

1.2.2 LA LEGGE 68/99 "IN SINTESI"

SOGGETTI BENEFICIARI	I beneficiari della legge (art. 1 e 18) sono le persone disoccupate di seguito elencate specificamente 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 (colpiti da cecità assoluta o con un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi, con eventuale correzione) o sorde (colpite da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata); persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e di servizio; vedove, orfani, e profughi ed equiparati ad orfani, nonché i soggetti individuati dalla L.407 del 1998 (vittime del terrorismo e della criminalità organizzata)
DATORI DI LAVORO E QUOTE DI RISERVA	<p>La quota d'obbligo di assunzione per le aziende pubbliche e private è scaglionata secondo il numero di addetti; la quota d'obbligo è abbassata (dal 15% al 7%) rispetto alla legislazione recedente, estendendola ad un numero maggiore di datori di lavoro (l'obbligo di assunzione parte da 15 dipendenti invece dei 35 della legislazione precedente).</p> <p>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:</p> <p>Numero di addetti -Quota d'obbligo d'assunzione 15 - 35 dipendenti - un lavoratore disabile 36 - 50 dipendenti -due lavoratori disabili Più di 50 dipendenti - 7% di lavoratori disabili Più di 50 dipendenti -1% vedove, orfani, e profughi</p> <p>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.</p> <p>I datori di lavoro privati possono essere autorizzati, su loro motivata richiesta, ad assumere in una 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. Qualora la richiesta di compensazione territoriale interessi unità provinciali ubicate in regioni diverse la competenza al rilascio del provvedimento autorizzativo spetta al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale (Direzione generale Mercato del Lavoro). Il rilascio del provvedimento autorizzativo per le richieste riguardanti unità produttive situate in province della medesima regione, invece, rientra nella competenza del Servizio provinciale del territorio ove il datore di lavoro ha la sede legale.</p> <p>La partecipazione (art. 17), 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 di adempimento delle norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili. Le aziende interessate in sede di partecipazione al bando di gara o alla convenzione o concessione devono presentare apposita certificazione rilasciata dai competenti Servizi provinciali dalla quale risulti l'ottemperanza alle norme della presente legge, pena l'esclusione dalla stessa gara o convenzione o concessione.</p>
SERVIZI PER L'IMPIEGO E COMITATI TECNICI	<p>Le competenze del collocamento in generale, e quindi anche del collocamento obbligatorio per le persone disabili, sono state trasferite dal Ministero del Lavoro alle Regioni ed alle Province (D.Lgs.469/97).</p> <p>La legge 68/99 prevede l'istituzione a livello regionale e provinciale dei servizi per l'inserimento lavorativo dei lavoratori disabili 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 disabili curano l'avviamento lavorativo, la tenuta delle graduatorie dei beneficiari della legge 68/99,</p>

il rilascio delle autorizzazioni relative agli esoneri parziali e alle compensazioni territoriali, la stipula delle convenzioni e l'attuazione del collocamento mirato.

Le Regioni sono competenti in materia di politica attiva del lavoro e in particolare per

- a) programmazione e coordinamento di iniziative volte ad incrementare l'occupazione e ad incentivare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro anche con riferimento all'occupazione femminile;
- b) collaborazione alla elaborazione di progetti relativi all'occupazione di soggetti tossicodipendenti ed ex detenuti;
- c) programmazione e coordinamento di iniziative volte a favorire l'occupazione degli iscritti alle liste di collocamento con particolare riferimento ai soggetti destinatari di riserva di cui all'articolo 25 della legge 23 luglio 1991, n. 223;
- d) programmazione e coordinamento delle iniziative finalizzate al reimpiego dei lavoratori posti in mobilità e all'inserimento lavorativo di categorie svantaggiate;
- e) indirizzo, programmazione e verifica dei tirocini formativi e di orientamento e borse di lavoro;
- f) indirizzo, programmazione e verifica dei lavori socialmente utili ai sensi delle normative in materia;
- g) compilazione e tenuta della lista di mobilità dei lavoratori previa analisi tecnica.

Al livello regionale, anche attraverso le Commissioni regionali per l'impiego, le Regioni definiscono e coordinano le politiche per favorire la crescita dell'occupazione, anche dei lavoratori disabili, nominando anche apposite sub-commissioni competenti per il collocamento mirato.

La competenza del collocamento è stata affidata alle province. I servizi per l'impiego provinciali si avvalgono di un Ufficio provinciale per l'inserimento lavorativo dei lavoratori disabili (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, coadiuvati da una commissione tripartita della quale fanno parte sindacati ed associazioni di persone disabili, 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 disabili, 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 disabili verso formazioni o aggiornamenti professionali utili;
- e) orienta i datori di lavoro sulle opportunità e le metodologie per l'inserimento lavorativo di lavoratori disabili 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 disabili

MODALITÀ DI ASSUNZIONE

Per poter accedere ai benefici della legge n.68 del 1999 le persone con disabilità in possesso dello stato di disoccupazione devono iscriversi nell'apposito elenco tenuto dagli uffici competenti del collocamento obbligatorio e, le stesse, vengono inserite in una graduatoria unica sulla base del punteggio risultante dagli elementi e dai criteri stabiliti dalle regioni e dalle province.

I datori di lavoro devono presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione entro 60 giorni dal momento dell'obbligo di assunzione dei lavoratori disabili; la richiesta può essere presentata anche attraverso i prospetti informativi inviati

XVI LEGISLATURA – DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

periodicamente agli uffici competenti (art. 9). I datori di lavoro procedono alle richieste di assunzione attraverso chiamata numerica e chiamata nominativa (art. 7).

La legge prevede che le aziende obbligate possano usufruire in sede di richiesta di assunzione di diversi tipi di chiamata secondo il seguente prospetto:

Aziende	Chiamata nominativa	Chiamata numerica
Da 15 a 35 dipendenti	1 lavoratore disabile	
Da 36 a 50 dipendenti	1 lavoratore disabile	1 lavoratore disabile
Oltre 50 dipendenti	60% dei dipendenti disabili	40% dei dipendenti disabili

Inoltre, nel caso il lavoratore necessiti di un particolare percorso di sostegno all'inserimento lavorativo, le aziende possono richiedere agli uffici provinciali del collocamento obbligatorio di stipulare apposite convenzioni. In tal caso l'azienda fa richiesta di assunzione attraverso chiamata nominativa. La procedura delle convenzioni consente di accedere alle agevolazioni previste dalla legge. Per i lavoratori con disabilità psichica la richiesta di assunzione è sempre nominativa e viene disciplinata sempre da una convenzione.

I lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni (art. 4) in conseguenza di infortunio o malattia non possono essere computati nella quota di riserva obbligatoria 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 trattamento economico più favorevole legato alle mansioni di provenienza. Qualora per i predetti lavoratori non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, gli stessi vengono avviati, dai servizi per l'inserimento lavorativo di lavoratori disabili competenti per territorio, presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative.

**BASE DI
COMPUTO.
ESCLUSIONI
ED ESONERI**

Per i datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore del trasporto pubblico aereo, marittimo e terrestre e per gli impianti su fune sono previste esclusioni dall'obbligo di assunzioni di lavoratori disabili per il personale viaggiante, navigante e direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto. Sono esclusi dalla base di computo per la determinazione della quota di riserva 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, altresì 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, così come i lavoratori assunti per attività lavorativa da svolgersi esclusivamente all'estero. Parimenti non sono computabili gli orfani ed i 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 i coniugi ed i figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro ed i profughi italiani rimpatriati. Egualmente sono esclusi dal computo i lavoratori divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni per infortunio o malattia che abbiano subito una riduzione della capacità lavorativa in misura pari o superiore al sessanta per cento, a meno che l'inabilità non sia stata determinata da violazione, da parte del datore di lavoro pubblico o privato delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro. Sono altresì esclusi dalla base di computo, i lavoratori divenuti disabili successivamente all'assunzione per infortunio sul lavoro o malattia professionale, qualora abbiano acquisito un grado di invalidità superiore al 33 per cento. 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. 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 richiedere, con adeguata

motivazione, agli uffici provinciali per l'inserimento lavorativo dei lavoratori disabili 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. La concessione di 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 dei disabili un contributo esonerativo per ciascuna unità non assunta, nella misura di euro 12,91 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non occupato.

In caso di mancato o inesatto versamento del contributo esonerativo il servizio provvede a diffidare il datore di lavoro inadempiente e, nel caso di perseveranza nell'inadempienza, trasmette le relative comunicazioni al servizio ispettivo della direzione provinciale del lavoro competente per territorio, che provvede alla notifica all'interessato, di verbale contravvenzionale. Qualora il datore di lavoro non ottemperi al pagamento delle sanzioni amministrative il servizio dichiara, con apposito provvedimento, la decadenza dall'esonero parziale.

CONVENZIONI Per favorire il raccordo tra le esigenze delle aziende e quelle dei lavoratori disabili sono previste apposite convenzioni (artt. 11 e 12 e linee programmatiche per la stipula delle convenzioni del 2.3.2001). Attraverso le convenzioni, sottoscritte dalle parti interessate (lavoratori, datori di lavoro, uffici provinciali per l'inserimento lavorativo dei lavoratori disabili e enti che possono favorire l'integrazione lavorativa) è possibile definire un programma personalizzato di interventi, per risolvere nella maniera più efficace gli ostacoli che si incontrano nell'inserimento sui luoghi di lavoro. Le convenzioni perseguono l'obiettivo prioritario di assicurare il più possibile la stabilizzazione, seppure progressiva, del rapporto di lavoro

Esistono tre tipi di convenzioni:

- a) convenzioni ordinarie, che prevedono la determinazione di un programma per favorire un efficace inserimento lavorativo senza accedere alle agevolazioni previste dalla legge (art. 11 comma 1 e 2);
- b) convenzioni di integrazione lavorativa per l'avviamento di lavoratori disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, che permettono di accedere alle agevolazioni previste dalla legge (art. 11 comma 4);
- c) convenzioni con cooperative sociali o liberi professionisti disabili, che permettono di identificare un percorso formativo personalizzato per lavoratori non in grado di accedere direttamente al mercato del lavoro aperto.

I primi due tipi di convenzione (art. 11) sono stipulati tra uffici provinciali per l'inserimento lavorativo di lavoratori disabili, imprese pubbliche e private e lavoratori disabili. Esse possono essere attivate qualora si valuti che il lavoratore richieda particolari interventi di sostegno per favorire il suo inserimento lavorativo e rimuovere gli ostacoli che si presentano in azienda. I contenuti della convenzione vengono stabiliti anche sulla base di una valutazione tecnica della struttura preposta agli interventi del collocamento mirato (cioè del comitato tecnico che lavora all'interno dei Comitati provinciali per l'impiego), che ha competenza nel valutare il tipo di sostegno da mettere in campo in modo da rispondere alle esigenze dell'azienda e del lavoratore disabile. I lavoratori disabili psichici vengono avviati su richiesta nominativa solo mediante le convenzioni. Secondo la legge le convenzioni devono indicare:

- Le generalità dei contraenti e responsabili
- I tempi e modalità delle assunzioni
- Le mansioni a cui adibire le persone con disabilità e le modalità di svolgimento
- I piani personalizzati su cui misurare l'efficacia degli interventi del

- collocamento mirato
- Gli interventi di mediazione da mettere in atto e rispettive competenze ed impegni finanziari
- Le forme di sostegno, di consulenza e di tutoraggio da parte degli appositi servizi
- Le modalità e le procedure per le verifiche periodiche
- Gli eventuali accordi con enti pubblici e privati ed i rispettivi impegni di risorse e di scadenze

E' poi possibile una ulteriore personalizzazione delle convenzioni sulla base di specifiche esigenze motivate e verificate. La legge infatti prevede che "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". Il comitato tecnico, per "specifici progetti di inserimento mirato", "può proporre -a seguito di richiesta- l'adozione di deroghe ai limiti di età e di durata dei contratti di formazione-lavoro e di apprendistato" da inserire nelle convenzioni.

Le assunzioni previste nella convenzione possono essere programmate secondo scansione temporale predefinita, nel corso dell'intero periodo di validità delle convenzioni, anche indicando il numero percentuale degli avviamenti previsti per ciascun periodo di riferimento.

Le convenzioni possono essere stipulate anche da aziende non soggette all'obbligo di assunzione, cioè con meno di 15 dipendenti: in tal caso le aziende contraenti possono usufruire delle agevolazioni previste dalla legge.

Gli uffici provinciali per l'inserimento lavorativo dei lavoratori disabili possono stipulare un terzo tipo di convenzione (art. 12) con i datori di lavoro privati soggetti all'obbligo di assunzione e con le cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, e con i disabili liberi professionisti, anche se operanti con ditta individuale. Tali convenzioni sono finalizzate all'inserimento temporaneo dei lavoratori disabili presso le cooperative sociali stesse, ovvero presso i citati liberi professionisti, ai quali i datori di lavoro si impegnano ad affidare commesse di lavoro.

Questa convenzione viene attivata solo in presenza di una accertata difficoltà ad inserire il lavoratore disabile direttamente in azienda, perché si valuta che abbia bisogno di interventi formativi propedeutici all'inserimento lavorativo vero e proprio. Si tratta di casi in cui si valuta che il lavoratore presenti disabilità di base che non gli permetta di svolgere autonomamente attività necessarie ed indispensabili all'autonomia personale (mancanza di abilità nell'igiene personale, nell'orientamento, etc.) e/o all'assegnazione di una mansione (difficoltà agli apprendimenti in situazione, difficoltà di concentrazione, orientamento delle abilità manuali, etc.). In questo caso, dietro parere motivato del comitato tecnico del collocamento mirato, si identifica un percorso formativo propedeutico al lavoro che viene svolto in una cooperativa sociale (o presso disabili liberi professionisti, anche se operanti con ditta individuale) che sia in condizione di realizzare questo percorso formativo. La stipula della convenzione impegna la cooperativa sociale identificata ad accogliere il lavoratore disabile per un periodo di 12 mesi prorogabile di ulteriori 12 mesi da parte dei competenti servizi provinciali.

La legge prevede espressamente che la convenzione sia 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 da parte dell'azienda;
- c) impiego del disabile presso la cooperativa sociale ovvero presso il libero professionista, con oneri retributivi, previdenziali e assistenziali a carico di questi ultimi, per tutta la durata della convenzione;
- 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; tale ammontare non deve essere inferiore a quello che consente alla cooperativa stessa ovvero al libero

professionista 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;

3) l'indicazione del percorso formativo personalizzato.

Tali convenzioni, non ripetibili per lo stesso soggetto, 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 della legge n. 68/99, se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti.

Gli uffici provinciali per l'inserimento lavorativo dei lavoratori disabili infine possono stipulare con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi e con le cooperative sociali apposite convenzioni finalizzate all'inserimento lavorativo temporaneo dei detenuti disabili.

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. In caso di 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.

RAPPORTO DI LAVORO

Ai lavoratori assunti a norma della legge 68/99 (art. 10) si applica il trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi, come tutti gli altri lavoratori.

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

Nel caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, il disabile può chiedere che venga accertata la compatibilità delle mansioni a lui affidate con il proprio stato di salute. Nelle medesime ipotesi il datore di lavoro può chiedere che vengano accertate le condizioni di salute del disabile per verificare se, a causa delle sue minorazioni, possa continuare ad essere utilizzato presso l'azienda. Qualora si riscontri una condizione di aggravamento che, sia incompatibile con la prosecuzione dell'attività lavorativa, o tale incompatibilità sia accertata con riferimento alla variazione dell'organizzazione del lavoro, il disabile ha diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro fino a che l'incompatibilità persista. Durante tale periodo il lavoratore può essere impiegato in 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 predetta commissione accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda.

Il recesso di cui all'articolo 4, comma 9, della legge 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.

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.

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.

FONDO NAZIONALE E REGIONALE

E' istituito presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili (art. 13), finanziato annualmente attraverso il bilancio dello stato. Sulla base dello stato di applicazione della norma e di utilizzo dei fondi accreditati il fondo ripartisce tra le regioni le sue dotazioni finanziarie.

Le regioni istituiscono il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili (art. 14). Il

fondo è alimentato dai fondi nazionali, dalle sanzioni previste per i datori di lavoro inadempienti, dalle oblazioni delle aziende esonerate e da contributi di diversa origine. Il fondo è gestito da un comitato regionale in cui sono rappresentati sindacati, imprenditori ed è destinato a finanziare tutte le iniziative di sostegno dei percorsi di inserimento lavorativo. In particolare, eroga:
contributi agli enti che svolgono attività rivolta al sostegno ed all'integrazione;
contributi aggiuntivi (rispetto ai rimborsi forfetari);
ogni altra provvidenza in attuazione di questa legge.

SANZIONI

Le aziende oltre i 15 dipendenti sono obbligate ad inviare annualmente un prospetto riepilogativo la situazione occupazionale della loro struttura produttiva: gli inadempienti sono soggetti alla sanzione amministrativa di 516 euro per ritardato invio, maggiorata di 26 euro per ogni giorno di ulteriore ritardo.

Al responsabili di inadempienze da parte delle 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 disabili, per ogni giorno in cui risulti scoperta la quota dell'obbligo, il datore di lavoro è tenuto a versare la somma di 52 euro al giorno e per ciascun lavoratore disabile non occupato.

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

Qualora l'azienda rifiuti l'assunzione del lavoratore disabile, la direzione provinciale del lavoro redige un verbale che trasmette agli uffici competenti ed all'autorità giudiziaria.

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 di adempimento delle 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 dalla gara (art. 17).

Fonte: Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali

L'inserimento lavorativo dei disabili si inserisce poi all'interno della più ampia disciplina del mercato del lavoro, regolata dal Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, attuativo della Legge delega 14 febbraio 2003, n. 30, e successivi decreti attuativi, che ha introdotto, fra le altre, almeno due importanti innovazioni che coinvolgono direttamente i lavoratori disabili: l'art. 14 e l'art. 54.

Nell'articolo 14 del Decreto, dedicato a Cooperative sociali e inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati, viene disciplinata la stipula convenzioni quadro su base territoriale aventi ad oggetto il conferimento di commesse di lavoro alle cooperative sociali medesime da parte delle imprese associate o aderenti¹⁵. Tali convenzioni vengono previste fra i Servizi per l'impiego e 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

¹⁵ La convenzione quadro, che deve essere validata da parte della Regione, disciplina le modalità di adesione da parte delle imprese, l'individuazione dei lavoratori disabili a cura dei servizi competenti, modalità di attestazione del valore complessivo del lavoro conferito annualmente e la correlazione col numero di lavoratori inseriti; il coefficiente di calcolo del valore unitario delle commesse; promozione e sviluppo delle commesse di lavoro a favore delle cooperative sociali; eventuale costituzione nell'ambito delle agenzie sociali, di cui all'art. 13 dello stesso Decreto, di una struttura tecnico-operativa senza fini di lucro a supporto delle attività previste dalla convenzione; limiti e percentuali massime di copertura della quota d'obbligo da realizzare con lo strumento della convenzione.

comma 1, lettera b), della Legge 8 novembre 1991, n. 381, e con i consorzi di cui all'articolo 8 della stessa legge. Laddove l'inserimento lavorativo nelle cooperative sociali riguardi lavoratori disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, in base alla esclusiva valutazione dei servizi, l'inserimento stesso si considera utile ai fini della copertura della quota di riserva. La congruità della commutabilità dei lavoratori inseriti in cooperativa sociale dovrà essere verificata dalla Commissione provinciale del lavoro.

Dal punto di vista operativo la norma prevede con sufficiente chiarezza percorsi e limiti del nuovo istituto. Così alla procedura di definizione negoziale degli obiettivi e delle regole da far valere in sede locale (la convenzione quadro), devono affiancarsi il ruolo di controllo assegnato alla Regione e alla Commissione provinciale del lavoro¹⁶ e quello delle Agenzie sociali per il lavoro¹⁷, chiamate al non facile compito di sostenere il funzionamento della rete pubblico-privato e di individuare i settori produttivi dove sia realmente ipotizzabile procedere alla definizione delle commesse imprenditoriali.

Nell'articolo 54 si disciplina l'istituto contrattuale del contratto di inserimento, come tipologia contrattuale estensibile anche a persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico. La norma prevede pertanto che queste persone possano essere assunte sulla base di un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, di durata non inferiore a nove mesi e non superiore a diciotto (nel caso dei disabili la durata massima può essere estesa fino a trentasei mesi). Nell'articolo 59 si precisa inoltre che la categoria di inquadramento del lavoratore può essere inferiore anche di due livelli alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento dei lavoratori oggetto del contratto. Ai lavoratori svantaggiati assunti con contratto di inserimento si applicano, per il momento, gli incentivi economici previsti dalla disciplina vigente in materia di contratto di formazione e lavoro.

È opportuno ricordare come il contratto in esame venga a sostituire il contratto di formazione lavoro. In questo quadro, una prima conseguenza diretta dell'intervento del contratto nel campo normato dalla 68/99 è rappresentato proprio dal venir meno della possibilità di utilizzo del contratto di formazione lavoro per l'attivazione di convenzioni di inserimento, previste dall'art. 11 della stessa legge.¹⁸

Altra normativa legata al rapporto fra disabili e mercato del lavoro è la legge 9 gennaio 2004, n. 4, "Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici". Obiettivo della legge, è quello di favorire l'accesso dei disabili alle nuove tecnologie dell'informazione, evitando che esse determinino forme di emarginazione, ma anzi promovendone l'uso come fattore abilitante.

La norma si pone come strumento incentivante nei confronti dei privati, mentre nei confronti della Pubblica Amministrazione, intesa in senso lato, introduce alcuni obblighi sorretti da sanzioni. In particolare essa prevede che i nuovi contratti stipulati dalla P. A. per la realizzazione di siti Internet siano colpiti da nullità, qualora non rispettino i requisiti di accessibilità. Più in generale, l'inosservanza delle disposizioni della legge da parte del pubblico amministratore comporterà responsabilità dirigenziali e disciplinari.

Una seconda finalità particolarmente importante della legge è poi quella di assicurare l'accessibilità e la fruibilità degli strumenti didattici e formativi: ad esempio i testi

¹⁶ In relazione alla valutazione della congruità della commutabilità ai fini della copertura della quota di riserva dei lavoratori inseriti in cooperativa sociale.

¹⁷ Prefigurate dall'art. 13 dello stesso Decreto.

¹⁸ D. Garofalo, *Il contratto di inserimento: dall'occupabilità all'adattabilità*, in "LG", in corso di pubblicazione.

scolastici per gli studenti disabili, con particolare riguardo agli studenti non vedenti o ipovedenti.

In generale la Legge 4/2004 si limita a fissare delle regole generali, rimandando, per la sua concreta attuazione, ad un Regolamento governativo, in relazione alla precisa disciplina delle situazioni giuridiche, ed ad un Decreto ministeriale che stabilisca le metodologie tecniche per la verifica dell'accessibilità dei siti Internet. Entrambi questi provvedimenti dovranno rispettare le linee guida fissate in materia dalla normativa internazionale.

1.3 LE RIFORME NORMATIVE

1.3.1 INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI: IL REGOLAMENTO (CE) N.2204/2002 DELLA COMMISSIONE DEL 12 DICEMBRE 2002

Con regolamento (CE) n.2204/2002 della Commissione, e successive modifiche e integrazioni, sono state introdotte norme dirette a regolamentare le misure a favore dell'occupazione che soddisfano tutte le condizioni di cui all'art. 87, paragrafo 1 del Trattato e che, pertanto, costituiscono aiuti di stato; i regimi di aiuti di stato che rispettano tutte le disposizioni del precitato regolamento vengono, infatti, considerati compatibili con il mercato comune e sono esentati, salvo i casi di cui all'art.9, dall'obbligo di notificazione previsto all'art. 88, paragrafo 3 del Trattato¹⁹, purché il regime di aiuti applicato dallo stato membro contenga, altresì, un esplicito riferimento al regolamento comunitario, attraverso la citazione del titolo e degli estremi di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale delle Comunità Europee.

Il problema della disoccupazione è stato, difatti, da sempre oggetto di attenzione da parte della Comunità Europea, ed in particolare modo quello afferente all'inserimento al lavoro di specifiche categorie di soggetti, quali svantaggiati e disabili, il cui inserimento nel mercato del lavoro risulta particolarmente complesso.

Il regolamento comunitario dedica, per l'appunto, gli artt. 5 e 6 per declinare le condizioni da rispettare nell'applicare regimi di aiuti di stato finalizzati all'assunzione di lavoratori svantaggiati e disabili, o volti a coprire i costi supplementari legati all'assunzione di disabili.

Relativamente a questo ultimo *target*, infatti, l'aiuto di stato legittimato dal legislatore comunitario è giustificato, sia dall'attenuazione del vantaggio finanziario dell'impresa, causato dalla minore produttività del lavoratore assunto, sia dal fatto che, in assenza di tale incentivo, molti soggetti appartenenti a tali categorie di lavoratori rimarrebbero, probabilmente, a rischio di esclusione dal mercato del lavoro.

Il legislatore comunitario è, pertanto, favorevole ad sostenere i regimi che prevedono tali aiuti, indipendentemente dalla dimensione produttiva e dalla localizzazione del beneficiario.

¹⁹ Articolo 88 Trattato CE

- a. La Commissione procede con gli Stati membri all'esame permanente dei regimi di aiuti esistenti in questi Stati. Essa propone a questi ultimi le opportune misure richieste dal graduale sviluppo o dal funzionamento del mercato comune.
- b. Qualora la Commissione, dopo aver intimato agli interessati di presentare le loro osservazioni, constati che un aiuto concesso da uno Stato, o mediante fondi statali, non è compatibile con il mercato comune a norma dell'articolo 87, oppure che tale aiuto è attuato in modo abusivo, decide che lo Stato interessato deve sopprimerlo o modificarlo nel termine da essa fissato.
- c. Qualora lo Stato in causa non si conformi a tale decisione entro il termine stabilito, la Commissione o qualsiasi altro Stato interessato può adire direttamente la Corte di giustizia, in deroga agli articoli 226 e 227. A richiesta di uno Stato membro, il Consiglio, deliberando all'unanimità, può decidere che un aiuto, istituito o da istituirsi da parte di questo Stato, deve considerarsi compatibile con il mercato comune, in deroga alle disposizioni dell'articolo 87 o ai regolamenti di cui all'articolo 89, quando circostanze eccezionali giustificano tale decisione. Qualora la Commissione abbia iniziato, nei riguardi di tale aiuto, la procedura prevista dal presente paragrafo, primo comma, la richiesta dello Stato interessato rivolta al Consiglio avrà per effetto di sospendere tale procedura fino a quando il Consiglio non si sia pronunciato al riguardo. Tuttavia, se il Consiglio non si è pronunciato entro tre mesi dalla data della richiesta, la Commissione delibera. Alla Commissione sono comunicati, in tempo utile perché presenti le sue osservazioni, i progetti diretti a istituire o modificare aiuti. Se ritiene che un progetto non sia compatibile con il mercato comune a norma dell'articolo 87, la Commissione inizia senza indugio la procedura prevista dal paragrafo precedente. Lo Stato membro interessato non può dare esecuzione alle misure progettate prima che tale procedura abbia condotto a una decisione finale.

In particolare, l'art. 5 del regolamento su citato dispone che le imprese che procedono all'assunzione di una persona disabile possono beneficiare di un aiuto di stato, calcolato in misura percentuale del costo salariale su un periodo di un anno successivo all'assunzione, fino ad un limite massimo del 60% del predetto costo.

Il legislatore comunitario pone, tuttavia, il rispetto di due condizioni: innanzitutto, salvo il caso del licenziamento per giusta causa, al lavoratore assunto deve essere garantita la continuità dell'impiego per almeno dodici mesi; inoltre, qualora l'assunzione non rappresenti un incremento netto del numero dei dipendenti dell'impresa, per beneficiare dell'aiuto è necessario che il posto occupato si sia reso vacante a seguito di dimissioni volontarie, di pensionamento per raggiunti limiti di età, di riduzione volontaria dell'orario di lavoro o di licenziamento per giusta causa.

Ma vi è più; l'art. 6 del regolamento introduce la possibilità di finanziare costi aggiuntivi legati all'occupazione di lavoratori disabili quali: i costi per l'adattamento dei locali; i costi di assistenza o tutoraggio; i costi per l'adattamento dei locali o l'acquisto di apparecchiature utilizzate dal lavoratore assunto. Qualora il beneficiario dell'aiuto sia invece un datore di lavoro protetto (datore di lavoro che occupa nello stabilimento almeno il 50% di lavoratori disabili), l'aiuto potrà coprire anche i costi relativi alla costruzione, all'installazione o all'ampliamento dello stabilimento, nonché i costi amministrativi e di trasporto derivanti dall'occupazione di disabili.

Di particolare interesse appare inoltre la disciplina del cumulo relativamente agli aiuti di stato concessi nell'ambito di regimi esentati in applicazione degli artt. 5 e 6 del regolamento: gli aiuti accordati nell'ambito di tali regimi possono, infatti, essere cumulati con altri aiuti di stato o con altre misure di sostegno comunitario in relazione agli stessi costi, a condizione che tale cumulo non sia superiore al 100% dei costi salariali dei lavoratori considerati.

Il legislatore comunitario regola, altresì, i casi in cui gli aiuti di stato sono soggetti all'obbligo di notificazione preventiva alla Commissione; giova segnalare, in tal senso, l'ipotesi contemplata all'art.9, paragrafo 6 del regolamento nella parte in cui si prevede che gli aiuti per la conversione di contratti temporanei o a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato restano soggetti agli obblighi di cui all'art. 88, paragrafo 3 del Trattato.

La *ratio legis* di tale previsione si rinviene nel fatto che, in tali casi, l'aiuto non determina un incremento netto dei posti di lavoro in azienda, e pertanto la compatibilità ed il rispetto delle prescrizioni comunitarie resta soggetta all'esclusiva valutazione della Commissione.

Analogo obbligo di notificazione preventiva con le modalità di cui all'art. 88, paragrafo 3 del Trattato permane, ai sensi dell'art. 9 paragrafo 7 del regolamento, per i regimi di aiuti di stato volti all'assunzione o all'occupazione di lavoratori disabili; il disposto viene giustificato dal fatto che, in tali casi, occorre una valutazione preventiva della Commissione sulla conformità di tali aiuti ai dettami contenuti nel art. 87.²⁰ del Trattato.

²⁰ Articolo 87 Trattato CE

1. Salvo deroghe contemplate dal presente trattato, sono incompatibili con il mercato comune, nella misura in cui incidano sugli scambi tra Stati membri, gli aiuti concessi dagli Stati, ovvero mediante risorse statali, sotto qualsiasi forma che, favorendo talune imprese o talune produzioni, falsino o minaccino di falsare la concorrenza.
2. Sono compatibili con il mercato comune:
 - a) gli aiuti a carattere sociale concessi ai singoli consumatori, a condizione che siano accordati senza discriminazioni determinate dall'origine dei prodotti,
 - b) gli aiuti destinati a ovviare ai danni arrecati dalle calamità naturali oppure da altri eventi eccezionali,
 - c) gli aiuti concessi all'economia di determinate regioni della Repubblica federale di Germania che risentono della divisione della Germania, nella misura in cui sono necessari a compensare gli svantaggi economici provocati da tale divisione.

Da ultimo, particolare rigore è imposto agli stati membri nell'esercizio dell'attività di controllo imposta ai sensi dell'art.10 del regolamento.

E' fatto obbligo, infatti, di predisporre e conservare, per un periodo di 10 anni, decorrenti dalla data di concessione dell'ultimo aiuto singolo accordato nell'ambito dei regimi disciplinati dal precitato regolamento, un registro dettagliato contenente le informazioni necessarie per valutare se tutte le condizioni di esenzione previste dal regolamento sono state soddisfatte.

Gli stati membri devono, altresì, trasmettere alla Commissione una sintesi delle informazioni, relative al regime di aiuti applicato, servendosi del modello di cui all'allegato I del precitato regolamento, nonché provvedere all'invio di una relazione per ogni anno civile, o periodo di anno civile, in cui il regolamento è applicabile, utilizzando in tal caso il modello di cui all'allegato II.

1.3.2 INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI: IL NUOVO ARTICOLO 13 DELLA LEGGE 12 MARZO 1999 N. 68

La legge 24 dicembre 2007, n. 247, "Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale" ha abrogato le disposizioni contenute nell'art. 13 della legge n. 68 del 1999 e sostituito la precedente disciplina sulle agevolazioni finanziarie all'assunzione a carico del Fondo Nazionale per il diritto al lavoro dei disabili - limitata alla fiscalizzazione degli oneri sociali - con una nuova che, nel rispetto delle prescrizioni contenute nelle disposizioni del Regolamento (CE) N.2204/2002 della Commissione e successive modifiche e integrazioni, modifica la natura del beneficio finanziario concedibile - ora sovvenzione a fondo perduto - ampliandone formalmente l'entità economica, misurata sul costo salariale del lavoratore disabile assunto.

Ma andiamo per ordine.

Il Fondo Nazionale per il diritto al lavoro dei disabili, attivo sin dal 1999, nasce come strumento accessorio ai percorsi di inserimento mirato introdotti dalla nuova normativa sulle assunzioni obbligatorie, allo scopo di incentivare il ricorso, da parte dei datori di lavoro privati, a soluzioni di inserimento lavorativo costruite su percorsi di avviamento tarati ad personam e trasfusi nelle convenzioni.

In questo senso nulla è cambiato; la possibilità di concorrere all'accesso ai benefici finanziari di cui all'art. 13, comma 1 lett. a) e b) è limitata ai datori di lavoro privati, anche non soggetti all'obbligo di assunzione, che per ottemperare agli obblighi di assunzione previsti dalla 68/99 stipulino con i servizi territoriali competenti una convenzione ex art.11 legge 68/99.

Tuttavia, contrariamente a quanto precedentemente disposto, il legislatore nazionale, allo scopo di incentivare politiche attive di inserimento mirato tese a favorire, quanto più

3. Possono considerarsi compatibili con il mercato comune:

- a) gli aiuti destinati a favorire lo sviluppo economico delle regioni ove il tenore di vita sia anormalmente basso, oppure si abbia una grave forma di sottoccupazione,
- b) gli aiuti destinati a promuovere la realizzazione di un importante progetto di comune interesse europeo oppure a porre rimedio a un grave turbamento dell'economia di uno Stato membro,
- c) gli aiuti destinati ad agevolare lo sviluppo di talune attività o di talune regioni economiche, sempre che non alterino le condizioni degli scambi in misura contraria al comune interesse,
- d) gli aiuti destinati a promuovere la cultura e la conservazione del patrimonio, quando non alterino le condizioni degli scambi e della concorrenza nella Comunità in misura contraria all'interesse comune,
- e) le altre categorie di aiuti, determinate con decisione del Consiglio, che delibera a maggioranza qualificata su proposta della Commissione.

possibile, percorsi di inserimento stabile, delimita la platea di destinatari astrattamente beneficiari delle risorse finanziarie del Fondo, riservandone l'accesso esclusivamente ai datori di lavoro privati che abbiano assunto, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, il lavoratore disabile attraverso la stipula di una convenzione ex art.11 legge 68/99.

E' stato, altresì, riprodotto in toto il target di persone con disabilità la cui assunzione a tempo indeterminato attribuisce al datore di lavoro privato lo "status" di possibile destinatario delle risorse del Fondo, annualmente assegnate con decreto ministeriale di riparto, seppure l'entità economica attribuita al datore di lavoro sia variabile a seconda della tipologia di disabilità, della riduzione della capacità lavorativa riconosciuta al disabile assunto o dell'appartenenza del medesimo ad una delle tabelle di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni e integrazioni.

La nuova normativa, conformemente agli indirizzi comunitari in materia di aiuti di stato all'occupazione, determina infatti il limite massimo di aiuto concedibile al datore di lavoro privato, il quale può beneficiare di una sovvenzione a fondo perduto d'intensità lorda non superiore al 60% del costo salariale annuo per ogni lavoratore disabile che, assunto ai sensi della legge 68/99 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, abbia una riduzione della capacità 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, approvato con D.P.R. 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni, ovvero con handicap intellettuale e psichico, indipendentemente dalle percentuali di invalidità.

Giova, peraltro, segnalare che la misura massima della sovvenzione a fondo perduto concedibile al datore di lavoro privato assume valore decrescente allorché la persona con disabilità, assunta a tempo indeterminato, abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico su citato; in tal caso, infatti, l'intensità lorda massima del contributo all'assunzione, parametrata sul costo salariale del lavoratore disabile assunto, non potrà essere superiore al 25%.

In entrambi i casi, l'intensità lorda del contributo economico all'assunzione è comunque calcolata sul costo salariale da corrispondere al lavoratore disabile per un periodo di un anno successivo all'assunzione.

Appare, invece, circoscritto il momento temporale utile per concorrere all'ammissione all'agevolazione economica: è necessario, infatti, che l'assunzione a tempo indeterminato del lavoratore disabile sia stata effettuata l'anno precedente l'emanazione del provvedimento annuale di riparto operato dal Ministero del Lavoro.

Tuttavia, la regolarità formale della procedura di assunzione ed il possesso dei requisiti per proporre utilmente richiesta di sovvenzione a fondo perduto non fanno sorgere in capo al datore di lavoro sic et simpliciter il diritto alla concessione del beneficio: il legislatore del novellato art.13, infatti, pur attribuendo alle Regioni il potere di concedere al datore di lavoro privato il contributo economico per l'assunzione effettuata, ne delimita l'esercizio attraverso la previsione del rispetto di più condizioni: il datore di lavoro privato richiedente, infatti, per poter accedere al beneficio economico dovrà "superare" la verifica degli Uffici competenti, chiamati a accertare la permanenza del rapporto di lavoro del disabile assunto o, qualora previsto, dell'esperimento del periodo di prova con esito positivo.

A ciò si aggiunga che, seppure incrementate rispetto agli anni precedenti, avendo il Fondo Nazionale una capienza finanziaria di euro 37 milioni per l'anno 2007 ed euro 42 milioni a decorrere dall'anno 2008, le risorse del Fondo sono pur sempre circoscritte;

dunque, il riscontro alle domande di sovvenzione da parte delle Regioni e delle Province Autonome dovrà necessariamente compiersi nei limiti delle disponibilità del Fondo, annualmente ripartito dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

In ordine al riparto delle risorse del Fondo tra le Regioni e le Province Autonome, il legislatore nazionale offre poi una ulteriore indicazione: le risorse finanziarie saranno distribuite in misura proporzionale alle richieste presentate e ritenute ammissibili secondo criteri e modalità da definire con un decreto interministeriale, allo stato non ancora emanato.

La correlazione necessaria fra richieste dei datori di lavoro presentate e risorse distribuite, imposta dal criterio di proporzionalità nell'assegnazione, importerebbe che il legislatore nazionale abbia inteso, verosimilmente, tutelare, il diritto di ogni datore di lavoro a percepire un contributo per l'assunzione effettuata con le modalità di cui al novellato art. 13.

Tuttavia, il demandare la definizione dei criteri e modalità di assegnazione delle risorse, nel rispetto del principio di proporzionalità, all'emanazione di un ulteriore atto normativo, apre la strada alla prospettazione di variegate soluzioni tecniche.

Peraltro, è bene segnalare quanto disposto all'art. 12-bis della legge 68/99, nella parte in cui si prevede l'accesso al Fondo Nazionale, con diritto di prelazione nell'assegnazione delle risorse, anche ai datori di lavoro privati che, alla scadenza della convenzione di inserimento lavorativo, decidano di ottemperare agli obblighi di legge assumendo, a tempo indeterminato, il lavoratore con disabilità dedotto in convenzione.

In ogni caso, in applicazione dei principi di economia di gestione della spesa pubblica, la distribuzione delle risorse alle Regioni e alle Province Autonome non potrà essere superiore agli importi contenuti nelle richieste presentate e ritenute ammissibili.

Difatti, al comma 6 dell'art. 13 della legge 68/99 è espresso chiaramente che le risorse non impegnate nell'esercizio di competenza, possono esserlo in quelli successivi, a conferma della necessaria corrispettività di spesa tra richiesto e distribuito.

In questo senso, la definizione dei contenuti del giudizio di ammissibilità di cui è investito il Ministero in merito alle richieste di contributo presentate, e del quale dovrebbero essere precisati, nell'emanando decreto, i termini di esplicitazione, costituirà elemento chiarificatore per comprendere criteri e modalità con cui si intenderà procedere alla distribuzione delle risorse.

Di interesse appare, altresì, la riproduzione, nel novellato articolo in commento, della possibilità di accesso alle risorse del Fondo per i datori di lavoro che hanno sostenuto 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 che hanno provveduto all'apprestamento di tecnologie di telelavoro o alla rimozione delle barriere architettoniche.

Anche in tale ipotesi, la possibilità di concorrere alla ripartizione delle risorse è riservata ai datori di lavoro che, l'anno precedente il provvedimento ministeriale di riparto, abbiano assunto a tempo indeterminato la persona disabile per la quale sono state sostenute le spese di cui al capoverso precedente; tuttavia, il tenore letterale dell'articolo sembrerebbe svincolare la necessità che l'assunzione di cui trattasi debba avvenire, necessariamente, attraverso la stipula di una convenzione ex art.11 della legge 68/99.

Di talché, l'accesso alle sovvenzioni a fondo perduto di cui all'art.13 comma 1, lett d) sembrerebbe aperto a tutti i datori di lavoro, nei limiti su esposti, indipendentemente dalle modalità di avviamento con cui si è pervenuto all'assunzione a tempo indeterminato del lavoratore con disabilità.

In ordine alle procedure amministrative, c'è una novità: il legislatore ordinario, infatti, demanda alle Regioni ed alle Province Autonome la disciplina dei procedimenti di

concessione delle agevolazioni finanziarie, seppure nel rispetto delle disposizioni introdotte con l'emanando decreto interministeriale summenzionato.

Dunque il decreto interministeriale, dovrebbe costituire legge cornice contenente disposizioni generali cui le Regioni e le Province Autonome dovranno attenersi nella disciplina dei procedimenti amministrativi di concessione delle risorse.

Da ultimo, in materia di ottemperanza agli obblighi di trasparenza e controllo, il nuovo articolato richiama nuovamente il regolamento comunitario, attraverso la previsione dell'obbligo, imposto alle Regioni ed alle Province Autonome, di trasmettere al Ministero, annualmente, un resoconto sulle assunzioni effettuate con le risorse del Fondo, al fine di consentire l'adempimento puntuale alle prescrizioni comunitarie imposte agli stati membri nell'esercizio dell'attività di controllo espletata ai sensi dell'art.10 del regolamento comunitario.

Viene reiterato, infine, al comma 9 del novellato articolo 13, l'affidamento al Governo della Repubblica dell'attività di verifica dell'adeguatezza delle risorse finanziarie del Fondo e degli effetti delle nuove disposizioni in materia di collocamento mirato.

Il Governo, tuttavia, rispetto alla precedente disciplina, è chiamato ad espletare gli opportuni controlli in maniera costante, avendo il legislatore previsto che le verifiche vengano svolte con cadenza biennale.

1.3.3 IL NUOVO REGIME DELLE CONVENZIONI IN TEMA DI COLLOCAMENTO MIRATO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ, AI SENSI DEGLI ARTT. 12 E 12 *BIS* DELLA L. 12 MARZO 1999 N.68, COSÌ COME MODIFICATI DALL'ART. 1, CO. 37 L.247/2007.

L'approvazione della legge 24 dicembre 2007, n. 247 (*"Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale"*) ha introdotto significativi elementi di novità per quanto attiene al diritto al lavoro delle persone disabili, integrando, con opzioni aggiuntive, rispetto a quelle prefigurate dal legislatore del 1999, lo scenario delle modalità facoltative di assunzione²¹, coerentemente ad una interpretazione evolutiva dei principi di collocamento mirato e decisamente ancor più incentivante.

La nuova normativa, di attuazione del protocollo di intesa sul welfare, siglato in data 23 luglio 2007, passata con il voto di fiducia in entrambi i rami del Parlamento, è entrata in vigore il 1° gennaio 2008 e si compone di un solo articolo e di 94 commi: com'è noto, l'art. 1 co. 37, lett. a) e b) della L. 247/2007 ha introdotto rilevanti modifiche alla disciplina delle convenzioni per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità confermando, nell'economia generale della riforma in materia di collocamento obbligatorio, il sistema convenzionale quale modalità prediletta dal legislatore per il proficuo perseguimento delle finalità del collocamento mirato rafforzandone, peraltro, l'impostazione di natura promozionale.²²

Pare opportuno fare preliminarmente qualche breve cenno relativamente agli strumenti previsti dalla L. n. 68/1999 (di seguito: Legge) per l'attuazione del c.d. "collocamento mirato"²³ ed ispirati alla logica della "promozione dell'inserimento" e di una reale "integrazione lavorativa" delle persone con disabilità.

In primo luogo, è prevista la classica richiesta di avviamento al lavoro (art. 9 Legge) proveniente dal datore di lavoro e diretta agli uffici competenti e, quale strumento alternativo al primo, la possibilità di stipulare, tra gli stessi uffici competenti ed i datori di lavoro, apposite convenzioni *"aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali di cui alla presente legge"* (art. 11, co.1 Legge), con la specificazione dei tempi e delle modalità dell'effettiva assunzione della persona, che il datore di lavoro si impegna ad attuare (art. 11, co.2 Legge)²⁴.

Inoltre, il vecchio testo dell'art. 12 della Legge, rubricato *"Cooperative sociali"*, prevedeva la possibilità di utilizzare nel processo di inserimento lavorativo del lavoratore disabile lo

²¹Si rammenti che il datore di lavoro obbligato all'assunzione non è altrettanto obbligato a stipulare necessariamente una convenzione.

²² Imperniata in primo luogo sul rafforzamento del ruolo, decisamente attivo e di grande responsabilità conferito agli "uffici competenti" protagonisti indiscussi della gestione del collocamento mirato e quindi sulla capacità dei servizi territoriali competenti di "raccordarsi" (art.6) ed interpretare in maniera personalizzata e dinamica tale ruolo; va menzionato, in secondo luogo, il rafforzamento degli strumenti di flessibilizzazione e di gestione più libera delle assunzioni, peraltro ulteriormente incentivata (art. 13).

²³ In particolare, l'art. 2 L. n. 68/1999 definisce "collocamento mirato": "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".

²⁴ E' opportuno precisare che la Legge, al fine di favorire il più possibile l'assunzione del lavoratore con disabilità, prevede una serie di deroghe a diverse discipline legislative in materia di lavoro, ovvero: "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" (art. 11, co2, Legge).