servizi competenti per ciascuna unità operativa interessata, i quali rilasciano l'autorizzazione relativamente a tale unità.

La domanda va redatta su carta intestata dell'azienda in un'unica copia, seguendo le istruzioni contenute nel modello allegato e corredata da una copia dell'ultima denuncia annuale.

- Ricordarsi di compilare tutti campi relativi ai dati dell'azienda;
- Indicare nella denominazione dell'azienda l'effettiva ragione sociale con la quale essa è registrata alla Camera di Commercio;
- Sede legale: indicare tutti i dati richiesti sulla sede legale dell'azienda;
- Il Codice Fiscale deve essere obbligatoriamente composto da 11 caratteri numerici o da 16 caratteri alfanumerici (è assolutamente sbagliato eliminare gli zeri all'inizio del codice);
- La partita IVA deve essere composta da 11 numeri;
- Il codice ATECO: è il codice ISTAT che contraddistingue l'attività economica dell'azienda ed è composto da un massimo di due lettere e di 6 numeri. L'elenco è disponibile sul sito della Provincia <http://www.provincia.milano.it/lavoro>
- C.C.N.L. principale contratto collettivo nazionale di lavoro applicato;
- Ricordarsi di apporre il timbro e la firma del legale rappresentante;
- Indicare esattamente la / le Province per le quali si richiede l'esonero e l'indirizzo delle relative filiali;
- Precisare se l'esonero riguarda tutte le unità produttive delle Province indicate o solo alcune, in quest'ultimo caso indicare quali;
- Se l'esonero parziale viene richiesto solo per alcune delle unità produttive presenti in un determinato ambito provinciale, specificare il numero di dipendenti occupati per singola unità e i disabili in forza;

- Se l'Azienda è in possesso dell'autorizzazione alla compensazione territoriale o ne ha fatto richiesta, indicare le Province in cui assume in eccesso e le Province in cui assume in difetto. Qualora la domanda di compensazione territoriale venga inoltrata successivamente alla domanda di esonero si invita l'azienda a informare tempestivamente il Servizio;
- Se l'Azienda ha stipulato una convenzione indicare il numero dei soggetti disabili coinvolti.

Il Servizio può autorizzare l'esonero parziale fino alla misura percentuale massima del 60% della quota di riserva, tale percentuale può essere elevata fino all'80% solo per i datori di lavoro operanti nel settore della sicurezza e della vigilanza e nel settore del trasporto privato.

***Si ricorda, che al fine di perseguire gli obiettivi di cui alla Legge 68/99, il Servizio trascorsi sei mesi dal rilascio della prima autorizzazione può proporre, ai datori di lavoro che fruiscono dell'autorizzazione all'esonero parziale, l'inserimento mirato di persone disabili con mansioni compatibili.***

### **Versamento contributi esonerativi (solo ed esclusivamente per la Regione Lombardia)**

I contributi esonerativi vanno versati sul conto corrente postale n 54391206 intestato a Regione Lombardia – Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili-, in due rate semestrali posticipate con scadenza rispettivamente 16 luglio (per il semestre gennaio-giugno) e 16 gennaio (per il semestre luglio-dicembre); per i soli contributi esonerativi riferiti all'anno 2000 il versamento avverrà in un'unica soluzione e senza alcuna maggiorazione entro e non oltre il giorno 16 luglio 2001.

Nei soli casi di cui all'art. 17 della legge 68/99 i contributi relativi al semestre in corso devono essere versati contestualmente alla presentazione della domanda di certificazione.□

Il contributo esonerativo di euro 30,64 (dal 19/02/2008 Decreto 21/12/07 pubblicato sulla G.U. n. 29 del 4/02/2008) è dovuto per ciascuna unità non assunta per ogni giorno lavorativo. Il giorno di decorrenza per il calcolo dei contributi è la data di presentazione al Servizio provinciale della domanda di autorizzazione all'esonero parziale.□

I giorni lavorativi sono calcolati con riferimento a 6 (sei) oppure a 5 (cinque) giorni nell'arco della settimana, a seconda del contratto applicato. Qualora il datore di lavoro applichi, nella struttura interessata all'esonero, più contratti collettivi di lavoro, dovrà essere assunto come riferimento il contratto applicato al maggior numero di lavoratori operanti presso tale struttura.

Sul bollettino di conto corrente, unitamente alla causale, dovrà essere indicato il contratto collettivo di lavoro di riferimento e se quest'ultimo prevede sei o cinque giorni lavorativi.

I datori di lavoro devono presentare, ogni anno entro il 31 gennaio, al Servizio provinciale un prospetto riepilogativo annuale, dal quale risulti, distinto per semestre solare, il numero delle unità non occupate per le quali vige l'esonero, i giorni lavorativi soggetti a contributo, la data e l'importo, relativamente a ciascun versamento effettuato.

ALLA PROVINCIA DI MILANO  
Servizio per l'Occupazione dei disabili  
Viale Jenner, 24  
20159 Milano

Il sottoscritto..... in qualità di legale  
rappresentante della Ditta .....

..... Cod.fiscale.....

P.I.V.A □□□□□□□□□□ tel.....

sede legale... via.....nr.....Comune.....Cap.....

Prov.....Attività esercitata.....

.....CCNL applicato.....

codice ATECO.....

•

## CHIEDE

ai sensi dell'art.5 della legge 68/99 e del Decreto del Ministero del Lavoro n.357/2000 di essere parzialmente esonerato dall'obbligo di assunzione di persone disabili fino al..../.g../.m../.a., nella misura del .....% corrispondente a n.....disabili,

impegnandosi a versare al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili un contributo esonerativo, pari a Euro 30,64 per ogni giorno lavorativo, per ciascun lavoratore disabile non occupato e per l'intera durata del periodo di parziale esonero.

L'autorizzazione all'esonero parziale viene richiesta per la Provincia di:


## DICHIARA

- PERSONALE IN FORZA indicare il personale valido occupato – base computo- e i disabili in forza distintamente per ogni singola Provincia (allegato B dell'ultima denuncia annuale).
- NOTIZIE RELATIVE A CIASCUNA UNITÀ PRODUTTIVA INTERESSATA ALLA RICHIESTA DI ESONERO CON L'INDICAZIONE DELLE SPECIALI CONDIZIONI (descrivere l'attività svolta e le lavorazioni che hanno natura tale da rendere difficoltoso l'inserimento di personale disabile), evidenziando la presenza delle seguenti caratteristiche:
  - faticosità della prestazione lavorativa (deambulazione, stazione eretta, movimentazione manuale carichi, elevata manualità, ecc.);
  - pericolosità connaturata al tipo di attività, anche derivante da condizioni ambientali nelle quali si svolge l'attività stessa (agenti chimici e/o fisici, processo produttivo, impianti tecnologici, macchine e attrezzature, sostanze e materie prime a rischio, condizioni di esecuzione, movimentazione meccanica ecc.);
  - particolare modalità di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro esterno e/o articolato su turni, personale viaggiante , particolare specializzazione del personale, ecc.).

Indicare sedi di lavoro a carattere temporaneo ( es. cantieri ).

**PROSPETTO RIEPILOGATIVO ANNUALE DEI VERSAMENTI AL FONDO  
REGIONALE PER L'OCCUPAZIONE DEI DISABILI – ESONERO  
PARZIALE (ART. 5, CO. 3 l. 68/99)**

Denominazione Azienda-----	
Codice Fiscale -----	Indirizzo-----
-----	
-----Telefono-----	
Data spedizione/presentazione istanza-----	
N. Prot. e Data decreto esonero o autoriz. sospensiva -----	

**POSIZIONI ESONERATE ANNO \_\_\_\_\_**

I semestre (gennaio - giugno )		II semestre (luglio - dicembre )	
N° disabili-----x		N° disabili-----x	
N° giorni lavorativi per unità non occupate soggette a contributo-----x		N° giorni lavorativi per unità non occupate soggetti a contributo-----x	
Euro. 30,64	=	Euro. 30,64	=
Totale Euro-----		Totale Euro-----	
		-	

Versato	
Data versamento	Importo versato
1^ _____	_____
2^ _____	_____
Totale	_____

**Allegati: fotocopia delle ricevute di versamento.**

Eventuali note esplicative \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Timbro e firma

Data,

*ALLEGATO 55*

Settore lavoro

Servizio  
per l'occupazione  
dei disabili

Direzione centrale  
sviluppo economico,  
formazione e lavoro

Viale Jenner 24  
20159 Milano

Telefono 02-7740 4040  
Fax 02-7740 6434  
info.disabili@provincia.milano.it



Provincia  
di Milano

## **DOMANDA DI AUTORIZZAZIONE PER LA COMPENSAZIONE TERRITORIALE** **L. 68 del 12 marzo 1999 art. 5 comma 8**

I datori di lavoro privati, che occupano più di 50 dipendenti, possono essere autorizzati, su loro motivata richiesta, ad assumere in una o più Province un numero di persone disabili, di cui alla legge n.68/99, superiore a quello prescritto, portando l'eccedenza a compenso del minor numero di disabili assunto in altre Province.

I datori di lavoro che intendono effettuare la compensazione territoriale fra Province di Regioni diverse, devono inoltrare la domanda redatta in carta legale, direttamente al

*MINISTERO del LAVORO e della PREVIDENZA SOCIALE  
Direzione Generale per l'Impiego Div. III  
Via Cesare De Lollis, 12  
00185 Roma*

I datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti, che hanno la sede legale a Milano e intendono invece effettuare la compensazione territoriale fra Province della stessa Regione, devono inoltrare la domanda redatta in carta legale, alla

**PROVINCIA DI MILANO**  
*Direzione Centrale Sviluppo Economico Formazione e Lavoro -  
Settore Lavoro -  
Servizio per l'occupazione dei disabili  
Viale Jenner, 24  
20159 Milano.*

Contemporaneamente copia della domanda stessa, in carta semplice, deve essere trasmessa ai Servizi per il Collocamento Obbligatorio e l'Inserimento Mirato dei Disabili delle Province interessate al provvedimento.

### **Nella domanda devono essere indicate le seguenti informazioni :**

- 1) Codice Fiscale e la Partita I.V.A.
- 2) la ragione o la denominazione sociale
- 3) l'attività economica;
- 4) i motivi che giustificano l'autorizzazione, con riferimento alle caratteristiche tecniche ed organizzative delle unità interessate che richiedono un maggiore assorbimento di categorie protette in un ambito territoriale anziché in un altro;
- 5) la/le Province presso le quali la ditta intende assumere in eccesso e la/le Province presso le quali intende assumere in difetto;
- 6) le unità produttive comprese nella Provincia presso le quali la ditta intende assumere più lavoratori e quelle presso le quali intende assumerne di meno;

Settore lavoro

Servizio  
per l'occupazione  
dei disabili

Direzione centrale  
sviluppo economico,  
formazione e lavoro

Viale Jenner 24  
20159 Milano

Telefono 02-7740 4040  
Fax 02-7740 6434  
info.disabili@provincia.milano.it



**Provincia  
di Milano**

- 7) il numero dei dipendenti occupati presso ciascuna Provincia interessata alla compensazione territoriale. Le aziende che hanno più sedi nella stessa Provincia, devono indicare per ciascuna sede la località e il numero dei dipendenti in forza;
- 8) il numero dei dipendenti disabili per ciascuna unità produttiva;

Una copia dell'ultimo prospetto informativo annuale, comprensivo di tutte le Province, deve corredare la domanda indirizzata al MINISTERO DEL LAVORO o PROVINCIA DI MILANO.

I datori di lavoro che occupano fino a 50 dipendenti, secondo quanto previsto dalla Circolare del Ministero del Lavoro N. 36/2000, possono scegliere la o le sedi presso le quali assumere i soggetti disabili **SENZA RICHIEDERE L'AUTORIZZAZIONE ALLA COMPENSAZIONE TERRITORIALE**

E' sufficiente che il datore di lavoro invii ai Servizi territorialmente competenti e al Servizio competente del territorio dove è situata la sede legale, una esplicita dichiarazione diretta a specificare quale sia o quali siano le unità produttive nelle quali si intende assumere il personale disabile .

N.B. per la determinazione dell'organico aziendale ,deve operarsi preventivamente lo scomputo del personale che non costituisce base di computo.

**I datori di lavoro pubblici, previa comunicazione ai Servizi provinciali, hanno la facoltà di effettuare l'autocompensazione limitatamente alle sedi situate nello stesso ambito regionale.**

*ALLEGATO 56*

Settore lavoro

Servizio  
per l'occupazione  
dei disabili

Direzione centrale  
sviluppo economico,  
formazione e lavoro

Viale Jenner 24  
20159 Milano

Telefono 02-7740 4040  
Fax 02-7740 6434  
[info.disabili@provincia.milano.it](mailto:info.disabili@provincia.milano.it)



**Provincia  
di Milano**

## **PROCEDURA DI CERTIFICAZIONE NEGLI APPALTI PUBBLICI**

A seguito dell'entrata in vigore della Legge N. 3 del 16.01.03 pubblicata in supplemento G.U. del 20.01.03 in materia di semplificazione amministrativa, tutte le imprese che intendono partecipare a gare d'appalto pubbliche non sono più tenute a presentare il certificato di ottemperanza alle norme sul collocamento obbligatorio ai sensi dell'art. 17 L. 68/99, ma possono sostituirlo con dichiarazione di responsabilità sottoscritta dal legale rappresentante dell'impresa ai sensi dell'art. 77 bis DPR. N. 445/2000.

A conferma di quanto dichiarato sarà cura della Pubblica Amministrazione interessata effettuare i necessari e conseguenti accertamenti presso i competenti uffici della Provincia.

La procedura di cui sopra trova conferma nella Circolare n. 10 del 28.03.03 del Ministero del Lavoro delle Politiche Sociali.

Il Direttore del Settore Lavoro  
(Dott.ssa Maria Cristina Pinoschi)

*ALLEGATO 57*

**PROVINCIA DI MILANO**

Dir. Centr. Svil. Economico, Formazione e Lavoro  
Settore Politiche del Lavoro  
Servizio per l'Occupazione dei Disabili  
Viale Jenner 24  
20159 Milano

**Richiesta di computo ai sensi della L.68/99**

Il sottoscritto .....in qualità di legale rappresentante  
dell'azienda/ente .....

Partita Iva: 

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Codice Fiscale: 

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

con sede legale in ..... cap .....

Via..... n° .....

**CHIEDE**

che il lavoratore .....

nato il ...../...../..... a .....

Codice Fiscale: 

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

assunto il ...../...../..... che svolge attività lavorativa per numero ore settimanali .....

presso la sede di ..... via ..... n° .....

venga computata nella quota di riserva prevista dalla L.68/99 in qualità di:

- ☐ **DISABILE**
- ☐ **APPARTENENTE ALLE CATEGORIE PROTETTE EX ART. 18**

in quanto rientrante nella fattispecie sotto evidenziata:

- 1) lavoratore **divenuto disabile in costanza di rapporto di lavoro** in conseguenza di infortunio o malattia con riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60% e che non sia stata determinata da violazione delle norme in materia di sicurezza e igiene del lavoro da parte dello stesso datore di lavoro
- 2) lavoratore **divenuto disabile in costanza di rapporto di lavoro per infortunio sul lavoro o malattia professionale** con un grado di invalidità pari almeno al 34% non causata da violazione delle norme in materia di sicurezza e igiene del lavoro da parte dello stesso datore di lavoro

- 3) Lavoratore proveniente da altra impresa per **Cessione di contratto/ Ramo d'azienda (art. 2112 Cod. Civ.) /Fusione per incorporazione<sup>1</sup>**
- 4) Datore di lavoro che ha alle proprie dipendenze un numero di lavoratori computabili compreso tra 15 e 35 e che occupa un lavoratore assunto anteriormente al 18.01.2000
- 5) Lavoratore già iscritto alle liste del Servizio Occupazione Disabili **assunto fuori dalle procedure del collocamento obbligatorio**
- 6) **Altro**

.....  
 .....

Referente aziendale al quale rivolgersi per eventuali comunicazioni o richieste:

Sig. - Sig.ra .....

Tel ..... Fax.....

E-mail .....

Distinti Saluti

TIMBRO E FIRMA DEL DATORE DI LAVORO

.....li ...../...../.....

#### DOCUMENTI DA ALLEGARE

##### PER LE MOTIVAZIONI 1,2 e 4

- Copia conforme all'originale del verbale di invalidità;
- copia della comunicazione di avvenuta assunzione inviata al Centro Per l'Impiego.
- *qualora il lavoratore ne sia in possesso è gradita la produzione di una copia della Relazione Conclusiva.*

##### PER LA MOTIVAZIONE 3

- Copia del nulla osta o del computo rilasciato all'azienda da cui proviene il lavoratore;
- copia della comunicazione di passaggio del/dei lavoratore/i per cessione di contratto o cessione di ramo d'azienda
- copia documento di identità e codice fiscale.

##### PER LA MOTIVAZIONE 5

- Copia della comunicazione di avvenuta assunzione
- Originale del certificato di iscrizione

<sup>1</sup> Per lavoratori con regolare documento di nulla osta o computo rilasciato dalla Provincia di Milano non è necessario presentare la presente richiesta ma è sufficiente l'invio di una comunicazione, completa dell'elenco dei lavoratori trasferiti, all'Ufficio Procedure Aziendali del presente Servizio Occupazione Disabili

*ALLEGATO 58*

## **ACCERTAMENTO DELLA COMPATIBILITA' DELLE MANSIONI CON LE CONDIZIONI DI SALUTE DEI LAVORATORI DISABILI**

Qualora insorgano difficoltà che pregiudichino la prosecuzione dell'integrazione lavorativa, la persona disabile o il legale rappresentante dell'impresa presso la quale è inserito hanno la facoltà di richiedere al Comitato Tecnico (previsto dal D.lgs.469/97 e successive modifiche) la visita di accertamento della compatibilità delle mansioni affidate con le condizioni di salute.

Attualmente le richieste devono essere inoltrate al seguente indirizzo:

**Provincia di Milano  
Settore Politiche del Lavoro  
Servizio per l'Occupazione dei Disabili  
Viale Jenner 24/A  
20159 MILANO**

### **Alla cortese attenzione del COMITATO TECNICO**

Nella richiesta dovranno essere specificate le seguenti informazioni ed allegati i documenti indicati:

1. dati anagrafici del lavoratore e dell'impresa;
2. descrizione sintetica dell'attività dell'impresa, numero di addetti, presenza del medico competente a norma dell'art. 16 D.lgs. 626/94;
3. descrizione sintetica della mansioni svolte dal disabile;
4. posizione lavorativa/assicurativa del lavoratore (anno di assunzione, anzianità lavorativa complessiva, anni contributi, periodi di assenza per malattia, eventuali infortuni denunciati);
5. documentazione sanitaria eventualmente presentata dal lavoratore;
6. difficoltà insorte e/o variazioni dell'organizzazione del lavoro intervenute e soluzioni eventualmente già sperimentate;
7. presenza di mansioni lavorative alternative;
8. relazione del medico competente, dove previsto, sui giudizi di idoneità rilasciati, esiti significativi di accertamenti sanitari eventualmente svolti, difficoltà insorte nel corso dell'integrazione lavorativa, giudizio su eventuali provvedimenti adottabili: mansioni alternative, interventi ergonomici sulla postazione di lavoro, ecc.
9. altro (es. eventuali fattori di rischio della postazione/reparto evidenziati dal documento di valutazione D.lgs. 626/94)

NB Le domande presentate dalle aziende dovranno essere corredate di tutti gli elementi indicati; quelle presentate dai disabili degli elementi relativi ai punti 1,3,4,5,6.

*ALLEGATO 59*

[carta intestata azienda]

Spettabile  
**Provincia di Milano**  
***Servizio per l'Occupazione dei Disabili***  
viale Jenner, 24/A  
20159 MILANO

***Oggetto: Impegno di assunzione di personale appartenente alle categorie protette  
ex art. 18 L. 68/99***

La scrivente azienda ....., al fine dell'ottemperanza agli obblighi della L. 68/99, **si impegna** a individuare, nel tempo massimo di 30 giorni, n. .... lavoratori di cui all'oggetto, assumendone ..... nell'arco dei successivi 30 giorni, allo scopo della progressiva copertura della quota di riserva a norma di legge.

Onde poter procedere con la selezione, **ritira** in data odierna un elenco comprendente gli iscritti al Collocamento Obbligatorio facenti parte delle categorie di cui è causa, e **si impegna** altresì a fornire una breve relazione in forma scritta sugli esiti della selezione.

In caso di mancata assunzione nel termine previsto, l'azienda è consapevole che codesto Ufficio provvederà automaticamente all'avviamento numerico per la progressiva copertura delle quote rimaste scoperte.

Distinti saluti

FIRMA E TIMBRO DEL DATORE DI LAVORO

*ALLEGATO 60*

Settore lavoro

Servizio  
per l'occupazione  
dei disabili

Direzione centrale  
sviluppo economico,  
formazione e lavoro

Viale Jenner 24  
20159 Milano

Telefono 02-7740 4040  
Fax 02-7740 6434  
info.disabili@provincia.milano.it



Provincia  
di Milano

**OGGETTO : RICHIESTA ELENCO DISABILI ISCRITTI ALL'UFFICIO COMPETENTE**

Il sottoscritto/a .....

(dello Studio di Consulenza.....tel.....

indirizzo ..... in nome e per conto)

della Ditta .....

attività .....C.C.N.L.....

indirizzo ..... tel. ....

con la presente richiede l'elenco dei disabili ☐

di appartenenti ad altre categorie protette ☐

in possesso dei seguenti requisiti professionali.....

.....

per la mansione di .....

I suddetti lavoratori verranno impiegati nella sede operativa di .....

indirizzo.....

Tale elenco viene richiesto per l'individuazione di n. .... da assumere a (parziale) (totale) copertura delle quote d'obbligo, fissate dalla Legge n. 68/99.

Al riguardo la scrivente azienda si impegna sotto la propria responsabilità a non cedere ad altri i dati contenuti nell'elenco e a non fare degli stessi un uso diverso da quello per il quale la richiesta viene inoltrata.

Data richiesta .....

Data e prot. richiesta

.....

Ritira l'elenco il Sig. .... delegato dalla società.....

C.I. n°.....

TIMBRO E FIRMA

dello Studio di Consulenza

TIMBRO E FIRMA

del Legale Rappresentante della ditta

DATA E FIRMA PER RICEVUTA (alla consegna dell'elenco)

.....

L'ADDETTO AL SERVIZIO

.....