

		<p>La modifica della ragione sociale della cooperativa in società per azioni, non assimilabile né all'ipotesi di trasferimento d'azienda, né tantomeno a quella di cambio di appalto, potrebbe incidere sui criteri di computabilità dell'organico aziendale e pertanto sul calcolo dell'aliquota di riserva.</p>
Note		<p>Pertanto, il datore di lavoro, ai fini del corretto assolvimento degli obblighi in questione, dovrà tenere in considerazione l'eventuale nuovo assetto occupazionale derivante dal mutamento della compagine societaria di cui sopra.</p>
<b>Anno 2013</b>	<b>Atto</b>	Interpello del 14 giugno 2013, n. 19/2013
	Titolo/oggetto	art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – art. 3, comma 4, L. n. 68/1999- aziende di prevenzione e primo intervento antincendio
	Soggetto interpellante	Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro
Note		<p>I servizi specialistici di prevenzione e primo intervento antincendio, sia nel settore terrestre che nel settore marittimo e aeroportuale, risultano connotati dalle caratteristiche dell'urgenza e dall'essere finalizzati alla tutela di beni di fondamento costituzionale. Ciononostante, si ritiene che i suddetti servizi non possano essere assimilati alle attività contemplate nell'ambito dei servizi di polizia, nella misura in cui le aziende in questione, operanti presso teatri, musei, impianti sportivi, mostre, congressi ecc., non espletino l'attività di vigilanza in via esclusiva. Tali aziende, peraltro, non sembrano poter essere ricomprese nel campo di applicazione della disposizione di cui all'art. 3, comma 4, in quanto la loro attività si estrinseca perlopiù nell'espletamento di mansioni di semplice attesa e custodia.</p> <p>Viceversa, l'assimilazione delle imprese operanti nel settore della vigilanza privata ai servizi di polizia trova fondamento su un duplice ordine di condizioni: da un lato il possesso dei medesimi requisiti psicofisici dei soggetti impegnati nell'attività di vigilanza, dall'altro l'espletamento di tale attività in via esclusiva da parte degli istituti di vigilanza privata.</p>

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. 2014

## 1.2.3 LE NOTE D'INDIRIZZO IN MATERIA DI COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

La Tabella 2, riporta i principali pareri interpretativi relativi all'attività d'indirizzo e coordinamento in materia di collocamento obbligatorio resi nel biennio di riferimento della presente relazione. Per ciascun parere è stato riportato integralmente l'oggetto e la data di emanazione, mentre è stato sintetizzato il suo contenuto nella voce "note".

Tabella 2 - Note d'indirizzo in materia di collocamento obbligatorio a cura della Direzione Generale per le politiche dei servizi per il lavoro. Dettagli degli atti. Anni 2012-2013

<b>Anno 2012</b>	<b>Atto</b>	
		Nota prot. n. 3615 del 13 marzo 2012
	Titolo/oggetto	Sospensione obblighi di assunzione di cui all'art. 3, comma 5, della legge 12 marzo 1999, n. 68 e Decreto Legge 9 febbraio 2012, n. 5. Note operative per l'invio delle comunicazioni.
	Note	Con la nota si forniscono indirizzi operativi in materia di sospensione degli obblighi occupazionali alla luce delle novità introdotte dal Decreto Legge 9 febbraio 2012, n. 5. Infatti, ai sensi dell'articolo 18, comma 3, del citato DL n. 5/2012 i datori di lavoro privati, che hanno unità produttive ubicate in più province, ai fini della fruizione della sospensione degli obblighi di assunzione di cui all'articolo 3, comma 5, della Legge 12 marzo 1999, n. 68, effettuano la comunicazione prevista dall'articolo 4 del Decreto del Presidente della Repubblica 10 ottobre 2000, n. 333 al Ministero del lavoro e delle politiche sociali ovvero, così come chiarito dalla circolare della Direzione Generale per l'attività ispettiva n. 2 del 6 febbraio 2012, alla scrivente direzione generale
	<b>Atto</b>	Nota prot. 17699 del 12 dicembre 2012
	Titolo/oggetto	Decreto Direttoriale n. 195 del 2 agosto 2012. Prospetto informativo ai sensi dell'art. 9, comma 6 della legge 12 marzo 1968, così come sostituito dall'art. 40, comma 4, della legge 6 agosto 2008, n. 133. Nota operativa
	Note	Con la nota si illustrano le novità più salienti introdotte dal decreto direttoriale n. 195 del 2 agosto 2012, con cui sono stati aggiornati gli standard del sistema informatico relativamente al prospetto informativo. Gli aggiornamenti rispondono in massima parte all'esigenza di adeguare i sistemi informatici alle disposizioni contenute nella legge 28 giugno 2012, n.92 e tengono conto di quanto stabilito nel corso delle riunioni del Tavolo Tecnico SIL tenutesi nel corso dell'anno 2012.
<b>Anno 2013</b>	<b>Atto</b>	Nota prot. 16522 del 12 dicembre 2013
	Titolo/oggetto	Decreto Direttoriale n. 345 del 17 settembre 2013, presentazione del prospetto informativo ai sensi dell'art. 9, comma 6 della legge 12 marzo 1968, dall'art. 40, comma 4, della legge 6 agosto 2008, n. 133. Nota operativa
	Note	Con la nota si illustrano le novità più salienti introdotte dal decreto direttoriale n. 345 del 17 settembre 2013, con cui sono stati aggiornati gli standard del sistema informatico relativamente al Prospetto Informativo. Gli aggiornamenti rispondono in massima parte all'esigenza di adeguare i sistemi informativi alle esigenze di miglioramento qualitativo delle informazioni contenute nel Prospetto Informativo e tengono conto di quanto stabilito nel corso del Tavolo Tecnico SIL tenutesi nel corso del 2013.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. 2014

**SCHEDA 1 LA LEGGE 12 MARZO 1999, N. 68 "IN SINTESI"****SERVIZI PER L'IMPIEGO E COMITATI TECNICI**

Le competenze del collocamento in generale, e quindi anche del collocamento obbligatorio per le persone con disabilità, sono state trasferite alle Regioni ed alle Province (D.Lgs.469/97).

La legge 68/99 prevede l'istituzione a livello regionale e provinciale dei servizi per l'inserimento lavorativo dei lavoratori con disabilità che 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 lavorativo dei soggetti beneficiari della legge 68/99.

I servizi per l'inserimento lavorativo dei lavoratori con disabilità curano l'avviamento lavorativo, la tenuta degli elenchi e l'aggiornamento delle graduatorie, il rilascio delle autorizzazioni relative agli esoneri parziali, la stipula delle convenzioni e l'attuazione del collocamento mirato.

I servizi per l'impiego provinciali si avvalgono di un Ufficio provinciale per l'inserimento lavorativo dei lavoratori con disabilità (art. 6), a cui fanno riferimento specifici servizi tecnici denominati comitati tecnici (uno o più "comitati tecnici" presenti in numero differente secondo le risorse ed esigenze delle singole province).

I comitati tecnici, composti da funzionari ed esperti del settore sociale e medico-legale, operano sulla base del profilo socio-lavorativo e la diagnosi funzionale elaborati dalla commissione di accertamento della L 104/92 presso le ASL (art. 1 e DPCM del 13.1.2000), ed in raccordo con i servizi territoriali per aggiornare le informazioni utili ai fini della definizione di un progetto individualizzato per ogni persona iscritta alle liste del collocamento provinciale.

Il comitato tecnico:

- a) valuta le capacità e potenzialità lavorative dei lavoratori con disabilità, anche sulla base degli opportuni accertamenti;
- b) definisce gli strumenti atti all'inserimento lavorativo ed al collocamento mirato;
- c) predispone un piano di sostegno e tutoraggio all'inserimento lavorativo, in raccordo con i servizi competenti;
- d) orienta i lavoratori con disabilità verso formazioni o aggiornamenti professionali utili;
- e) orienta i datori di lavoro sulle opportunità e le metodologie per l'inserimento lavorativo di lavoratori con disabilità in azienda;
- f) predispone, in raccordo con la commissione di accertamento di cui al DPCM 13.1.2000, i controlli sui luoghi di lavoro sull'andamento degli inserimenti lavorativi in rispondenza agli obiettivi del collocamento mirato, aventi per finalità la verifica della permanenza dello stato invalidante e delle capacità già accertate nonché la validità dei servizi di sostegno e di collocamento mirato;
- g) collabora alla raccolta di informazioni per la formulazione del profilo socio-lavorativo della commissione di accertamento di cui al DPCM 13.1.2000
- h) collabora alla stesura dei programmi di formazione e di riqualificazione professionale dei lavoratori con disabilità

**SOGGETTI BENEFICIARI**

Le persone cui si applica la legge 68/99 (art. 1 e 18) sono le *persone disoccupate* di seguito elencate:

- persone affette da minorazioni fisiche, psichiche e portatori di handicap intellettivo con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;
- persone invalide del lavoro con grado di invalidità superiore al 33%;
- persone non vedenti (affette da cecità assoluta o con un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi, con eventuale correzione) o sorde (affette da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata);
- persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con minorazioni iscritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle del DPR 915/78;
- orfani e 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;
- coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro;
- profughi italiani rimpatriati, il cui status è riconosciuto ai sensi della legge 26 dicembre 1981, n. 763.

#### ISCRIZIONE NEGLI ELENCHI

L'iscrizione della persona con disabilità nell'elenco tenuto dagli uffici competenti è il presupposto per avvalersi dei servizi di inserimento lavorativo.

Le persone con disabilità in possesso dello stato di disoccupazione, che aspirano ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, possono chiedere di essere iscritti nell'apposito elenco tenuto dagli uffici competenti del collocamento obbligatorio.

Gli iscritti vengono inseriti in una graduatoria unica sulla base del punteggio risultante dagli elementi e dai criteri stabiliti dalle regioni e dalle province.

#### DATORI DI LAVORO, QUOTE DI RISERVA

Le quote di riserva sono modulate dall'art. 3 della legge n.68/99 secondo l'entità dimensionale del datore di lavoro, cui deve aggiungersi, almeno in via transitoria ed in attesa della riforma della materia, la quota spettante agli orfani, ai coniugi superstiti ed alle categorie equiparate, come individuate dall'art.18 comma 2 della legge. In sintesi:

Numero di addetti -Quota d'obbligo d'assunzione

15 - 35 dipendenti - un lavoratore con disabilità

36 - 50 dipendenti - due lavoratori con disabilità

Più di 50 dipendenti - il 7% di lavoratori con disabilità e l'1% di vedove, orfani, profughi ed equiparati ad orfani.

Per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti l'obbligo di assunzione si applica solo in caso di nuove assunzioni. In tal caso il datori di lavoro hanno dodici mesi di tempo per ottemperare all'obbligo di assunzione a partire dalla data in cui si effettua la predetta assunzione.

Per i partiti politici, le organizzazioni sindacali, gli Istituti pubblici di Assistenza e Beneficenza (IPAB) 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 assunzione insorge solo in caso di nuova assunzione.

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

Per gli enti e le associazioni di arte e cultura e per gli istituti scolastici religiosi che operano senza scopo di lucro la quota di riserva si calcola sul personale tecnico esecutivo e svolgente funzioni amministrative.

Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, sono computati di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato.

Viceversa, non sono computabili:

- i lavoratori occupati ai sensi della legge 68/1999,
- i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi,
- i soci di cooperative di produzione e lavoro,
- i dirigenti,
- i lavoratori assunti con contratto di inserimento,
- i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore,
- i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività,
- i soggetti impegnati in lavori socialmente utili assunti ai sensi dell'*articolo 7 del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81*,
- i lavoratori a domicilio,
- i lavoratori che aderiscono al programma di emersione, ai sensi dell'*articolo 1, comma 4-bis, della legge 18 ottobre 2001, n. 383*, e successive modificazioni.

Per effetto di specifiche disposizioni di legge non sono computabili :

- gli apprendisti;
- i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro;
- i lavoratori assunti con contratto di reinserimento.

I datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore del trasporto pubblico aereo, marittimo e terrestre, dell'autotrasporto non sono tenuti, per il personale viaggiante, navigante all'osservanza dell'obbligo di cui all'articolo 3 della legge 68/99.

Parimenti, non sono tenuti i datori di lavoro del settore edile per quanto concerne il personale di cantiere e gli addetti al trasporto di settore. Indipendentemente dall'inquadramento previdenziale dei lavoratori, è considerato personale di cantiere anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere.

Sono esentati dall'obbligo i datori di lavoro del settore degli impianti a fune in relazione al personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto. Inoltre, l'esclusione riguarda anche i lavoratori di sottosuolo e quelli adibiti a movimentazione e trasporto dei minerali.

I lavoratori divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia e che abbiano subito una riduzione della capacità lavorativa in misura pari o superiore al 60 per cento, sono esclusi dalla base di computo e sono computati nella quota di riserva a meno che l'inabilità non sia stata determinata da inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro.

I lavoratori che si sono invalidati successivamente all'assunzione per infortunio sul lavoro o malattia professionale sono esclusi dalla base di computo e sono computati nella percentuale d'obbligo, alle medesime condizioni di cui ai commi 2 e 3 dell'art.3 del DPR 10 ottobre 2000, n. 333, qualora abbiano acquisito un grado di invalidità superiore al 33 per cento.

**SOSPENSIONI, ESONERI PARZIALI, COMPENSAZIONI**

Il legislatore ha previsto l'istituto della sospensione degli obblighi di assunzione per le imprese interessate dal trattamento straordinario di integrazione salariale (articoli 1 e 3 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni) ovvero che ricorrono ai contratti di solidarietà (articolo 1 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726) o per la durata della procedura di mobilità (articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni).

La sospensione dagli obblighi occupazionali opera per la durata del trattamento o delle procedure. In caso la procedura di mobilità si concluda con almeno 5 licenziamenti, gli obblighi sono sospesi per i sei mesi successivi alla data dell'ultimo licenziamento.

Per poter beneficiare della sospensione il datore di lavoro presenta apposita comunicazione al servizio provinciale per il collocamento mirato competente sul territorio dove si trova la sede legale dell'impresa, allegando il provvedimento che riconosce la condizione di crisi.

Nel caso di unità produttive ubicate in più province, il servizio per collocamento mirato competente sul territorio dove si trova la sede legale dell'impresa provvede ad istruire la pratica ed effettua "d'ufficio" la comunicazione ai servizi provinciali per il collocamento competenti sui territori dove sono ubicate le unità produttive del datore di lavoro.

In attesa del provvedimento di riconoscimento dello stato di "crisi", il datore di lavoro interessato presenta domanda, al servizio provinciale per il collocamento mirato competente sul territorio dove si trova la sede legale dell'impresa ai fini della concessione della sospensione temporanea degli obblighi di assunzione.

Tale servizio, valutata la situazione del datore di lavoro, può concedere la sospensione temporanea dagli obblighi, con provvedimento di autorizzazione per un periodo non superiore a tre mesi, rinnovabile per una sola volta.

I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che, per le speciali condizioni della loro attività, non possono occupare l'intera percentuale delle persone con disabilità, possono richiedere, con adeguata motivazione, agli uffici provinciali per l'inserimento lavorativo dei lavoratori con disabilità competenti per territorio di essere parzialmente esonerati dall'obbligo dell'assunzione.

Il Servizio provinciale può autorizzare l'esonero parziale fino alla misura percentuale massima del 60% della quota di riserva, percentuale che può essere aumentata fino all'80 per cento per i datori di lavoro che operano nel settore della sicurezza e vigilanza e nel settore del trasporto privato.

Le motivazioni a sostegno della richiesta di esonero parziale devono evidenziare almeno una delle seguenti caratteristiche delle attività lavorative della ditta: 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.

L'autorizzazione all'esonero parziale, concessa per un periodo di tempo determinato, viene rilasciata in presenza di almeno una delle caratteristiche su indicate ed in assenza di mansioni compatibili con le condizioni di disabilità e con le capacità lavorative degli aventi diritto.

In caso di autorizzazione all'esonero parziale dall'obbligo di assunzione le aziende devono versare al Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità un

contributo esonerativo per ciascuna unità non assunta, nella misura di euro 30,64 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.

La compensazione consente ai datori di lavoro privati di assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento mirato superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti nelle altre unità produttive.

Il nuovo sistema di compensazione automatica sostituisce quello precedente, che subordinava l'operatività della compensazione territoriale all'autorizzazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali o del competente servizio provinciale.

Il legislatore ha introdotto la possibilità della compensazione per le imprese che sono parte di un gruppo, ai sensi dell'articolo 31 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Pertanto, le imprese facenti capo ad un gruppo, ferme restando le aliquote d'obbligo di ciascuna impresa, possono assumere in una impresa del gruppo avente sede in Italia un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento mirato superiore a quello prescritto, portando in via automatica le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti nelle altre imprese del gruppo aventi sede in Italia.

#### MODALITÀ DI ASSUNZIONE

In ordine alle modalità di adempimento dell'obbligo di assunzione, i datori di lavoro possono procedere alla richiesta di assunzione o, in alternativa, stipulare le convenzioni.

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. La richiesta di avviamento può essere effettuata anche attraverso l'invio del prospetto informativo, nel quale risultano i posti e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili.

La richiesta di avviamento può essere nominativa o numerica, come di seguito indicato:

datore di lavoro	Chiamata nominativa	Chiamata numerica
Da 15 a 35 dipendenti	1 lavoratore con disabilità	
Da 36 a 50 dipendenti	1 lavoratore con disabilità	1 lavoratore con disabilità
Oltre 50 dipendenti	60% dei dipendenti con disabilità	40% dei dipendenti con disabilità

L'avviamento numerico è disposto sulla base dell'ordine della graduatoria valutando la compatibilità del soggetto con le mansioni aziendali disponibili.

In caso di impossibilità di avviare i lavoratori con la qualifica richiesta in base al contratto collettivo applicabile, il servizio individua possibili soluzioni alternative di avviamento, considerando la disponibilità di lavoratori disabili con qualifiche simili rispetto a quella richiesta.

L'avviamento nominativo, invece, permette al datore di lavoro di scegliere il lavoratore disabile da assumere alle proprie dipendenze.

I lavoratori con disabilità psichica sono avviati su richiesta nominativa mediante le convenzioni di cui all'articolo 11.

Altra modalità di adempimento dell'obbligo di assunzione è quella delle convenzioni.

**CONVENZIONI**

Oltre alle convenzioni ordinarie di programma (art. 11, commi 1 e 2 ), possono essere stipulate convenzioni di integrazione lavorativa (art. 11, comma 4 ) per i disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo, nonché convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative (art. 12) e convenzioni di inserimento lavorativo (art. 12-bis).

Le convenzioni ordinarie di programma sono strumenti per pianificare gli ingressi nel mercato del lavoro delle persone con disabilità. Con le stesse si stabiliscono da un lato i tempi dell'inserimento lavorativo e dall'altro le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare.

Le convenzioni di integrazione lavorativa possono essere stipulate per l'avviamento di disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario. Tali convenzioni prevedono sia forme di sostegno, di consulenza e di tutoraggio da parte dei servizi regionali o dei centri di orientamento professionale, sia verifiche periodiche da parte degli enti pubblici incaricati delle attività di sorveglianza e controllo.

Le convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative consentono l'inserimento temporaneo dei lavoratori disabili presso i soggetti ospitanti ( le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e successive modificazioni, le imprese sociali di cui al decreto legislativo 24 marzo 2006, n. 155, i disabili liberi professionisti, anche se operanti con ditta individuale) ai quali i datori di lavoro si impegnano ad affidare commesse di lavoro.

Il lavoratore disabile, assunto a tempo indeterminato dal datore di lavoro (con conseguente computabilità ai fini dell'adempimento dell'obbligo di assunzione), è impiegato presso i soggetti ospitanti con oneri retributivi, previdenziali e assistenziali a carico di questi ultimi, per tutta la durata della convenzione, che non può eccedere i dodici mesi, prorogabili di ulteriori dodici mesi.

Le convenzioni di inserimento lavorativo sono finalizzate all'assunzione di persone disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario da parte di cooperative sociali e loro consorzi, imprese sociali (soggetti destinatari), ai quali i datori di lavoro si impegnano ad affidare commesse di lavoro. La stipula della convenzione è ammessa esclusivamente a copertura dell'aliquota d'obbligo.

La durata delle convenzioni di inserimento lavorativo non può essere inferiore a tre anni. Alla scadenza della convenzione, il datore di lavoro committente può assumere il lavoratore disabile con contratto a tempo indeterminato mediante chiamata nominativa, ovvero rinnovare la convenzione una sola volta per un periodo non inferiore a due anni.

L'articolo 14 del d.lgs. 10 settembre 2003 n. 276 ha introdotto uno specifico meccanismo di inserimento lavorativo. I servizi competenti per il collocamento mirato possono stipulare convenzioni quadro su base territoriale con le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale e con le associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela delle cooperative di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b) della legge 8 novembre 1991, n. 381, e loro consorzi, aventi ad oggetto il conferimento di commesse di lavoro alle cooperative sociali medesime da parte delle imprese associate o aderenti.

Pertanto, a fronte del conferimento delle commesse, le imprese aderenti alle convenzioni quadro possono computare, nei limiti massimi previsti nella convenzione quadro, i lavoratori disabili che presentano particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario inseriti nelle cooperative sociali.

**RAPPORTO DI LAVORO**

Ai lavoratori assunti si applica il trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi.

Il datore di lavoro non può chiedere alla persona con disabilità una prestazione non compatibile con le sue minorazioni.

Nel caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, la persona con disabilità può chiedere che venga accertata la compatibilità delle mansioni a lui affidate con il proprio stato di salute. Nelle medesime ipotesi il datore di lavoro può chiedere che vengano accertate le condizioni di salute della persona con disabilità per verificare se, a causa delle sue minorazioni, possa continuare ad essere utilizzato presso l'azienda.

Qualora la condizione di aggravamento risulti incompatibile con la prosecuzione dell'attività lavorativa, oppure riguardi la variazione dell'organizzazione del lavoro, la persona con disabilità ha diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro fino a che l'incompatibilità persista. Durante tale periodo il lavoratore può essere impiegato in tirocinio formativo. 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 commissione competente accerti la definitiva impossibilità di reinserire la persona con disabilità all'interno dell'azienda.

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 (art.10).

**SANZIONI**

I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che non adempiono all'obbligo di invio del prospetto informativo sono soggetti alla sanzione amministrativa di 635,11 euro per ritardato invio del prospetto, maggiorata di 30,76 euro per ogni giorno di ulteriore ritardo.

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

Trascorsi sessanta giorni dalla data in cui insorge l'obbligo di assumere lavoratori con disabilità, per ogni giorno in cui risulti scoperta la quota dell'obbligo, il datore di lavoro è tenuto a versare la somma di 62,77 euro al giorno e per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.

In caso di omissione totale o parziale del versamento dei contributi legati alle richieste di esonero parziale di assunzione, la somma dovuta può essere maggiorata, a titolo di sanzione amministrativa, dal 5 per cento al 24 per cento su base annua (art. 5, comma 5). Qualora l'azienda rifiuti l'assunzione del lavoratore con disabilità, la direzione provinciale del lavoro redige un verbale che trasmette agli uffici competenti ed all'autorità giudiziaria (art. 9, comma 8).

La partecipazione, da parte di imprese pubbliche o private, a bandi per appalti pubblici o a rapporti convenzionali o di concessione con pubbliche amministrazioni è subordinata alla dichiarazione del legale rappresentante che attesti di essere in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro delle persone con disabilità, pena l'esclusione (art. 17).

PAGINA BIANCA

## CAPITOLO 2

### IL SISTEMA DEL COLLOCAMENTO MIRATO E I PRINCIPALI ANDAMENTI

#### 2.1 I DATORI DI LAVORO E LA QUOTA DI RISERVA

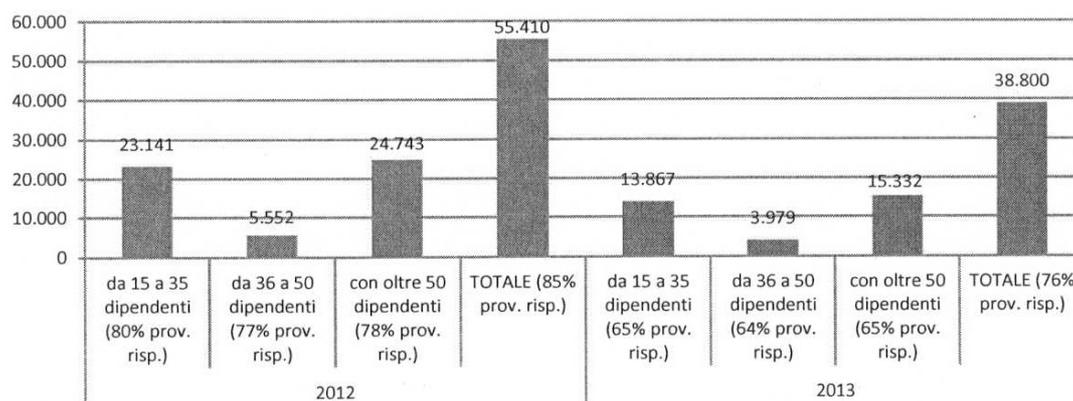
L'articolo 3 della legge n.68/99 definisce la misura delle assunzioni obbligatorie, alle quali sono tenuti i datori di lavoro pubblici e privati, in base alla categoria dimensionale dell'impresa. Il datore di lavoro, in presenza di un numero di dipendenti tra i 15 e i 35, è tenuto all'assunzione di un lavoratore con disabilità; all'assunzione di due lavoratori con disabilità, se occupa tra i 36 e i 50 dipendenti; il 7% degli addetti, in aziende con oltre 50 dipendenti. Per queste ultime si aggiunge, in via transitoria, l'1% degli addetti per i soggetti di cui all'art. 18 Legge 68/99<sup>32</sup>.

I dati quantitativi vengono di seguito illustrati suddividendo i datori di lavoro in pubblici e privati. La prima informazione utile riguarda il numero delle imprese soggette ad obbligo di assunzione di soggetti con disabilità.

Nel 2012, il numero complessivo di datori di lavoro privati rilevati era 55.410 (Figura 1), riconducibili principalmente alle categorie dimensionali più piccola (15 – 35 dipendenti) e più grande (oltre 50 dipendenti). La rilevazione condotta sull'annualità successiva, riporta un numero consistentemente inferiore di imprese obbligate, pari a 38.800 unità<sup>33</sup>.

Se la ripartizione per categorie dimensionali rispecchia le tipologie di impresa italiane ed è costante per tutte le serie storiche osservate dalle rilevazioni precedenti, il numero totale di datori di lavoro privati soggetti ad obbligo di assunzione subisce un calo significativo, per entrambe le annualità.

Figura 1 - Numero di imprese private soggette ad obbligo di assunzione di soggetti con disabilità (art. 3, Legge 68/99), al 31 dicembre. Classificazione per classe dimensionale delle imprese. Anni 2012 - 2013 (v. ass.)



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Isfol. 2014

<sup>32</sup> Per gli approfondimenti sulla specifica categoria, si vedano i successivi paragrafi 2.2.3 Gli iscritti ex art. 18; 2.3.6 Gli avviamenti lavorativi dei soggetti ex art. 18 e 2.4.2 Le tipologie contrattuali e i lavoratori assunti ex art. 18.

<sup>33</sup> Il dato del 2013 deve tenere conto di un numero maggiore di mancate risposte da parte dei servizi provinciali competenti, come riportato nella legenda della figura

Tali datori di lavoro privati nel 2012 hanno dichiarato una quota di riserva complessiva pari a 158.295 dipendenti, di cui la maggioranza assoluta è riconducibile alla classe dimensionale delle imprese di oltre 50 dipendenti, con oltre 106 mila lavoratori utili per il computo. Per la successiva annualità esaminata, la quota di riserva totale si riduce a 117.136 lavoratori come base di computo (Tabella 3).

Tabella 3 - Quota di riserva e posti scoperti al 31 dicembre nelle imprese private soggette ad obbligo di assunzione di soggetti con disabilità (art. 3, Legge 68/99). Classificazione per classe dimensionale delle imprese. Annualità 2012 - 2013 (v. ass.)

	Classe dimensionale	Quota di riserva	Prov. non risp.	Posti scoperti	Prov. non risp.
2012	Imprese da 15 a 35 dipendenti	33.937	11	8.310	26
	Imprese da 36 a 50 dipendenti	14.930	14	2.645	29
	Imprese oltre 50 dipendenti	106.244	13	28.472	29
	<b>Italia</b>	<b>158.295</b>	<b>8</b>	<b>41.304</b>	<b>21</b>
2013	Imprese da 15 a 35 dipendenti	19.455	25	4.904	48
	Imprese da 36 a 50 dipendenti	7.494	29	1.412	49
	Imprese oltre 50 dipendenti	66.095	27	14.502	48
	<b>Italia</b>	<b>117.136</b>	<b>24</b>	<b>26.739</b>	<b>33</b>

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Isfol. 2014

Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, sono computati di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato. Ai medesimi effetti, non sono computabili: i lavoratori occupati ai sensi della presente legge, i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, i lavoratori assunti con contratto di inserimento, i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore, i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività, i soggetti impegnati in lavori socialmente utili assunti ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, i lavoratori a domicilio, i lavoratori che aderiscono al programma di emersione, ai sensi dell'articolo 1, comma 4-bis, della legge 18 ottobre 2001, n. 383, e successive modificazioni. Restano salve le ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore<sup>34</sup>.

A fronte delle cifre sopra citate, relative alla quota di riserva nel settore privato, vengono riportati i dati sui posti scoperti, determinati al netto di esoneri, compensazioni, e sospensioni.

Nel 2012, il numero totale di scoperture risultava essere di 41.304, prevalentemente a carico di imprese oltre i 50 dipendenti. I risultati della rilevazione sul 2013, consente comunque di quantificare in 26.739 le posizioni scoperte a livello nazionale.

<sup>34</sup> Art. 4, comma 27, lettera a) della legge 92/2012, così come modificata dall'art. 46 bis, comma 1, lett I), D.L. 22 giugno 2012, n. 83, convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2012, n. 134. Per il dettaglio, si veda Paragrafo 1.2 Le principali disposizioni normative nel biennio

Tabella 4 - Quota di riserva e posti scoperti al 31 dicembre nelle imprese private soggette ad obbligo di assunzione di soggetti con disabilità (art. 3, Legge 68/99). Classificazione per area geografica. Anni 2012-2013 (v. ass e val. %)

		Quota di riserva	% area	Prov. non risp.	Posti scoperti	Prov. non risp.
2012	NORD OVEST	61.477	38,8	0	21.057	0
	NORD EST	51.230	32,4	6	13.092	8
	CENTRO	22.510	14,2	5	3.291	5
	SUD E ISOLE	23.078	14,6	9	3.864	11
	<b>ITALIA</b>	<b>158.295</b>	<b>100,0</b>	<b>20</b>	<b>41.304</b>	<b>24</b>
2013	NORD OVEST	49.187	42,0	5	13.614	7
	NORD EST	32.591	27,8	9	7.890	10
	CENTRO	9.335	8,0	9	2.284	5
	SUD E ISOLE	26.023	22,2	12	2.951	11
	<b>ITALIA</b>	<b>117.136</b>	<b>100,0</b>	<b>35</b>	<b>26.739</b>	<b>33</b>

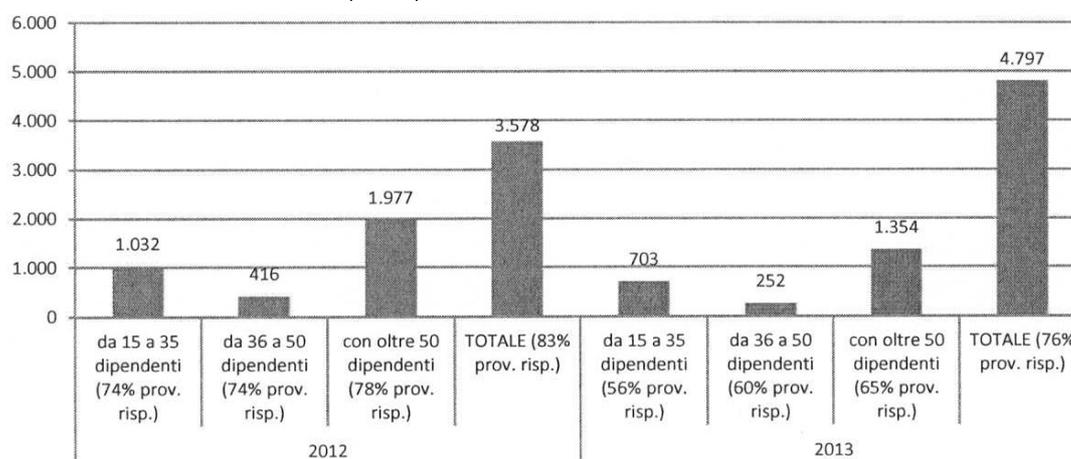
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Isfol. 2014

Nella Tabella 4, i medesimi dati vengono riportati secondo l'usuale ripartizione per aree geografiche e mostrano una distribuzione della quota di riserva che assegna alle regioni del Nord Italia circa il 70% del totale complessivo di tale quota per entrambe le annualità.

Anche per i posti scoperti riportati dai servizi provinciali, inoltre, le regioni settentrionali mostrano la concentrazione più alta di scoperture.

Il versante dei datori di lavoro pubblici mostra uno scenario numericamente più limitato e con dinamiche tendenziali differenti rispetto a quanto osservato per le imprese private. Sono infatti 3.578 complessivamente le pubbliche amministrazioni di cui vengono fornite informazioni dagli uffici provinciali per il 2012. Il numero aumenta a 4.797 datori di lavoro nel 2013 (Figura 2).

Figura 2 - Numero di datori di lavoro pubblici soggetti ad obbligo di assunzione di soggetti con disabilità (art. 3, Legge 68/99) al 31 dicembre. Classificazione per classe dimensionale delle imprese. Anni 2012 - 2013 (v. ass.)



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Isfol. 2014

Tabella 5 - Quota di riserva e posti scoperti al 31 dicembre per i datori di lavoro pubblici soggetti ad obbligo di assunzione di lavoratori con disabilità (art. 3, Legge 68/99). Classificazione per classe dimensionale delle imprese. Annualità 2012 - 2013 (v. ass.)

	Classe dimensionale	Quota di riserva	Prov. non risp.	Posti scoperti	Prov. non risp.
2012	Imprese da 15 a 35 dipendenti	2.565	34	552	39
	Imprese da 36 a 50 dipendenti	1.639	35	69	39
	Imprese oltre 50 dipendenti	71.629	26	12.046	27
	<b>Italia</b>	<b>76.770</b>	<b>20</b>	<b>12.989</b>	<b>22</b>
2013	Imprese da 15 a 35 dipendenti	2.367	55	523	39
	Imprese da 36 a 50 dipendenti	892	51	52	39
	Imprese oltre 50 dipendenti	48.374	46	9.020	39
	<b>Italia</b>	<b>69.083</b>	<b>30</b>	<b>14.499</b>	<b>33</b>

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Isfol. 2014

Per ciò che riguarda quota di riserva e scoperture il confronto nel biennio di riferimento, pur fornendo valori assoluti non molto difforni tra 2012 e 2013, permette di effettuare alcune considerazioni che distinguono le due annualità (Tabella 5). Nel primo anno, la quota di riserva complessiva dichiarata è di 76.770 unità, di cui 12.989 costituiscono i posti scoperti. Nel 2013, invece, il computo della quota di riserva si riduce a 69.083 unità, registrando tuttavia un significativo incremento dei posti calcolati come scoperti (14.499), pur in presenza di un numero maggiore di province non rispondenti.

Tabella 6 - Quota di riserva e posti scoperti al 31 dicembre per i datori di lavoro pubblici soggetti ad obbligo di assunzione di soggetti con disabilità (art. 3, Legge 68/99). Classificazione per area geografica. Anni 2012 - 2013 (v. ass e val. %)

		Quota di riserva	% area	Prov. non risp.	Posti scoperti	Prov. non risp.
2012	NORD OVEST	15.218	19,8	0	4.655	0
	NORD EST	14.506	18,9	6	4.956	7
	CENTRO	8.434	11,0	3	859	5
	SUD E ISOLE	38.612	50,3	12	2.879	9
	<b>ITALIA</b>	<b>76.770</b>	<b>100,0</b>	<b>21</b>	<b>13.349</b>	<b>21</b>
2013	NORD OVEST	15.102	22,1	7	5.442	8
	NORD EST	19.213	28,1	8	5.403	9
	CENTRO	5.221	7,6	5	1.614	4
	SUD E ISOLE	28.821	42,2	12	1.799	12
	<b>ITALIA</b>	<b>68.357</b>	<b>100,0</b>	<b>32</b>	<b>14.258</b>	<b>33</b>

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Isfol. 2014

E' opportuno considerare, in prospettiva, quanto introdotto dal D.L. 101/2013 riguardo alla riformulazione dei criteri di computo nella pubblica amministrazione, anche in deroga al divieto di nuove assunzioni<sup>35</sup>.

<sup>35</sup> Art. 7, comma 6, del D.L. 101/2013 "Le amministrazioni pubbliche procedono a rideterminare il numero delle assunzioni obbligatorie delle categorie protette sulla base delle quote e dei criteri di computo previsti dalla normativa vigente, tenendo conto, ove necessario, della dotazione organica come rideterminata secondo la legislazione vigente. All'esito della rideterminazione del numero delle assunzioni di cui sopra, ciascuna amministrazione è obbligata ad assumere un numero di lavoratori pari alla differenza fra il numero come rideterminato e quello allo stato esistente. La disposizione del presente comma deroga ai divieti di nuove assunzioni previsti dalla legislazione vigente, anche nel caso in cui l'amministrazione interessata sia in situazione di soprannumerarietà".

La riformulazione del computo, effettuata a seguito di quanto disposto dal decreto legge, renderà probabilmente necessaria, per alcune amministrazioni, la presentazione del prospetto informativo in base alla nuova determinazione della dotazione organica.

L'articolazione territoriale della quota di riserva nella pubblica amministrazione conferma, anche per questo biennio, la prevalenza dei posti computati nell'area del Mezzogiorno. Analogie con gli anni precedenti si riscontrano per ciò che riguarda i posti scoperti, la cui percentuale maggiore resta a carico delle province settentrionali (Tabella 6).

## 2.2 LE ISCRIZIONI

### 2.2.1 LE PERSONE CON DISABILITÀ ISCRITTE AGLI ELENCHI UNICI (ART. 8)

Per assicurare la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa nel mondo del lavoro, attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato, la Legge 68/99<sup>36</sup> prevede che le persone con disabilità che risultano disoccupate e aspirano ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, si iscrivano nell'apposito elenco tenuto dagli uffici competenti; per ogni persona, i servizi annotano in una apposita scheda le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni, nonché la natura e il grado della minorazione, analizzando le caratteristiche dei posti da assegnare ai lavoratori con disabilità, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

In ciascuna provincia viene istituito un elenco pubblico, con unica graduatoria, delle persone con disabilità che risultano disoccupate.

La Tabella 7 illustra i dati quantitativi riguardanti le persone con disabilità che risultavano iscritte agli elenchi alla data del 31 dicembre dei due anni osservati, suddivisi per aree geografiche e a livello nazionale. Anche il presente biennio conferma una tendenza oscillatoria nel confronto tra i dati di stock annuali che si registra già dal 2008. Il numero di iscrizioni nel 2012 è di 728.326 totali, con valori che approssimano la specifica annualità a cifre dichiarate nel 2008. Risultano invece 676.775 gli individui nel 2013, con una riduzione degli iscritti rispetto all'anno precedente che si assesta al di sotto della soglia di 700 mila unità, come si era registrato unicamente nel 2011 (Figura 3).

Tabella 7 - Persone con disabilità iscritte agli elenchi unici provinciali del collocamento obbligatorio (art. 8), per sesso, per area geografica al 31 dicembre. Anni 2012-2013

	N° iscritti	% area	Prov. non risp.	Donne	% donne	Prov. non risp.
2012	NORD OVEST	99.469	13,7	0	44.781	0
	NORD EST	53.842	7,4	6	25.867	6
	CENTRO	152.467	20,9	2	82.113	2
	SUD E ISOLE	422.548	58,0	4	193.669	4
	<b>ITALIA</b>	<b>728.326</b>	<b>100,0</b>	<b>12</b>	<b>346.430</b>	<b>47,6</b>
2013	NORD OVEST	85.384	14,8	1	37.450	1
	NORD EST	72.215	10,0	0	33.564	0
	CENTRO	164.982	24,0	1	88.787	1
	SUD E ISOLE	354.194	51,2	7	159.872	7
	<b>ITALIA</b>	<b>676.775</b>	<b>100,0</b>	<b>9</b>	<b>319.673</b>	<b>49,6</b>

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Isfol. 2014

<sup>36</sup> Il DPR 10 ottobre 2000, n. 333 "Regolamento di esecuzione per l'attuazione della legge 12 marzo 1999, n.68" precisa, al c. 1 dell'art. 1, che "possono ottenere l'iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio le persone disabili di cui all'articolo 1 della legge n.68 del 1999 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".