

## **PARTE PRIMA: IL QUADRO ISTITUZIONALE**

PAGINA BIANCA

## **LA NORMATIVA NAZIONALE**

### **IL COLLOCAMENTO AL LAVORO DEI DISABILI**

#### **LEGGE 12 MARZO 1999 n. 68**

#### **IL FONDAMENTO GIURIDICO DEL SISTEMA DEL COLLOCAMENTO AL LAVORO DEI DISABILI: I PRINCIPI COSTITUZIONALI DI RIFERIMENTO.**

➤ **Principio dell'eguaglianza sostanziale (art. 3):**

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge (...).  
E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

➤ **Dovere di solidarietà sociale (art. 2):**

La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali, ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.

➤ **Diritto al lavoro (art. 4):**

La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto.

Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.

➤ **Diritto all'avviamento professionale (art. 38, comma 1-3-4):**

Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale.

Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale.

Ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti od integrati dallo Stato.

➤ **Diritto di attività economica privata e pubblica (art. 41):**

L'iniziativa Economica privata è libera (...).

La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali.

L'art. 38 e l'art. 41 della legge costituzionale, potrebbero indurre a pensare che vi siano interessi contrapposti. In realtà non esiste contrapposizione, in quanto i due precetti costituzionali trovano adeguato contemperamento nel sistema del collocamento obbligatorio.

### **LA LEGGE N. 68 DEL 12 MARZO 1999**

Con l'avvento della nuova legislazione (l. 68/99), il collocamento da **obbligatorio** si è trasformato in **mirato**.

Rispetto al tradizionale "collocamento obbligatorio", regolamentato dalla vecchia normativa (L. 482/68), caratterizzata da una mera attività burocratico-amministrativa; il collocamento mirato, introduce un rinnovato e rivoluzionario approccio al lavoro da parte dei disabili, ponendosi in assetto diametralmente opposto rispetto alla precedente normativa e trasformando il concetto di collocamento, da passivo e assistenzialista ad attivo.

Grazie al **collocamento mirato**, l'inserimento lavorativo del disabile viene perpetuato in rapporto alle sue concrete capacità ed abilità lavorative.

### **I principi ispiratori della L. 68/99**

- "E' necessario creare le condizioni normative in base alle quali ciascun cittadino, col proprio lavoro, possa dare un contributo alla creazione della ricchezza collettiva, commisurato alle proprie capacità".
- "E' necessario definire regole che, abbandonando logiche dirigistiche e impositive ormai dimostratesi obsolete ed inefficaci, favoriscano l'inserimento consensuale tra le parti, nell'attività lavorativa, anche dei soggetti deboli".
- "L'inserimento mirato è il metodo più adeguato a favorire l'integrazione lavorativa dei disabili", in quanto consente di superare "la funzione assistenziale sostitutiva dello Stato a cui veniva chiamata l'impresa, attraverso l'inserimento burocratico in un ruolo indefinito della persona disabile, identificata semplicemente col grado di inabilità".
- "Occorre, quindi, ricorrere a percorsi formativi efficaci e personalizzati, in cui vanno implementate le attitudini, le capacità esistenti; effettuare l'inserimento mirato dopo

aver ragionevolmente esplorato il ventaglio delle reali possibilità di relazione professionale tra le imprese ed il soggetto disabile”.

- Il fallimento del sistema delineato dalla Legge n. 482/1968, si deve alla “sostanziale assenza del settore pubblico nella qualità di datore di lavoro ..., da procedure eccessivamente burocratizzate ..., da un approccio secondo il quale l’inserimento veniva considerato da tutti come un onere assistenziale ..., dal fatto che il sistema di avviamento numerico ... per sua stessa natura difficilmente avrebbe potuto tener conto delle esigenze produttive dell’azienda e delle reali potenzialità professionali del soggetto disabile e, quindi, produrre un rapporto tendenzialmente stabile”.

### **ESAME COMPARATO : L. 482/68 – L. 68/99**

Elemento caratterizzante e distintivo della vecchia normativa (l. 482/68) rispetto alla nuova legge (n. 68/99) era un modello di collocamento identificato con l’obbligo imposto al datore di lavoro di sottostare ad una sorta di assunzione “forzata” di mano d’opera. Ciò comportava una totale assenza di analisi valutativa dello stato di invalidità e l’assoluta indifferenza rispetto alla possibilità di un reale e proficuo inserimento lavorativo del disabile; evitando di focalizzare l’attenzione sulla “persona” a discapito di un reale e pieno recupero sociale e ponendo invece l’accento su un indiscriminato obbligo ad assumere.

### **PRINCIPALI CARATTERISTICHE DELLA LEGGE N. 482/68**

- Logica dell’imponibile di manodopera e, quindi, assoluto disinteresse per le esigenze organizzative/produttive del datore di lavoro.
- Mancata previsione di agevolazioni.
- Mancata previsione di servizi di sostegno all’inserimento lavorativo.
- Focalizzazione sulla menomazione e non sulle abilità residue.
- Non coinvolgimento dei servizi pubblici sanitari e sociali.

### **Effetti prodotti**

- Inserimenti lavorativi insufficienti rispetto alla richiesta e qualitativamente discutibili.
- Elevato numero di avviamenti rifiutati e conseguente ricorso al contenzioso legale.
- Trattamenti professionali e relazionali molto spesso problematici.
- Compromissione dei rapporti tra i soggetti tutelati e quelli obbligati.
- Passività degli iscritti per l’inutilità dell’autopromozione.
- Scarsa offerta di servizi di recupero professionale.

Con l’avvento della nuova normativa (L. 68/99), anzitutto si comincia ad anteporre al termine “invalido”, l’appellativo di “persona affetta da minorazioni” o portatrice di “handicap” e si introduce un concetto del tutto rivoluzionario di collocamento rispetto a queste fasce protette: la nuova legge non intende più solo limitarsi a “collocare” individui nei posti di lavoro, ma aspira a farsi **promotore** “dell’inserimento e dell’integrazione

lavorativa, "attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato", secondo il concetto di "uomo giusto nel posto giusto".

### **LEGGE N. 68/1999**

- Possibilità di scelta (seppur parziale) della persona da inserire
- Possibilità di programmazione degli inserimenti lavorativi.
- Previsione di servizi per l'incontro domanda/offerta.
- Previsione di ruolo attivo e partecipativo dei servizi pubblici e privati per la progettazione e realizzazione degli inserimenti lavorativi.
- Agevolazioni economiche per disabili gravi.
- Focalizzazione sulle abilità residue.

### **Risultati attesi**

- Graduale aumento degli effettivi inserimenti lavorativi.
- Riduzione del contenzioso legale.
- Miglioramento della qualità delle collocazioni lavorative e del trattamento riservato ai disabili.
- Potenziamento dei servizi e degli strumenti di mediazione al lavoro.
- Promozione di una logica più collaborativa tra le parti.
- Graduale aumento della offerta di opportunità formative e di riqualificazione.
- Atteggiamento attivo per l'autopromozione

### **GLI ORGANISMI ISTITUZIONALI NELLA L. 482/68 :**

#### **➤ Commissione Provinciale Per Il Collocamento Obbligatorio**

Si occupava di :

- Approvare le graduatorie
- Approvare gli aggiornamenti degli elenchi
- Approvare gli slittamenti delle quote (c.d. "scorrimento")
- Esprimere parere circa
  - La richiesta di esoneri
  - Le richieste di compensazioni territoriali

#### **➤ Uffici Provinciali Del Lavoro E Della Massima Occupazione**

Si occupavano di :

- Gestire le procedure amministrative
- Predisporre gli avviamenti al lavoro.

**GLI ORGANISMI ISTITUZIONALI NELLA L. 68/99 :****➤ Commissione Provinciale Per Le Politiche Del Lavoro**

- Ha funzioni di concertazione e consultazione per la definizione di interventi in materia di collocamento, servizi per l'impiego, politiche attive del lavoro, formazione professionale
- Sovrintende all'attuazione della L.68/99

**➤ Sottocomitato Per Le Politiche Attive Del Lavoro Dei Disabili**

- Gestisce le funzioni e i compiti della soppressa commissione regionale per il collocamento obbligatorio
- Elabora proposte specifiche per la promozione degli inserimenti
- Definisce i criteri per la concessione delle agevolazioni
- Approva le richieste aziendali di deroghe ai contratti di formazione lavoro e di apprendistato
- Monitora l'applicazione della L.68/99
- Sovrintende alle attività del Comitato Tecnico

**➤ Comitato Tecnico**

- Si occupa di predisporre la scheda professionale
- Valuta le residue capacità lavorative degli utenti disabili
- Definisce gli strumenti e le prestazioni per l'inserimento lavorativo
- Si occupa di predisporre i controlli periodici

**➤ Centri Per L'impiego - Servizi Per Il Collocamento Dei Disabili**

- Ricevono i prospetti informativi
- Dispongono gli avviamenti
- Stipulano le convenzioni
- Rilasciano autorizzazioni esoneri parziali e compensazioni territoriali

**I SOGGETTI TUTELATI (L. 482/1968)**

I soggetti tutelati dalla L. 482/68 fino ai 55 anni d'età sono:

- **Invalidi di guerra**
- **Invalidi civili di guerra**
- **Invalidi per servizio**
- **Invalidi del lavoro**
- **Orfani e vedove di guerra / servizio / lavoro**

- **Equiparati orfani e vedove**
- **Invalidi civili**
- **Sordomuti**
- **Privi della vista**
- **Ex tubercolotici**
- **Profughi**

### **I SOGGETTI TUTELATI (L. 68/99)**

I soggetti tutelati dalla L. 68/99 dai 15 anni, all'età della pensione prevista dal vigente ordinamento sono:

➤ **A pieno titolo**

- **Invalidi civili**, cioè persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e portatori di handicap intellettuale che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%
- **Invalidi del lavoro** con grado di invalidità superiore al 33%
- **Sordomuti o non vedenti**
- **Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio** con minorazioni ascritte dalla I alla VIII categoria della tabella del testo unico sulle pensioni di guerra

➤ **Provvisoriamente, in attesa di una disciplina specifica**

- **Orfani e coniugi superstiti di deceduti per causa di lavoro, guerra o di servizio**
- **Coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, servizio o lavoro**
- **Profughi italiani rimpatriati**
- **Famigliari superstiti di vittime di atti di terrorismo o della criminalità organizzata** (circ.Min. Lav. 77/99 e 4/2000).

Affinché sia possibile l'accesso al sistema di collocamento obbligatorio, dunque, è indispensabile la certificazione dello stato di:

- **Invalidità civile**, rilasciata dalle commissioni mediche di cui alla legge 15 ottobre 1990 n. 295, operanti presso le A.s.l., secondo criteri individuati dal D.p.c.m. 13 gennaio 2000 (Atto di indirizzo e coordinamento), che dispone anche la disciplina delle visite di controllo circa la permanenza dello stato invalidante.
- **Invalidità del lavoro**, rilasciata dall' Inail.



- **Invalidità di guerra, civile di guerra, per servizio**, con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria delle vigenti tabelle in materia, appurate da apposite Commissioni mediche ospedaliere.

## **INVALIDITÀ CIVILE: IL PERCORSO EX DPCM 13 GENNAIO 2000**

### **Primo accertamento**

Il primo accertamento dell'eventuale invalidità civile si concretizza attraverso la formulazione di una **diagnosi funzionale** condotta attraverso:

- La descrizione analitica circa la compromissione dello stato psico-fisico e sensoriale del disabile
- L'acquisizione di notizie di ordine sociale, familiare, scolastico, lavorativo, in stretto raccordo con il comitato tecnico
- L'individuazione della concreta capacità globale, attuale e potenziale del soggetto
- L'indicazione delle conseguenze derivanti dalle minorazioni all'integrazione lavorativa

Entro quattro mesi, in base alle risultanze della valutazione globale, si redige una **relazione conclusiva**, con suggerimenti in ordine ad eventuali forme di sostegno e strumenti tecnici necessari per l'inserimento o il mantenimento al lavoro della persona disabile.

### **Visite di controllo**

Le visite di controllo possono essere di due tipi : **d'ufficio** o **a richiesta**.

- **Visite d'ufficio**, sono eseguite dalle **commissioni mediche** (L. 15 ottobre 1990 n. 295), secondo periodicità da esse stabilite caso per caso, su attivazione del **comitato tecnico**.  
Sono atte a verificare: la permanenza dello stato invalidante, la misura ed entità delle capacità già accertate; la validità dei servizi di sostegno e di collocamento mirato.  
Tutte queste informazioni confluiscono in una nuova relazione.
- **Visite a richiesta**, possono essere attivate :
  - Ai fini del processo di integrazione lavorativa, in questo caso la domanda deve essere rivolta dal datore di lavoro o dal disabile al Comitato Tecnico e p.c. alla Commissione di Accertamento

A fronte di difficoltà che pongono in pregiudizio la prosecuzione del rapporto di lavoro posto in essere. L'effettuazione deve essere immediata.

- Con riferimento all'attività lavorativa, in questa ipotesi la richiesta può essere avanzata o dal lavoratore o dal datore di lavoro, motivata da entrambi con un aggravamento delle condizioni di salute o da sopraggiunte variazioni nella struttura organizzativa del lavoro. Ovviamente, a seconda dei casi, le finalità sono diverse: il lavoratore chiede sostanzialmente di verificare la compatibilità delle mansioni concretamente svolte, con il proprio stato di salute ; il datore di lavoro chiede in realtà di accertare la persistenza di un quadro clinico che consenta la permanenza del disabile in azienda

Se le suddette verifiche appurano un aggravamento con accertata **incompatibilità sanabile** si procede ad una **sospensione non retribuita** del rapporto di lavoro  
Se si verifica un aggravamento con **accertata incompatibilità definitiva**, vi è la risoluzione del rapporto di lavoro.

Non sono più previsti gli accertamenti sanitari preassuntivi e il collegio medico ex art. 20 della l. n. 482/1968.

### **GLI ELENCHI : CONFRONTI FRA LE DUE LEGGI**

La normativa 482/68, contemplava la previsione di elenchi separati per le singole categorie:

- Invalidi di guerra
- Invalidi civili di guerra
- Invalidi di lavoro
- Invalidi per servizio
- Invalidi civili
- Sordomuti
- Orfani e vedove

Con l'avvento della legge n. 68/99, si è predisposta l'unificazione delle varie categorie in un'unica lista. E' fatto obbligo al Comitato Tecnico di predisporre per ogni iscritto una scheda contenente indicazioni circa:

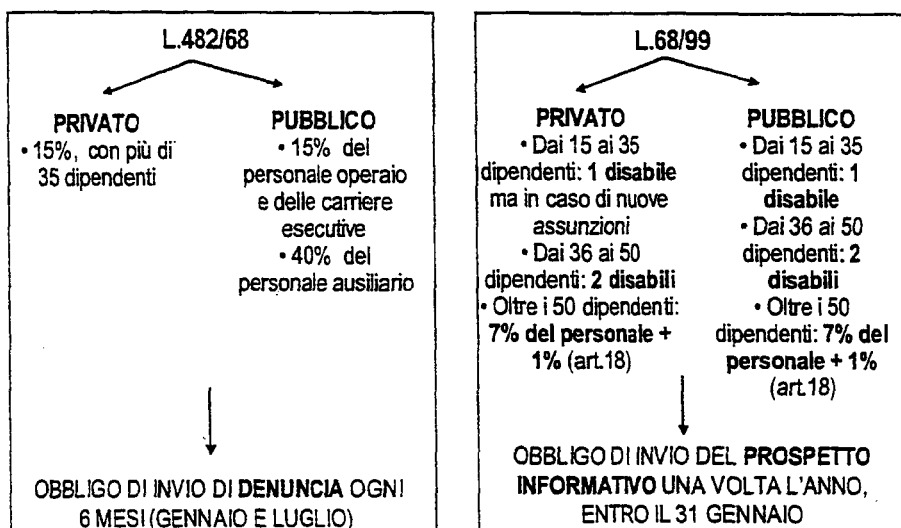
- Le capacità lavorative
- Natura e grado della menomazione
- Abilità, competenze e inclinazioni lavorative

Inoltre la vecchia normativa prevedeva la costituzione di una graduatoria per ogni elenco sulla base di tre criteri distintivi : Anzianità di iscrizione, Carichi famigliari, Reddito.

La legge 68/99 prevede invece una graduatoria **unica**.

L'art. 8 comma 4 rinvia alle regioni la definizione dei criteri per la formazione della graduatoria.

La graduatoria e l'elenco sono pubblici.

**GLI OBBLIGHI E GLI ADEMPIMENTI DEL DATORE DI LAVORO****Obblighi del datore di lavoro: quota di riserva**

Secondo l'art. 3 della legge 68/99, i datori di lavoro pubblici e privati, che hanno in organico almeno 15 dipendenti, sono soggetti all'obbligo di assunzione di persone iscritte nelle liste del collocamento mirato, nelle seguenti misure:

- 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti (obbligo immediato, previa presentazione della richiesta di assunzione entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo agli Uffici competenti.)
- due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti (obbligo immediato, previa presentazione della richiesta di assunzione entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo agli Uffici competenti.)
- un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti. L'obbligo sorge solo in presenza di nuove assunzioni e quindi se è effettuata una nuova assunzione, aggiuntiva al numero dei dipendenti del servizio. In tal caso il datore di lavoro deve provvedere entro 12 mesi dalla data di tale prima assunzione. Qualora entro il medesimo termine il datore di lavoro effettui una seconda nuova assunzione, lo stesso è tenuto ad adempiere contestualmente all'obbligo di assunzione del lavoratore disabile. A tal fine, il datore di lavoro dovrà inoltrare la richiesta di avviamento nei termini previsti dalla legge (60 giorni dalla data di insorgenza dell'obbligo e, dunque, per quanto sopra, dalla data della seconda nuova assunzione) presentando il prospetto informativo di cui all'articolo 9, comma 6, con le modalità di cui al

decreto 22.11.99, pubblicato nella G.U. del 17.12.99, n. 295. (Circ. min. 77/99, Circ. min. 4/2000, D.P.R. 333/2000)

Non sono considerate nuove assunzioni quelle effettuate per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, per la durata dell'assenza, e quelle dei lavoratori che sono cessati dal servizio qualora siano sostituiti entro 60 giorni dalla cessazione, nonché le assunzioni effettuate ai sensi della L.68/99. (D.P.R. 333/2000)

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

In via transitoria per 24 mesi dall'entrata in vigore del D.P.R. 333/2000 sono computabili altresì i lavoratori già assunti di cui alle categorie art.18, comma 2, L.68/99.(art.11 D.P.R. 333/2000)<sup>1</sup>.

Fra i destinatari dell'obbligo di assunzione vi sono anche:

- Partiti politici
- Sindacati
- Organizzazioni senza scopi di lucro
- IPAB
- Enti ed associazioni di arte e cultura e istituti scolastici religiosi che operano senza scopo di lucro

In particolare, il comma 3 dell'art. 3 della l. 68/99 specifica "...Per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative e l'obbligo di cui al comma 1 insorge solo in caso di nuova assunzione.

Il numero dei lavoratori disabili da assumere ( quota di riserva), varia in relazione alla base di computo(cioè al numero di dipendenti del datore di lavoro).

Non tutti i dipendenti in organico vengono considerati nella base di computo, ne sono esclusi :

- Lavoratori occupati obbligatoriamente
- Dirigenti
- Soci di cooperative di produzione e lavoro
- Tempo determinato di durata non superiore a 9 mesi
- Contratto di formazione e lavoro
- Apprendisti
- Contratti di reinserimento
- Lavoro temporaneo

<sup>1</sup> Alla data odierna (febbraio 2004) non è stata ancora ufficialmente emanata una normativa specifica rivolta a questa categoria.

- Lavoratori a domicilio
- Assunti per attività all'estero

I part-time si computano in proporzione all'orario svolto. Non sono da considerare nella base di computo, tutti coloro che non sono legati all'azienda da un rapporto di lavoro subordinato (es. stagisti e tirocinanti, co.co.co., soggetti inseriti con borse lavoro....).

Tutti i soggetti (compresi orfani e vedove) già assunti in base alla precedente normativa sono considerati utili per la copertura della complessiva aliquota prevista dalla nuova disposizione.

### **AVVIAMENTO AL LAVORO**

"Ai fini dell'adempimento dell'obbligo previsto dall'articolo 3 i datori di lavoro assumono i lavoratori facendone richiesta di avviamento agli uffici competenti ovvero attraverso la stipula di convenzioni ai sensi dell'articolo 11".

Punto focale del nuovo collocamento obbligatorio (appunto il collocamento mirato), è "l'elenco", in cui i soggetti disabili disoccupati ed in cerca di occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, possono richiedere l'iscrizione.

E' a questo punto che si evidenzia la vera innovazione della nuova norma sul collocamento obbligatorio: non ci si limita più solo a registrare natura e grado di disabilità, ma ci si adopera ad enumerare, inserendo in apposite schede individuali, le capacità professionali, le abilità, le inclinazioni, le competenze dei soggetti disabili, con una comparata analisi delle caratteristiche dei posti disponibili da assegnare, al fine di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Le principali caratteristiche della procedura di avviamento sono:

- Ridimensionamento della richiesta numerica a favore della richiesta nominativa.
- Nuova rilevanza della capacità professionale del disabile.
- Principio del collocamento mirato.
- Ampliamento delle modalità alternative di inserimento (convenzione, lavoro a domicilio, telelavoro).
- Obbligo della richiesta di avviamento entro 60 gg.
- L'avviamento deve avvenire sulla base della qualifica richiesta o successivamente concordata.

Il tentativo di creare reali opportunità di lavoro è evidente soprattutto nei casi in cui, in assenza della qualifica richiesta, viene comunque prevista la possibilità di accordo sulle caratteristiche professionali del disabile da avviare o in alternativa, l'impegno da parte del datore di lavoro di assumere soggetti in possesso di "qualifiche simili", rispetto a quelle individuate dai contratti collettivi applicabili, avviati secondo l'ordine di graduatoria e previo addestramento o tirocinio, da realizzarsi anche attraverso convenzioni che coinvolgono le cooperative sociali o i disabili liberi professionisti.

## IL PROSPETTO INFORMATIVO

I datori di lavoro, siano essi pubblici o privati, obbligati al collocamento dei disabili, sono tenuti a presentare entro il 31 gennaio di ogni anno, all'ufficio provinciale competente, il prospetto informativo che riepiloga dettagliatamente una serie di informazioni riguardanti la loro situazione occupazionale.

Se ci fossero scoperture della quota di riserva, l'invio del prospetto informativo vale come richiesta di avviamento (art. 9, comma 3, L.68/99).

Il D.M. del 22/11/99 ha definito l'elenco completo delle informazioni da riportare nel prospetto, oltre alla tempistica e modalità d'invio.

Le imprese con un numero di dipendenti compreso tra 15 ÷ 35, sono tenute all'invio del prospetto solo nel caso in cui dovessero procedere a nuove assunzioni.

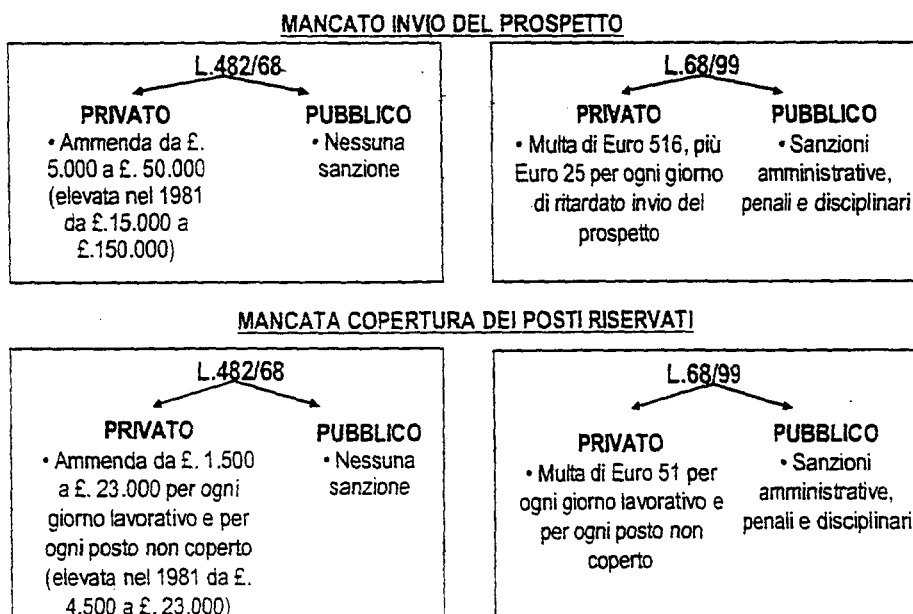
I dati inseriti nel prospetto informativo devono essere riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente (è opportuno segnalare variazioni successive).

Non sono considerate nuove assunzioni :

- Sostituzione di assenti con conservazione del posto
- Sostituzione per cessazione del rapporto entro 60 giorni
- Assunzioni per ottemperare all'obbligo di legge

## II SISTEMA SANZIONATORIO

### Obblighi del datore di lavoro: sanzioni



Allo scopo di creare i presupposti per una concreta efficacia della legge sul diritto al collocamento dei disabili, il legislatore ha contemplato un insieme di sanzioni, che sostituiscono interamente le misure di carattere penale previste dalla precedente normativa, con sanzioni di natura esclusivamente amministrativa che implicano un inasprimento degli importi dovuti in caso di inadempimento.

Le sanzioni sono disposte dalla Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente, anche su segnalazione dei servizi preposti al collocamento dei disabili (Servizi Provinciali del collocamento Mirato)

Le somme derivanti dal pagamento delle sanzioni sono devolute al Fondo Regionale per l'Occupazione dei Disabili.

"Nei confronti delle aziende che, pur avendo presentato i prospetti informativi nei termini di legge, non si avvalgono della facoltà, cui pure hanno titolo, di coprire una quota di assunzione con chiamata nominativa, non sussistono motivi ostativi agli avviamenti d'ufficio, numerici e con qualsiasi qualifica, nel rispetto del collocamento mirato. Gli uffici avranno cura di avviare lavoratori con qualifiche da utilizzare in mansioni il più possibile adattabili all'attività esercitata dalle aziende interessate." (Mancata assunzione con chiamata nominativa - Nota del Ministero del Lavoro del 18/03/03)

#### **LA SOSPENSIONE DEGLI OBBLIGHI OCCUPAZIONALI**

La sospensione degli obblighi occupazionali è contemplata nei seguenti casi :

- Cassa Integrazione guadagni straordinaria (crisi, ristrutturazione, procedure concorsuali e contratti di solidarietà): per la durata dei programmi; in proporzione all'attività sospesa; per singoli ambiti provinciali.
- Procedure di mobilità: per la durata della procedura stessa (per sei mesi dall'ultimo licenziamento, se si conclude con almeno 5 recessi).

L'elencazione è tassativa. Per procedere alla sospensione dell'obbligo è sufficiente una comunicazione all' Ufficio Provinciale competente (copia provvedimenti). La situazione è evidenziata anche nel prospetto informativo.

Dunque, in attesa di provvedimenti, l'ufficio competente può autorizzare una sospensione temporanea di tre mesi, eventualmente rinnovabile.

#### **GLI ESONERI PARZIALI**

I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che, per le "speciali condizioni della loro attività lavorativa" le quali comportino particolare faticosità o pericolosità della prestazione, non sono in grado di occupare l'intera percentuale di disabili prevista, possono essere parzialmente esonerati dall'obbligo di assunzione a condizione che versino



al **Fondo regionale per l'occupazione** una somma, pari a 12,91 € per ogni giornata lavorativa non prestata e per ogni disabile non assunto.

La misura percentuale massima di esonero è pari al 60% (80% per le aziende operanti nel settore della vigilanza, della sicurezza e del trasporto privato) della quota di riserva, a seconda della rilevanza e delle caratteristiche dell'attività aziendale.

Gli esoneri, sono senza dubbio da considerarsi strumenti volti a svolgere una decisa azione deterrente nei confronti di chi è intenzionato ad eludere la legge.

Questo strumento viene configurato dalla nuova disciplina, oltre che meramente residuale rispetto alle varie alternative di avviamento al lavoro contemplate dalla legge 68/99, come norma subordinata ad una serie di caratteristiche ben precise relative all'azienda che ne fa richiesta.

E' bene precisare, inoltre, che è un percorso estremamente oneroso e soggetto a limitazione temporale.

Ne sono escluse le aziende fino ai 35 dipendenti . Può essere concesso solo per un periodo di tempo determinato. L'eventuale rinnovo dell'autorizzazione, può essere concesso solo a fronte di un'ulteriore richiesta, opportunamente motivata dal persistere delle condizioni che l'hanno giustificata originariamente (es. assenza di mansioni compatibili con l'effettive capacità lavorative dei disabili).

## **LA COMPENSAZIONE TERRITORIALE**

E' una diversa distribuzione dell'onere assuntivo, riconoscibile in presenza di datori di lavoro plurilocalizzati, a livello provinciale - regionale. Grazie a questo istituto, i datori di lavoro pubblici o privati con più di 50 dipendenti, possono assumere in una sede un numero di lavoratori, aventi diritto al collocamento mirato, superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compensare il minor numero di assunti in altre sedi.

## **LE CONVENZIONI**

Le Convenzioni rappresentano uno degli strumenti fondamentali per personalizzare gli interventi e consentire un'effettiva attuazione dell'obbligo, programmata nel tempo. (Art.11, commi 1,2,3 e 6 L. 68/99)

La legge infatti istituzionalizza la facoltà, al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei disabili, di dare corso a convenzioni tra gli Uffici Provinciali competenti ed il datore di lavoro, per realizzare l'inserimento mirato.

L'articolo 11 della l. n. 68/99, recita : "Al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei disabili, gli uffici competenti, sentito l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge, possono stipulare con il datore di lavoro convenzioni aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali di cui alla presente legge.

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

La convenzione può essere stipulata anche con datori di lavoro non obbligati.

L'abbandono della cultura "dell'obbligo" e del collocamento meramente numerico dell'abrogata legge n. 482/68, a favore della nuova legge che introduce il concetto di "collocamento mirato" e "inserimento del disabile" nel posto più adatto rispetto a quelle che sono le sue reali potenzialità, ha determinato il riconoscimento dell'istituto della convenzione, come lo strumento ideale attraverso il quale il datore di lavoro, in accordo con gli uffici provinciali, ha la possibilità di definire un programma articolato di graduale inserimento ai fini della copertura della propria quota di riserva (art. 11 comma 6).

#### **I vantaggi della procedura di convenzione:**

La stipula della convenzione, consente al datore di lavoro:

- L'assolvimento immediato dell'obbligo, già a partire dalla proposta di convenzione
- La programmazione dell'onere assuntivo (dilazionato in più anni)
- La collaborazione da parte del personale specializzato per l'individuazione dei candidati
- La possibilità, in caso di necessità, di modificare in corso d'opera, il programma occupazionale
- In caso di convenzioni a copertura totale della quota di riserva, la sospensione degli avvisi numerici
- Periodi di prova più lunghi
- La facoltà dell'integrale chiamata nominativa nell'ambito delle assunzioni previste in convenzione
- L'accesso alle agevolazioni previste dall'art.13 della l.68/99

I datori di lavoro interessati alla stipula della convenzione devono: