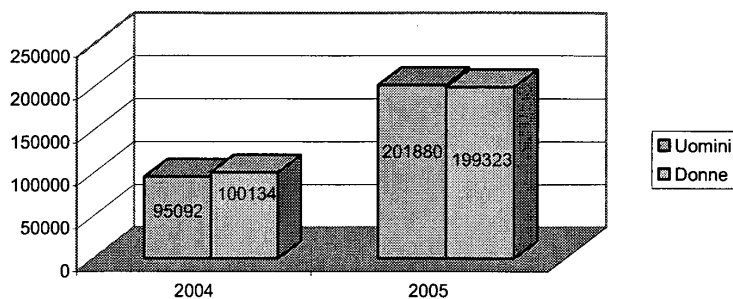
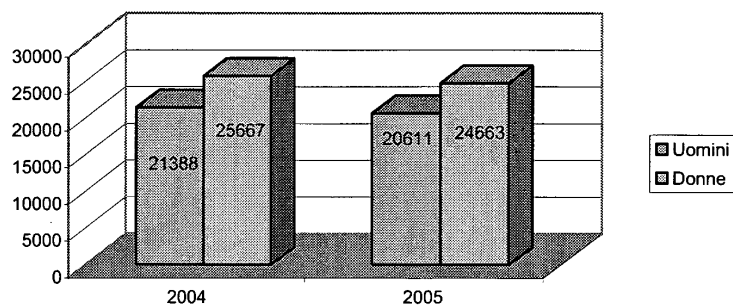


Grafico 1.18 - Composizione di genere iscritti disabili disponibili al lavoro al 31 dicembre. Anni 2004 - 2005 (v.a)



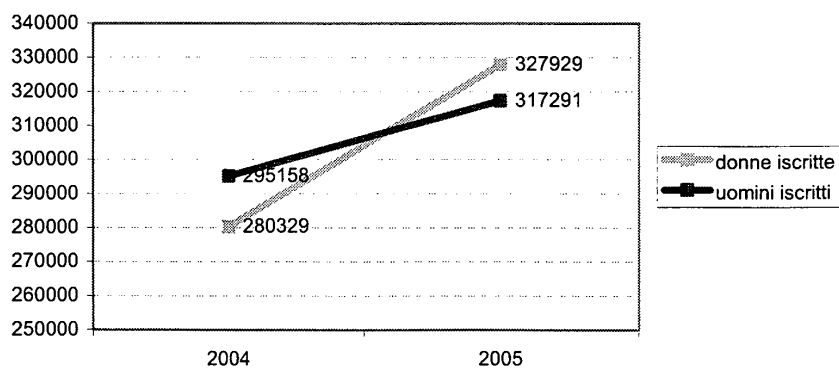
Fonte: Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

Grafico 1.19 - Composizione di genere iscritti disabili al 31 dicembre di ogni anno ex art.18 (v.a)



Fonte: Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

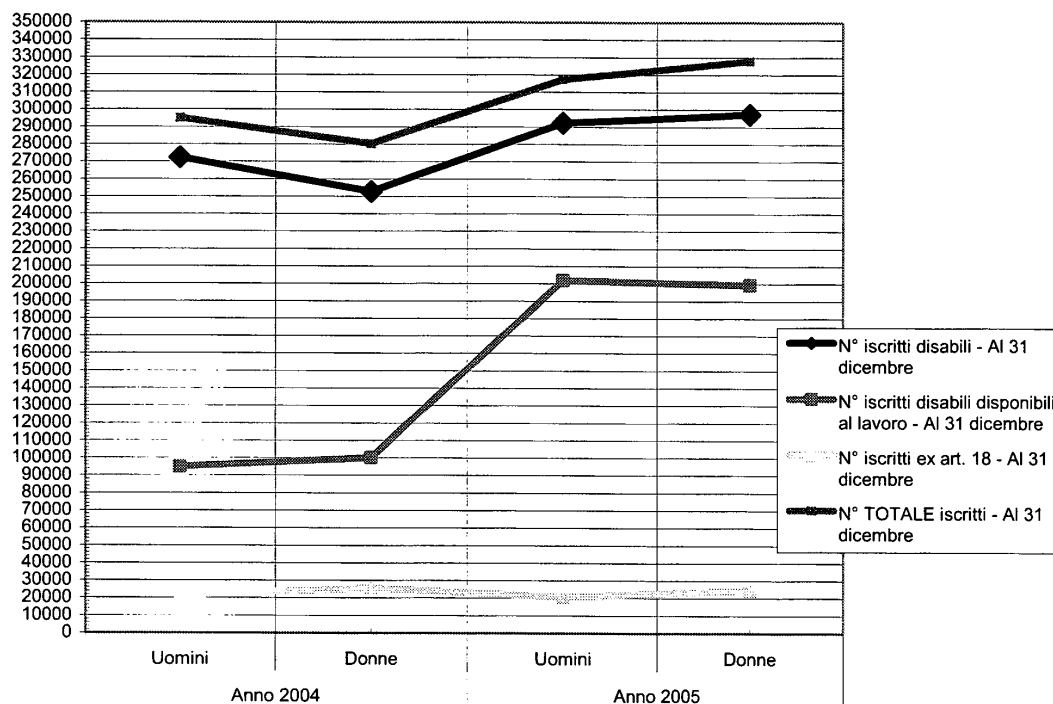
Grafico 1.20- Totale iscrizioni - anni 2004-2005 per genere (v.a)



Fonte: Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

Come illustra in sintesi il grafico 1.20, le iscrizioni alle liste uniche in generale, nell'ambito nell'ultimo anno, hanno registrato un'inversione di tendenza. Mentre nel 2004 gli iscritti uomini erano circa 15.000 in più delle donne, nel 2005, sono le donne a presentare circa 10.000 iscrizioni in più di quelle degli uomini. Questo fenomeno si inserisce in una generale crescita delle iscrizioni per entrambi i sessi.

Grafico 1.21 - Andamenti iscrizioni disabili anni 2004-2005 per genere (v.a.)



Fonte: Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

Per quanto riguarda nel dettaglio, gli andamenti delle iscrizioni negli ultimi due anni per genere, il grafico 1.21 illustra le principali tendenze. Analizzando a livello complessivo le iscrizioni in generale e il numero di iscritti disponibili al lavoro si evidenzia per entrambi un trend in crescita dal 2004 al 2005, mentre più stabili risultano le iscrizioni ex art. 18 nei due anni considerati. In particolare, il numero degli iscritti disponibili al lavoro, indipendentemente dalla connotazione di genere risulta in notevole aumento dal 2004 al 2005.

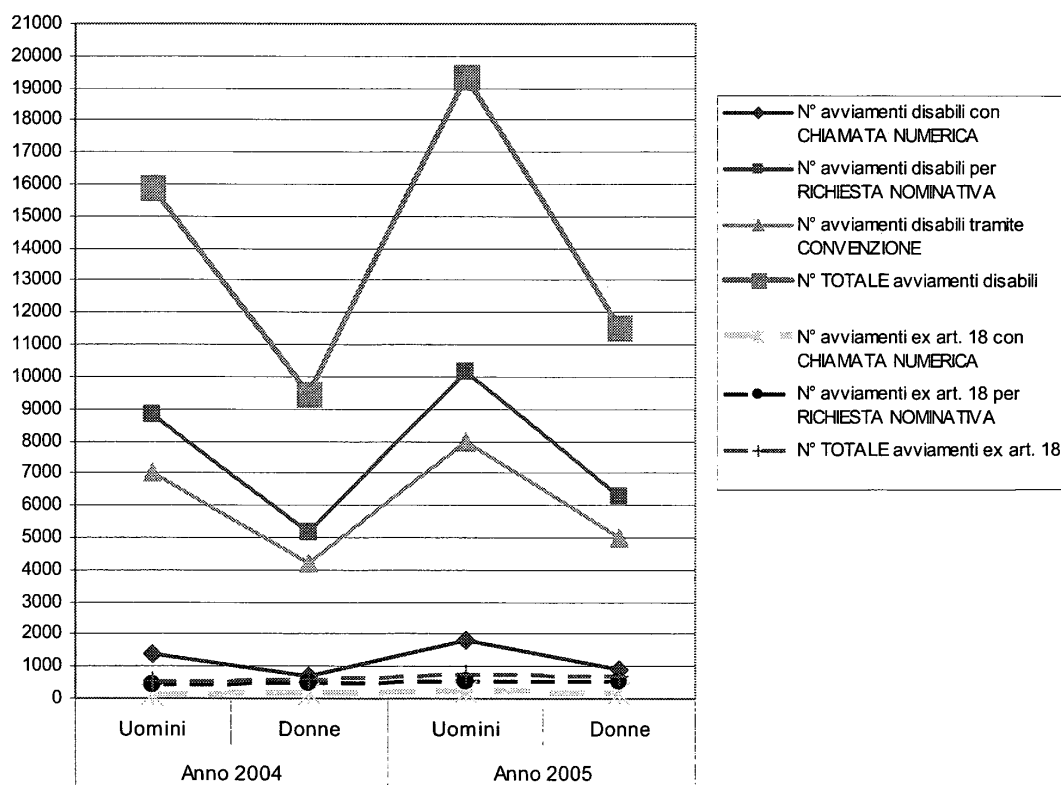
Rispetto alla variabile di genere, nel 2005 si registra un'inversione di tendenza sul totale degli iscritti, ossia la maggiore consistenza numerica delle donne rispetto agli uomini, fenomeno che nel 2004 vedeva invece la predominanza di questi ultimi. Nel dettaglio si denota che questa inversione si registra in modo più evidente per le iscrizioni e per quelle

ex art.18, mentre per la disponibilità al lavoro si evidenzia ancora una leggera differenza rispetto agli uomini.

B) GLI AVVIAMENTI

Per quanto riguarda gli avviamenti al lavoro, anche in questo caso siamo in presenza di un generale trend crescente per tutti i fenomeni considerati, ma in questo caso le differenze di genere sono molto più marcate rispetto al generale fenomeno delle iscrizioni. Come evidenzia il grafico 1.22, che presenta curve molto polarizzate, sia nel 2004 che nel 2005 l'avviamento al lavoro degli uomini, sia per chiamata numerica, per richiesta nominativa e per convenzione è numericamente più consistente rispetto a quello realizzato per le donne³⁸.

Grafico 1.22- Andamenti avviamenti al lavoro disabili anni 2004-2005 per genere



Fonte: Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

Tale differenziale, si ripete pressoché inalterato per l'anno successivo, nonostante la crescita in generale del fenomeno degli avviamenti. Per cui, considerando ad esempio, gli

³⁸ Per quanto riguarda gli avviamenti, le province rispondenti sono state nel 2004, 87 e nel 2005, 98.

avviamenti per richiesta nominativa si registra sia per gli uomini che per le donne un aumento di circa 1000 richieste, il che mantiene inalterato il differenziale tra i generi nel tempo. Per quanto riguarda gli avviamenti ex art. 18 si conferma invece la condizione di stabilità e di ristretto differenziale di genere già osservata per le iscrizioni.

C) ISCRIZIONI E AVVIAMENTI: IL LIVELLO REGIONALE

Rispetto alla problematica delle iscrizioni e degli avviamenti relativi nello specifico all'anno 2005, si illustra di seguito la situazione per genere a livello regionale.

Tabella 1.18 - Composizione di genere di iscrizioni, avviamenti e risoluzioni del rapporto di lavoro - dati per Regione. Anno 2005 (v.a.)

Regioni	totale iscritti al 31 dicembre		totale avviamenti		totali avviamenti ex. art.18		Totale avviamenti in aziende non obbligate		risoluzioni	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
Abruzzo	3401	4312	875	647	35	37	32	0	94	0
Basilicata	3953	3921	398	164	21	8	18	2	20	13
Prov. Aut. Bolzano	96	380	103	56	1	1	4	1	11	3
Calabria	14906	19035	550	187	44	51	241	91	71	13
Campania	47003	43001	922	462	58	37	44	22	106	61
Emilia Romagna	11278	13430	2445	1840	92	101	165	130	552	457
Friuli Venezia Giulia	3370	3481	643	176	10	5	34	19	250	65
Lazio	31686	39405	1067	615	60	61	67	36	335	192
Liguria	6008	6583	508	360	22	17	83	51	109	39
Lombardia	22433	21707	4968	3441	180	166	177	73	1209	1066
Marche	6374	5977	341	357	9	7	30	17	112	49
Molise	2146	2246	129	40	8	5	11	3	36	17
Piemonte	12660	13268	1530	1058	32	22	28	10	58	0
Puglia	31822	31581	752	199	63	42	21	9	92	20
Sardegna	15352	14971	352	179	9	5	18	9	0	0
Sicilia	66551	59325	580	214	39	29	42	22	123	34
Toscana	13069	16634	861	637	13	23	59	66	141	77
Prov. Aut. Trento	740	593	329	176	5	12	79	48	168	74
Umbria	2303	3910	184	127	7	6	32	29	10	9
Valle D'Aosta	215	231	49	15	0	3	1	2	0	2
Veneto	10943	9640	1472	587	45	60	61	23	280	143

Fonte: Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

In 12 regioni le iscrizioni di donne superano quelle degli uomini: si tratta di Abruzzo, Prov. Aut. Bolzano, Calabria, Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Molise, Piemonte, Toscana, Umbria e Valle d'Aosta. La forbice più ampia tra uomini e donne si registra nel Lazio dove le iscrizioni femminili superano quelle maschili di circa 8000 punti e la Calabria, dove il differenziale si attesta intorno alle 5000 iscrizioni. Più contenuti gli

altri differenziali che vanno dalle mille alle tremila iscrizioni circa. Solo in Valle d'Aosta le donne iscritte superano gli uomini di soli 16 punti.

Nonostante questo quadro, in nessuna regione, si registra un avviamento al lavoro delle donne maggiore di quello degli uomini. Fa eccezione il caso di avviamento ex art. 18 in cui il numero di donne avviate supera quello degli uomini in Abruzzo, Calabria, Emilia Romagna, Lazio, Toscana, prov. Aut. Trento e Veneto. Si tratta di uno scarto di genere in ogni caso piuttosto ridotto che va da 1 a 15 avviamenti. Ad eccezione della Prov., Aut. di Trento, sono tutte regioni queste in cui le iscrizioni femminili superavano in ogni caso quelle maschili.

Gli avviamenti delle donne realizzati avvengono generalmente all'interno delle aziende obbligate. Quelle non obbligate continuano ad assorbire prevalentemente uomini (con un differenziale molto ampio in Calabria (150 inserimenti in più a favore degli uomini) e Lombardia (dove la differenza tra uomini e donne è di 105 casi a favore di questi ultimi). Fa eccezione la Toscana, unico caso in cui l'avviamento femminile supera quello maschile, anche se solo di 7 casi.

Dato questo quadro ne consegue anche che le risoluzioni dei rapporti di lavoro riguardino in misura prevalente gli uomini, ad eccezione della Valle D'Aosta dove si sono registrate due risoluzioni di rapporto di lavoro di donne e nessuna di uomini.

Uno sguardo comparativo su questi temi relativamente biennio 2004 – 2005 letti in relazione alle persone con disabilità di sesso femminile (tabella 1.19), evidenzia che le iscrizioni al femminile al 31 dicembre sono tendenzialmente in aumento, anche se risultano in leggera flessione per Lazio, Marche, Molise e Sicilia. La Sicilia in ogni caso, si conferma per il biennio in questione come la regione che presenta il maggior numero di iscrizioni di donne. L'incremento più ampio dal 2004 al 2005 si è registrato in Puglia con circa 5000 iscrizioni aggiuntive.

In 16 regioni nel biennio in esame sono aumentati gli avviamenti al lavoro di donne, in misura rilevante in Emilia Romagna e in Lombardia (oltre i 500 casi). Leggere flessioni si sono registrate in Friuli Venezia Giulia, Lazio, Puglia e Valle d'Aosta. La flessione maggiore è avvenuta in Veneto con un calo di circa 300 iscritte.

Anche per quanto riguarda gli avviamenti ex art. 18 si sono registrati degli incrementi, più evidenti in Emilia Romagna e Lombardia, ma presenti anche nelle Marche, in Puglia, Sicilia, Umbria, Valle d'Aosta e Veneto.

Tabella 1.19 - Iscrizioni, avviamenti e risoluzioni rapporti di lavoro di donne con disabilità - anni 2004-2005 - dati per regioni (v.a.)

Regioni	totale iscritti al 31 dicembre di ogni anno		totale avviamenti		totali avviamenti ex. art.18		Totale avviamenti in aziende non obbligate		risoluzioni	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Abruzzo	-	4312	-	647	-	37	-	0	-	0
Basilicata	-	3921	-	164	-	8	-	2	-	13
Prov. Aut. Bolzano	175	380	46	56	0	1	0	1	0	3
Calabria		19035		187		51		91		13
Campania	-	43001	-	462	-	37	-	22	-	61
Emilia Romagna	11154	13430	1364	1840	77	101	124	130	201	457
Friuli Venezia Giulia	3342	3481	280	176	7	5	17	19	129	65
Lazio	42449	39405	672	615	82	61	38	36	41	192
Liguria	6240	6583	337	360	22	17	33	51	30	39
Lombardia	18916	21707	2861	3441	145	166	47	73	880	1066
Marche	6356	5977	278	357	3	7	12	17	47	49
Molise	2052	2246	35	40	3	5	6	3	3	17
Piemonte	12362	13268	1067	1058	55	22	39	10	37	0
Puglia	26816	31581	239	199	36	42	2	9	13	20
Sardegna	-	14971	-	179	-	5	-	9	-	0
Sicilia	66648	59325	208	214	17	29	0	22	0	34
Toscana	15727	16634	567	637	32	23	70	66	133	77
Prov. Aut. Trento	516	593	177	176	11	12	60	48	63	74
Umbria	3541	3910	128	127	5	6	9	29	5	9
Valle D'Aosta	189	231	29	15	2	3	2	2	0	2
Veneto	6721	9640	840	587	57	60	0	23	0	143

Fonte: Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

Gli avviamenti presso le aziende non obbligate sono in crescita, nel biennio, nella maggior parte delle regioni, soprattutto in Liguria, Lombardia ed Umbria. Interessante il caso della Prov. Aut. di Bolzano, Sicilia e Veneto dove nel 2004 non si era registrato alcun inserimento e che nel 2005 va da 1 a 23 casi.

Anche le risoluzioni dei rapporti di lavoro, tuttavia sono in crescita. I casi più consistenti si registrano in Emilia Romagna, Lazio e Lombardia. Da segnalare anche il caso della Prov. Aut di Bolzano, Valle d'Aosta e Veneto dove nel 2004 non vi erano state risoluzioni dei rapporti a sfavore delle donne e che invece nel 2005 interessano le prime due regioni con numeri molto ridotti (da uno a tre casi) e il Veneto invece con 143 casi. Sono invece in netta flessione le risoluzioni in Friuli Venezia Giulia (circa 60 casi in meno), in Toscana (circa 50 casi in meno) e in Piemonte dove nel 2005 non si è registrata alcuna risoluzione contro le 37 dell'anno precedente.

Dalla lettura complessiva di questi dati emerge che: le donne con disabilità in più del 50% delle Regioni sono la componente più consistente nelle iscrizioni al 31 dicembre alle liste uniche. Esiste uno scollamento, tuttavia, tra questa fascia di disponibilità e il

conseguente avvio al lavoro, in quanto gli avviamenti continuano ad essere maggiormente connotati al maschile (salvo alcune eccezioni legate alle previsioni dell'art.18). L'inserimento delle donne in aziende non in obbligo, seppur in leggera crescita risulta essere ancora di lunga inferiore a quello degli uomini.

Queste discrasie di genere introducono spunti di riflessione ulteriore per valutare l'esistenza e la consistenza del tema della doppia discriminazione.

PAGINA BIANCA

CAPITOLO 2

LA GESTIONE AMMINISTRATIVA E FINANZIARIA

2.1 I PRINCIPALI ADEMPIMENTI AMMINISTRATIVI

Le caratteristiche della gestione amministrativa della legge 68/1999 operata dagli uffici provinciali competenti forniscono un ottimo punto per valutare le relazioni tra i datori di lavoro e i loro interlocutori in materia di collocamento mirato delle persone disabili. A tal riguardo, sono state rilevate le informazioni sui principali provvedimenti amministrativi dettati dalla legge 68 del 1999.

La legge 68/1999 introduce un elemento di flessibilità all'obbligo di assunzione prevedendo esoneri parziali in cambio di contributi compensativi (art. 5). Se per categorie particolari di datori di lavoro infatti è prevista l'esclusione dagli obblighi (aziende operanti nel trasporto aereo, marittimo e terrestre limitatamente al personale viaggiante e gestori di impianti a fune), l'esonero parziale viene invece concesso per attività speciali in cambio di un contributo pari ad € 12,91.³⁹

Inoltre – art. 5, comma 8 – possono essere previste compensazioni intraregionali (assunzioni in unità produttive diverse pur sempre all'interno del territorio regionale) per quei datori pubblici e privati che vogliano distribuire, assumendoli presso le diverse proprie sedi, i lavoratori disabili che sono obbligati ad assumere.⁴⁰

Come già esposto in relazione alla quota di riserva (art. 3, comma 5), sono previste sospensioni temporanee dagli obblighi di assunzione per quelle imprese che hanno richiesto la Cassa Integrazione Guadagni, che si trovano in procedura di mobilità, o che applicano contratti di solidarietà difensivi.

Nella tabella 2.1 sono riportati i valori riguardanti gli adempimenti amministrativi ora descritti.

³⁹ Nel corso delle audizioni in sede di commissione del Senato sull'indagine conoscitiva in materia di collocamento mirato dei disabili, "la CGIL ha posto in rilievo il problema della concessione degli esoneri parziali e del rilascio dei certificati di ottemperanza alle aziende che intendono partecipare ad appalti pubblici, come previsto dall'articolo 17 della legge n. 68. La rimarchevole differenza tra il numero dei certificati di ottemperanza e gli esoneri, infatti, fa ritenere possibile che spesso l'esonero parziale venga richiesto strumentalmente, al solo fine di ottenere la certificazione di ottemperanza, necessaria per prendere parte ai pubblici appalti. Per questo motivo, la CGIL (ed anche la UIL conviene con tale richiesta) segnala l'esigenza di una più rigorosa vigilanza da parte degli organi ispettivi, al fine di evitare un uso distorto della norma di legge".

⁴⁰ Con riferimento alle audizioni in sede di commissione del Senato sull'indagine conoscitiva, si segnala la richiesta avanzata dall'ABI, secondo i cui esponenti "il meccanismo delle compensazioni territoriali, strumento finora utilizzabile solo dalle singole imprese, dovrebbe venire esteso anche ai gruppi di imprese, per i quali al momento è precluso. Sulla stessa materia, la Confcommercio rileva l'onerosità degli adempimenti cui sono soggette le imprese di medie e grandi dimensioni relativamente agli obblighi di comunicazione agli uffici del lavoro, e, propone di semplificare limitando tali formalità ai casi in cui un'impresa abbia in una stessa provincia unità produttive con un numero di dipendenti superiore alle 15 unità".

Tabella 2.1 - Adempimenti amministrativi: Esoneri, Compensazioni intraregionali, sospensioni temporanee. Anni 2004 - 2005 (v.a. e n° disabili interessati)

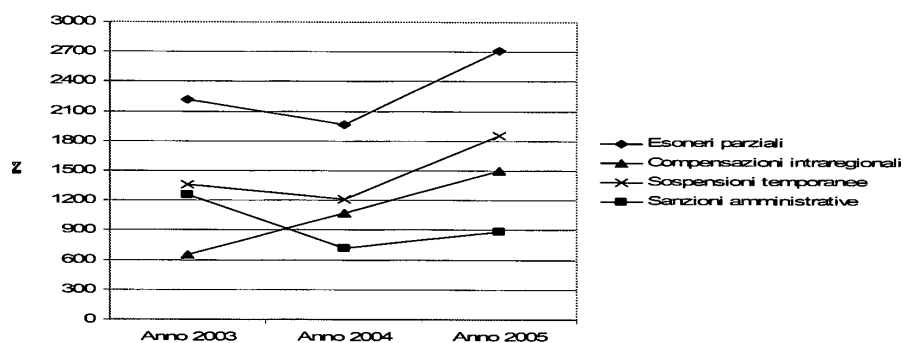
	Anno 2004	Anno 2005	
	Totale	Totale	Disabili interessati
N° esoneri parziali	1966	2713	8407
N° compensazioni intraregionali	1067	1501	857
N° sospensioni temporanee	1209	1854	2917

Fonte: Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

Il numero di esoneri parziali concessi in Italia durante l'anno 2004 è stato pari a 1.966. Il numero di pratiche è notevolmente incrementato nell'anno 2005 (2.713) durante il quale sono state interessate a riguardo 8.400 persone disabili (variabile non rilevata per gli adempimenti amministrativi dell'anno 2004).

Seppur con entità inferiori, anche il numero delle compensazioni intraregionali e delle sospensioni temporanee è cresciuto durante il biennio 2004-2005. Le compensazioni intraregionali sono passate da 1.067 a 1.501 (857 disabili interessati), mentre le sospensioni temporanee sono passate da 1.209 nell'anno 2004 a 1.854 nell'anno 2005 (2.917 disabili interessati). Nel grafico 2.1 si può osservare che, tranne per le compensazioni intraregionali (numerosità con tendenza linearmente crescente), per i principali adempimenti amministrativi si è assistito ad una flessione tra l'anno 2003 e il 2004, ed una ripresa nell'anno 2005.

Grafico 2.1 - Adempimenti amministrativi: Andamento anni 2003 - 2004 - 2005 (v.a.)



Fonte: Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

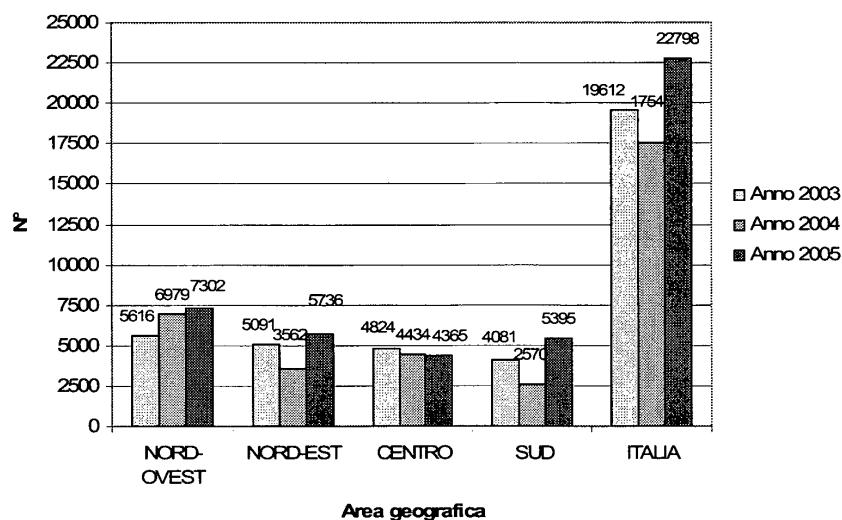
Per tutte le imprese, pubbliche e private, che prendono parte a concorsi per appalti pubblici, che sono titolari di concessioni o stipulano convenzioni con soggetti della pubblica amministrazione, è previsto l'obbligo di presentare una certificazione di

ottemperanza alle norme relative all'inserimento lavorativo delle persone disabili (art. 17, legge 68/1999).⁴¹

Durante l'anno 2004 sono state concesse 17.545 certificazioni di ottemperanza. Il numero di pratiche rilasciate è salito a 22.798 durante l'anno 2005.

Nel grafico 2.2 è mostrato l'andamento del numero di certificazioni di ottemperanza rilasciate negli anni 2003, 2004 e 2005 rispetto alla classificazione per area geografica. Al Nord-Ovest, area nella quale si conta il maggior numero di certificazioni di ottemperanza, la tendenza è stata crescente nei tre anni considerati (da 5.616 pratiche nel 2003 a 7.302 nel 2005), mentre al centro si è rilevato un andamento decrescente (da 4.824 pratiche nel 2003 a 4.365 nel 2005). Sia nell'area del Nord-Est che al sud si è assistito ad un calo tra l'anno 2003 e il 2004 (da 5.091 pratiche a 3.562 per il Nord-Est e da 4.081 pratiche a 2.570 per il sud), ed un forte rialzo durante l'anno 2005 (5.736 pratiche nel Nord-Est e 5395 al sud).

Grafico 2.2 - Adempimenti amministrativi: Certificazioni di ottemperanza. Andamenti anni 2003 - 2004 - 2005 (v.a.)



Fonte: Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

⁴¹ Durante le audizioni in sede di commissione del Senato è emerso che, "per quanto attiene agli aspetti di maggiore criticità dell'attuazione della legge n. 68, sarebbe certamente auspicabile mantenere fermo l'obbligo della certificazione di ottemperanza, nonché un inasprimento del profilo sanzionatorio che la legge ricollega alla disciplina dell'esonero (le sanzioni relative all'esonero non sono state incrementate dal recente DM 12 dicembre 2005) che deve restare parziale e temporaneo. Nel corso delle audizioni è emersa anche l'esigenza di evitare che gli esoneri parziali, di cui all'articolo 5 della legge, vengano richiesti strumentalmente dalle imprese, al solo fine di ottenere il rilascio dei certificati di ottemperanza richiesti per la partecipazione a bandi per appalti pubblici, come previsto dall'articolo 17 della legge n. 68".

Le eventuali inadempienze dei datori di lavoro danno luogo a sanzioni amministrative (art. 15, legge 68/1999).⁴² Esse sono disposte dalla direzione provinciale del lavoro e gli introiti sono destinati al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili⁴³.

Nella tabella 2.2 è riportato il numero di sanzioni amministrative rilevate in Italia nel triennio 2003-2005, classificate per tipologia di inadempienza (il confronto per anno deve necessariamente tener conto della quota di province per le quali il dato è pervenuto).

Tabella 2.2 - Adempimenti amministrativi: Sanzioni, per tipologia. Anni 2003 - 2004 - 2005 (v.a. e % province rispondenti)

	Anno 2003		Anno 2004		Anno 2005	
	Totale	% province rispondenti	Totale	% province rispondenti	Totale	% province rispondenti
N° sanzioni per ritardato invio prospetto informativo	479	86,4	637	58,3	477	73,8
N° sanzioni per ritardato adempimento obblighi di assunzione	779	84,5	108	57,3	312	73,8
N° TOTALE sanzioni	1261	86,4	719	58,3	884	82,5

Fonte: Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

Durante l'anno 2003 le direzioni provinciali del lavoro hanno comminato ai datori di lavoro 1.261 sanzioni amministrative. Nell'anno 2004 (solo il 58,3% di province rispondenti) tale valore è sceso a 719, mentre nel 2005 si è registrato un dato pari a 884 sanzioni amministrative.

La classificazione del modalità di inadempienza mostra che nell'anno 2003 il numero di sanzioni per ritardato adempimento degli obblighi di assunzione è stato superiore al numero di sanzioni per ritardato invio del prospetto informativo (779 pratiche contro 479). Tendenza opposta si osserva per gli anni successivi: le sanzioni per ritardato invio del prospetto sono state 637 nel 2004 e 477 nel 2005, mentre quelle per ritardato adempimento degli obblighi vanno da 108 nel 2004 a 312 nel 2005.

⁴² Il Ministero del Lavoro, in ottemperanza all'art.15 c.5 della Legge 68/99, ha adeguato le sanzioni amministrative con decreto del 12 dicembre 2005, nella misura di seguito indicata: "1. Gli importi delle sanzioni amministrative di cui all'articolo 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'articolo 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".

⁴³ Collegato al problema dell'utilizzo spregiudicato degli esoneri da parte delle aziende, le Regioni/PA hanno segnalato al Ministero del Lavoro anche la questione relativa alla vigilanza, cui è legato la comminazione delle sanzioni da parte delle Direzioni provinciali del Lavoro: la disciplina delle sanzioni viene applicata in pochissimi casi e le Regioni/PA non possono intervenire, al di là della segnalazione dei casi di inottemperanza della legge, per precisa disposizione di legge che vieta l'intervento di personale regionale a fianco o per conto dei funzionari dello Stato. Da ciò si comprende il disagio, la diluizione e la vacuità degli interventi in situazioni di questo tipo dove per complicazioni burocratiche non si può intervenire tempestivamente. Tra l'altro, l'istituto della sanzione è stato pensato con un doppio intento incentivante: oltre a dotare le amministrazioni ispettive di uno strumento cogente, gli introiti derivanti dalle sanzioni amministrative andrebbero per legge a confluire nelle casse dei Fondi Regionali per attivare altre attività a favore della garanzia del diritto al lavoro delle persone con disabilità.

In merito alle attività di vigilanza, la Direzione Generale per l'attività ispettiva del Ministero del lavoro e della Previdenza Sociale ha segnalato che tale attività ha rappresentato uno degli obiettivi prioritari in sede di programmazione dell'attività ispettiva del 2005. In proposito, nel corso del medesimo anno, e nonostante le limitate dotazioni di personale ispettivo in più sedi segnalate, la Direzione Generale competente ha comunicato che sono state accertati 670 casi di violazione della disciplina in materia di collocamento obbligatorio, da cui sono scaturite 185 contestazioni/notificazioni di illecito amministrativo, per un importo pari ad € 655.124,00. In attesa dell'insediamento della Commissione centrale di coordinamento, inoltre, la DG per l'attività ispettiva ha inteso inserire anche per l'anno 2006 il rispetto delle prescrizioni in materia di collocamento obbligatorio, con particolare riferimento all'obbligo di trasmissione del prospetto informativo entro il 31 gennaio di ciascun anno.

2.2 IL FONDO NAZIONALE DISABILI

Il Fondo per il Diritto al Lavoro dei Disabili, istituito presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, viene annualmente finanziato, con utilizzo dell'autorizzazione di spesa di cui all'art. 29 - quater del D.L. 31 dicembre 1996, n. 669, convertito con modificazioni dalla legge 30/97, in misura fissa, pari ad euro 30.987.414,00, ad eccezione dell'anno 1999, in cui il finanziamento previsto ammontava a 40 miliardi delle vecchie lire. L'art. 13, comma 6 della legge 68/99 ha altresì disposto che *"le somme non impegnate nell'esercizio di competenza possono esserlo in quelli successivi"*.

La summenzionata legge introduce, dunque, la previsione della conservazione dei residui delle somme che sono annualmente stanziati per il finanziamento del Fondo per il Diritto al Lavoro dei Disabili, ma non impegnate nell'esercizio di competenza, al fine di un eventuale e successivo utilizzo in quelli futuri.

All'uopo, il legislatore attribuisce al Ministro del Tesoro, del Bilancio e della Programmazione Economica, attualmente denominato Ministro dell'Economia, il potere di apportare con propri decreti le occorrenti variazioni di bilancio, (art.13, comma 7 della legge 68/99).

Emerge, dunque, chiaramente l'interesse a promuovere, secondo una logica premiale, i principi di collocamento mirato, la cui preminenza ha determinato il legislatore ad attribuire una destinazione vincolata, e dunque a non distrarre per altre finalità, le somme annualmente destinate per il finanziamento del Fondo Nazionale.

Tuttavia, il meccanismo della conservazione delle risorse finanziarie non impegnate per l'esercizio di competenza è stato utilizzato soltanto relativamente al primo anno⁴⁴ di avvio della riforma, in ragione delle difficoltà di avviamento delle nuove strutture territoriali locali, preposte alla gestione del collocamento obbligatorio, nonché della non immediata emanazione degli opportuni strumenti normativi atti a definire, in maniera puntuale, criteri e modalità di ripartizione delle risorse.

Infatti, il legislatore ordinario, fermo restando la destinazione vincolata delle risorse finanziarie del Fondo Nazionale, demandava ad un successivo decreto ministeriale⁴⁵ - la cui elaborazione era rimessa al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con il Ministero del Tesoro del Bilancio e della Programmazione Economica e sentita della Conferenza Unificata - l'indicazione dei criteri e delle modalità per la ripartizione delle disponibilità del Fondo nazionale, nonché la disciplina dei procedimenti per la concessione delle agevolazioni.

⁴⁴ Le risorse del Fondo Nazionale per l'anno 1999, pari a 40 miliardi delle vecchie lire, sono confluite interamente nella ripartizione prevista per l'anno successivo, e pertanto la dotazione finanziaria del Fondo Nazionale per l'anno 2000 ammontava complessivamente a 100 miliardi di lire.

⁴⁵ Con D.M. 13 gennaio 2000 n. 91 è stato emanato il *"Regolamento recante norme per il funzionamento del Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili, istituito dall'art. 13, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n.68"* del quale si approfondirà nel successivo paragrafo.

A far data dall'anno 2000, lo stato di avanzamento del complesso sistema organizzativo, introdotto dalla riforma del collocamento obbligatorio e dal decentramento amministrativo, ha creato, invece, le condizioni necessarie per procedere alla distribuzione integrale delle risorse finanziarie del Fondo Nazionale, alle Regioni.

Pertanto, ciò che preme sottolineare in questa sede, è la previsione contenuta nell'art.13, comma 9, della legge 68/99 che attribuisce al Governo il compito di procedere alla verifica dell'impatto, nel mercato del lavoro, delle agevolazioni economiche introdotte dalla nuova normativa e di provvedere, al contempo, alla valutazione dell'adeguatezza delle risorse finanziarie che annualmente alimentano il Fondo Nazionale.

A ciò deve aggiungersi il disposto contenuto nel comma 5 del medesimo articolo che attribuisce agli uffici competenti il potere-dovere di verificare, dopo cinque anni dall'entrata in vigore della legge 68/99, la prosecuzione delle agevolazioni finanziarie concesse ai datori di lavoro privati.

Pertanto, il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, - Direzione Generale Mercato del Lavoro - al fine di rispondere alle esigenze previste dall'art. 13, comma 9 della legge 68/99, nonché per dare seguito alle diverse istanze avanzate dalle Regioni e dalle Province Autonome, in gran parte riconducibili alle criticità emerse negli anni, ha affidato all'ISFOL la predisposizione degli strumenti di monitoraggio, tra l'altro, funzionali ad una valutazione dell'adeguatezza dei flussi finanziari del Fondo Nazionale per il diritto al lavoro dei disabili.

In attuazione del disposto di cui all'art.13, comma 8 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, sentita la Conferenza Unificata, ha emanato il Regolamento recante norme per il funzionamento del Fondo Nazionale per il diritto al lavoro dei disabili, pubblicato sulla gazzetta ufficiale del 14 aprile 2000, n. 88.

Con il predetto regolamento sono stati definiti i criteri e le modalità per la ripartizione delle disponibilità del Fondo Nazionale fra le Regioni, nonché la disciplina delle procedure atte alla concessione delle agevolazioni economiche.

Le risorse del Fondo Nazionale finanziano, per l'intero importo, le misure di fiscalizzazione dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro previste dall'art. 13, comma 1, lett. a) e b) della legge 68/99, nonché gli oneri derivanti dall'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro per la responsabilità civile per le persone disabili per le quali è stato attivato un tirocinio finalizzato all'assunzione; inoltre, in concorso con le risorse del Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili di cui all'art.14 della predetta legge, è stata prevista la possibilità di finanziamento degli interventi atti alla trasformazione del posto di lavoro per renderlo adeguato alle possibilità operative dei

lavoratori disabili, ivi compresi la rimozione delle barriere architettoniche e l'apprestamento di tecnologie di telelavoro.

Destinatari delle agevolazioni finanziate con le disponibilità del Fondo sono i datori di lavoro privati, anche non soggetti all'obbligo di assunzione, comprese le cooperative sociali di cui all'art.1 comma 1, lett.b) della legge 381/91 ed i consorzi di cui all'art.8 della stessa legge, nonché i soggetti indicati nell'art.11, comma 5 della legge 68/99, che stipulino con i servizi competenti le convenzioni di cui all'art. 11 della legge 68/99.

Più precisamente, i datori di lavoro privati presentano ai servizi competenti un programma diretto ad ottenere le agevolazioni di cui all'art. 13 della legge 68/99; i servizi provvedono alla valutazione dei programmi presentati tenuto conto dei criteri fissati nell'art. 6 del D.M. n.91/00, ed in caso di approvazione, autorizzano il versamento degli importi, nei limiti delle risorse annualmente ripartite dal Ministero e assegnate a ciascuna Regione.

Con riferimento alle modalità di ripartizione delle risorse, l'art. 4 del D.M. n.91/00 fissa i termini per gli adempimenti facenti capo ai diversi attori coinvolti, a vario titolo, nel procedimento di finanziamento degli interventi ammissibili di cui all'art. 2 del decreto.

In particolare, i datori di lavoro privati, interessati ad ottenere le misure agevolative, devono, presentare ai Servizi, entro il 30 giugno di ciascun anno, i programmi per l'ammissione agli incentivi; il Servizio potrà richiedere al datore di lavoro, a corredo del programma, i documenti ritenuti utili per la valutazione in ordine alla concessione del beneficio.

L'art. 7 del D.M. 91/00 fissa in 60 giorni (decorrenti dal 30 giugno) il termine entro il quale il Servizio dovrà approvare o respingere i programmi presentati, salvo che non vengano richieste informazioni integrative; in ogni caso il termine non potrà essere differito per più di 30 giorni.

Il decreto ministeriale ha tuttavia previsto, all'art. 6, comma 3, la possibilità, per il datore di lavoro privato, di presentare ai Servizi il programma di assunzione anche successivamente al termine normativamente previsto, (30 giugno) e comunque non oltre il 31 ottobre del medesimo anno, al fine di ottenere le agevolazioni finanziarie, cui però concorrerà nei limiti delle disponibilità residue delle risorse assegnate in esito ai finanziamenti erogati ai sensi dell'art.6, comma,1 del D.M. 91/00.

Le Regioni, dal canto loro, devono comunicare, invece, entro il 30 novembre di ogni anno, al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale il numero dei programmi ammessi agli incentivi previsti dall'articolo 13, comma 1 della citata legge 68/99 e trasmettere una relazione descrittiva delle iniziative regionali dirette a favorire l'inserimento lavorativo delle persone disabili che illustri, in particolare, gli scopi