

# *GUIDA ALLA LETTURA DELLA LEGGE 68/99*

## Sommario

Premessa .....	2
Chi sono i beneficiari della legge 68/99 .....	3
Come si accede ai servizi del collocamento mirato .....	3
Cosa si intende per “collocamento mirato” .....	6
Quali sono gli obblighi di assunzione per le aziende .....	7
Quali dipendenti devono essere considerati per definire il numero di lavoratori con disabilità da assumere .....	9
In quali casi le aziende possono usufruire della sospensione degli obblighi .....	10
Cosa si intende per compensazione territoriale .....	13
Cosa si intende per servizi per l’inserimento lavorativo che operano sul territorio .....	15
Quali sono le modalità e le procedure di assunzione per le aziende in obbligo .....	17
Quali adempimenti sono previsti per le aziende per accedere al sistema di collocamento mirato .....	20
I disabili assunti e il rapporto di lavoro .....	24
Quali sono gli strumenti per l’inclusione lavorativa delle persone con disabilità “deboli” .....	27
Quali sono i benefici fiscali previsti per le aziende .....	29
Con quali risorse vengono finanziati i percorsi di inserimento lavorativo .....	31
Quali sono le conseguenze per le aziende inadempienti .....	32
Quali sono le norme previste per la partecipazione ai concorsi pubblici .....	33
Quali sono gli obblighi di certificazione previsti per le aziende .....	34
Quali categorie di lavoratori possono essere assunte con la legge 68/99 oltre alle persone con disabilità .....	35

## Premessa

La finalità del compendio è quella di proporre uno strumento informativo ad uso delle aziende e degli operatori dei servizi per il lavoro che possa rappresentare una guida all'inserimento lavorativo di persone con disabilità. L'intento è quello di mettere in rilievo gli elementi di fruibilità di buone prassi e di benefici offerti dalla normativa e sviluppati nei dieci anni di applicazione della legge 68/99.<sup>1</sup>

Le buone prassi sono le azioni sperimentate per rispettare le esigenze di integrazione lavorativa e sociale delle persone secondo ritmi e possibilità determinati dalle condizioni di disabilità.

I benefici sono gli stimoli di tipo economico e procedurale messi a disposizione dalla legge 68/99 per incentivare i percorsi di integrazione delle persone con disabilità in azienda.

Per agevolare l'applicazione della norma, il compendio propone una lettura facilitata della legge 68/99. Prendendo in esame le tappe del percorso di inserimento lavorativo, prevede una descrizione sintetica dei contenuti degli articoli più rilevanti, seguita da uno spazio di approfondimento finalizzato ad offrire contenuti aggiornati e criteri interpretativi.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" (G. U. n.68 del 23 marzo 1999 – Supplemento Ordinario n. 57).

<sup>2</sup> Il compendio non si ritiene esaustivo della tematica normativa e procedurale inerente l'inserimento lavorativo di persone con disabilità. Nella stesura del compendio si è cercato di utilizzare un linguaggio semplificato, laddove possibile, tralasciando eccessivi tecnicismi, per agevolare la comprensione dei contenuti.

# COLLOCAMENTO DEI DISABILI

## RIFERIMENTO ART. 1

### SINTESI

#### chi sono i beneficiari della legge 68/99

Il sistema previsto dalla legge 68/99 per il collocamento mirato è rivolto:

- alle persone in età lavorativa con disabilità fisiche, psichiche, sensoriali, intellettive e relazionali con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%
- alle persone invalide del lavoro con invalidità superiore al 33%
- alle persone non vedenti o sordomute
- alle persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e di servizio.

#### come si accede ai servizi del collocamento mirato

È necessario che il lavoratore, attraverso il proprio medico di base, presenti all'INPS o a un Patronato convenzionato la domanda per il riconoscimento delle condizioni di disabilità. La Commissione Medica dell'ASL integrata dall'INPS, attraverso visite e colloqui, definisce la capacità lavorativa della persona (competenze, abilità, conoscenze, attitudini, situazioni di incompatibilità) e produce alcuni documenti: la **diagnosi funzionale**, il **profilo socio-lavorativo** e la **relazione conclusiva**. Con la documentazione prodotta dall'ASL (certificazione di invalidità e relazione conclusiva) la persona con disabilità può accedere all'iscrizione negli elenchi istituiti presso i Servizi di collocamento mirato che operano presso i Centri per l'Impiego della Provincia di residenza.

## APPROFONDIMENTO

L'accertamento delle condizioni di disabilità che consentono di accedere al sistema previsto dalla normativa per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità deve essere effettuato da una commissione sanitaria pubblica, gestita dall'INPS<sup>3</sup> in raccordo con le Commissioni Mediche Integrate, con funzioni di garanti nel controllo dell'effettiva idoneità lavorativa, della residua capacità lavorativa e della permanenza dello stato invalidante.

Lo spirito innovativo della legge e i criteri generali dell'accertamento sanitario tendono a definire la capacità globale lavorativa non solo dal punto di vista sanitario e della capacità residua, ma anche attraverso l'incidenza di fattori ambientali e del profilo formativo e professionale della persona con disabilità.

La **Commissione Medica**, in raccordo con il **Comitato tecnico**, acquisisce tutte le informazioni utili per definire il **profilo socio-lavorativo**. L'accertamento va eseguito secondo le indicazioni e le definizioni medico-scientifiche contenute nel D.P.C.M. 13 gennaio 2000.

I criteri di accertamento delle condizioni di disabilità della persona, nonché i criteri e le modalità di attuazione delle visite di controllo si basano sulle indicazioni relative al profilo socio-lavorativo del disabile e sulla **diagnosi funzionale**. L'accertamento delle condizioni di disabilità comporta la definizione collegiale della capacità globale attuale e potenziale della persona con disabilità.

La Commissione Medica di Accertamento, sulla base delle risultanze derivanti dalla valutazione globale, formula la **relazione conclusiva**, nell'ambito della quale possono essere predisposti suggerimenti per eventuali forme di sostegno e strumenti tecnici necessari per l'inserimento o il mantenimento al lavoro della persona con disabilità.

L'INPS, presso cui è costituita la Commissione Medica di Accertamento, è tenuta ad inviare copia autenticata della relazione conclusiva alla persona ed alla commissione tripartita provinciale.

Tale accertamento si conclude con una relazione finale, da parte della Commissione Medica, che viene consegnata in originale agli uffici amministrativi dell'ASL, unitamente a tutta la documentazione acquisita.

La Commissione Medica di Accertamento, su indicazione del Comitato tecnico, effettua visite sanitarie di controllo con la finalità di verificare la permanenza dello stato invalidante e la misura delle capacità già accertate nonché la validità dei servizi di sostegno e di collocamento mirato, indicati nella relazione conclusiva del primo accertamento. Tali visite vengono effettuate secondo gli stessi criteri e le stesse modalità della visita di accertamento

<sup>3</sup> Per poter beneficiare del sistema delle assunzioni obbligatorie si richiede che la persona possieda un grado di disabilità maggiore del 33%, se invalido del lavoro, o maggiore del 45%, se invalido civile, e che questa venga accertata da un'apposita Commissione Medica, istituita presso l'ASL, ai sensi dell'art. 1 della legge 295/1990, integrata, secondo quanto stabilito dall'articolo 4 della legge 104/1992, da un operatore sociale e da un esperto nei casi da esaminare in servizio presso la stessa ASL. Dal 1° gennaio 2010 in attuazione dell'art.20 del D.L. 78/10 le domande di accertamento vanno inoltrate all'INPS per via telematica dal diretto interessato o dal medico curante tramite un PIN e poi confermate da un ente di patronato o dalle associazioni per i disabili accreditate (ANMIC, ENS, UIC, ANFFAS, ANMIL); se è la prima volta, vanno corredate dalla certificazione medica attestante l'invalidità (sito [www.inps.it](http://www.inps.it): Invalidità Civile 2010 – InvCiv2010). Oltre all'accertamento della invalidità, la Commissione è tenuta a compilare la relazione Conclusiva ai sensi del D.P.C.M. del 13/01/2000 che certifica la diagnosi funzionale sulle capacità lavorative utili per il collocamento mirato.

della condizione di disabilità e comportano la definizione di un nuovo profilo socio-lavorativo, di una nuova diagnosi funzionale e di una nuova relazione conclusiva. La frequenza delle visite di controllo è stabilita dalla Commissione di Accertamento sulla scorta degli elementi di elaborazione del profilo socio-lavorativo, della diagnosi funzionale e delle modalità del percorso di inserimento lavorativo.

La **Commissione Medica di Accertamento** è composta da un medico specialista in medicina legale che assume le funzioni di presidente, due medici di cui uno scelto prioritariamente tra gli specialisti in medicina del lavoro, un sanitario in rappresentanza, rispettivamente, dell'Associazione nazionale dei mutilati ed invalidi civili, dell'Unione Italiana Ciechi, dell'Ente nazionale per la protezione e l'assistenza ai sordomuti e dell'Associazione Nazionale Famiglie Disabili Intellettivi e Relazionali ogni volta in cui debbano pronunciarsi su invalidi appartenenti alle rispettive categorie, un operatore sociale, un esperto nei casi da esaminare, in servizio presso l'ASL, un medico di fiducia, se richiesto, indicato dalla persona interessata all'accertamento in corso.

Il **Comitato tecnico** è un organismo della Commissione Provinciale per il Lavoro composto da esperti del settore sociale, dell'inserimento lavorativo e medico-legale.

Il **Profilo socio-lavorativo** è l'insieme delle notizie utili per individuare la condizione della persona con disabilità nel suo ambiente, nonché la sua situazione familiare, di scolarità e di lavoro.

La **diagnosi funzionale** è la descrizione particolareggiata di tutti gli elementi che compromettono, in misura maggiore o minore, la funzionalità della persona sotto il profilo fisico, psichico e sensoriale. Essa si basa sostanzialmente su dati anamnestico-clinici, su elementi derivanti dal profilo socio-lavorativo e sulla valutazione della documentazione medica preesistente.

La Commissione di Accertamento, nella **relazione conclusiva**, formula suggerimenti in ordine ad eventuali forme di sostegno e strumenti tecnici necessari per l'inserimento o il mantenimento al lavoro della persona con disabilità.

La relazione conclusiva è il documento con il quale, insieme alla certificazione di invalidità, la persona con disabilità può iscriversi negli elenchi del collocamento obbligatorio.

# COLLOCAMENTO MIRATO

## RIFERIMENTO ART. 2

### cosa si intende per “collocamento mirato”

#### SINTESI

Il collocamento mirato ha come finalità di base l'individuazione di una postazione lavorativa adeguata alle competenze, abilità e caratteristiche della persona con disabilità.

#### APPROFONDIMENTO

Per collocamento mirato “si intende 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”.

Questo strumento modifica sostanzialmente il modello normativo precedente (L. 482/68) che prevedeva un inserimento lavorativo basato principalmente sul posizionamento della persona con disabilità disoccupata nelle liste del collocamento obbligatorio, senza porre attenzione alle caratteristiche delle persone stesse e dei luoghi di lavoro di destinazione.

Inoltre il collocamento mirato consente di programmare i percorsi di inserimento lavorativo, attraverso una rete di operatori pubblici e privati e di utilizzare un sistema di “politiche attive” proposte dalla regione e dalla provincia.

# ASSUNZIONI OBBLIGATORIE QUOTE DI RISERVA

## RIFERIMENTO ART. 3

### quali sono gli obblighi di assunzione per le aziende

#### SINTESI

Il numero di lavoratori da assumere varia in relazione all'organico aziendale:

- nessun obbligo per le aziende con numero di dipendenti inferiore a 15
- 1 lavoratore per le aziende che occupano tra 15 e 35 dipendenti (solo se l'azienda effettua nuove assunzioni)
- 2 lavoratori per le aziende che occupano tra 36 e 50 dipendenti
- 7% dei lavoratori per le aziende che occupano più di 50 dipendenti.

Anche gli enti pubblici economici devono attenersi alla disciplina prevista per i datori di lavoro privati.

Classe dimensionale	n° persone con disabilità
meno di 15	0
da 15 a 35	1
da 36 a 50	2
più di 50	7%

#### APPROFONDIMENTO

Gli obblighi di assunzione **sono sospesi** nei confronti delle imprese che versano in una delle situazioni previste dagli artt. 1, 3, 4 e 24 (CIGS, Contratto di solidarietà, Mobilità) della legge 223/91 "Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità Europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro".



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.

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

Non sono inoltre tenuti all'osservanza dell'obbligo datori di lavoro del settore edile per quanto concerne il personale di cantiere e gli addetti al settore del trasporto.

Per quanto riguarda le aziende che occupano tra i 15 e i 35 dipendenti, l'obbligo di assunzione scatta solo nel momento in cui il numero di dipendenti cresce di almeno una unità.

**Esempio:**

*Azienda con 25 dipendenti: scatta l'obbligo quando assume un nuovo lavoratore e passa a 26 dipendenti.*

In questa classe dimensionale (da 15 a 35) i tempi per l'assolvimento dell'obbligo passano da 60 giorni a 12 mesi.

# CITERI DI COMPUTO DELLA QUOTA DI RISERVA

## RIFERIMENTO ART. 4

### quali dipendenti devono essere considerati per definire il numero di lavoratori con disabilità da assumere

#### SINTESI

Per stabilire quanti lavoratori con disabilità il datore di lavoro deve assumere (“quota di riserva”) è necessario calcolare quanti sono i dipendenti e individuare la categorie da escludere (“base di computo”); non tutti i dipendenti devono essere considerati, dato che la norma prevede alcuni casi di esclusione.

#### APPROFONDIMENTO

Quando l’azienda deve calcolare il numero di dipendenti per individuare la propria classe dimensionale (da 15 a 35, da 36 a 50, oltre 50), **non deve conteggiare:**

- i lavoratori disabili assunti ai sensi di legge
- i dipendenti con contratto a tempo determinato di durata non superiore a nove mesi
- i dirigenti
- i soci di cooperative di produzione e lavoro.

I lavoratori disabili dipendenti occupati a domicilio o con modalità di telelavoro, ai quali l’imprenditore affida una prestazione continuativa corrispondente all’orario normale di lavoro, rientrano nella quota di riserva.

Nel conteggio dei dipendenti **le frazioni percentuali superiori allo 0,50 sono considerate unità.**

I lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di malattia non possono essere computati se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa **inferiore al 60%**; in caso di infortunio sul lavoro, invece, non sono computabili se la riduzione è **inferiore al 34%**.<sup>4</sup>

<sup>4</sup> L’azienda non può obbligare il lavoratore a produrre certificazioni riguardanti la propria condizione di invalidità.

## ESCLUSIONI, ESONERI PARZIALI E CONTRIBUTI ESONERTIVI

### RIFERIMENTO ART. 5

#### in quali casi le aziende possono usufruire della sospensione degli obblighi

#### SINTESI

L'esonero parziale dagli obblighi occupazionali può essere richiesto da parte delle aziende **con più di 35 dipendenti** che si trovino in una situazione che non consenta di occupare l'intera percentuale di disabili prevista dalla legge. La quota pagata dalle aziende per gli esoneri viene versata nel Fondo regionale per l'occupazione dei disabili.

#### APPROFONDIMENTO

L'esonero è **parziale** e **temporaneo**. L'importo dell'esonero è pari a € 30,64 per giornata lavorativa di ogni lavoratore non assunto.

Per l'ottenimento dell'autorizzazione deve essere inoltrata apposita domanda presso il Servizio di collocamento mirato della Provincia dove ha sede l'impresa; nel caso di più unità operative interessate, la domanda va presentata all'ufficio dove l'impresa ha sede legale e, a seguito di istruttoria sulle caratteristiche dell'attività lavorativa, l'ufficio può accogliere l'istanza, specificando la durata temporale e la percentuale di esonero accordata.

L'esonero non può interessare tutte le unità di scopertura, bensì solo una parte di esse (l'art. 5 della L. 68/99 definisce l'esonero come "parziale").

Il numero di lavoratori che può essere esonerato è stabilito in base ad una percentuale applicata alla quota d'obbligo complessiva spettante all'azienda. Tale percentuale dipende dal settore di attività economica cui l'azienda appartiene. È stabilita nella misura **massima del 60%**, tranne per le imprese del **settore del trasporto** dove la percentuale massima accordata **può essere dell'80%**.

La durata dell'esonero è limitata nel tempo e, in relazione al numero di rinnovi ottenuti, viene definita dalla provincia competente.

L'esonero all'assunzione delle persone disabili può essere concesso in presenza di attività produttive con le seguenti caratteristiche:

- faticosità della prestazione lavorativa
- pericolosità connaturata al tipo di attività
- presenza di mansioni che non consentono l'occupazione di lavoratori disabili o la consentono in misura ridotta
- particolari modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

L'esonero **è precluso alle aziende con un organico compreso tra i 15 e i 35 dipendenti**. L'esonero parziale e temporaneo per il datore di lavoro con base di computo maggiore di 35 dipendenti va calcolato sull'intera quota di riserva a livello provinciale. Ne consegue che l'esonero potrà essere concesso solo quando l'intera quota di riserva a livello provinciale risulti essere pari ad almeno 2 obblighi.

Di seguito si propone un esempio della Provincia di Milano:

*Un'azienda metalmeccanica di 134 dipendenti avente una quota d'obbligo pari a 10 lavoratori disabili può richiedere l'esonero parziale nella misura massima del 60% della propria quota d'obbligo, vale a dire per 6 lavoratori, per un periodo massimo di tempo di due anni prorogabili. Di seguito vengono proposti due esempi che quantificano il costo aziendale dell'esonero per un lavoratore disabile per un anno, in base ai giorni lavorati settimanalmente.*

### Quantificazione attraverso esempi di costo settimanale

Esempio 1 Costo per un'azienda con 5 giorni lavorativi a settimana			Esempio 2 Costo per un'azienda con 6 giorni lavorativi a settimana		
Quota giornaliera	€ 30,64	x	Quota giornaliera	€ 30,64	x
Giornate lavorative/anno	261 gg	=	Giornate lavorative/anno	313 gg	=
Totale	€ 7.997,04		Totale	€ 9.590,32	

Al fine di consentire alle aziende interessate un confronto sulla convenienza economica del pagamento dell'esonero rispetto all'assunzione di un lavoratore disabile, mostriamo di seguito il calcolo del costo dell'assunzione di un lavoratore a tempo pieno e part-time.

A titolo di esempio, vengono riportati nelle tabelle seguenti i costi salariali per l'assunzione di un lavoratore sulla base degli attuali CCNL del settore metalmeccanico e commercio, considerando i livelli di inquadramento di base.

### Esempi di costo salariale annuo

<b>Costo salariale annuale azienda Settore Commercio V° livello</b>		<b>Costo salariale annuale azienda Settore Metalmeccanico III° livello</b>	
Tempo pieno	€ 28.943,04	Tempo pieno	€ 24.335,28
Part-time 21 ore	€ 15.195,10	Part-time 21 ore	€ 12.728,01

Si precisa che è stato inserito a titolo di esempio il costo del part-time a 21 ore, in quanto tale monte orario risulta essere il minimo contrattuale che garantisce il computo di una persona con disabilità nell'organico aziendale.

# RICHIESTA DI COMPENSAZIONE TERRITORIALE

## RIFERIMENTO ART. 5 COMMA 8

### cosa si intende per compensazione territoriale

#### SINTESI

I datori di lavoro con motivata richiesta possono essere autorizzati ad assumere in un'unità produttiva localizzata in una determinata provincia un numero di lavoratori con diritto al collocamento mirato superiore a quello prescritto.

Le eccedenze compenseranno il minor numero di lavoratori con disabilità assunti nelle altre province in cui l'azienda ha sedi operative. Per ottenere la compensazione territoriale l'azienda deve presentare specifica domanda al Ministero del Lavoro.

#### APPROFONDIMENTO

Il Ministero del Lavoro considera inammissibile una domanda volta ad ottenere un esonero contemporaneamente ad una compensazione territoriale.

Infatti le ragioni per le quali la legge consente il ricorso all'esonero parziale sono diametralmente opposte rispetto a quelle che giustificano l'accesso all'istituto della compensazione territoriale. Sono stati individuati criteri uniformi al fine di assicurare il rispetto del principio di parità di trattamento tra società con analoghi problemi organizzativi le cui unità provinciali siano situate in aree geografiche omogenee.

Le aree geografiche omogenee sono state sostanzialmente individuate in due gruppi:

- Centro-Nord (Val d'Aosta, Piemonte, Lombardia, Veneto, Trentino Alto Adige, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Emilia Romagna, Toscana, Marche, Umbria)
- Centro-Sud ed Isole (Lazio, Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Calabria, Puglia, Sicilia, Sardegna).

L'autorizzazione ad assumere in eccedenza è concessa nella misura pari al 100% da calcolarsi sugli obblighi ancora non assolti, quando:

- gli obblighi di assunzione corrispondono ad una unità
- indipendentemente dal numero delle unità, le province interessate in difetto sono ubicate al Centro-Nord e lo spostamento avviene in favore di province ubicate nel Centro-Sud ed Isole

- per l'esiguo numero dei dipendenti (inferiore a otto unità), non concretizza obbligo di assunzione ma frazione percentuale di esso
- per la particolare organizzazione aziendale della società richiedente si concretizza in cantieri mobili temporanei, in qualunque ambito territoriale siano situati.

L'autorizzazione ad assumere in eccedenza è concessa nella misura pari al 51% da calcolarsi sugli obblighi non ancora assolti, quando gli obblighi di assunzione corrispondono o sono superiori a due unità e le province interessate alla compensazione territoriale sono ubicate in entrambi i gruppi.

Non è concessa quando, indipendentemente dal numero delle unità da assumere, le province interessate alle minori assunzioni sono ubicate nel Centro-Sud ed Isole e lo spostamento avviene in favore del Centro-Nord.

## SERVIZI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DI DISABILI

### RIFERIMENTO ART. 6

#### cosa si intende per servizi per l'inserimento lavorativo che operano sul territorio

#### SINTESI

La rete dei servizi per l'inserimento lavorativo dei disabili è composta dai Servizi del collocamento mirato che operano all'interno delle province in raccordo con i servizi formativi, educativi e sociali del territorio.

Tra i principali servizi rientrano: gli enti accreditati per il lavoro, gli enti di formazione professionale, i SIL, i comuni ecc. Tali servizi possono diventare partner operativi delle aziende. Per avere l'elenco dei servizi è possibile rivolgersi agli Uffici provinciali del collocamento mirato.

#### APPROFONDIMENTO

Il processo di inserimento lavorativo deve essere affidato agli uffici competenti (sono gli organismi individuati dalle regioni ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 469/97 e dei successivi provvedimenti di riorganizzazione dei servizi per l'impiego), che provvedono, in raccordo con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, alla programmazione, all'attuazione, alla verifica degli interventi volti a favorire l'inserimento delle persone con disabilità nonché all'avviamento lavorativo, alla tenuta delle liste, al rilascio delle autorizzazioni, al rilascio del nulla osta, degli esoneri e delle compensazioni territoriali, alla stipula delle convenzioni e all'attuazione del collocamento mirato.

**Le aziende possono avvalersi dell'intervento dei servizi** sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio e dei servizi per il lavoro accreditati dalla Regione Lombardia ai sensi della legge regionale 22/06 di riforma del mercato del lavoro per sviluppare le azioni di formazione, di accompagnamento, di inserimento lavorativo e di mantenimento del posto di lavoro anche in partnership all'interno delle Convenzioni art. 11 legge 68/99 (all'interno della





Convenzione è possibile indicare il nome del partner con il quale si intende collaborare).

I Servizi svolgono tali attività anche attraverso le risorse del Fondo regionale per l'occupazione dei disabili (per la Provincia di Milano: Piano Emergo).

Per avere l'elenco dei servizi è possibile rivolgersi agli Uffici provinciali del collocamento mirato.

# MODALITÀ DELLE ASSUNZIONI OBBLIGATORIE, ELENCHI E GRADUATORIE, CONVENZIONI

## RIFERIMENTO ARTT. 7 - 8 - 11

### quali sono le modalità e le procedure di assunzione per le aziende in obbligo

#### SINTESI

Le aziende possono individuare i candidati scegliendo fra le seguenti modalità:

- la ricerca del candidato da assumere
- la richiesta di avviamento ai Servizi di collocamento mirato disabili
- la stipula di convenzioni per l'inserimento lavorativo mirato art. 11 legge 68/99.

La richiesta di avviamento può essere nominativa (richiesta di lavoratori già individuati con indicazione dei nominativi) o numerica (secondo l'ordine di graduatoria).

Le aziende devono però attenersi alle seguenti indicazioni:

Da 15 a 35 dipendenti	Richiesta nominativa
Da 36 a 50 dipendenti	1 richiesta nominativa, 1 avvio numerico
Oltre 50 dipendenti	60% richiesta nominativa, 40% avvio numerico

#### APPROFONDIMENTO

Con la stipula di una convenzione ai sensi dell'art.11 della L.68/99 i datori di lavoro possono assumere nominativamente le persone con disabilità disoccupate che aspirano ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative e che sono inserite nell'apposito elenco dei disponibili al lavoro tenuto dai Servizi di collocamento mirato.

Per stipulare la convenzione art. 11 le aziende devono compilare una richiesta attraverso un modulo predisposto dai Servizi provinciali per il collocamento

mirato disabili (il modulo è reperibile sul sito della provincia).

La convenzione si stipula tra l'azienda e la provincia ed è possibile indicare un partner individuato fra i servizi territoriali che possa agevolare le azioni di inserimento lavorativo. La convenzione è uno strumento che consente all'azienda di sviluppare un programma di inserimento mirato attraverso una serie di agevolazioni sia di tipo economico sia di tipo procedurale.

Tipologia convenzione	Attori	Tempi	Lavoratori coinvolti	Partner
Art. 11 legge 68/99	Provincia Aziende pubbliche, private e cooperative sociali	Secondo il numero dei disabili coinvolti	Disabili	Servizi sociali, sanitari, educativi del territorio, servizi accreditati per il lavoro
Art. 11 legge 68/99 di integrazione lavorativa			Disabili "deboli"	

Le aziende soggette agli obblighi possono stipulare con i Servizi per il collocamento mirato disabili convenzioni finalizzate a concordare tempi e modalità di assunzione dei lavoratori con disabilità.

#### I vantaggi previsti per le aziende riguardano la possibilità di usufruire di:

- agevolazioni fiscali e incentivi
- programmazione dei tempi di assunzione
- scelta nominativa dei lavoratori da assumere
- programmi di formazione e di tirocinio
- misure di accompagnamento da parte dei servizi accreditati per il lavoro
- contratti a termine
- tempi di prova più lunghi di quelli contrattuali.

Inoltre è possibile per l'azienda in convenzione computare ai fini della quota di riserva i percorsi di tirocinio delle persone con disabilità.

Al termine della convenzione, che può variare da due anni e mezzo a fino a circa sette anni, tutti gli obblighi di assunzione indicati devono essere assolti con contratti a tempo indeterminato.

Per svolgere il programma, all'interno della convenzione, vengono fissati degli *step* periodici di assunzione (in casi particolari è possibile chiedere una proroga dello *step*).

Anche le aziende non soggette all'obbligo possono stipulare convenzioni e accedere ai benefici previsti.

L'Ufficio provvede al collocamento dei disabili presso i datori di lavoro, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, attraverso l'**avvio a selezione**, la **richiesta nominativa** e l'**avvio numerico**.

La **procedura di avvio a selezione** viene attivata dal datore di lavoro pubblico o privato che ne fa richiesta o in caso di mancato assolvimento dell'obbligo attraverso la convenzione stipulata.

Il Servizio per il collocamento mirato disabili, individuate le persone in possesso di caratteristiche compatibili con le mansioni messe a disposizione dell'azienda, avvisa telefonicamente gli interessati circa la loro possibile candidatura facendo presente, in caso di due rinunce non giustificate a procedura espletata, della loro cancellazione dell'iscrizione dalle liste; si procede con la segnalazione dei 3 nominativi individuati per ogni lavoratore da assumere attendendo la comunicazione relativa al prescelto.

Qualora l'azienda non invii entro il tempo indicato l'esito della selezione, l'ufficio competente provvederà ad inviare un sollecito all'azienda con l'indicazione di comunicare il risultato entro i 10 giorni successivi, pena l'**avvio numerico**.

L'avvio numerico è previsto per:

- il 50% delle assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano da 36 a 50 dipendenti
- il 40% delle assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti.

La Provincia di Milano ha deciso di adottare in via sperimentale lo strumento dell'avvio numerico mirato che consiste nel sostenere attraverso servizi di accompagnamento al lavoro le persone con disabilità avviate numericamente in azienda.

Le richieste sono nominative per:

- le assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti
- il 50% delle assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano da 36 a 50 dipendenti
- il 60% delle assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti.

Le persone con disabilità psichica vengono avviate su richiesta nominativa tramite convenzioni.

Presso gli uffici del collocamento mirato è istituito un elenco delle persone con disabilità che risultano disoccupate. Tale elenco è pubblico e può essere consultato.

## RICHIESTE DI AVVIAMENTO

### RIFERIMENTO ART. 9

#### quali adempimenti sono previsti per le aziende per accedere al sistema di collocamento mirato

#### SINTESI

Il primo adempimento necessario per le aziende per accedere al sistema del collocamento mirato consiste nella predisposizione e nell'invio al Servizio provinciale del prospetto informativo, contenente le informazioni relative alla situazione occupazionale dell'azienda (numero di lavoratori dipendenti, numero e nominativi dei lavoratori disabili occupati, numero dei posti di lavoro e delle mansioni disponibili per i lavoratori con disabilità).

#### APPROFONDIMENTO

La presentazione del **prospetto informativo** online<sup>5</sup>, **entro il 31 gennaio di ogni anno** e/o entro 60 giorni dall'obbligo sopraggiunto per incremento occupazionale, vale per tutte le aziende con base di computo superiore ai 15 dipendenti e, se l'azienda risultasse scoperta, come richiesta di assunzione.

In tale caso (computo superiore a 15 dipendenti) il datore di lavoro è tenuto ad indicare il numero dei posti e la tipologia delle mansioni disponibili per i lavoratori disabili da assumere e le relative modalità di inserimento.

In caso di impossibilità di avviare lavoratori con la qualifica richiesta, o con altra concordata con il datore di lavoro, gli uffici competenti avviano lavoratori di qualifiche simili, secondo l'ordine di graduatoria e previo addestramento o tirocinio.

I datori di lavoro dovranno adempiere alla comunicazione telematica del prospetto informativo 2010 con le seguenti modalità:

- i datori di lavoro pubblici e privati con sede legale ed eventuali unità produttive ubicate in una sola provincia della Regione Lombardia inviano il prospetto informativo attraverso il sistema informativo regionale SINTESI al nodo provinciale territorialmente competente, con le stesse modalità usate lo scorso anno, e così pure i datori di lavoro pubblici e privati con sede legale in Regione Lombardia ed unità produttive in più province della regione stessa

<sup>5</sup> [Decreto del Ministero del Lavoro del 20 novembre 2010 "Disposizioni riguardanti il prospetto informativo dei disabili" \(G.U. n. 274 del 23 novembre 2010\)](#)

Per maggiori dettagli è possibile consultare il sito [www.consulentidellavoro.it](http://www.consulentidellavoro.it)

La Fondazione Consulenti del Lavoro ha redatto un e-book che sintetizza le regole per l'invio online del prospetto informativo.

- i datori di lavoro con sede legale in una regione ed unità produttive in province di regioni diverse inviano i prospetti informativi aziendali al ministero del lavoro all'indirizzo [www.lavoro.gov.it/co](http://www.lavoro.gov.it/co) secondo gli standard tecnici allegati alla circolare di cui sopra.

Le novità introdotte in relazione agli adempimenti connessi alla comunicazione telematica annuale del prospetto informativo sono le seguenti:

- è attiva la e-mail istituzionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali [co@lavoro.gov.it](mailto:co@lavoro.gov.it) alla quale inviare quesiti in ordine a chiarimenti sull'applicazione della normativa in materia di prospetto informativo. Sul portale <http://www.cliclavoro.gov.it> saranno pubblicate le risposte di rilevanza generale
- la comunicazione deve essere effettuata esclusivamente per via telematica con la nuova modulistica predisposta e denominata "UniPI": costituisce mancato adempimento l'invio con strumenti diversi
- i soggetti obbligati all'invio "sono i datori di lavoro pubblici e privati che occupano a livello nazionale almeno 15 dipendenti costituenti base di computo, per i quali sono intervenuti entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello dell'invio del prospetto, cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva".
- i soggetti obbligati inviano un solo prospetto informativo ad un unico servizio telematico; in questo modo il prospetto inviato sarà unico a livello nazionale e sarà completo dei dati relativi a ciascuna provincia in cui è presente almeno una unità operativa o la sede legale
- termini e modalità di comunicazione: il prospetto informativo deve essere inviato entro il 31 gennaio di ogni anno, riportando la situazione occupazionale del 31 dicembre dell'anno precedente. Considerando che l'invio del prospetto informativo avviene esclusivamente per via telematica, il termine del 31 gennaio, pur se cadente di sabato, deve ritenersi perentorio e non ulteriormente prorogabile al giorno lavorativo immediatamente successivo
- quota di riserva disabili: il modello unitario prevede il calcolo automatico della quota di riserva con criteri univoci e non discrezionali disciplinati dal Ministero nell'ultima versione del documento "Prospetto Informativo L.68/99 - Modelli e Regole".

Esclusivamente per l'anno 2011, l'invio del prospetto informativo è consentito a partire dal 15 gennaio.

Regole che individuano il sistema telematico competente per l'invio delle comunicazioni:

- i datori di lavoro pubblici e privati che hanno sede legale e unità produttive nella sola Regione Lombardia, inviano l'unico prospetto informativo tramite il portale Sintesi della Provincia in cui è ubicata almeno una sede operativa o la sede legale
- i datori di lavoro pubblici e privati, che hanno la sede legale e le unità produttive ubicate in due o più Regioni, devono inviare il prospetto informativo presso il servizio informatico dove è ubicata la sede legale. Nel caso in cui la sede legale fosse ubicata in una provincia lombarda, l'unico prospetto informativo sarà da trasmettersi tramite i servizi telematici del portale Sintesi di una qualsiasi provincia della Lombardia
- i soggetti obbligati le cui sedi sono ubicate in una regione presso la quale i servizi informatici non sono attivi alla data di entrata in vigore del decreto interministeriale dovranno inviare il prospetto informativo utilizzando il dominio transitorio messo a disposizione dal Ministero del Lavoro.

Il servizio informatico consente l'annullamento e la rettifica della comunicazione del prospetto informativo nei casi e nelle tempistiche sotto riportati:

- *annullamento*: è possibile annullare l'invio di un modulo UniPi in caso di errore e/o se l'adempimento non era dovuto, esclusivamente entro il 31/01 dell'anno nel quale si invia il modulo
- *rettifica*: è ammessa limitatamente ai dati che non influenzano il riconoscimento del dichiarante, dei lavoratori in forza ai sensi della L. 68/99 ed ai dati che non influenzano il calcolo delle scoperture, entro 5 giorni dall'ultimo invio.

Si precisa che l'annullamento e la rettifica di un prospetto informativo sono possibili solo ed esclusivamente online tramite la procedura specifica disponibile in anteprima di stampa del prospetto da annullare o rettificare.

I dati la cui rettifica è possibile sono:

- dati aziendali: tipologia del dichiarante, settore, CCNL
- dati della sede legale: comune, CAP, indirizzo, telefono, fax, e-mail
- dati del referente: codice fiscale, cognome, nome, indirizzo, comune, CAP, telefono, fax, e-mail
- sezioni gradualità, compensazioni territoriali, esonero, convenzione: data atto ed estremi atto
- dati provinciali: provincia, comune, CAP, indirizzo, telefono, fax, e-mail della sede di riferimento, cognome e nome referente, numero di posti previsti per centralinisti non vedenti (L. 113/85), n. posti previsti per massofisioterapisti non vedenti (L. 403/71)
- note
- elenco dei lavoratori in forza ai sensi della L. 68/99: data inizio rapporto, posti di lavoro disponibili, qualifica professionale (ISTAT), mansione/descrizione compiti, numero di posti, categoria soggetto, comune di assunzione, capacità richieste/controindicazioni, presenza di barriere architettoniche, turni notturni, raggiungibilità mezzi pubblici, categoria assunzione
- convenzione: stato, data atto, estremi atto, tipologia di convenzione, data stipula, data scadenza.

Se la sede legale e le unità produttive sono ubicate in due o più Regioni il prospetto va inviato presso il servizio informativo ove è ubicata la sede legale dell'azienda.



# RAPPORTO DI LAVORO DEI DISABILI OBBLIGATORIAMENTE ASSUNTI

## RIFERIMENTO ART. 10

### i disabili assunti e il rapporto di lavoro

#### SINTESI

Alle persone con disabilità assunte si applica il trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi.

Il datore di lavoro non può chiedere alle persona con disabilità una prestazione non compatibile con sue le condizioni socio-sanitarie.

#### APPROFONDIMENTO

Nel caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, il disabile e/o il datore di lavoro possono chiedere al Comitato tecnico che venga accertata la compatibilità con le mansioni affidate, mentre non costituisce giudizio il parere del medico competente aziendale.

L'accertamento avviene entro 180 giorni con la valutazione espressa dal Comitato tecnico attraverso il coinvolgimento dell'ASL per la verifica dello stato invalidante.

Il riscontro di una condizione di aggravamento incompatibile con la prosecuzione dell'attività lavorativa, o di un'incompatibilità riferita alla variazione dell'organizzazione del lavoro, non costituisce causa di sospensione del rapporto di lavoro; la persona con disabilità ha diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro fino a che l'incompatibilità persista o nel caso in cui si individui, attraverso un tirocinio formativo, un lavoro compatibile.

Il licenziamento per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, esercitato nei confronti del lavoratore occupato obbligatoriamente, è annullabile qualora, nel momento della cessazione del rapporto, il numero dei rimanenti lavoratori occupati obbligatoriamente sia inferiore alla quota di riserva.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro i datori di lavoro devono darne comunicazione entro il termine di un giorno agli uffici di collocamento mirato disabili al fine della sostituzione con un altro lavoratore avente diritto.

### **Al Comitato tecnico, organo di supporto alle Commissioni provinciali, vengono assegnati i seguenti compiti:**

- analizzare l'idoneità/compatibilità tra mansione e lavoratore avviato numericamente
- esprimere il giudizio di idoneità/compatibilità relativamente alla richiesta di assunzione nominativa e in convenzione per le persone con disabilità con patologia di natura psichica
- esprimere parere di idoneità/inidoneità relativamente ai nulla osta nominativi richiesti, definendo eventualmente gli strumenti e le prestazioni atte all'inserimento
- valutare i percorsi più opportuni a definire il ricollocamento dei disabili riconosciuti non idonei, incompatibili e/o espulsi dal posto di lavoro
- inviare alle Commissioni Mediche Integrate le istanze di compatibilità con la mansione lavorativa promosse dai disabili in servizio e/o dai datori di lavoro, inoltrando agli uffici competenti delle ASL le richieste di sopralluogo in azienda
- valutare ed esprimere parere sui programmi di stipula delle convenzioni e proporre l'adozione delle deroghe richieste.
- esprimere parere sulla condizione di "debole" della persona con disabilità da inserire con avvio numerico a tempo determinato nelle convenzioni art. 12 della legge 68/99 e art. 14 del D.Lgs. 276/03
- effettuare gli accertamenti necessari per valutare le potenzialità lavorative della persona con disabilità ed individuare le professionalità compatibili con le sue minorazioni
- definire gli strumenti utili all'inserimento nel mondo del lavoro, individuando percorsi personali d'inserimento
- predisporre un piano d'assistenza alla persona con disabilità una volta inserita
- predisporre i controlli periodici della permanenza dello stato d'invalidità
- informare la Commissione Medica di Accertamento sul percorso d'inserimento al lavoro della persona con disabilità
- richiedere la visita di controllo della permanenza dello stato invalidante al momento dell'avviamento o qualora insorgano difficoltà che possano pregiudicare l'integrazione del lavoratore disabile nell'ambito di lavoro.
- redigere, per i lavoratori già iscritti in base alla precedente disciplina in materia di collocamento obbligatorio, anche tramite i servizi competenti, all'atto dell'avviamento, la scheda professionale con gli elementi in suo possesso.

Nella richiesta per attivare la valutazione di compatibilità da inviare al Comitato tecnico provinciale dovranno essere specificate le seguenti informazioni ed allegati i documenti indicati:

1. dati anagrafici del lavoratore e dell'impresa
2. descrizione sintetica dell'attività dell'impresa e relativo numero di addetti
3. presenza dove previsto del medico competente per la sorveglianza sanitaria (art.2 comma 1 lettere e h m, art.15 comma1 lettera l, art.25 del D. Lgs. 81/2008 e s.m. e i.)
4. descrizione sintetica delle mansioni svolte dal disabile
5. posizione lavorativa/assicurativa del lavoratore (anno di assunzione, anzianità lavorativa complessiva, anni contributi, periodi assenza malattie, eventuali infortuni denunciati)
6. documentazione sanitaria eventualmente presentata dal lavoratore
7. difficoltà insorte a causa di eventuale aggravamento delle condizioni di salute del lavoratore e/o di variazioni dell'organizzazione del lavoro intervenute e soluzioni eventualmente già adottate (art.10 comma 3 L. 68/99)
8. presenza di mansioni lavorative compatibili con lo stato di salute del soggetto e/o di altri compiti alternativi già svolti e/o che egli può svolgere (art.10 comma 2 L. 68/99)
9. relazione del medico competente, dove previsto, sui giudizi di idoneità rilasciati, esiti significativi di accertamenti sanitari eventualmente svolti, difficoltà insorte nel corso dell'integrazione lavorativa, giudizio su eventuali provvedimenti adottabili quali mansioni alternative e interventi ergonomici sull'ambiente/postazione di lavoro e sull'organizzazione del lavoro al fine di rendere compatibili il lavoro e lo stato della persona con disabilità (art.10 comma 2 L. 68/99)
10. altro (es. fattori di rischio correlati al luogo/postazione di lavoro e alla organizzazione del lavoro, evidenziati dalla Valutazione dei Rischi e nel relativo Documento (art. 2 comma 1 lettera q, art.15 comma 1 lettera a art. 28 e art. 29 del D.Lgs. 81/2008 e s.m. e i.).

## CONVENZIONI CON LE COOPERATIVE SOCIALI

RIFERIMENTO ART. 12 LEGGE 68/99

RIFERIMENTO ART. 14 D.LGS. 276/03

### quali sono gli strumenti per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità "deboli"

#### SINTESI

È possibile utilizzare lo strumento della convenzione tra imprese sociali (cooperative sociali di tipo B) e loro consorzi e i Servizi provinciali per il collocamento mirato disabili.

Tali convenzioni fanno riferimento sia alla legge 68/99 art. 12 bis sia al D.Lgs. 276/03 art. 14.

Entrambe le forme prevedono la possibilità per l'azienda in obbligo di affidare commesse di lavoro ad una cooperativa sociale. Tale commessa di lavoro è equiparata alle prestazione lavorativa di una persona con disabilità e consente all'azienda in obbligo di ottemperare per la durata della convenzione. Le persone con disabilità coinvolte sono "deboli".<sup>6</sup>

#### APPROFONDIMENTO

Gli strumenti di mediazione che hanno permesso di favorire l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità "deboli" sono state le convenzioni ai sensi dell'art. 12 della legge 68/99 e dell'art 14 del D.Lgs. 276/2003.

Ad oggi le opportunità offerte dal quadro legislativo hanno visto la modifica dell'articolo 12<sup>7</sup> (lavoratori assunti a tempo indeterminato e distaccati nelle

<sup>6</sup> La Provincia di Milano attraverso il Comitato tecnico ha individuato come "deboli" le seguenti categorie di persone:

A. persone in età lavorativa affette da menomazioni psichiche e portatori di handicap intellettuale con qualunque percentuale di riduzione delle capacità lavorative

B. persone in età lavorativa affette da menomazioni fisiche e sensoriali che comportino una riduzione delle capacità lavorative pari o superiore al 74%, compresi i non vedenti, colpiti da cecità assoluta o con un residuo visivo non superiore a 1/20 a entrambi gli occhi anche con eventuale correzione.

Nell'ambito di entrambe le categorie sono stati individuati altri "criteri aggiuntivi" ritenuti necessari per considerare deboli le persone con disabilità.

In particolare, per le persone con disabilità di tipo fisico, psichico, sensoriale o intellettuale sono considerate deboli quelle che presentano almeno una delle seguenti condizioni: età superiore a 50 anni, necessità di inserimento con il supporto di un Servizio di mediazione come da dichiarazione delle Commissioni per l'accertamento dell'Invalidità Civile nelle "relazioni conclusive" L. 68/99 (a causa di difficoltà in particolar modo di tipo relazionale), soggetti con alle spalle almeno due tentativi di inserimento falliti oppure da sempre senza lavoro, con bassa scolarità e con il riconoscimento della legge 104/92.

<sup>7</sup> "Le province lombarde possono autorizzare il prolungamento delle convenzioni finalizzate all'inserimento dei disabili presso le cooperative sociali, alle quali il datore di lavoro s'impegna ad affidare commesse di lavoro. Tali convenzioni, nell'ambito di quanto definito nell'articolo 12, comma 2, lettera c), della legge 68/1999 possono estendersi fino ad un massimo di ventiquattro mesi, prorogabili di ulteriori dodici mesi" (Art.6, comma 3 L. R. 13/03).

cooperative sociali di tipo B tramite commessa di lavoro: modalità poco usata sull'intero territorio nazionale) e l'introduzione dell'art. 12 bis.

Inoltre rimane la possibilità di attivare ancora nella Provincia di Milano l'art. 14 del D.Lgs. 276/03, con clausole leggermente modificate rispetto alla precedente sperimentazione.

Si potrebbero dunque utilizzare due tipologie di convenzioni di inserimento lavorativo di persone disabili "deboli" per l'assolvimento dell'obbligo previsto dalla legge 68/99.

L'aspetto positivo della modalità del convenzionamento è che l'incontro con la singola azienda permette di analizzarne la situazione e ricercare insieme la modalità migliore per l'inserimento mirato.

Lo schema che segue sintetizza le tipologie di convenzioni che si possono stipulare con le cooperative sociali per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

Tipologia convenzione	Attori	Tempi	Lavoratori coinvolti
Art. 12 modificato legge 68/99	Provincia, Aziende private, liberi professionisti disabili, datori di lavoro non in obbligo, coop. soc. di tipo B e loro consorzi	1 anno prorogabile di altri 12 mesi	< 50 dipendenti 1 lavoratore > 50 dipendenti 30% quota d'obbligo
Art. 14 D.Lgs. 276/03	Provincia, Aziende private, liberi professionisti disabili, datori di lavoro non in obbligo, coop. soc. di tipo B e loro consorzi	Secondo linee guida provinciali del 23 aprile 2010	< 50 dipendenti 1 lavoratore > 50 dipendenti 20% quota d'obbligo
Art. 12 bis L. 68/99 (manca decreto attuativo)	Provincia, Aziende private, liberi professionisti disabili, datori di lavoro non in obbligo, coop. soc. di tipo A, B e loro consorzi	1° convenzione non inferiore ai 3 anni, rinnovabile 1 sola volta non < 2 anni	Nei limiti del 10% della quota di riserva

# AGEVOLAZIONI PER LE ASSUNZIONI

## RIFERIMENTO ART. 13

### quali sono i benefici fiscali previsti per le aziende

#### SINTESI

Le aziende che assumono con contratti a tempo indeterminato persone con disabilità all'interno di convenzioni possono beneficiare di agevolazioni in proporzione alla percentuale di invalidità dei lavoratori disabili, nonché del rimborso forfetario delle spese necessarie all'adattamento del posto di lavoro.

#### APPROFONDIMENTO

A decorrere dall'anno 2008 il Governo della Repubblica, dopo una valutazione dell'adeguatezza delle risorse finanziarie previste, ha portato a € 42 milioni il Fondo Nazionale per il diritto al lavoro dei disabili annualmente ripartito fra le regioni e le province autonome proporzionalmente alle richieste presentate e ritenute ammissibili.

È previsto per le aziende un contributo agevolativo per tutti i disabili assunti a tempo indeterminato e in convenzione nelle seguenti misure:

- A. 60% del costo salariale, per ogni lavoratore disabile che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% ovvero con disabilità intellettiva e psichica, indipendentemente dalle percentuali di invalidità
- B. 25% del costo salariale, per ogni lavoratore disabile che abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%. Si è in attesa dei decreti attuativi e dei procedimenti regionali per la concessione dei contributi
- C. rimborso forfetario delle spese necessarie all'adattamento del posto di lavoro per renderlo adeguato alle possibilità operative dei disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% o per apprestamento di tecnologie di telelavoro o per la rimozione delle barriere architettoniche che limitano l'integrazione lavorativa dei disabili.

Oltre agli incentivi nazionali e ai nuovi incentivi a sostegno dell'occupabilità per il contrasto alla crisi, le aziende operanti in Provincia di Milano possono beneficiare, attraverso il piano provinciale EMERGO 2010, dei seguenti contributi.

Tutte le aziende che procederanno, dalla data del 04/05/2010, all'assunzione, con contratto di lavoro subordinato, di personale disabile potranno richiedere un incentivo pari a:

- € 4.000,00 per un contratto a tempo indeterminato
- € 3.000,00 per un contratto a tempo determinato (almeno 12 mesi)
- € 1.000,00 per la trasformazione di un contratto da tempo determinato a tempo indeterminato.

Se l'inserimento riguarderà un lavoratore disabile "debole", a questi importi andranno aggiunti ulteriori € 1.000,00; analogamente, se il contratto riguarderà un inserimento full time, gli importi indicati saranno maggiorati di € 1.000,00.

Le richieste di incentivi potranno essere inviate alla Provincia di Milano direttamente dall'azienda oppure tramite altri soggetti autorizzati (consulenti del lavoro, associazioni imprenditoriali e dottori commercialisti) accedendo alla pagina web: <http://www.provincia.milano.it/lavoro/LOGIN/index.html> e compilando l'apposito format.

La richiesta dell'incentivo è da inoltrarsi al superamento del periodo di prova. Tutte le aziende con sede operativa nella Provincia di Milano che sosterranno, dalla data del 19/05/2010, spese per una più efficace accessibilità lavorativa del personale disabile potranno richiedere un contributo pari a:

- 80% del costo sostenuto (IVA non riconosciuta) fino ad un massimo di € 10.000,00 per interventi di accessibilità (adeguamento del posto di lavoro, acquisto di tecnologie assistive)
- 80% del costo sostenuto (IVA non riconosciuta) fino ad un massimo di € 5.000,00 per interventi di adattabilità dell'auto utilizzata dal disabile per il tragitto casa-lavoro-casa.

Le richieste di contributi potranno essere inviate alla Provincia di Milano direttamente dall'azienda oppure tramite altri soggetti autorizzati (consulenti del lavoro, associazioni imprenditoriali e dottori commercialisti) compilando l'apposito form online.

## FONDO REGIONALE PER L'OCCUPAZIONE DEI DISABILI

### RIFERIMENTO ART. 14

#### SINTESI

#### con quali risorse vengono finanziati i percorsi di inserimento lavorativo

Le risorse del Fondo regionale sono destinate a finanziare le iniziative di sostegno dei percorsi di inserimento lavorativo. Il Fondo è alimentato dalle sanzioni previste per i datori di lavoro inadempienti.

#### APPROFONDIMENTO

Il Fondo, istituito dalla Regione Lombardia con la legge regionale 13/03\*<sup>8</sup>, è finalizzato a finanziare attraverso i **Piani provinciali** i percorsi a sostegno dell'inserimento al lavoro delle persone con disabilità e i relativi servizi.

La Regione promuove l'accesso al lavoro dei disabili attraverso il coinvolgimento e la partecipazione delle associazioni, delle famiglie, della rete dei servizi e delle cooperative sociali mediante:

- strumenti di accompagnamento (formazione, tirocini, orientamento ecc)
- sistema integrato dei servizi (collaborazione tra pubblico, privato e cooperazione sociale)
- supporto alle aziende, coinvolgimento delle famiglie.

Le modalità di funzionamento e l'amministrazione del Fondo sono affidati ad un apposito **Comitato regionale**, la cui composizione assicura una rappresentanza paritetica dei lavoratori, dei datori di lavoro e delle persone con disabilità.

Al Fondo sono destinati gli importi derivanti dalle **sanzioni amministrative** e dai **contributi esonerativi** versati dai datori di lavoro, nonché il contributo di fondazioni, enti di natura privata e soggetti comunque interessati.

Il Fondo eroga:

- contributi ai servizi che svolgono attività di supporto all'integrazione lavorativa
- contributi aggiuntivi rispetto ai rimborsi forfetari
- ogni altra provvidenza in attuazione della legge 68/99.

<sup>8</sup> "Promozione all'accesso al lavoro delle persone disabili e svantaggiate" (B.U. Lombardia n. 032 S. ORD. N. 1 del 08/08/2003).



## SANZIONI

### RIFERIMENTO ART. 15

#### quali sono le conseguenze per le aziende inadempienti

#### SINTESI

Le somme derivanti dal pagamento delle sanzioni delle aziende inadempienti sono destinate al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili.

L'attività ispettiva è affidata alla Direzione provinciale del Lavoro; le sanzioni sono disposte anche su segnalazione dei Servizi per il collocamento dei disabili.

#### APPROFONDIMENTO

Scomparse le sanzioni di carattere penale (vengono mantenute solo per le violazioni di funzionari, dirigenti e amministratori delle Pubbliche Amministrazioni), vengono incrementate quelle di tipo amministrativo per i seguenti motivi:

- mancata copertura delle quote d'obbligo: a partire dal giorno in cui non si è rispettato l'obbligo è prevista una sanzione di € 62,77 al giorno per lavoratore
- mancato o tardivo invio del prospetto informativo: la sanzione amministrativa è pari a € 635,11 più € 30,76 per ogni giorno di ulteriore ritardo
- mancato pagamento, parziale o totale, delle quote esonerative: è previsto un incremento dal 5% al 24% della somma dovuta oltre ai contributi non versati e decadenza dal beneficio.

L'inosservanza delle norme della legge comporta anche il divieto di rapportarsi con gli enti pubblici sotto qualsiasi forma compreso il divieto di partecipazione ai bandi.

Le sanzioni vengono comminate dagli organi ispettivi delle Direzioni Provinciali del Lavoro e vengono versate dai datori di lavoro sul bollettino del Fondo regionale per l'occupazione dei disabili (art. 14 legge 68/99).

## CONCORSI c/o LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

### RIFERIMENTO ART. 16

**quali sono le norme previste  
per la partecipazione ai concorsi pubblici**

#### APPROFONDIMENTO

Per le assunzioni per le quali è richiesta la prova selettiva (concorso pubblico) le persone con disabilità iscritte negli elenchi del collocamento mirato hanno diritto alla riserva dei posti nei limiti della complessiva quota d'obbligo e fino al 50% dei posti messi a concorso.

La quota d'obbligo è calcolata sulla scopertura dell'organico. Le persone con disabilità che abbiano conseguito le idoneità nei concorsi pubblici possono essere assunte, ai fini dell'adempimento dell'obbligo, anche se non sono disoccupate e oltre il limite dei posti ad esse riservati nel concorso.

I bandi di concorso prevedono speciali modalità di svolgimento delle prove di esame per consentire alle persone con disabilità di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri candidati. Salvi i requisiti di idoneità specifica per singole funzioni, sono abrogate le norme che richiedono il requisito della sana e robusta costituzione.

## OBBLIGO DI CERTIFICAZIONE

### RIFERIMENTO ART. 17

#### quali sono gli obblighi di certificazione previsti per le aziende

#### SINTESI

La partecipazione delle imprese a bandi per appalti pubblici o a rapporti convenzionali con pubbliche amministrazioni è subordinata alla dichiarazione di adempimento delle disposizioni della legge 68/99.

#### APPROFONDIMENTO

L'art. 15 della legge 16 gennaio 2003, n. 3, pubblicata sul S.O. n. 5/L alla G.U. n. 15 del 20 gennaio 2003, introduce alcuni chiarimenti in ordine alla semplificazione amministrativa.

Le aziende che intendono partecipare a gare per l'assegnazione di appalti pubblici sono tenute a presentare unicamente una dichiarazione del legale rappresentante che attesti l'ottemperanza agli obblighi di assunzione.

Sarà cura delle amministrazioni interessate effettuare, nei confronti dell'azienda aggiudicataria, i necessari accertamenti presso i servizi provinciali che esercitano le funzioni di collocamento obbligatorio.

## DISPOSIZIONI TRANSITORIE FINALI

### RIFERIMENTO ART. 18

#### quali categorie di lavoratori possono essere assunte con la legge 68/99 oltre alle persone con disabilità

#### SINTESI

In tali categorie rientrano: gli orfani e 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 e i figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e i profughi italiani rimpatriati, e famigliari di vittime del terrorismo.

#### APPROFONDIMENTO

I lavoratori di cui all'ex art.18 sono computabili nella quota di riserva, solo limitatamente alla percentuale dell'1%, sempre che vi siano in organico ex art. 18 assunti anteriormente al 18/01/2000 ed eccedenti l'aliquota obbligatoria dell'1%.



## PROGETTO “DURA LEX SED LEX”

L'iniziativa si sviluppa all'interno del Piano Emergo 2010 della Provincia di Milano “Sensibilizzazione e formazione dell'ambiente di lavoro in applicazione della legge 68/99”

Si ringrazia Claudio Messori per la collaborazione

Progetto grafico e impaginazione a cura di:  
LibLab srl

Mestieri

[www.consorziomestieri.it](http://www.consorziomestieri.it)



Gruppo cooperativo Cgm

[www.cgm.coop](http://www.cgm.coop)

Welfare Italia

[www.welfareitalia.com](http://www.welfareitalia.com)

### Mestieri

Consorzio di Cooperative Sociali s.c.s.

Gruppo Cooperativo Cgm

Via Marco Aurelio, 8 - 20127 Milano

**t** 02 37569661 **f** 02 36579665

partita iva e codice fiscale 02552350981

Agenzia per il Lavoro di Milano

Via Tertulliano, 70 - 20137 Milano

**t** 0255196857 **f** 0255196787

[milano\\_tertulliano@consorziomestieri.it](mailto:milano_tertulliano@consorziomestieri.it)

Agenzia per il lavoro

autorizzata all'esercizio di intermediazione al lavoro

di cui all'art. 4, comma 1, lettera c) D. Lgv. 276/2003

Comunicazione del Ministero del Lavoro

e della Previdenza Sociale prot. n. 1211, int. del 16.12.2004

iscr. Albo coop. naz. A143741