

ubicate in due o più Regioni o Province Autonome devono inviare il prospetto al servizio informatico ove è ubicata la sede legale.

Anche nel caso del prospetto informativo (come già avvenuto per le comunicazioni obbligatorie in caso di mancata attivazione dei sistemi informatici regionali) i soggetti obbligati e i soggetti abilitati possono avvalersi del sistema sussidiario messo a disposizione dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Ma la novità più importante del 2011 riguarda i consorzi e gruppi di imprese previsti dall'art. 31 del decreto legislativo n. 276/2003, che inviano i prospetti riguardanti le imprese del gruppo o consorziate.

A chiusura del breve quadro riepilogativo per il biennio 2010-2011 in materia di presentazione del prospetto informativo, si osserva che, anche grazie all'uso integrato di norme e innovazioni di carattere tecnologico e organizzativo, le misure di riduzione intervenute su tale obbligo informativo hanno fatto registrare un risultato positivo in quanto il buon esito degli interventi realizzati è risultato proporzionale all'effettiva riduzione dei costi e connessa semplificazione degli oneri a carico di cittadini e imprese⁴.

1.2.2 GLI INTERPELLI IN MATERIA DI COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

In materia di disabilità e di collocamento obbligatorio, per una maggiore comprensione di ciascuno degli interPELLI, emanato nel biennio 2010-2011 e riportato nella tabella, si è proceduto, come già avvenuto nella precedente relazione presentata al Parlamento, a riportare integralmente l'oggetto dell'interPELLO, il numero e la data di pubblicazione, nonché a sintetizzare nella voce "note" il contenuto dello stesso.

La maggior parte di detti interPELLI si riferisce a situazioni legate alle esclusioni che il datore di lavoro può effettuare dalla base di computo utile per la determinazione del numero dei soggetti protetti da assumere.

Tabella 3 - Gli interPELLI in materia di collocamento. Dettagli degli atti. Anni 2010-2011

Anno 2010	Atto	InterPELLO del 15 gennaio 2010, n. 1/2010
	Titolo/oggetto	art. 9, D.Lgs. n. 124/2004-azienda trasporto rifiuti e collocamento obbligatorio
	Soggetto interpellante	Confindustria- Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro
	Note	Ai fini di una corretta interpretazione dell'art. 5, comma 2, L. n. 68/1999, per personale viaggiante devono intendersi i lavoratori mobili del settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre, nonché quei lavoratori del settore dell'autotrasporto, adibiti normalmente e prevalentemente ad attività itineranti in misura almeno pari al 51% dell'orario di lavoro settimanale svolto. In revisione dell'orientamento precedentemente assunto da questo Ministero (risposta interPELLO n.57/2009) il requisito dell'inquadramento previdenziale non costituisce elemento essenziale ai fini dell'applicazione della normativa in esame. Le imprese che svolgono raccolta e trasporto di rifiuti non sono inquadrabili nel settore dell'autotrasporto in quanto non risultano rispettare i requisiti evidenziati con risposta ad interPELLO n. 57/2009, ossia: l'esercizio, a livello nazionale, di attività imprenditoriale per la prestazione dei

⁴ Fonte: La semplificazione amministrativa e la riduzione degli oneri - Ufficio per la semplificazione amministrativa Dipartimento della Funzione Pubblica Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione Presidenza del Consiglio dei Ministri, Maggio 2012 - La riduzione degli oneri amministrativi Dati e aggiornamenti.

servizi di trasporto di cose per conto terzi previa autorizzazione ai sensi dell'art. 41 della L. n. 298/1974, l'iscrizione nell'albo degli autotrasportatori e nel registro delle imprese di cui all'art. 2188 c.c. o nell'albo delle imprese artigiane di cui alla L. n. 443/1985.

Atto	Interpello del 2 aprile 2010, n. 10/2010
Titolo/oggetto	art. 9, D.Lgs. n. 124/2004- personale impiegato nei servizi di ristorazione sui treni-computo della base occupazionale ai fini della determinazione della quota di riserva- art. 5, comma 2, L. n.68/1999
Soggetto interpellante	Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro
Note	Ai fini della corretta applicazione dell'art. 5, comma 2, L. n. 68/1999, non suscettibile di interpretazione, risulta necessario verificare in primo luogo se le imprese fornitrice del servizio di ristorazione sui treni possano essere inquadrata in uno dei settori tassativamente indicati, in particolare quello del trasporto terrestre; in secondo luogo se il personale impiegato a bordo treno per la vendita di generi alimentari possa essere qualificato personale viaggiante, ferme restando le definizioni di cui all'interpello n. 57/99 e interpello n. 1/2010. Alla luce di questi principi, il personale occupato con qualifica di cameriere di bordo per l'esecuzione di un appalto di servizi, avente ad oggetto l'attività di ristorazione sui treni non deve essere escluso dal computo della base occupazionale ai fini del calcolo della quota di riserva, in quanto l'azienda appaltatrice del servizio di ristorazione non è inquadrabile nel settore del trasporto.
Atto	Interpello del 24 maggio 2010, n. 17/2010
Titolo/oggetto	art. 9, D.Lgs. n. 124/2004- computabilità nella quota di riserva ex art. 4, comma 4, L. n. 68/99, del lavoratore assunto come normodotato divenuto inabile dopo la stipulazione del contratto di lavoro
Soggetto interpellante	FISE Assoambiente, Associazione Imprese Servizi Ambientali
Note	Il lavoratore assunto come normodotato e divenuto inabile dopo la stipulazione del contratto di lavoro può essere computato nell'aliquota d'obbligo di cui all'art. 3, L. n. 68/1999 se abbia subito una riduzione della capacità lavorativa non inferiore al 60% e se non sia divenuto inabile a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro. Pertanto, ai fini della dichiarazione del legale rappresentante che attestì di essere in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili ex art. 17 della L. 68/1999 la circostanza fondamentale è che il datore di lavoro sia in grado di affermare con certezza l'esistenza dei due presupposti sopraccitati. Tali presupposti consistono in due elementi di fatto: il primo legato ad una certificazione medica, il secondo alla mancanza di una sentenza passata in giudicato che accerti responsabilità datoriali nell'accadimento di un evento infortunistico.
Atto	Interpello del 15 ottobre 2010, n. 36/2010
Titolo/oggetto	art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - artt. 3 e 5 della L. n.68/99- computo nella base occupazionale dei lavoratori occupati in aziende industriali del settore laterizi
Soggetto interpellante	Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro
Note	L'art. 5, comma 2. della L. n. 68/99, in seguito alla modifica introdotta dall'art. 1, comma 53 della L. n. 247/2007, prevede che non sono tenuti all'osservanza dell'obbligo di cui all'art. 3 della legge n. 68 i datori di lavoro del settore edile per quanto concerne il personale di cantiere e gli addetti al trasporto del settore. Con l'espressione "personale di cantiere" non vengono individuate specifiche mansioni e/o profili di lavoratori, ma la generalità dei dipendenti che operano nel luogo in cui si effettuano i lavori del settore edile. Per "cantiere" si intende qualunque luogo in cui si effettuano lavori edili o di ingegneria civile ai sensi dell'art. 89 del D.Lgs. n. 81/2008. I datori di lavoro del settore edile escluderanno dalla base di computo i dipendenti adibiti ad attività lavorativa all'interno del cantiere, includendo, invece, quelli che operano in luoghi diversi da quello del cantiere. I lavoratori occupati in aziende del settore laterizi non possono essere esclusi dalla base di computo, in quanto non rientrano nella definizione di personale di cantiere né svolgono attività all'interno del cantiere.

Atto	Interpello del 5 novembre 2010, n. 41/2010
Titolo/oggetto	art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – art. 4, L. n. 68/99- collocamento obbligatorio- computo della base occupazionale per il personale dipendente del settore assicurativo
Soggetto interpellante	Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici
Note	<p>L'art. 4 della L. 68/1999, come integrato dall'art. 3 del DPR n. 333/2000, stabilisce che nella base occupazionale rientrano in linea generale i lavoratori "dipendenti", contemplando, invece, un apposito meccanismo di esclusione legato ad alcune tipologie d'impiego. L' art. 5, comma 2, della L. n.68/99 prevede, invece, esclusioni determinate dall'appartenenza ad uno specifico settore, senza contemplare quello assicurativo. Pertanto, il personale dipendente con la qualifica di produttore del settore assicurativo non può essere escluso dalla base di computo di cui all'art. 4, salvo i casi di assunzione mediante l'utilizzo delle tipologie contrattuali tassativamente indicate dalla legge. Al fine di ottemperare agli obblighi del collocamento mirato nel suddetto contesto produttivo, è possibile stipulare con gli uffici competenti le convenzioni di cui all'art. 11 della L. n. 68, la cui durata è legata ad una serie di parametri, tra i quali l'occupabilità del soggetto con disabilità in attività di tirocinio, orientamento e formazione territoriale. L'esonero parziale di cui all'art. 5, comma 3 della legge 68/99 si configura come uno strumento residuale rispetto alle diverse possibilità di avviamento al lavoro offerte dalla L . n. 68, la cui concessione è condizionata all'esistenza di una delle tre caratteristiche dell'attività lavorativa svolta contemplate dall'art. 3 del D.M. n. 357/2000.</p>
Anno 2011 Atto	Interpello del 9 agosto 2011, n. 30/2011
Titolo/oggetto	art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – collocamento obbligatorio L. n. 68/1999 e trasferimento di azienda
Soggetto interpellante	Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro
Note	<p>Ai sensi dell'art. 3, comma 2, della L. n. 68/1999, i datori di lavoro privati, che occupano da quindici a trentacinque dipendenti, sono tenuti all'assolvimento dell'obbligo di inserimento di lavoratori appartenenti alle categorie protette esclusivamente nell'ipotesi di "nuove assunzioni", ovvero al momento della sedicesima. Con la locuzione "nuova assunzione" si intende quella che realizza un effettivo incremento dell'organico aziendale, ritenuta aggiuntiva rispetto ai dipendenti in servizio. Non sono considerate nuove assunzioni quelle effettuate con contratto di apprendistato, almeno fino alla loro trasformazione in contratto a tempo indeterminato, nonché quelle a tempo determinato con contratto avente durata inferiore o pari a nove mesi. In caso di passaggio di personale derivante dal trasferimento d'azienda, cessione o fusione ai sensi dell'art. 2112 c.c., in capo al nuovo datore si realizza un sostanziale ampliamento della base occupazionale, cui è necessario riferirsi ai fini della corretta determinazione della quota di riserva.</p>
Atto	Interpello del 28 dicembre 2011, n. 50/2011
Titolo/oggetto	Istanza di interpello ex art. 9, D. Lgs. n. 124/2004- assunzioni ex L. n. 68/1999- base di computo
Soggetto interpellante	Consiglio Nazionale delle Ricerche, Agenzia del Territorio
Note	<p>L'art. 8 della legge n. 68/1999, prevede che per le persone con disabilità che risultano disoccupate ed aspirano ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative sussiste l'obbligo di iscrizione nell'apposito elenco tenuto dagli Uffici competenti. Nel settore pubblico, ai sensi dell'art. 35, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, le assunzioni obbligatorie avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere. L'iscrizione nell'elenco di cui all'art. 8, comma 2, della L. n.68/1999 costituisce presupposto per accedere alla riserva dei posti nelle procedure selettive e condizione per la chiamata numerica e nominativa. Tuttavia, ai soli fini della partecipazione alle procedure selettive, l'iscrizione negli elenchi del collocamento non costituisce condizione necessaria; mentre ai fini della sottoscrizione del contratto occorrerà che il soggetto sia iscritto nelle predette liste. I dirigenti di ricerca e i dirigenti tecnologici sono da iscriversi nell'area del personale non dirigente, come si evince nell'art. 12 del ccnl del personale non dirigente del comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e di sperimentazione.</p>

1.2.3 GLI ATTI D'INDIRIZZO IN MATERIA DI COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

Per il periodo di riferimento della presente relazione è stata predisposta l'apposita tabella, nella quale sono stati riportati unicamente i principali pareri interpretativi relativi all'attività d'indirizzo e coordinamento in materia di collocamento obbligatorio, Per una più facile lettura di essi, così come si è proceduto per la tabella degli interpelli, per ciascun parere è stato citato integralmente l'oggetto e la data di emanazione, nonché si è proceduto a sintetizzare nella voce "note" il suo contenuto.

Tabella 4 - Gli atti d'indirizzo in materia di collocamento obbligatorio. Dettagli degli atti. Anni 2010-2011

Anno 2010	Atto	Circolare n. 2/2010 del 22/01/2010
	Titolo/oggetto	Assunzioni obbligatorie. Prospetto informativo di cui al novellato art. 9, comma 6, della legge 12 marzo 1999, n.68. Indicazioni operative
	Note	In seguito all'entrata in vigore del novellato art. 9, comma 6, della legge 12 marzo 1999, n. 68, che impone ai datori di lavoro pubblici e privati l'obbligo dell'invio telematico del prospetto informativo, la circolare contiene chiarimenti e criteri di applicazione al fine di assicurare una migliore e dettagliata conoscenza della situazione occupazionale di ciascun datore di lavoro obbligato ai sensi della legge n. 68/99.
	Atto	Decreto Interministeriale del 2 novembre 2010, a firma congiunta del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, pubblicato sulla G.U. n. 274 del 23 novembre 2010.
	Titolo/oggetto	Disposizioni riguardanti il prospetto informativo disabili
	Note	Il provvedimento definisce il modulo per l'invio del prospetto informativo, da parte dei soggetti obbligati, ai servizi competenti, nonché la periodicità e le modalità di trasferimento dei dati, al fine di assicurare l'unitarietà e l'omogeneità del sistema informativo lavoro.
	Atto	Nota del 14/12/2010
	Titolo/oggetto	Modalità operative per l'invio telematico del prospetto informativo dei disabili secondo quanto previsto dal Decreto Interministeriale 2 novembre 2010, ai sensi dell'art. 9, comma 6 della legge 12 marzo 1968, così come sostituito dall'art. 40, comma 4, della legge 6 agosto 2008, n. 133.
	Note	Indirizzi operativi per l'invio telematico del prospetto informativo
	Atto	Decreto Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 15 dicembre 2010
	Titolo/oggetto	Sanzioni amministrative in materia di collocamento obbligatorio
	Note	Adeguamento dell'importo delle sanzioni amministrative di cui all'articolo 15 della legge 12 marzo 1999, n. 68
Anno 2011	Atto	Circolare n. 27 del 24/10/2011
	Titolo/oggetto	Art. 5, comma 8, della Legge 12 marzo 1999, n. 68 novellato dall'art. 9 del Decreto Legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, nella legge 14 settembre 2011, n. 148: Collocamento obbligatorio e regime delle compensazioni
	Note	La circolare contiene chiarimenti in materia di "Collocamento obbligatorio e regime delle compensazioni", a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 9 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, che ha apportato modifiche all'art. 5 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, abrogando il comma 8 e sostituendolo interamente, aggiungendo inoltre i commi 8 bis, 8 ter, 8 quater, prevedendo la compensazione in via automatica ed introducendo tale possibilità anche per le imprese facenti parte di un gruppo
	Atto	Decreto Direttoriale del 14 dicembre 2011
	Titolo/oggetto	Aggiornamento degli standard relativi al Modello del Prospetto Informativo Disabili.
	Note	Sono apportati aggiornamenti al Decreto Interministeriale del 2 novembre

2010 e viene adottato il nuovo documento “Modelli e Regole- versione Gennaio 2012”.

Atto

Nota del 14 dicembre 2011

Titolo/oggetto

Decreto Direttoriale del 14 dicembre 2011, presentazione del prospetto informativo ai sensi dell’art. 9, comma 6 della legge 12 marzo 1968, così come sostituito dall’art. 40, comma 4, della legge 6 agosto 2008, n. 133.

Nota operativa**Note**

Si forniscono chiarimenti in materia di presentazione del prospetto informativo al fine di armonizzare le modalità di presentazione del prospetto con le innovazioni contenute nella legge 14 settembre 2011, n. 148.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. 2012

SCHEDA 1 LA LEGGE 68/99 "IN SINTESI"**SERVIZI PER L'IMPIEGO E COMITATI TECNICI**

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

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

La legge 68/99 prevede l'istituzione a livello regionale e provinciale dei servizi per l'inserimento lavorativo dei lavoratori con disabilità che provvedono, in raccordo con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, secondo le specifiche competenze loro attribuite, alla programmazione, all'attuazione, alla verifica degli interventi volti a favorire l'inserimento lavorativo dei soggetti beneficiari della legge 68/99.

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

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

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

Il comitato tecnico:

- a) valuta le capacità e potenzialità lavorative dei lavoratori con disabilità, anche sulla base degli opportuni accertamenti;
- b) definisce gli strumenti atti all'inserimento lavorativo ed al collocamento mirato;

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

SOGGETTI BENEFICIARI

I beneficiari della legge (art. 1 e 18) sono le *persone disoccupate* di seguito elencate:

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

ISCRIZIONE NEGLI ELENCHI

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

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

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

DATORI DI LAVORO, QUOTE DI RISERVA

Le quote di riserva sono modulate dall'art. 3 della legge n.68/99 secondo l'entità dimensionale del datore di lavoro, cui deve aggiungersi, almeno in via transitoria ed in

attesa della riforma della materia, la quota spettante agli orfani, ai coniugi superstiti ed alle categorie equiparate, come individuate dall'art.18 comma 2 della legge. In sintesi:

Numeri di addetti -Quota d'obbligo d'assunzione

15 - 35 dipendenti - un lavoratore con disabilità

36 - 50 dipendenti - due lavoratori con disabilità

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

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

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

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

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

Sono esclusi dalla base di computo per la determinazione della quota di riserva i lavoratori occupati ai sensi della legge 68/99 ovvero con contratto a tempo determinato di durata non superiore a nove mesi, i soci di cooperative di produzione e lavoro, nonché i dirigenti.

Sono parimenti esclusi 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.

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

Parimenti, non sono tenuti i datori di lavoro del settore edile per quanto concerne il personale di cantiere e gli addetti al trasporto di settore.

Sono esentati dall'obbligo i datori di lavoro del settore degli impianti a fune in relazione al personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto.

I lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni 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 diventati 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.

Sono altresì esclusi i lavoratori che si sono invalidati successivamente all'assunzione per infortunio sul lavoro o malattia professionale qualora abbiano acquisito una invalidità superiore al 33 per cento.

SOSPENSIONI, ESONERI PARZIALI, COMPENSAZIONI

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

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

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

La sospensione temporanea dagli obblighi, invece, non essendovi un provvedimento che ammette al trattamento, è soggetta ad autorizzazione per un periodo non superiore a tre mesi, rinnovabile per una sola volta.

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

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

Le motivazioni a sostegno della richiesta di esonero parziale devono evidenziare almeno una delle seguenti caratteristiche delle attività lavorative della ditta : a) faticosità della prestazione lavorativa richiesta; b) pericolosità connaturata al tipo di attività, anche derivante da condizioni ambientali nelle quali si svolge l'attività stessa; c) particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

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

In caso di autorizzazione all'esonero parziale dall'obbligo di assunzione le aziende devono versare al Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità un contributo esonerativo per ciascuna unità non assunta, nella misura di euro 30,64 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.

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

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

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

Pertanto, le imprese facenti capo ad un gruppo, ferme restando le aliquote d'obbligo di ciascuna impresa, possono assumere in una impresa del gruppo avente sede in Italia un numero di

lavoratori aventi diritto al collocamento mirato superiore a quello prescritto, portando in via automatica le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti nelle altre imprese del gruppo aventi sede in Italia.

MODALITÀ DI ASSUNZIONE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CONVENZIONI

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

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

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

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

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

Le convenzioni di inserimento lavorativo sono finalizzate all'assunzione di persone disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario da parte di cooperative sociali e loro consorzi, imprese sociali (soggetti destinatari), ai quali i datori di lavoro si impegnano ad affidare commesse di lavoro.

La stipula della convenzione è ammessa esclusivamente a copertura dell'aliquota d'obbligo.

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

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

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

RAPPORTO DI LAVORO

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

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

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

Qualora la condizione di aggravamento risulti incompatibile con la prosecuzione dell'attività lavorativa, oppure riguardi la variazione dell'organizzazione del lavoro, la persona con disabilità ha diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro.

fino a che l'incompatibilità persista. Durante tale periodo il lavoratore può essere impiegato in tirocinio formativo. La richiesta di accertamento e il periodo necessario per il suo compimento non costituiscono causa di sospensione del rapporto di lavoro. Il rapporto di lavoro può essere risolto nel caso in cui, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, la commissione competente accerti la definitiva impossibilità di reinserire la persona con disabilità all'interno dell'azienda. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione, nel termine di dieci giorni, agli uffici competenti, al fine della sostituzione del lavoratore con altro avente diritto all'avviamento obbligatorio (art.10).

SANZIONI

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

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

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

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

Qualora l'azienda rifiuti l'assunzione del lavoratore con disabilità, la direzione provinciale del lavoro redige un verbale che trasmette agli uffici competenti ed all'autorità giudiziaria (art. 9, comma 8).

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

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

CAPITOLO 2

IL SISTEMA DEL COLLOCAMENTO MIRATO E I PRINCIPALI ANDAMENTI

2.1 GLI ISCRITTI AGLI ELENCHI DEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

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

L'accesso agli interventi della L. 68/99 e delle specifiche leggi regionali rivolte alle persone con disabilità è regolato in base all'iscrizione agli elenchi tenuti dagli uffici competenti provinciali. Tali elenchi costituiscono quindi l'indicatore principale relativo alle persone con disabilità disoccupate sulle quali intervenire con politiche attive volte all'inserimento lavorativo⁵. Sebbene la Legge 68/99 si rivolga espressamente alle persone con disabilità, permane in via transitoria il riconoscimento di una quota di riserva⁶ assegnata alle categorie descritte all'art. 18 della stessa legge⁷.

Come nella precedente Relazione, si è scelto di presentare i dati relativi alle persone con disabilità, distinguendone la trattazione dalle categorie ex art. 18. Solo successivamente vengono illustrati i dati dei beneficiari complessivi della Legge 68/99.

Tabella 5 - Persone con disabilità iscritte agli elenchi unici provinciali del collocamento obbligatorio (art. 8), per sesso, per area geografica al 31 dicembre. Anni 2010-2011

		Nº iscritti	% area	Prov. non risp.	Donne	% donne	Prov. non risp.
2010	NORD OVEST	92.368	22,7	0	42.280	11,8	0
	NORD EST	64.288	20,0	0	30.963	8,6	0
	CENTRO	166.326	20,0	0	88.331	24,6	0
	SUD E ISOLE	420.641	37,3	5	197.979	55,1	5
	ITALIA	743.623	100,0	5	359.553	100,0	5
2011	NORD OVEST	95.050	14,8	1	43.305	14,1	1
	NORD EST	64.519	10,0	0	30.807	10,0	0
	CENTRO	154.760	24,0	0	83.416	27,1	0
	SUD E ISOLE	329.700	51,2	16	150.614	48,9	16
	ITALIA	644.029	100,0	17	308.142	100,0	17

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Istat. 2012

Le rilevazioni effettuate relativamente al 2010 e 2011 sul numero di iscritti con disabilità mostrano un incremento del volume di iscrizioni per il 2010 (743.623) rispetto al biennio

⁵ Il DPR 10 ottobre 2000, n. 333 "Regolamento di esecuzione per l'attuazione della legge 12 marzo 1999, n.68" precisa, al c. 1 dell'art. 1, che "possono ottenere l'iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio le persone disabili di cui all'articolo 1 della legge n.68 del 1999 che abbiano compiuto i quindici anni di età e che non abbiano raggiunto l'età pensionabile prevista dall'ordinamento, rispettivamente per il settore pubblico e per il settore privato".

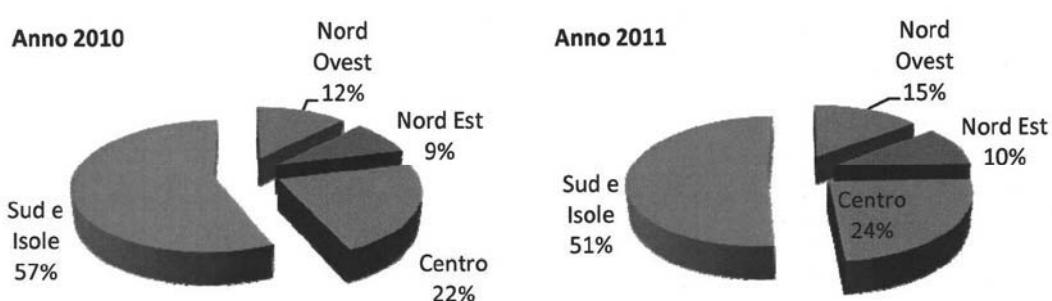
⁶ Quota di riserva sul numero dei dipendenti di datori di lavoro pubblici e privati che occupano più di cinquanta dipendenti, pari a un punto percentuale, e determinata secondo la disciplina di cui alla medesima Legge n. 68/99

⁷ Orfani e coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravamento dell'invalidità riportata per tali cause, nonché i coniugi e i figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e i profughi italiani rimpatriati, il cui status è riconosciuto ai sensi della legge 26 dicembre 1981, n. 763 (Art. 18, legge 68/99).

precedente (rispettivamente +3 e +5% sul 2008 e 2009), ed una numerosità pari a poco meno di 650.000 per il 2011⁸.

È comunque interessante sottolineare che per le tre Ripartizioni centro settentrionali, ove il confronto per anno può essere effettuato, si registra un incremento in termini di peso percentuale, ma una variazione in aumento per quel che concerne i valori assoluti del numero degli iscritti solo per il Nord Ovest tra il 2011 ed il 2010, a fronte di una riduzione di 12 mila unità nel Centro.

Figura 2 - Persone con disabilità iscritte agli elenchi unici provinciali del collocamento obbligatorio (art. 8) al 31 dicembre, per area geografica. Anni 2010-2011 (val. %.)



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Istat. 2012

Le informazioni sulle dimensioni degli elenchi unici si arricchiscono ulteriormente con la rilevazione sulle iscrizioni avvenute nel corso di ciascuno dei due anni di riferimento. Tali dati illustrano i flussi di ingresso o re ingresso nelle liste da parte delle persone con disabilità disoccupate (tabella 6).

Tabella 6 - Persone con disabilità iscritte agli elenchi unici provinciali del collocamento obbligatorio (art. 8) dall'1 gennaio al 31 dicembre, per sesso, per area geografica. Anni 2010-2011 (v. ass. e val. %, province non rispondenti)

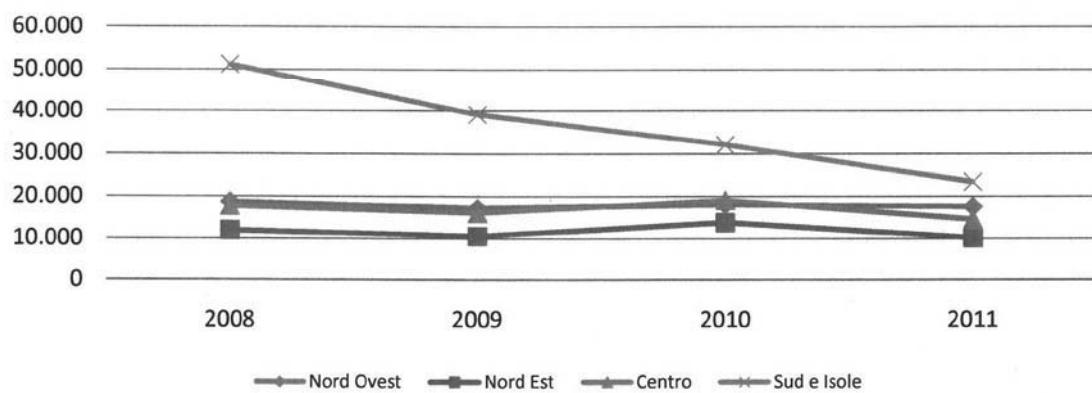
		Nº iscritti	% area	Prov. Non risp.	Donne	% donne	Prov. Non risp.
2010	NORD OVEST	17.992	21,7	0	7.572	20,6	0
	NORD EST	13.845	16,7	0	5.979	16,3	1
	CENTRO	19.095	23,0	0	9.053	24,6	0
	SUD E ISOLE	32.068	38,6	5	14.175	38,5	5
ITALIA		83.000	100,0	5	36.779	100,0	6
2011	NORD OVEST	17.569	26,7	1	7.325	24,3	1
	NORD EST	10.236	15,6	1	4.212	14,0	2
	CENTRO	14.582	22,2	0	6.841	22,7	0
	SUD E ISOLE	23.408	35,6	17	11.735	39,0	17
ITALIA		65.795	100,0	19	30.113	100,0	20

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Istat. 2012

⁸ Per questo ultimo anno, tuttavia, la maggiore numerosità delle Province non rispondenti suggerisce di evitare la realizzazione di un confronto longitudinale sul piano nazionale, ma anche – ed anzi soprattutto – per la ripartizione meridionale, ove si concentra in via quasi esclusiva per il biennio l'insieme delle Province non rispondenti.

Il totale delle iscrizioni di persone con disabilità avvenute nel corso dei due anni evidenzia nel 2011 una contrazione di circa 18.000 unità. La figura 3 presenta una comparazione del dato estesa al periodo coperto dalla presente e dalla precedente Relazione (2008-2009).

Figura 3 - Persone con disabilità iscritte agli elenchi unici provinciali del collocamento obbligatorio (art. 8) dall'1 gennaio al 31 dicembre, per area geografica. Anni 2008-2011 (val. %)



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Istat. 2012

Dall'esame del grafico si nota in primo luogo il marcato differenziale (sia in termini assoluti che di tendenza) fra le iscrizioni occorse entro gli anni di riferimento nella ripartizione meridionale, a confronto con le altre tre. Per queste ultime si notano peraltro andamenti simili, pur nella differenza dei rispettivi valori, che inducono comunque a considerare stabile la tendenza complessiva.

Tabella 7 - Persone con disabilità iscritte agli elenchi unici provinciali del collocamento obbligatorio (art. 8) al 31 dicembre, per tipologia di invalidità, per area geografica. Anni 2010-2011 (val. %, province non rispondenti)

		Invalidi civili		Invalidi del lavoro		Invalidi per servizio		Non vedenti		Sordi	
		N. Iscritti	Prov. non resp.	N. Iscritti	Prov. non resp.	N. Iscritti	Prov. non resp.	N. Iscritti	Prov. non resp.	N. Iscritti	Prov. non resp.
2010	NORD OVEST	89.411	0	1.590	0	148	0	303	0	878	0
	NORD EST	57.935	1	1.564	1	230	2	164	7	246	7
	CENTRO	161.588	0	2.079	0	551	0	441	0	1.667	0
	SUD	395.823	5	12.418	5	5.001	5	817	5	6.582	5
ITALIA		704.757	6	17.651	6	5.930	7	1.725	12	9.373	12
2011	NORD OVEST	91.874	1	1.701	1	152	1	382	1	941	1
	NORD EST	58.632	1	1.620	1	270	1	227	1	427	1
	CENTRO	150.641	0	1.840	0	433	0	439	0	1.407	0
	SUD	311.624	16	10.269	16	3.635	16	546	16	3.127	16
ITALIA		612.771	18	15.430	18	4.490	18	1.594	18	5.902	18

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Istat. 2012

L'esame delle iscrizioni per tipologia di invalidità consente di osservare, in analogia alla rilevazione precedente, la larga prevalenza degli invalidi civili nell'ambito del numero di beneficiari che accedono agli elenchi unici (tabella 7).

In tutte le aree geografiche la preponderante maggioranza dei dati di stock 2010 e 2011 è costituita da persone alle quali viene riconosciuta invalidità civile con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, secondo quanto previsto dalla normativa.

La lettura dei valori per area geografica conferma la maggiore concentrazione delle altre due tipologie (invalidi di lavoro e invalidi per servizio) nell'area Sud e Isole.

Tabella 8 - Persone con disabilità iscritte agli elenchi unici provinciali del collocamento obbligatorio (art. 8) dall'1 gennaio al 31 dicembre, per tipologia di invalidità, per area geografica. Anni 2010-2011 (val. %, province non rispondenti)

		Invalidi civili		Invalidi del lavoro		Invalidi per servizio		Non vedenti		Sordi	
		N. Iscritti	Prov. non resp.	N. Iscritti	Prov. non resp.	N. Iscritti	Prov. non resp.	N. Iscritti	Prov. non resp.	N. Iscritti	Prov. non resp.
2010	NORD	17.196	0	465	0	24	0	66	0	230	0
	OVEST										
	NORD	13.207	0	466	0	35	1	40	7	83	7
	EST										
	CENTRO	18.456	0	281	0	50	0	71	0	237	0
2011	SUD	27.129	5	1.871	5	1.485	5	159	5	1.546	5
	ITALIA	75.988	5	3.083	5	1.594	6	336	12	2.096	12
	NORD	16.743	1	474	1	28	1	74	1	250	1
	OVEST										
	NORD	16.815	1	567	1	198	1	53	1	93	1
2011	EST										
	CENTRO	14.015	0	298	0	50	0	70	0	149	0
	SUD	22.565	17	439	17	108	17	85	17	211	17
	ITALIA	70.138	19	1.778	19	384	19	282	19	703	19

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Istat. 2012

I valori relativi ai flussi (tabella 8) mostrano una analoga dinamica a quella precedentemente osservata ed infatti le iscrizioni effettuate da invalidi civili superano di poco nel 2010 il 94% per salire nel 2011 fino al 97%.

2.1.2 PERSONE NON VEDENTI

Sono iscritte al collocamento obbligatorio le persone non vedenti ai sensi della Legge n. 382/1970 e n. 381/1970 (art. 1 L. n. 68/1999).

Per lavoratori non vedenti si intendono le persone affette da cecità assoluta o che comunque abbiano un residuo visivo non superiore ad un decimo, ad entrambi gli occhi, nonostante l'uso di strumenti correttivi (art. 1, 2° comma, L. n. 68/1999).

Nel merito dei dati quantitativi (figura 4), si osserva che i 770 iscritti al 31 dicembre 2010 negli elenchi unici provinciali, che risultino anche iscritti all'Albo Nazionale dei centralini telefonici privi della vista o categorie equipollenti (pari al 62,9%), è riferito a soggetti iscritti in province comprese nella macroarea Sud e Isole; seguono il Centro, con 244 iscritti, pari al 19,9%, il Nord Est con 112 iscritti (9,2%), il Nord Ovest, con 98 iscritti (8%). Nel 2011, si registra una lieve flessione del dato nazionale (1170 iscritti)