

# INDICE

Premessa	Pag.	3
<b>CAPITOLO 1</b>		
<b>Soggetti aventi diritto</b>	Pag.	4
<b>CAPITOLO 2</b>		
<b>Datori di lavoro interessati</b>	Pag.	6
2.1 Datori di lavoro soggetti agli obblighi e relative quote di riserva	Pag.	6
2.2 Base di computo della quota di riserva	Pag.	8
2.3 Copertura della quota di riserva	Pag.	10
<b>CAPITOLO 3</b>		
<b>Adempimenti formali dei datori di lavoro</b>	Pag.	13
3.1 Richiesta di assunzione e comunicazione della risoluzione del rapporto	Pag.	13
3.2 Prospetto informativo	Pag.	15
3.3 Certificato di ottemperanza	Pag.	18
<b>CAPITOLO 4</b>		
<b>Svolgimento del rapporto di lavoro</b>	Pag.	20
4.1 Tipologie contrattuali utilizzabili	Pag.	21
<b>CAPITOLO 5</b>		
<b>Accertamenti sanitari</b>	Pag.	22
<b>CAPITOLO 6</b>		
<b>Sospensione temporanea degli obblighi</b>	Pag.	25

<b>CAPITOLO 7</b>			
<b>Esoneri parziali</b>		Pag.	26
7.1	Domanda di esonero parziale	Pag.	27
7.2	Criteri e modalità di concessione	Pag.	27
7.3	Mancata concessione dell'esonero parziale	Pag.	28
7.4	Datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti	Pag.	28
7.5	Ruolo delle Regioni	Pag.	28
<b>CAPITOLO 8</b>			
<b>Compensazioni territoriali</b>		Pag.	32
<b>CAPITOLO 9</b>			
<b>Convenzioni</b>		Pag.	36
9.1	Convenzioni di inserimento lavorativo	Pag.	36
9.2	Convenzioni di integrazione lavorativa	Pag.	37
9.3	Agevolazioni per le assunzioni	Pag.	38
9.4	Convenzioni con le cooperative sociali	Pag.	41
9.5	Fondo regionale	Pag.	41
<b>CAPITOLO 10</b>			
<b>Sanzioni</b>		Pag.	43
10.1	Apparato sanzionatorio	Pag.	43
10.2	Decorrenza e quantificazione delle sanzioni	Pag.	44
10.3	Mancato o ritardato invio del prospetto informativo	Pag.	45
	<b>Tabella sanzioni</b>	Pag.	45
	<b>Allegato 1 – Prospetto informativo aziendale</b>	Pag.	46
	<b>Allegato 2 – Assunzione collocamento obbligatorio</b>	Pag.	53
	<b>Allegato 3 – Bozza di Convenzione</b>	Pag.	55

## Premessa

*Come è noto, con l'emanazione della L. 12 marzo 1999 n. 68, del correlato Regolamento di esecuzione, D.P.R. 10 ottobre 2000 n. 333 e di altri decreti di attuazione, è stata realizzata, dopo più di trent'anni, la revisione della normativa in materia di collocamento al lavoro dei soggetti svantaggiati.*

*Al fine di fornire alle Aziende un quadro complessivo dell'intera normativa, anche alla luce delle numerose circolari ministeriali intervenute ed un utile supporto per l'individuazione degli adempimenti derivanti dalla stessa, abbiamo ritenuto opportuno elaborare una guida sintetica sulla materia.*

*Per comodità di esposizione la L. n. 68/1999 e il Regolamento di attuazione, D.P.R. n. 333/2000 saranno denominati, rispettivamente, Legge e Regolamento.*

*I testi dei provvedimenti legislativi e delle circolari ministeriali citati, sono riportati in allegato alla presente guida.*

# CAPITOLO 1

## Soggetti aventi diritto

I soggetti che possono fruire del sistema di collocamento obbligatorio sono:

- i disabili indicati dall'art. 1, c. 1 della Legge. In via preliminare, si ricorda che è sufficiente, ai fini dell'applicabilità del collocamento obbligatorio, che tali "riservatari" abbiano un'età compresa tra i 15 anni ed il limite di età previsto dall'ordinamento per la pensione di vecchiaia, raggiunto il quale gli Uffici competenti provvedono alla cancellazione dei rispettivi nominativi dall'apposito elenco. Per quanto non indicato espressamente dalla legge, tali lavoratori devono possedere una capacità lavorativa minima e non essere di pericolo a sé, ad altri soggetti o agli impianti (1). I disabili in parola sono:
  - a) le persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali ed i portatori di *handicap* intellettuale, con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, in conformità alla tabella indicativa delle percentuali di invalidità (2);
  - b) gli invalidi del lavoro, con un grado di invalidità superiore al 33%, accertata dall'INAIL in base alle disposizioni vigenti;
  - c) i non vedenti e i sordomuti.
  - d) gli invalidi di guerra, civili di guerra e per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra.

In forza del combinato disposto dell'art. 18, c. 2, della Legge e dall'art. 1, c. 2 del Regolamento e, comunque, in attesa dell'emanazione di una disciplina organica della materia:

- a) gli orfani, i coniugi di coloro che sono deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, od in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause;
- b) i coniugi ed i figli superstiti di soggetti riconosciuti grandi invalidi per cause di servizio, di guerra o di lavoro;
- c) i profughi italiani rimpatriati il cui *status* sia stato riconosciuto ai sensi della vigente normativa (3);

---

(1) Art. 2087 c.c.

(2) D.Lgs. 23 novembre 1988 n. 509.

(3) L. 26 dicembre 1981 n. 763.

d) i familiari e le vittime del terrorismo e della criminalità organizzata (4).

Pur facendo parte dei disabili, sono previste specifiche normative per:

- i centralinisti telefonici non vedenti (5): le aziende che dispongono di centralini telefonici con almeno cinque linee urbane per le quali sia previsto l'impiego di uno o più operatori devono assumere un centralinista cieco, iscritto in apposito albo o, nel caso in cui vi sia più di un posto di lavoro, riservare a tale categoria almeno il 51% dei posti;
- i sordomuti (6).

---

(4) L. 23 novembre 1998 n. 407 e successive modificazioni.

(5) L. 29 marzo 1985 n. 113.

(6) Artt. 6 e 7 L. n. 308/1958.

## CAPITOLO 2

### Datori di lavoro interessati

#### 2.1 Datori di lavoro soggetti agli obblighi e relative quote di riserva

La Legge individua, quali soggetti destinatari dell'obbligo di assunzione dei "riservatari" iscritti nelle apposite liste del collocamento obbligatorio, i datori di lavoro pubblici e privati, con esclusione, ai sensi dell'art. 5, c. 2 di coloro che operano:

- nel settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre, limitatamente al personale viaggiante e navigante;
- nel settore degli impianti a fune, limitatamente al personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto;
- nel settore dell'autotrasporto, limitatamente al personale viaggiante;
- nella vigilanza privata (equiparata, ai fini della normativa in esame, ai servizi di polizia, della protezione civile e della difesa nazionale), limitatamente al personale addetto a servizi diversi da quelli amministrativi.

La quota del personale che i datori di lavoro obbligati debbono riservare all'assunzione dei soggetti in possesso dei prescritti requisiti è differentemente stabilita, in ragione del numero di dipendenti occupati in azienda e del titolo vantato dal "riservatario".

L'art. 3, c. 1 della Legge (riferito ai soli disabili indicati nell'art. 1) e l'art. 18, c. 2 diretto a disciplinare, fino all'emanazione di una disciplina organica della materia, le quote di riserva per gli orfani, le vedove ed i soggetti ad essi equiparati, individuano le seguenti misure di riserva:

- aziende con oltre 150 dipendenti: obbligo di riserva del 7% a favore dei disabili, e dell'1% a favore di orfani, vedove ed equiparati;
- aziende da 51 a 150 dipendenti: obbligo di riserva del 7% a favore dei disabili, e di una unità a favore di orfani, vedove ed equiparati;
- aziende che occupano da 36 a 50 dipendenti: obbligo di riserva di due unità a favore dei disabili;
- aziende che occupano da 15 a 35 dipendenti: obbligo di riserva di un lavoratore disabile.

#### *Aziende da 15 a 35 dipendenti*

Per questa tipologia di Aziende, si ricorda che, in forza del successivo c. 2 del citato art. 3, l'obbligo di riserva sorge solo in presenza di nuove assunzioni, effettuate a decorrere dal 18 gennaio 2000, data di entrata in vigore della Legge. Pertanto,

qualora, per effetto di nuove assunzioni operate successivamente alla data indicata, i datori di lavoro raggiungano un livello di organico di non più di 15 dipendenti, l'obbligo occupazionale in parola non è operativo, non essendo tenuti all'adempimento dello stesso, fino a quando non venga effettuata un'ulteriore nuova assunzione che implichi l'innalzamento della soglia occupazionale al di sopra dei limiti di legge. Il Ministero del lavoro (7) è intervenuto a più riprese sul punto, per delimitare la portata del concetto di "nuova assunzione", precisando che l'assunzione può considerarsi, ai fini del collocamento obbligatorio, "nuova" solo nel caso in cui comporti un incremento effettivo dell'organico dell'impresa.

In forza di quanto disposto dall'art. 2 del Regolamento e dalle sopra citate indicazioni ministeriali, non si considerano nuove assunzioni quelle effettuate:

- 1) per la sostituzione (anche "per scorrimento" e, quindi, per mansioni diverse) di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, per la durata dell'assenza del lavoratore sostituito;
- 2) per il rimpiazzo di lavoratori cessati dal servizio, purchè effettuata nel termine di 60 giorni dalla cessazione (cosiddetto "turn over");
- 3) con contratto di apprendistato, e con contratto a termine di durata inferiore o pari a 9 mesi, almeno fino al momento della loro trasformazione a tempo indeterminato (le trasformazioni degli stessi in contratti a tempo indeterminato, avvenute dopo il 18 gennaio 2000, tuttavia, non costituiscono "nuove" assunzioni nel caso in cui il rapporto di lavoro sia stato instaurato in epoca anteriore all'entrata in vigore della nuova legge).

Così come non si considerano nuove le assunzioni di disabili e degli altri soggetti "riservatari" contemplati nella Legge stessa.

L'obbligo di assunzione del disabile non sorge anche nel caso in cui, in esito ad una nuova assunzione cui fanno seguito, repentinamente, le dimissioni del nuovo assunto o la cessazione dal servizio di altro dipendente, venga, immediatamente, ripristinato il precedente organico e non si dia luogo a sostituzione entro un congruo termine, che può individuarsi in 60 giorni dalle predette cessazioni. Agli effetti operativi, inoltre, in presenza di una nuova assunzione, da intendersi nel senso appena chiarito:

- il datore di lavoro deve impiegare un lavoratore disabile, entro i 12 mesi successivi alla nuova assunzione. I 60 giorni previsti per la presentazione della richiesta di avviamento al lavoro del disabile, mediante il prospetto informativo

---

(7) Circolare 24 novembre 1999 n. 77; circolare 17 gennaio 2000 n. 4; circolare 26 giugno 2000 n. 41.

(v. prg. 3.2), decorrono dalla scadenza dei predetti 12 mesi. Il Ministero del lavoro ha ravvisato la necessità che i datori comunicino al competente Ufficio del collocamento obbligatorio della Provincia, di avere effettuato la nuova assunzione (l'eventuale omissione di tale comunicazione, tuttavia, non può comportare sanzioni di sorta, non derivando tale onere da un'espressa disposizione legislativa); la sanzione scatterà, ovviamente, in caso di mancato assolvimento dell'obbligo di assunzione del disabile;

- tuttavia, se prima dell'assunzione del disabile, come sopra specificato, l'Azienda effettui una seconda assunzione "ordinaria", non opera più il differimento di 12 mesi per l'inserimento del disabile e l'Azienda deve, quindi, presentare agli uffici competenti la richiesta di avviamento del disabile stesso, entro 60 giorni dalla data della seconda assunzione "ordinaria".

## **2.2 Base di computo della quota di riserva**

Come indicato al prg. 2.1 la quota di riserva, posta a carico delle aziende è differente in relazione, oltre che alle caratteristiche del "riservatario", al numero dei dipendenti occupati presso le stesse. Ai fini dell'individuazione della rispettiva fascia di appartenenza e, conseguentemente, della misura di riserva prevista a favore dei disabili, nonché, in via transitoria, degli orfani, delle vedove e dei soggetti ad essi equiparati, è necessario scomputare dal numero dei dipendenti complessivamente occupati determinate categorie di lavoratori, individuate dalla Legge, dal Regolamento e da specifiche previsioni inserite nelle discipline di speciali rapporti di lavoro.

In forza del combinato disposto degli artt. 4 e 5 della Legge, di quanto stabilito negli artt. 2, c. 1 e 3 del Regolamento e delle indicazioni ministeriali (8) intervenute sul punto, sono esclusi dalla base di computo della quota di riserva:

- a) i lavoratori disabili in forza;
- b) i lavoratori di cui all'art. 18, c. 2 della Legge, orfani, vedove, profughi, ecc. Tali lavoratori, ai sensi dell'art. 11, c. 2 del Regolamento erano, in via transitoria, computati totalmente nelle quote di riserva e, quindi, esclusi dalla base occupazionale. Dal 1° gennaio 2004, a seguito della mancata reiterazione della disciplina transitoria di cui sopra, il Ministero del lavoro (9) ha precisato che i soggetti in parola sono esclusi dalla base di computo della quota di riserva, nei limiti della percentuale prevista dall'art. 3 c. 1 del Regolamento: 1% per tutte le Aziende che superano i 50 dipendenti. Per quanto concerne la computabilità dei soggetti medesimi nella quota di riserva, vedi il prg. 2.3;

---

(8) Circolare 24 novembre 1999 n. 77 e circolare 17 gennaio 2000 n. 4.

(9) Note Minlavoro 21 febbraio 2005, 23 maggio 2005 e 27 giugno 2006.

- c) i soci di cooperative di produzione e lavoro;
- d) i dirigenti;
- e) le categorie di lavoratori per i quali taluni datori di lavoro non sono soggetti all'obbligo di riserva, ossia:
  - per le aziende operanti nel settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre, il personale viaggiante e navigante;
  - per le imprese esercenti la propria attività nel settore dell'autotrasporto, il personale viaggiante;
  - per i datori di lavoro del settore degli impianti a fune, il personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto;
  - per gli istituti di vigilanza privati, le guardie giurate in possesso del decreto prefettizio di nomina;
- f) i lavoratori assunti per attività da svolgersi esclusivamente all'estero, per la durata di tale attività;
- g) i lavoratori stagionali che, nell'arco dell'anno solare, anche se non continuativamente, abbiano prestato attività lavorativa per un periodo complessivo non superiore a nove mesi, calcolato sulla base delle corrispondenti giornate lavorative;
- h) a condizione che l'inabilità non sia stata determinata da violazione, da parte del datore di lavoro, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro accertata in sede giudiziale:
  - i lavoratori già invalidi prima della costituzione del rapporto di lavoro, ma assunti al di fuori delle procedure che regolano il collocamento obbligatorio, con una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60% per infortunio o malattia sia professionale che non professionale;
  - i lavoratori divenuti invalidi successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro con una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60% per malattia o infortunio non professionale, o con una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 33% per infortunio o malattia professionale;
- i) i lavoratori assunti con contratto:
  1. di apprendistato;
  2. di inserimento o di reinserimento;
  3. di somministrazione presso l'impresa utilizzatrice;
  4. di lavoro a domicilio o telelavoro;
  5. a tempo determinato di durata non superiore a nove mesi (in caso di assunzione per la sostituzione di un lavoratore assente con diritto a conservazione del posto di lavoro, può essere, indifferentemente,

scomputato il lavoratore sostituito o il sostituto, per tutta la durata dell'assenza).

In base all'impostazione espressa dal Ministero del lavoro (10), i contratti di durata temporanea richiamati devono essere conteggiati nella base occupazionale, in caso di loro trasformazione in contratti a tempo indeterminato, limitatamente al tempo successivo a tale trasformazione.

Particolari modalità di calcolo sono previste per i lavoratori assunti a tempo parziale. Il Ministero del lavoro (11) ha confermato che tali lavoratori sono computati secondo i criteri di calcolo previsti dalla vigente normativa, cioè sommando l'orario concordato con ogni singolo lavoratore, considerando anche l'eventuale lavoro supplementare o quello prestato in virtù di clausole elastiche e, rapportando la somma così ottenuta con l'orario svolto dai lavoratori a tempo pieno, con arrotondamento all'unità superiore della sola frazione eccedente la somma sopra individuata e superiore alla metà dell'orario a tempo pieno.

Ad esempio in presenza di quattro contratti part-time di durata di 20, 24, 32 e 34 ore settimanali, e di un orario settimanale ordinario pari a 40 ore, il calcolo da effettuare è il seguente:

$110 : 40 = 2,75$  (da arrotondare a 3 unità).

## 2.3 Copertura della quota di riserva

Concorrono alla copertura della quota di riserva di cui all'art. 3 della Legge:

### a) I lavoratori disabili

Per quanto riguarda il computo nella quota di riserva dei lavoratori disabili assunti a tempo parziale, il Ministero del lavoro (12) ha ribadito il proprio orientamento, in base al quale, in deroga ai criteri di calcolo stabiliti dalla normativa vigente, si deve considerare singolarmente l'orario, prestato da ciascun lavoratore disabile a tempo parziale, rapportato al normale orario a tempo pieno, con arrotondamento ad unità, qualora l'orario prestato sia superiore al 50% di quello ordinario. Da ciò deriva che un orario settimanale superiore a venti ore, consente il computo del lavoratore disabile come unità intera.

Ferma restando la regola generale di cui sopra, ricordiamo che, ai sensi dell'art. 3, c. 5 del Regolamento, i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti, qualora assumano, con contratto a tempo parziale, un lavoratore disabile, con invalidità superiore al 50% o ascrivibile alla quinta categoria (13),

---

(10) Circolare 17 gennaio 2000 n. 4.

(11) Circolare 24 gennaio 2005 n. 77.

(12) Circolare 24 gennaio 2005 n. 77.

(13) Tabella allegata al D.P.R. 18 giugno 1997 n. 246.

hanno diritto a computare il lavoratore medesimo come unità intera, a prescindere dall'orario di lavoro svolto.

b) I lavoratori di cui all'art. 18, c. 2 della Legge (orfani, vedove, profughi, ecc.)

Dopo l'entrata in vigore della legge, nella fase transitoria, i lavoratori in questione, assunti in precedenza in base al preesistente meccanismo di esonero, erano stati computati integralmente, essendo parificati ai disabili (v. prg. 2.2).

Alla scadenza di tale periodo il Ministero, che si era inizialmente pronunciato per la totale non computabilità, a seguito delle proteste di Confindustria che riteneva penalizzante tale posizione, ha fornito istruzioni, sia pure parzialmente, diverse.

Il Ministero ha, infatti, precisato che tali soggetti (14), in forza, all'entrata in vigore della Legge, in soprannumero rispetto a quanto effettivamente spettante, possono essere computati come disabili, per tutte le Aziende che superano i 50 dipendenti, nei limiti della percentuale prevista dall'art. 18 c. 2 e cioè dell'1%.

Il Ministero ha altresì precisato che, poiché le esclusioni previste corrispondono ad unità, occorre riportare la percentuale di cui sopra ad unità, tenendo al riguardo presente l'organico complessivo aziendale.

Facendo un esempio di calcolo, si supponga un organico di 100 addetti, di cui 2 tra orfani e vedove. Di questi 2, in base alle considerazioni sopra esposte, se ne può scomputare solo 1.

Ipotizzando che vi siano altri 5 lavoratori da escludere, in base alle regole generali (apprendisti, disabili, ecc.), cui va aggiunta la predetta unità, la base diventa quindi di 94 (100-6).

A questo punto si procede a calcolare il 7% (percentuale d'obbligo) su 94 ottenendo 6,58 unità e sempre sulla stessa base di 94 si calcolerà l'1% (percentuale per orfani e vedove) ottenendo così un prodotto pari a 0,94.

Da 6,58 unità (numero d'obbligo pari al 7% della base) si sottrae quindi 0,94 (scomputo orfani e vedove in forza) ottenendo 5,64 da arrotondare a 6 unità (quota totale di disabili da assumere).

Nell'esempio, quindi, l'Azienda per adempiere agli obblighi di legge deve assumere complessivamente 6 disabili e un orfano o vedova (che peraltro sempre nell'esempio è già in forza).

Dall'esempio si evidenzia quindi come i soggetti in questione, purchè in servizio alla data di entrata in vigore della legge, vengono esclusi sia dalla base di calcolo sia dal computo nella misura dell'1%.

c) I lavoratori di cui al punto H del prg. 2.2 (invalidi non avviati obbligatoriamente) che, tra l'altro, sono ascrivibili, in base all'art. 3, c. 2 del Regolamento, alla

---

(14) Note Minlavoro 21 febbraio 2005, 23 maggio 2005 e 27 giugno 2006.

quota parte di assunzioni da effettuare con chiamata numerica. Il datore di lavoro deve inviare all'Ufficio competente una richiesta di riconoscimento dell'invalidità del disabile, precisandone il nominativo e la data di assunzione.

Alla domanda deve essere allegata la copia del verbale di accertamento dell'invalidità rilasciato dalla ASL (se l'invalidità ha natura non professionale o dall'INAIL se l'invalidità ha natura professionale).

- d) Ai sensi dell'art. 4, c. 3 della Legge, i disabili occupati a domicilio o con modalità di telelavoro sono computati a copertura della quota di riserva soltanto nel caso in cui l'imprenditore affidi loro una quantità di lavoro atta a procurare una prestazione continuativa, corrispondente all'orario normale di lavoro (15), in conformità alla disciplina stabilita dalla Legge e a quella del C.c.n.l. applicato ai lavoratori dell'azienda che occupa il disabile. Pertanto, in caso di una quantità di ore inferiore a quelle normali di lavoro, i disabili non possono essere computati nemmeno proporzionalmente all'orario svolto.

---

(15) Art. 11, c. 2, della L. n. 877/1973.

## CAPITOLO 3

### Adempimenti formali dei datori di lavoro

#### 3.1 Richiesta di assunzione e comunicazione della risoluzione del rapporto

Ai sensi dell'art. 9, c. 1, della Legge, i datori di lavoro, qualora non optino per la stipulazione delle convenzioni di cui all'art. 11 della Legge (v. Capitolo 9), devono presentare agli Uffici territorialmente competenti, la richiesta di assunzione del "riservatario" (e darne contemporanea comunicazione all'Ufficio in cui è situata la sede legale) entro il termine di 60 giorni decorrenti, in forza dell'art. 7 del Regolamento, dal giorno successivo a quello in cui insorge l'obbligo di assumere i lavoratori disabili, con facoltà di indicare nella stessa la qualifica richiesta. In base a tale inciso, quindi, per le imprese occupanti da 15 a 35 dipendenti, nei confronti delle quali sia insorto l'obbligo di riserva, la richiesta di avviamento deve essere presentata entro 60 giorni:

- dallo scadere dei 12 mesi, dalla prima assunzione "ordinaria", previsti per il differimento dell'assunzione del disabile;
- dalla data dell'eventuale seconda assunzione (v. prg. 2.1).

Tale termine (60 giorni) si applica anche nelle ipotesi di:

- risoluzione del rapporto di lavoro con il disabile e sua sostituzione con altro riservatario, ai sensi della Legge. A tale riguardo, è da rammentare che, in forza dell'art. 10, c. 5 della Legge, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore è tenuto a darne comunicazione, nel termine di 10 giorni, agli uffici competenti, al fine della sostituzione del lavoratore con altro avente diritto all'avviamento obbligatorio: in tale ipotesi, quindi, i 60 giorni decorrono alla scadenza del predetto termine di 10 giorni;
- cessazione della sospensione degli obblighi di assunzione, concessa ex art. 3, c. 5 della Legge (v. Capitolo 6).

#### *Richiesta nominativa e numerica*

La richiesta, come disposto dall'art. 7, c. 1 della Legge, è nominativa per:

- a) l'assunzione cui sono tenuti i datori che occupano da 15 a 35 dipendenti;
- b) il 50% delle assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro da 36 a 50 dipendenti;
- c) il 60% delle assunzioni cui sono tenuti i datori che occupano più di 50 dipendenti.

Qualora la quota di riserva risulti parzialmente coperta, per effetto di assunzioni già effettuate, la ripartizione tra richieste nominative e numeriche si opera con esclusivo

riferimento alle assunzioni ancora da effettuare, a meno che il numero di lavoratori computabili nelle quote di riserva e già in servizio non sia pari o superiore alla quota percentuale numerica. In tale ipotesi, come stabilito dall'art. 6, c. 1 del Regolamento, infatti, la quota residua di personale disabile da assumere potrà essere assorbita interamente tramite richiesta nominativa. A riguardo, è da rammentare che, in forza dell'art. 6, c. 2, del Regolamento per i datori che occupano da 36 a 50 dipendenti e che hanno già in servizio un "riservatario", computabile nella quota di riserva, possono assumere l'unità mancante con richiesta nominativa.

Il Ministero del lavoro (16) si è pronunciato in merito alle conseguenze derivanti dal mancato esercizio, da parte dell'azienda, della facoltà di assumere il lavoratore disabile attraverso la richiesta nominativa nei limiti della percentuale consentita per coprire la quota d'obbligo.

In tale ipotesi, afferma il Ministero del lavoro, se il datore di lavoro ha presentato, entro il termine stabilito, il prospetto informativo di cui all'art. 9 della Legge (v. prg. 3.2), valendo questo come richiesta di avviamento, lo stesso datore non è passibile della sanzione amministrativa posta dall'art. 15, c. 4 della Legge.

Tale sanzione, infatti, è applicabile solo in caso di inadempimento derivante da cause imputabili al datore di lavoro. Ipotesi che, ad avviso del Ministero, non ricorre nel caso in esame.

Tuttavia – precisa la nota – esperito dai servizi competenti ogni tentativo per individuare soluzioni condivise, che consentano di conseguire l'obiettivo di trovare adeguata sistemazione lavorativa ai soggetti disabili e verificata la mancata volontà dell'azienda di assumere (per mezzo della richiesta nominativa), il disabile verrà avviato d'ufficio, attraverso il ricorso alla chiamata numerica e con qualsiasi qualifica.

Alla luce di quanto sopra, l'assunzione nominativa del disabile non è un obbligo, bensì una facoltà concessa al datore di lavoro alla quale quest'ultimo può, pertanto, rinunciare, in via espressa o tacita per *facta concludentia*, ma senza che tale rinuncia possa impedire al Servizio competente di intervenire d'ufficio, avviando numericamente il disabile.

La richiesta di avviamento al lavoro, come più volte richiamato, si intende presentata anche attraverso l'invio del prospetto informativo ai Centri per l'impiego competenti (v. prg. 3.2).

### *Passaggio diretto*

Il Ministero del lavoro (17) ha fornito indicazioni circa la compatibilità dell'istituto del passaggio diretto con il collocamento obbligatorio.

---

(16) Nota 18 marzo 2003 n. 325.

(17) Nota n. 972/01.10/2002 del 18 luglio 2002.

Nella sostanza, il predetto Dicastero giunge a condividere l'opinione che anche in vigenza della Legge non sembrano essere venuti meno, i precedenti orientamenti. Sono, pertanto, da ritenersi tuttora validi ed applicabili i seguenti criteri:

- il rapporto con l'azienda dalla quale il lavoratore intende distaccarsi deve risultare instaurato ai sensi delle norme che disciplinano il collocamento obbligatorio;
- il numero, la frequenza e le circostanze dei passaggi di azienda effettuati in un determinato periodo di tempo dalle imprese interessate, valutati in rapporto agli avviamenti di personale disposti nello stesso periodo, non devono costituire la forma abituale o prevalente delle assunzioni obbligatorie;
- il lavoratore deve essere assunto nella nuova azienda con le stesse od analoghe mansioni svolte precedentemente presso l'azienda cedente.

Il Ministero precisa che, relativamente alla possibilità di conteggiare tali passaggi nell'ambito della quota nominativa - ancorché completamente esaurita - l'esigenza primaria di salvaguardare l'occupazione, oltre alla opportunità di rendere più flessibile il mercato del lavoro, "rende possibile consentire, in via del tutto eccezionale e unicamente in tale fattispecie, il superamento della quota percentuale di assunzioni nominative".

In ogni caso di assunzione del disabile, il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare l'assunzione del disabile al Centro per l'impiego competente, entro il giorno precedente l'inizio del rapporto di lavoro (19).

### **3.2 Prospetto informativo**

I datori di lavoro, pubblici e privati, soggetti alle disposizioni della Legge, ad eccezione delle aziende occupanti da 15 a 35 dipendenti che non abbiano effettuato nuove assunzioni, nel senso prima chiarito (v. prg. 2.1), sono tenuti ad inviare ai centri per l'impiego competenti un prospetto "informativo", che vale anche come richiesta di avviamento al lavoro in caso di scoperture, dal quale risultino, ai sensi dell'art. 9, c. 6 della Legge, il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero ed i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili.

Il Ministero del lavoro (20) ha individuato informazioni aggiuntive rispetto a quelle stabilite nel citato art. 9 che devono essere contenute in dette dichiarazioni. A seguito

---

(18) Circolare 5 giugno 2000 n. 36.

(19) Art. 1, 1180 L. n. 296 del 27 dicembre 2006 (Legge Finanziaria 2007).

(20) Decreto 22 novembre 1999 ("Criteri per la trasmissione dei prospetti informativi da parte dei datori di lavoro soggetti alla disciplina in materia di assunzioni obbligatorie di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68").

di tale intervento, il prospetto informativo deve indicare:

- il numero complessivo dei lavoratori dipendenti ed il numero dei lavoratori su cui si computa la quota di riserva, secondo quanto previsto dalla normativa vigente (v. prg. 2.2);
- il numero ed i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva, senza distinzioni riferite al titolo invalidante, con l'indicazione del sesso, dell'età, della qualifica di appartenenza e della data di inizio del rapporto di lavoro (v. prg. 2.3);
- il numero dei lavoratori computabili nella quota di riserva assunti con contratto a tempo indeterminato, con contratto a termine, con contratto di inserimento o reinserimento, con contratto di apprendistato, con contratto di lavoro a domicilio e telelavoro;
- il numero complessivo dei lavoratori dipendenti appartenenti alle categorie di cui all'art. 18, c. 2 della Legge;
- i posti e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili di cui all'art. 1 della Legge;
- limitatamente ai datori di lavoro privati, il numero delle convenzioni in corso, stipulate ai fini dell'inserimento occupazionale dei disabili o con finalità formative, anche se non dirette ad instaurare un rapporto di lavoro, e il numero delle unità lavorative coinvolte, distinte per sesso ed età;
- la fruizione di autorizzazioni concesse o richieste di esonero parziale, nonché di compensazione territoriale, con l'indicazione delle sedi in cui si assume, rispettivamente, in eccedenza o in riduzione, in base alla disciplina vigente, e la fruizione della sospensione degli obblighi occupazionali.

#### *Datori che occupano oltre 35 dipendenti*

I datori di lavoro, pubblici e privati, che risultino avere in organico oltre 35 dipendenti, sono tenuti a presentare il prospetto informativo ogni anno, entro il 31 gennaio, con i dati relativi al 31 dicembre dell'anno precedente.

Il prospetto, in caso di scoperture, vale come richiesta di avviamento.

#### *Datori che occupano da 15 a 35 dipendenti*

I datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, invece, hanno l'obbligo di assumere un disabile e di presentare il prospetto, che equivale a richiesta di avviamento, solamente se hanno proceduto all'effettuazione di nuove assunzioni (v. prg. 2.1).

Il prospetto deve essere presentato entro 60 giorni decorrenti dal giorno successivo a quello in cui sorge l'obbligo di assumere il disabile (v. prg. 3.1).

Pertanto, un'Azienda, con un organico da 15 a 35 dipendenti, che abbia proceduto ad una nuova assunzione, avrà l'obbligo di presentare il prospetto, che vale come richiesta di avviamento entro 60 giorni:

- a) a decorrere dallo scadere del termine di 12 mesi dal giorno della prima assunzione; oppure
- b) a decorrere dal giorno della seconda assunzione, se avviene prima del decorso del termine di 12 mesi di cui sopra (v. prg. 2.1).

Si ricorda che una volta insorto l'obbligo, il prospetto informativo deve essere presentato ogni anno entro il 31 gennaio: l'obbligo di presentazione viene meno soltanto quando l'azienda esce dal campo di applicazione della Legge, in altre parole quando torna ad un organico computabile complessivo inferiore alle 15 unità.

#### *Contenuto del prospetto*

La denuncia, che potrà essere presentata utilizzando l'apposita modulistica, recentemente rinnovata dalla Regione Toscana (21) (allegato 1 alla presente guida), dovrà fotografare l'organico presente il 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si effettua la denuncia stessa.

Ai fini della determinazione del calcolo della quota di riserva, cioè della individuazione della base di computo, vale quanto precisato nel prg. 2.2.

#### *Modalità di presentazione della denuncia*

Se l'Azienda opera in un'unica provincia, il prospetto informativo deve essere trasmesso all'Ufficio competente per territorio, nel luogo in cui l'Azienda esercita l'attività.

Le Aziende che hanno sedi in più province della stessa regione o di regioni diverse, dovranno inviare il prospetto, separatamente, all'Ufficio territorialmente competente per ciascuna sede, come sopra individuato e complessivamente all'Ufficio competente per territorio in cui si trova la sede legale.

Per quanto riguarda la Provincia di Lucca, il prospetto in parola deve essere inviato a:

**Amministrazione Provinciale di Lucca – Piazza Napoleone – 55100 Lucca – alla c.a. P.O. Lavoro Collocamento Obbligatorio.**

#### *Sanzioni in caso di ritardo nell'invio del prospetto*

Il Ministero del lavoro ha chiarito che il termine del 31 gennaio deve ritenersi

---

(21) Decreto 14 dicembre 2006 n. 6174, B.U.R.T. n. 3 del 17 gennaio 2007.

perentorio anche qualora cada di sabato e non è ulteriormente prorogabile al giorno lavorativo immediatamente successivo.

Il ritardato invio del prospetto informativo è punito ai sensi dell'art. 15, c. 1 della Legge, con una sanzione amministrativa pecuniaria pari alla somma di *euro 578,43*, maggiorata di *28,02 euro* per ogni giorno di ulteriore ritardo.

I giorni di ritardo devono intendersi di calendario.

### **3.3 Certificato di ottemperanza**

L'art. 17 della Legge impone alle imprese che intendono partecipare a bandi per appalti pubblici, o che intrattengano rapporti convenzionali o di concessione con le pubbliche amministrazioni, di presentare preventivamente alle stesse, pena l'esclusione:

- a) la dichiarazione del legale rappresentante che attesti di essere in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili, e
- b) l'apposita certificazione (cosiddetto "certificato di ottemperanza") rilasciata dagli uffici competenti, dalla quale risulti l'adempimento agli obblighi imposti dalla Legge.

Tuttavia, il Ministero del lavoro (22) ha chiarito che, in virtù delle novità introdotte dalla Legge in materia di semplificazione amministrativa (23), le aziende, richiamate dall'art. 17 citato, non sono più tenute a richiedere ai servizi competenti l'apposita certificazione dalla quale risulti l'ottemperanza alle norme della Legge, bensì possono presentare unicamente una dichiarazione del legale rappresentante che attesti la predetta ottemperanza.

Sarà cura delle amministrazioni interessate effettuare, nei confronti dell'azienda che risulterà aggiudicataria, i necessari accertamenti presso i servizi provinciali preposti all'inserimento lavorativo dei disabili.

I datori di lavoro che, occupando da 15 a 35 dipendenti, non hanno effettuato nuove assunzioni, possono partecipare a gare d'appalto pubbliche o intrattenere con la pubblica amministrazione rapporti di concessione/convenzione, presentando una mera dichiarazione di responsabilità attestante la condizione di non assoggettabilità agli obblighi derivanti dalla Legge.

In quest'ultimo caso, la dichiarazione di responsabilità del legale rappresentante dell'azienda non necessita di alcuna verifica da parte delle amministrazioni

---

(22) Circolare 28 marzo 2003 n. 10.

(23) Art. 15 L. 16 gennaio 2003 n. 3.

interessate, in quanto i servizi provinciali competenti, preposti all'inserimento lavorativo dei disabili, non custodiscono alcuna documentazione riferibile a situazioni aziendali non assoggettabili agli obblighi imposti dalla Legge.

## CAPITOLO 4

### Svolgimento del rapporto di lavoro

Come previsto dall'art. 10 della Legge, il "riservatario" assunto ai sensi della normativa in materia di collocamento obbligatorio, ha diritto al trattamento economico e normativo previsto dalla legge e dai contratti collettivi.

Il datore di lavoro, inoltre, deve rispettare determinate cautele dettate dalle particolari condizioni fisiche del disabile. In particolare:

- a) il lavoratore non può essere adibito a prestazioni incompatibili con le sue minorazioni. L'art. 7, c. 6 del Regolamento prevede che, in caso di impossibilità ad avviare il disabile con la qualifica richiesta in base al contratto collettivo applicabile, il datore di lavoro è convocato immediatamente dagli uffici competenti, al fine dell'individuazione di possibili soluzioni alternative e della valutazione, da parte di questi ultimi, della disponibilità di lavoratori disabili con qualifiche simili a quelle richieste;
- b) nel caso di aggravamento delle condizioni di salute, il disabile e il datore di lavoro possono chiedere l'accertamento della compatibilità delle mansioni affidategli, con la condizione fisica del lavoratore (v. Capitolo 5).

Ai sensi dell'art. 10, c. 4 della Legge, infine, il licenziamento per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, esercitato nei confronti del lavoratore occupato obbligatoriamente, è annullabile qualora, al momento della cessazione del rapporto, il numero dei rimanenti "riservatari" sia inferiore alla quota di riserva prevista dall'art. 3 della Legge.

Per i lavoratori che diventano inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in costanza di rapporto (v. prg. 2.2 lett. h), in conseguenza di infortunio o malattia, lo stato di inabilità non costituisce giustificato motivo di licenziamento ove gli stessi possano essere utilmente adibiti a mansioni equivalenti o, in mancanza, a mansioni inferiori (ipotesi legale di demansionamento lecito). Se destinato a mansioni inferiori, il lavoratore conserva il trattamento più favorevole corrispondente alla mansione precedentemente svolta. Nel caso in cui sia impossibile l'adibizione ad altre mansioni, anche inferiori, e pertanto si proceda alla risoluzione del rapporto per impossibilità sopravvenuta della prestazione, gli Uffici competenti provvedono ad avviare il lavoratore presso altra azienda in attività compatibili con le residue capacità lavorative, senza il previo inserimento nella graduatoria delle persone disabili, e quindi con diritto di precedenza rispetto ai lavoratori ivi iscritti.

## 4.1 Tipologie contrattuali utilizzabili

Il "riservatario" può essere assunto:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo parziale;
- con contratto a termine, superiore a nove mesi, in presenza delle causali previste dalla normativa in materia (ragioni di carattere tecnico, produttivo/organizzativo e sostitutivo) (24);
- a domicilio o con modalità di telelavoro (v. prg. 2.3 lett. d);
- con contratto di inserimento/reinserimento;
- con contratto di apprendistato.

### *Periodo di prova*

Il contratto di lavoro, stipulato in ottemperanza della legge, può prevedere un patto di prova. È necessario, in tale ipotesi, che la prova riguardi mansioni compatibili con lo stato dell'invalide e che la valutazione del suo esito prescindere da ogni considerazione dello stato medesimo. Ciò significa che il datore di lavoro può validamente recedere dal rapporto per esito negativo della prova, soltanto se l'esperimento abbia dimostrato l'inidoneità del lavoratore ad esercitare le mansioni affidategli o altre reperibili nell'assetto occupazionale dell'azienda, in base alla ridotta capacità lavorativa posseduta, senza, peraltro, effettuare alcun confronto tra il rendimento del soggetto protetto ed il rendimento medio del lavoratore valido. Conseguentemente, è affetto da nullità il recesso del datore di lavoro per esito negativo della prova che risulti determinato o, comunque, influenzato dalla condizione e dagli *handicap* cui è collegato l'obbligo di assunzione (25).

---

(24) Art. 1, c. 1 D.Lgs. n. 368/2001.

(25) Vedi Sentenze Corte Cass. n. 1104/1989, n. 11633/2002, n. 6695/2004.

## CAPITOLO 5

### Accertamenti sanitari

La legge prevede un sistema di controlli sanitari per gli aventi diritto al collocamento obbligatorio, finalizzati tanto all'accertamento iniziale ed alla permanenza dello stato di invalidità, quanto alla verifica della compatibilità delle mansioni affidate al disabile con la sua condizione psico-fisica.

In via preliminare si ricorda che, ai fini dell'individuazione degli organismi competenti ad effettuare le visite sanitarie in parola (di accertamento preventivo o di controllo periodico) e dei procedimenti da seguire, è necessario, in conformità all'art. 1, cc. 4, 5 e 6 della Legge e, come stabilito dal Ministero del lavoro (26), distinguere i disabili in tre gruppi:

- a) invalidi civili, per i quali trovano piena applicazione i criteri in materia di accertamento delle condizioni di disabilità (27): la competenza ad effettuare gli accertamenti, quindi, è delle commissioni mediche istituite presso le Aziende sanitarie locali. Per i soggetti di cui all'art. 1, lett. a) e c) della Legge (persone affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali, portatori di handicap intellettuale, non vedenti e sordomuti), l'accertamento delle condizioni di disabilità può essere effettuato contestualmente a quello delle minorazioni civili;
- b) invalidi del lavoro: l'accertamento dell'invalidità è di competenza dell'INAIL;
- c) invalidi di guerra e per servizio, per i quali operano le disposizioni del teso unico in materia di pensioni di guerra (28).

Restano ferme le specificità per i centralinisti telefonici non vedenti ed i sordomuti per i quali, come sopra indicato (v. Capitolo 1), continua ad operare la normativa preesistente.

L'accertamento della sussistenza delle condizioni di disabilità che danno diritto ad accedere al sistema di collocamento previsto dalla Legge si conclude entro quattro mesi dalla data della prima visita, con una relazione conclusiva, contenente suggerimenti in ordine ad eventuali forme di sostegno e strumenti tecnici necessari per l'inserimento o il mantenimento al lavoro della persona disabile.

I dati relativi al profilo socio-lavorativo (posizione del disabile, situazione familiare, livello di scolarità ed esperienza lavorativa) ed alla diagnosi funzionale del disabile

---

(26) Circolare 10 luglio 2001 n. 66.

(27) D.P.C.M. 13 gennaio 2000.

(28) D.P.R. n. 915/1978.

(individuazione della capacità lavorativa globale e descrizione analitica delle cause di compromissione dello stato psico-fisico) devono essere riportati nella "scheda per la definizione delle capacità", annessa al D.P.C.M. 13 gennaio 2000, che le commissioni mediche sono tenute a compilare all'atto dell'accertamento.

La Commissione medica di accertamento, su indicazione del Comitato tecnico (nella quale è contenuta anche la comunicazione della data di avvio dell'inserimento lavorativo per la persona disabile), effettua, in base all'art. 8 del D.P.C.M. in parola, visite sanitarie di controllo periodiche, al fine di verificare la permanenza dello stato invalidante e della misura delle capacità già accertate, nonché la validità dei servizi di sostegno e di collocamento mirato, indicati nella relazione conclusiva del primo accertamento.

La visita di controllo è effettuata:

- a) periodicamente, con la frequenza stabilita dalla Commissione di accertamento in base alle risultanze precedenti (e, in particolare, sulla scorta degli elementi di elaborazione del profilo socio-lavorativo, della diagnosi funzionale e delle modalità del percorso di inserimento lavorativo indipendentemente dalla forma giuridica che esso assume);
- b) con immediatezza, qualora vi sia la specifica richiesta, in tal senso, da parte della persona disabile, o il legale rappresentante dell'azienda o dell'ente, presso i quali la persona sia stata inserita, rappresentino al Comitato tecnico, e per conoscenza alla Commissione di accertamento, l'insorgere di difficoltà consistenti, in forza dell'art. 10 della Legge, nell'aggravamento delle condizioni di salute o in significative variazioni dell'organizzazione del lavoro che possano pregiudicare la prosecuzione dell'integrazione lavorativa.

La visita sanitaria di controllo è operata secondo gli stessi criteri e le stesse modalità della visita di accertamento dello stato di disabilità, e comporta, quindi, anche la redazione di una nuova relazione conclusiva da parte della Commissione medica, che dovrà essere consegnata in originale agli uffici amministrativi dell'ASL (unitamente a tutta la documentazione acquisita e redatta nel corso della visita).

Detta relazione potrà contenere, in base alle risultanze della visita di controllo, le modificazioni reputate necessarie delle indicazioni già fornite dalla Commissione medica di accertamento in prima istanza, e la conseguente indicazione della nuova tipologia di collocamento mirato, della forma di sostegno necessaria e delle eventuali ulteriori tipologie di inserimento lavorativo.

Qualora, a seguito della visita, sia accertata l'incompatibilità del soggetto con la prosecuzione dell'attività:

- a) il disabile ha diritto, fino a che l'incompatibilità persista, alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro (la sospensione non opera nel periodo

- necessario a compiere il richiesto accertamento). Durante tale periodo il disabile può essere impiegato in tirocinio formativo;
- b) nel caso in cui la Commissione medica abbia accertato la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda, nonostante l'eventuale adozione di tutti i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, il rapporto di lavoro può essere risolto, conformemente a quanto previsto dal citato art. 10 della Legge.

## CAPITOLO 6

### Sospensione temporanea degli obblighi

L'art. 3, c. 5 della Legge individua una serie tassativa di casi nei quali è prevista la sospensione temporanea degli obblighi di riserva, previsti a favore dei disabili e delle altre categorie "protette" indicate nell'art. 18, c. 2 della Legge.

La sospensione è disposta per:

- cassa integrazione guadagni straordinaria;
- amministrazione controllata;
- contratto di solidarietà;
- procedura di mobilità.

La sospensione opera per un periodo pari:

- a) relativamente alla Cigs, all'amministrazione controllata ed al contratto di solidarietà, alla durata degli interventi stessi, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e per il singolo ambito provinciale;
- b) per la mobilità, alla durata della relativa procedura e, qualora, la stessa termini con almeno 5 licenziamenti, al periodo della permanenza del diritto di precedenza: 6 mesi a decorrere dalla data di licenziamento dell'ultimo lavoratore (29).

L'accesso alla sospensione opera automaticamente, essendo sufficiente, come precisato nell'art. 4 del Regolamento e dal Ministero del lavoro (30), l'invio all'Ufficio provinciale competente, della semplice comunicazione, corredata dalla documentazione idonea a dimostrare la sussistenza di una delle condizioni sopra ricordate, alla quale deve essere allegata la copia del provvedimento amministrativo o delle lettere formali dell'azienda di apertura della procedura, nel caso di mobilità e di licenziamento collettivo.

In attesa dell'adozione dei provvedimenti amministrativi di ammissione ai predetti trattamenti, l'azienda può egualmente chiedere all'Ufficio provinciale competente di fruire della sospensiva. In tale caso, lo stesso può autorizzare la sospensione fino ad un massimo di tre mesi, rinnovabili una sola volta.

Entro 60 giorni dal termine della sospensione il datore di lavoro deve presentare la richiesta di avviamento dei lavoratori che è tenuto ad assumere.

---

(29) D.Lgs. n. 297/2002.

(30) Circolare 17 gennaio 2000 n. 4.

## CAPITOLO 7

### Esoneri parziali

L'art. 5, c. 3 della Legge, stabilisce che i datori di lavoro, che per le speciali condizioni della loro attività non possono occupare l'intera percentuale di disabili, hanno la possibilità di chiedere di essere parzialmente esonerati dall'obbligo di assunzione, a condizione che versino al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, istituito dall'art. 14 della stessa legge, un contributo esonerativo pari a €12,91 per ciascuna unità non assunta e per ciascun giorno lavorativo.

In attuazione di tale disposizione è stato emanato il Regolamento recante la "Disciplina dei procedimenti relativi agli esoneri parziali dagli obblighi occupazionali" (31).

L'autorizzazione all'esonero parziale degli obblighi occupazionali può essere concessa in presenza di taluni presupposti, riferiti, in primo luogo, alle speciali condizioni dell'attività svolta dall'azienda.

Tale attività deve presentare almeno una delle seguenti caratteristiche, tra loro alternative:

- faticosità della prestazione lavorativa richiesta;
- pericolosità connaturata al tipo di attività, anche derivante da condizioni ambientali nelle quali si svolge l'attività stessa;
- particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

Oltre alla ricorrenza di almeno una delle caratteristiche dell'attività produttiva sopra indicate, al fine dell'ottenimento dell'esonero è, altresì, necessaria l'assenza di mansioni compatibili con le condizioni di disabilità e con le capacità lavorative degli aventi diritto.

Il Centro per l'Impiego può autorizzare l'esonero parziale fino alla misura massima del 60% della quota di riserva, a seconda della rilevanza delle caratteristiche dell'attività produttiva.

Ricordiamo, tuttavia, che tale percentuale viene concessa raramente e solamente in presenza di particolari condizioni.

Normalmente viene autorizzata una percentuale di esonero minore che, spesso, fa riferimento alle tabelle emanate dal Ministero sulla base della vecchia normativa in materia di esoneri parziali.

La percentuale di esonero può essere aumentata fino all'80%, per i datori di lavoro

---

(31) Decreto Minlavoro 7 luglio 2000 n. 357.

che operano nel settore della sicurezza e della vigilanza e nel settore del trasporto privato.

L'autorizzazione all'esonero parziale è concessa a tempo determinato.

### **7.1 Domanda di esonero parziale**

La domanda di esonero parziale (di cui riproduciamo un fac simile in allegato 2 alla presente guida) dagli obblighi occupazionali deve essere presentata, alternativamente:

- all'Ufficio provinciale, territorialmente competente, in relazione alle unità interessate, qualora sia riferita ad unità produttive ubicate in un'unica provincia;
- all'Ufficio provinciale, territorialmente competente, in relazione alla sede legale dell'impresa, se riferita ad unità produttive ubicate in province diverse.

In quest'ultima ipotesi, l'Ufficio che ha ricevuto la domanda provvede, entro 15 giorni, all'inoltro della stessa agli Uffici competenti in relazione a ciascuna unità produttiva interessata, i quali rilasceranno l'autorizzazione relativamente a tale unità. Per quanto concerne il contenuto della domanda stessa, si rinvia al prg. 7.6.

### **7.2 Criteri e modalità di concessione**

Una volta presentata la domanda e nelle more dell'emanazione del provvedimento di autorizzazione, l'Ufficio competente autorizza la sospensione parziale degli obblighi occupazionali, nella misura percentuale pari a quella richiesta e, comunque, non superiore al 60% della quota di riserva.

Tale misura provvisoria non comporta il venir meno delle sanzioni eventualmente già applicate per la violazione dell'obbligo a carico dei datori di lavoro di presentare la richiesta di assunzione entro 60 giorni dal momento in cui insorge l'obbligo, ex art. 9, c. 1, della Legge.

L'Ufficio competente, per compiere l'istruttoria relativa alla concessione dell'esonero parziale, può richiedere il supporto tecnico della Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e delle strutture del Servizio Sanitario Nazionale.

Infine, l'art. 5, c. 4, del Regolamento sugli esoneri parziali prescrive che il provvedimento che decide in merito alla richiesta debba essere adeguatamente motivato ed adottato entro 120 giorni dalla presentazione della domanda, salva la possibilità, qualora ciò sia necessario per compiere ulteriori atti istruttori, di prorogare tale termine per un periodo non superiore a 30 giorni.

### **7.3 Mancata concessione dell'esonero parziale**

Qualora, in esito al procedimento, l'autorizzazione non venga concessa, gli importi già versati all'azienda o da versare a titolo di contributo esonerativo (€12,91 per ciascuna unità non assunta e per ciascun giorno lavorativo) sono conteggiati ai fini della regolarizzazione delle scoperture, limitatamente al periodo in cui ha operato la sospensione parziale.

Inoltre, l'azienda è tenuta a presentare la domanda di assunzione entro 60 giorni dalla notifica del provvedimento di reiezione della domanda di esonero parziale.

Tuttavia, se antecedentemente all'istanza di esonero, sia stata già accertata la violazione, da parte del datore di lavoro, degli obblighi occupazionali di cui alla Legge e siano state applicate le relative sanzioni amministrative, la domanda di assunzione deve essere presentata immediatamente dopo la notifica del provvedimento che respinge l'istanza di esonero (non opera, in tal caso, il termine dei 60 giorni).

### **7.4 Datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti**

Una regola particolare vale per i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti che, come noto, ai sensi dell'art. 3 della Legge, sono tenuti ad avere alle proprie dipendenze un lavoratore disabile (v. prg. 2.1).

Infatti, il Ministero del lavoro (32), sulla base della considerazione che l'autorizzazione all'esenzione dagli obblighi occupazionali ha natura "parziale", ha chiarito che l'istituto in parola non è esperibile da parte dei datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti.

Ad avviso del Dicastero, infatti, per i datori di lavoro tenuti ad assumere un solo soggetto disabile, l'esonero parziale, che, di regola, può essere concesso fino alla percentuale massima del 60% della quota di riserva, verrebbe, in sostanza, ad assumere la portata di un esonero totale dagli obblighi occupazionali, in contrasto con le finalità perseguite dalla Legge.

### **7.5 Ruolo delle Regioni**

L'art. 2, c. 3 del Regolamento sugli esoneri parziali prevede che le modalità per il pagamento, la riscossione ed il versamento dei contributi esonerativi, nonché la periodicità per l'invio della copia di tali versamenti al servizio competente debbano essere disciplinati in ambito regionale.

L'art. 4, c. 3 del Regolamento stabilisce che le regioni individuino modalità

---

(32) Nota 3 aprile 2001.

semplificate per le domande di rinnovo dell'autorizzazione all'esonero parziale.  
Alla luce di quanto sopra la Regione Toscana (33) ha stabilito:

#### *Procedure per la concessione dell'esonero parziale*

- La domanda di esonero parziale dei datori di lavoro privati e degli enti pubblici economici è rivolta alla Provincia in cui hanno ubicata l'unità produttiva; se le unità produttive sono localizzate in più Province, la domanda è rivolta alla Provincia in cui l'impresa ha la sede legale.
- La domanda presentata in carta legale, deve indicare:
  - dati di identificazione del datore di lavoro;
  - numero di dipendenti per i quali si chiede l'esonero;
  - caratteristiche dell'attività svolta;
  - il periodo per il quale si chiede l'esonero;
  - le speciali condizioni che determinano la richiesta.
- La Provincia adotterà, per la valutazione degli esoneri parziali, i criteri stabiliti dal Decreto Ministero del lavoro 7 luglio 2000, n. 357, che disciplina tali procedimenti adeguandoli alle esigenze locali, pur nel rispetto dei limiti di legge (60% massimo, con l'eccezione dei settori sicurezza, vigilanza e trasporto privato, dove si può concedere fino all'80%);

Per calcolare le frazioni di unità si procederà ad arrotondamenti in analogia a quanto disposto dall'art. 4, c. 2, Legge ("nel computo le frazioni percentuali superiori allo 0,50 sono considerate unità"), tenendo comunque ferma la percentuale massima di esonero prevista dalla legge.

- La Provincia provvederà a comunicare all'azienda le modalità di pagamento e le procedure per il versamento.
- Ai fini dell'applicazione della sanzione, in caso di omissione totale o parziale del versamento dei contributi esonerati, la Provincia territorialmente competente provvederà ad attivare opportune forme di raccordo con la Direzione provinciale del lavoro, cui competono gli accertamenti ispettivi.

#### *Versamento contributi esonerativi*

- Il contributo esonerativo di €12,91 per ogni giorno lavorativo, per singola unità lavorativa, sarà versato sul conto corrente postale n. 15707516 intestato a "Regione Toscana: L. 68/99 Contributo esonero parziale - sanzioni", SERV.TES. c/o Monte dei Paschi di Siena - Agenzia 17 - 50127 FIRENZE.  
Il contributo verrà versato dai datori di lavoro in due rate semestrali, con scadenza 30 aprile e 31 ottobre.

---

(33) Deliberazione n. 381 del 13 aprile 2001, B.U.R.T. n. 19 del 9 maggio 2001.

Tale contributo dovrà coprire l'importo pregresso maturato dalla data della presentazione della domanda di autorizzazione all'esonero fino alla data del versamento.

- L'azienda deve comunicare, entro dieci giorni, dalle scadenze previste (30 aprile - 31 ottobre), l'avvenuto pagamento del contributo alla Provincia territorialmente competente, tramite un prospetto riepilogativo annuale che conterrà:
  1. numero delle unità per le quali è stato richiesto l'esonero;
  2. numero di giorni lavorativi soggetti a contributo;
  3. estremi del versamento effettuato (data, codice conto corrente postale, importo per singolo versamento).Il prospetto dovrà essere presentato alla Provincia, territorialmente competente, entro il 30 novembre.

### *Controlli*

- Qualora il controllo accerti un'omissione totale o parziale del versamento del contributo dovuto, la maggiorazione sarà quantificata nella misura del 10% base annua.
- L'Azienda invia all'Amministrazione provinciale, che ha emesso il Decreto di autorizzazione all'esonero parziale, la ricevuta di attestazione dell'avvenuto pagamento.
- La Regione trasmette alle Province i prospetti riepilogativi delle somme riscosse a titolo di versamento dei contributi; le Province effettuano i controlli sul rispetto delle procedure e dei pagamenti.
- Nel caso di mancato o inesatto versamento, la Provincia invita il datore di lavoro al versamento del contributo stabilito entro trenta giorni; scaduto tale termine la Provincia, segnalerà l'inadempienza al Servizio Ispettivo della Direzione Provinciale del lavoro che procederà al calcolo della maggiorazione del 10% su base annua, tenendo conto della infrazione rilevata e procederà, previa notifica all'interessato di verbale contravvenzionale, all'irrogazione della sanzione ai sensi dell'art. 5, c. 5 della Legge.

### *Decadenza dell'autorizzazione all'esonero*

Qualora la Provincia verifici per due volte il mancato pagamento, segnalerà l'inadempienza al Servizio Ispettivo della Direzione provinciale competente affinché avvii le procedure per irrogare le sanzioni, ed emanerà il provvedimento di decadenza dell'autorizzazione all'esonero.

### *Rinnovo richiesta*

- Una nuova domanda può essere inoltrata non prima che siano trascorsi 12 mesi dalla precedente autorizzazione.
- Alla scadenza annuale, il rinnovo dell'autorizzazione potrà avvenire mediante autocertificazione del datore di lavoro che attesti la permanenza della situazione già autorizzata.

### *Sanzioni (Art. 15, Legge 68/1999)*

Le risorse provenienti dall'irrogazione delle sanzioni, effettuate dalla Direzione provinciale del Lavoro territorialmente competente, confluiscono nel Fondo regionale per l'occupazione dei disabili.

### *Comitato Regionale*

Il Comitato regionale per il Fondo propone alla Giunta Regionale:

- le modalità di utilizzazione delle risorse annualmente disponibili;
- la loro ripartizione fra le Province interessate ai progetti ammessi al finanziamento;
- la relazione di verifica dei risultati conseguiti.

### *Utilizzazione delle risorse*

La Giunta Regionale ripartisce, annualmente, le risorse del Fondo regionale per l'occupazione dei disabili sulla base dei programmi presentati dalle Province e tenendo conto delle proposte del Comitato regionale del Fondo.

## CAPITOLO 8

### Compensazione territoriale

L'art. 5, c. 8 della Legge prevede che i datori di lavoro, pubblici e privati, possono essere autorizzati, su loro motivata richiesta, ad assumere in un'unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto dalla legge stessa, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima regione.

I datori di lavoro privati possono ottenere la compensazione anche con riferimento ad unità produttive ubicate in regioni diverse.

Il Ministero del lavoro (34) ha, recentemente, definito i criteri e le modalità per il rilascio dell'autorizzazione alla compensazione territoriale.

Innanzitutto sono individuati due gruppi di aree territoriali omogenee: l'Area "Centro nord" ricomprendente le Regioni: Valle D'Aosta, Piemonte, Lombardia, Veneto, Trentino-Alto Adige, Friuli-Venezia Giulia, Liguria, Emilia Romagna, Toscana, Marche, Umbria; l'Area "Centro-sud ed isole" ricomprendente le Regioni: Lazio, Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Calabria, Puglia, Sicilia, Sardegna.

Sulla base di tale ripartizione territoriale, i datori di lavoro privati potranno assumere (sempre previa autorizzazione) in determinate unità produttive un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, compensando l'eccedenza con il minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive, nel rispetto dei seguenti criteri e modalità.

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

- gli obblighi di assunzione corrispondono ad una unità lavorativa protetta e le province interessate alla compensazione territoriale sono ubicate in regioni del Centro-nord o del Centro-sud ed isole;
- gli obblighi di assunzione e le province interessate alle minori assunzioni, indipendentemente dal numero delle unità lavorative protette, sono ubicate in regioni del Centro-nord e lo spostamento avviene in favore di province ubicate nelle regioni del Centro-sud ed isole;
- nelle province interessate alle minori assunzioni, in qualunque ambito territoriale situate, l'esiguo numero dei dipendenti che costituisce la base di computo, risultando inferiore alle 8 unità, non permette il concretizzarsi dell'obbligo di assunzione di almeno una unità lavorativa protetta, ma una frazione percentuale

---

(34) Decreto 24 aprile 2007, G.U. n. 108/2007.

di essa;

- la particolare organizzazione aziendale della società richiedente si concretizza in cantieri mobili caratterizzati dalla loro temporaneità, in qualunque ambito territoriale siano situati.

L'autorizzazione è, invece, concessa nella misura percentuale pari al 51%, dal calcolarsi sugli obblighi di assunzione ancora non assolti, quando i medesimi obblighi corrispondono o sono superiori a 2 unità e le province interessate alla compensazione territoriale sono ubicate in regioni del Centro-nord o del Centro-sud e Isole.

Diversamente, infine, l'autorizzazione è negata quando:

- indipendentemente dal numero delle unità da assumere, le province interessate alle minori assunzioni, sono ubicate in regioni del Centro-sud ed Isole e lo spostamento avviene in favore di province ubicate nelle regioni del Centro-nord;
- per la provincia interessata alle maggiori assunzioni l'Azienda ha presentato istanza di esonero parziale ovvero è titolare del relativo provvedimento concesso dal servizio provinciale (2), ciò in ragione del fatto che la compensazione territoriale può solo precedere, logicamente, l'eventuale ricorso all'esonero.

#### *Compensazione territoriale ed esonero parziale*

In merito alla compatibilità tra gli istituti dell'esonero parziale e della compensazione territoriale, il nuovo Decreto conferma, sostanzialmente, quanto, a suo tempo, precisato dal Ministero del lavoro (35), ribadendo la non concedibilità dell'autorizzazione alla compensazione territoriale nel caso in cui l'Azienda, per le province interessate alle maggiori assunzioni, abbia presentato contestualmente anche un'istanza di esonero parziale, ovvero sia già titolare del relativo provvedimento.

Ciò, in quanto l'autorizzazione alla compensazione territoriale deve precedere l'eventuale ricorso all'esonero.

Pertanto, il datore di lavoro, già in possesso del provvedimento autorizzativo alla compensazione territoriale potrà, in presenza dei presupposti previsti dalla legge, richiedere l'esonero parziale per le sedi nelle quali si assume in eccedenza.

#### *Procedura*

Dal punto di vista procedurale, il datore di lavoro dovrà:

- inoltrare la richiesta di avviamento e l'indicazione delle modalità con cui si intende assumere, all'Ufficio provinciale territorialmente competente, in

---

(35) Note 28 dicembre 2006 e 11 ottobre 2001.

- relazione all'ubicazione dell'unità produttiva interessata all'inserimento del disabile;
- comunicare l'effettuazione di tale richiesta all'Ufficio competente in relazione all'ubicazione della sede legale dell'azienda.

Se la richiesta di avviamento coincide con la presentazione del prospetto informativo di cui all'art. 9, c. 6 della Legge, il datore di lavoro dovrà rendere apposita dichiarazione, da allegare al prospetto stesso, con la quale dovrà specificare quale sia l'unità produttiva nella quale intende procedere all'assunzione del disabile, nonché le modalità di assunzione.

La compensazione è subordinata all'autorizzazione dell'autorità amministrativa competente.

Ai sensi dell'art. 5 del Regolamento, la domanda di compensazione territoriale dovrà essere presentata:

- a) se riferita ad unità produttive ubicate in una stessa Regione, all'Ufficio competente in cui l'azienda richiedente ha la propria sede legale.

Il servizio provinciale che ha ricevuto l'istanza di compensazione ne valuta l'ammissibilità in relazione alla situazione organizzativa dell'azienda ed al numero degli iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio in ciascuno degli ambiti provinciali interessati.

Il provvedimento deve essere emanato entro 150 giorni dal ricevimento della domanda, attivando le opportune forme di raccordo con i servizi provinciali interessati.

Trascorso il termine fissato per il procedimento senza che sia stato adottato il provvedimento o senza che l'Ufficio competente abbia adottato atti interruttivi del decorso del termine stesso, la domanda si intende accolta (silenzio-assenso);

- b) se riferita ad unità produttive situate in diverse Regioni, al Ministero del lavoro – Direzione generale per l'impiego.

Alla domanda deve essere allegata copia dell'ultimo prospetto informativo complessivo, che, come noto (v. prg. 3.2), deve essere inviato all'Ufficio provinciale competente, in relazione alla sede legale dell'impresa.

Il Ministero acquisisce le informazioni dalle Regioni interessate sul numero degli iscritti al collocamento obbligatorio in ciascuna Provincia e su altri profili ritenuti utili ai fini della decisione, ed emana, entro 150 giorni dal ricevimento della domanda, il relativo provvedimento.

Le informazioni delle Regioni debbono pervenire al Ministero entro 60 giorni prima della scadenza del termine fissato per l'adozione del provvedimento. In mancanza, il Ministero emana comunque il provvedimento.

Anche per la compensazione che riguardi diversi ambiti regionali vale la regola del silenzio-assenso e pertanto l'istanza si intende accolta ove il Ministero non si

pronunci entro il termine di 150 giorni o non compia atti interruttivi del decorso di questo termine.

In entrambe le ipotesi a) e b) la domanda, adeguatamente motivata, deve contenere, in particolare:

- la denominazione sociale, la sede legale e il codice fiscale dell'azienda;
- l'attività svolta ed i motivi che giustificano la richiesta. Al riguardo, il Ministero del lavoro ha precisato che devono essere indicate le caratteristiche tecniche ed organizzative delle unità interessate, che comportano la necessità di assumere in eccedenza in alcune unità produttive a compenso del minor numero di lavoratori assunti presso altre;
- le sedi provinciali dove la società intende assumere più lavoratori e quelle presso le quali intende assumerne di meno, con l'indicazione delle unità produttive interessate e, per ciascuna di esse, del numero dei dipendenti, della base di computo della quota di riserva, nonché del numero di dipendenti disabili.

Il Ministero (36) ha, altresì, precisato che il provvedimento di autorizzazione alla compensazione territoriale non è sottoposto ad alcun termine, salva la facoltà del datore di lavoro di chiedere all'organo che ha concesso l'autorizzazione la modifica del contenuto del provvedimento, nel caso di mutamento degli assetti organizzativi aziendali.

---

(36) Circolare n. 36 del 6 giugno 2000.

## CAPITOLO 9

### Convenzioni

L'avviamento dei disabili, oltrechè a seguito della richiesta di assunzione da parte del datore di lavoro (nominativa o numerica) può essere attuato mediante convenzioni da stipulare tra i datori di lavoro e gli uffici competenti.

La Legge prevede varie tipologie di convenzioni:

#### 9.1 Convenzioni di inserimento lavorativo

L'art. 11, cc. 1 e 2 della Legge prevede che in tali convenzioni si possono stabilire:

- i tempi delle assunzioni: potranno essere differiti i tempi legali di adempimento dell'onere della riserva, tenuto conto delle specifiche esigenze del datore di lavoro attraverso un programma di assunzione;
- le modalità di assunzione, in particolare:
  - a) l'ampliamento della facoltà di utilizzare la richiesta nominativa;
  - b) lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento finalizzati all'assunzione per una durata massima di 12 mesi rinnovabili una sola volta. Durante questo periodo, il tirocinante disabile, pur non essendo un lavoratore subordinato è utile ai fini dell'assolvimento dell'obbligo. I datori di lavoro sono tenuti ad assicurare i tirocinanti presso l'INAIL, nonché per la responsabilità civile presso compagnie assicurative operanti nel settore (art. 13, c. 3). I relativi oneri sono a carico del Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili (37);
  - c) la possibilità di assumere disabili con contratti di lavoro:
    - a termine di durata almeno pari a 9 mesi: Confindustria ritiene che, nell'ambito della convenzione, sia possibile prescindere dalle causali previste dalla normativa per tale tipologia contrattuale, necessarie, invece, in caso di assunzione di un lavoratore svantaggiato al di fuori della convenzione stessa (v. prg. 4.1);
    - a tempo parziale;
    - di inserimento/reinserimento;
    - apprendistato derogando i relativi limiti di età e di durata;
    - lavoro a domicilio;
    - telelavoro;

---

(37) D.M. 15 gennaio 2000 n. 91.

- d) la possibilità di concordare periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo, purché l'esito negativo della prova, qualora sia riferibile alla menomazione di cui è affetto il soggetto, non costituisca motivo di risoluzione del rapporto di lavoro;

## **9.2 Convenzioni di integrazione lavorativa**

Oltre alle convenzioni che prevedono il semplice inserimento lavorativo dei disabili, i cc. 4 e 7 dell'art. 11 in esame, prevedono la possibilità di stipulare convenzioni volte all'integrazione lavorativa di quei soggetti che presentano particolari difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario (ad esempio soggetti affetti da particolari difficoltà motorie, disabili psichici, ecc.).

Queste convenzioni devono, in particolare:

- a) indicare dettagliatamente le mansioni attribuite al lavoratore disabile e le modalità di svolgimento;
- b) prevedere forme di sostegno, di consulenza, di tutoraggio in raccordo con i centri per l'orientamento, o enti di formazione professionale, ASL, comunità terapeutiche, ecc.;
- c) prevedere verifiche periodiche sull'andamento del percorso formativo da parte degli enti pubblici incaricati delle attività di sorveglianza e controllo.

Per entrambe le tipologie di convenzioni il differimento dei termini di assunzione stabiliti nella convenzione stessa non è ammissibile se non nei casi eccezionali che dovranno essere sottoposti alla preventiva valutazione dell'Ufficio provinciale competente sentita la Commissione tripartita integrata.

Qualora l'azienda rientri nelle ipotesi previste dall'art. 3, c. 5 della Legge in materia di sospensione degli obblighi occupazionali (v. Capitolo 6), ne darà immediata comunicazione all'ufficio competente il quale, verificata la corrispondenza tra la comunicazione dell'azienda e la normativa sopra citata, procede alla sospensione della convenzione.

Le convenzioni sono compatibili con l'esonero parziale e le compensazioni territoriali.

Le convenzioni sono valide ai fini dell'obbligo di certificazione di cui all'art. 17 della Legge (v. prg. 3.3).

Nel caso in cui l'Azienda non rispetti il programma di assunzioni formulato, la convenzione sarà considerata decaduta e l'azienda verrà segnalata alla struttura competente per l'irrogazione delle sanzioni previste dall'art. 15 della Legge (57,17 € al giorno per ciascun disabile non assunto).

L'applicazione delle predette sanzioni, peraltro, è stata contestata in vari casi, in quanto non rispondente alle vigenti disposizioni che stabiliscono l'applicazione delle

sanzioni stesse in caso di mancata assunzione di invalidi avviati dall'ufficio. Ricordiamo, a tale proposito che il mancato rispetto della convenzione, oltre a quanto sopra, può comportare l'avvio da parte dell'ufficio di tutti i disabili mancanti con le relative implicazioni.

I contratti a termine, anche a tempo parziale, di inserimento/reinserimento lavoro ovvero di apprendistato previsti dal piano di assunzioni, devono essere trasformati a tempo indeterminato, alla scadenze previste, fatte salve circostanze di particolare gravità. In ogni caso l'Azienda deve motivare dettagliatamente tali circostanze con nota indirizzata al competente servizio dell'Amministrazione Provinciale di Lucca.

In ogni caso i rapporti di lavoro cessati devono essere tempestivamente rinnovati.

### **9.3 Agevolazioni per le assunzioni**

L'art. 13 della Legge stabilisce per i datori di lavoro, che assumano, nell'ambito delle convenzioni stipulate ai sensi dell'art. 11, lavoratori disabili con riduzione della capacità lavorativa non inferiore al 67%, la possibilità di agevolazioni, sulla base dei programmi presentati ai competenti Uffici della Provincia e nei limiti delle risorse disponibili nel Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili, sopra ricordato (D.M. 15 gennaio 2000 n. 91).

Si tratta di riduzioni contributive in misura variabile, in funzione del grado e della tipologia di riduzione della capacità lavorativa del soggetto assunto.

Le agevolazioni in parola consistono:

- nella fiscalizzazione totale, per la durata massima di otto anni, dei contributi previdenziali e assistenziali relativi ad ogni disabile assunto con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%, o con minorazioni ascritte dalla I alla III categoria di cui alle tabelle annesse al Testo Unico delle norme in materia di pensioni di guerra. La stessa fiscalizzazione è concessa per i lavoratori con *handicap* intellettuale e psichico, a prescindere dalle percentuali di invalidità;
- nella fiscalizzazione nella misura del 50%, per la durata massima di cinque anni, dei contributi previdenziali ed assistenziali per ciascun disabile assunto, con riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%, o con minorazioni ascritte dalla IV alla VI categoria di cui alle tabelle citate all'alinea precedente.

Inoltre, è previsto il rimborso parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro per renderlo adeguato alle possibilità operative dei disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, o per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro, o per rimozione di barriere architettoniche.

Infine, sono a carico del Fondo gli oneri per l'assicurazione contro gli infortuni presso l'INAIL e per la responsabilità civile, in caso di stipula di convenzioni per lo svolgimento di attività di tirocinio finalizzate all'assunzione di soggetti disabili.

Presupposti per la fruizione delle agevolazioni in parola sono:

- la stipula di una convenzione (v. prgg. 9.1 e 9.2) per l'inserimento del disabile, tra datore di lavoro e gli Uffici competenti della Provincia;
- un provvedimento di concessione, da parte degli Uffici competenti, sulla base del programma presentato dal datore di lavoro.

Il competente Ufficio della Provincia valuta i programmi presentati e, nell'ambito delle disponibilità assegnate, ammette agli incentivi i programmi che presentano i requisiti prescritti in tema di convenzioni ex art. 11 della legge, con particolare attenzione alle seguenti iniziative:

- a) programmi diretti all'avviamento lavorativo di disabili che presentino particolari difficoltà di inserimento lavorativo (c.d. convenzioni di integrazione lavorativa), in particolare dei disabili con handicap intellettuale e psichico;
- b) programmi che prevedono forme di inserimento lavorativo stabile (assunzioni a tempo indeterminato);
- c) programmi che prevedono percorsi formativi con applicazione e sviluppo di tecnologie compensative, in particolare diretti a settori innovativi di attività;
- d) programmi che comportino modalità e tempi innovativi di lavoro;
- e) programmi che favoriscano l'inserimento lavorativo delle donne disabili.

Ai fini dell'ammissione ai benefici economici hanno privilegio i programmi indicati alla lettera a). A parità di requisiti, le agevolazioni saranno concesse secondo l'ordine di presentazione delle domande.

La concessione può avvenire nei limiti delle disponibilità del Fondo Nazionale per il diritto al lavoro dei disabili.

Gli Uffici competenti, dopo l'approvazione dei programmi contenuti nella convenzione, inviano alle competenti sedi INPS ed INAIL una apposita comunicazione con:

- la denominazione delle Aziende autorizzate alla fiscalizzazione;
- per ciascuna Azienda autorizzata, i nominativi dei lavoratori interessati al beneficio, con l'indicazione, per ciascuno di essi, della durata e della percentuale di fiscalizzazione spettante.

Gli Uffici competenti dovranno, inoltre, informare i datori di lavoro dell'avvenuta ammissione alle agevolazioni contributive.

Se l'autorizzazione ai benefici avviene entro il 30 giugno o comunque al massimo entro il 31 ottobre, le Aziende potranno usufruire delle agevolazioni in parola a

partire dall'anno immediatamente successivo, sempre nei limiti delle disponibilità del Fondo.

### *Sgravio contributi INPS*

L'INPS (38) ha dettato le istruzioni operative per poter usufruire delle riduzioni contributive in parola.

Il meccanismo individuato è quello del conguaglio con i contributi dovuti tramite mod. DM 10:

- la fiscalizzazione, e cioè la riduzione contributiva, riguarda esclusivamente la quota a carico del datore di lavoro. È, invece, integralmente dovuta la quota a carico del lavoratore;
- le modalità di esposizione sul DM 10 delle somme da fiscalizzare sono indicate al punto 7 della circolare segnalata in nota;
- le somme oggetto di fiscalizzazione non possono essere né portate a scomputo da parte dell'INPS di partite debitoare del datore di lavoro diverse da quelle indicate nella denuncia di DM 10, con la quale è operato il conguaglio, né, in caso di saldo a credito per l'azienda, potranno costituire base di calcolo degli interessi eventualmente spettanti.

L'INPS (39) ha precisato che "in presenza dei prescritti requisiti oggettivi e soggettivi e nei limiti stabiliti dalle norme che rispettivamente li contemplano, non sussistono elementi ostativi alla possibilità di ritenere cumulabile, in capo al medesimo lavoratore, il regime di agevolazioni contributive previsto all'art. 13 sopra citato, per l'inserimento lavorativo delle persone disabili, con altri regimi di aiuto, concessi a diverso titolo e correlati ad altre forme di incentivazione alla creazione di nuova occupazione, purché per tale via non si ecceda il 100% dell'onere contributivo a carico del datore di lavoro".

L'INPS (40) ha inoltre fornito le modalità operative per la fruizione dei benefici contributivi nelle più ricorrenti ipotesi di cumulo; in particolare viene chiarito il criterio da seguire nella quantificazione dell'agevolazione:

- i datori di lavoro dovranno dapprima applicare l'agevolazione contributiva diversa da quella prevista dalla Legge, secondo le consuete modalità;
- quindi calcoleranno - sulla base imponibile intera - anche la fiscalizzazione ex Legge, fino al raggiungimento del predetto tetto massimo del 100% dei contributi complessivamente a loro carico.

---

(38) Circolare n. 203 del 19 novembre 2001.

(39) Messaggio n. 151 del 17 dicembre 2003.

(40) Messaggio n. 33491 del 19 ottobre 2004.

### *Sgravio dei premi INAIL*

Le agevolazioni in esame, in presenza dei presupposti sopra ricordati, operano anche in relazione al versamento dei premi assicurativi INAIL.

La fruizione della riduzione avviene direttamente in sede di autoliquidazione dei premi.

Lo schema di convenzione adottato dalla Provincia di Lucca è riportato in allegato 3 alla presente Guida.

## **9.4 Convenzioni con le cooperative sociali**

L'art. 14 del D.Lgs. n. 276/2003 introduce una disciplina volta a superare le innumerevoli lacunosità contenute nell'art. 12 della Legge, regolante il meccanismo delle convenzioni tra i datori di lavoro e le cooperative sociali, dirette a favorire l'inserimento lavorativo delle persone disabili.

Attraverso il conferimento, da parte delle imprese interessate, di commesse di lavoro alle cooperative sociali si consente di inserire stabilmente i lavoratori disabili, con particolari caratteristiche e difficoltà, presso le predette cooperative ai fini della copertura della quota di riserva cui sono tenute le imprese conferenti ex art. 3 della Legge.

La Regione Toscana ha predisposto uno schema di convenzione-quadro da sottoscrivere a livello provinciale.

Al momento, nella nostra provincia tale convenzione non è stata ancora ratificata e, pertanto, il tipo di convenzione in esame non è operante.

## **9.5 Fondo regionale**

L'art. 14 della Legge stabilisce che le Regioni istituiscano un Fondo regionale per l'occupazione dei disabili da destinare al finanziamento dei programmi regionali di inserimento lavorativo e dei relativi servizi.

La Provincia di Lucca ha indetto un avviso pubblico relativo all'anno 2007 per la formazione di una graduatoria per l'attribuzione dei contributi previsti dal Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, di cui all'art. 14 sopra richiamato.

I soggetti legittimati a presentare domanda di contributo sono le imprese private e le cooperative sociali di tipo B di cui alla L. n. 381/1991.

Gli interventi per i quali è possibile presentare domanda di contributo sono i seguenti:

- a) progetti di inserimento presentati da imprese che prevedono un programma comprensivo di un corso di formazione professionale individuale e/o azioni di tutoraggio per l'inserimento lavorativo del disabile;

- b) interventi per la trasformazione del posto di lavoro, al fine di renderlo adeguato alle possibilità operative del disabile e/o per la rimozione delle barriere architettoniche che limitano, in qualsiasi modo, l'integrazione lavorativa del disabile;
- c) programmi – presentati dalle Cooperative sociali di tipo “B” – anche in collaborazione con imprese industriali, artigiane, commerciali e del settore dell'agricoltura per la creazione di nuovi posti di lavoro;
- d) interventi per l'apprestamento di tecnologie di “Telelavoro” nelle imprese;
- e) interventi che la Provincia ha ritenuto ammissibili, limitatamente all'importo non rimborsato dal Fondo stesso per carenza di risorse. In particolare, sono ritenuti ammissibili contributi ad imprese che, avendo assunto tramite le convenzioni di cui all'art. 13 Legge con particolari difficoltà, hanno avuto ridotto l'arco temporale di incentivazione contributiva a causa insufficiente dotazione finanziaria;
- f) progetti inerenti attività specialistiche finalizzate all'assunzione di disabili, in particolare tramite lo strumento del tirocinio lavorativo.

L'avviso in parola ha validità generale sino al 31 dicembre 2007.

Per la presentazione delle domande di ammissione di cui al punto f), è fissata un'unica scadenza al 19 febbraio 2007.

Per la presentazione delle domande di ammissione di cui a tutti gli altri punti, le scadenze sono le seguenti:

- 30 aprile 2007
- 31 agosto 2007
- 31 dicembre 2007.

Le risorse del Fondo regionale sono complessivamente pari a €743.248,75.

Il testo dell'Avviso e del modulo di domanda, è scaricabile sul sito Internet dell'Amministrazione Provinciale di Lucca <http://www.provincia.lucca.it>.

## CAPITOLO 10

### Sanzioni

#### 10.1 Apparato sanzionatorio

L'art. 15 della Legge ha introdotto due tipologie di illecito, punite con sanzioni amministrative, che si riferiscono al mancato o ritardato invio del prospetto informativo annuale, di cui all'art. 9, 6 della legge stessa (v. prg. 3.2) e al mancato assolvimento dell'obbligo di assunzione per cause imputabili al datore di lavoro.

Il citato art. 15, c. 1 della Legge punisce il mancato o ritardato invio del prospetto informativo annuale con la sanzione amministrativa pari a €578,43 maggiorata di € 28,02 per ogni giorno di ulteriore ritardo (i giorni devono intendersi di calendario). Ai sensi dell'art. 8, c. 3 del Regolamento, tale sanzione non si applica se il datore di lavoro, che occupa da 15 a 35 dipendenti, non effettui una nuova assunzione.

Per l'ipotesi di mancata copertura della quota d'obbligo dovuta a causa imputabile al datore di lavoro, il c. 4 della stessa norma prevede l'applicazione di una sanzione amministrativa di € 57,17 al giorno per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato nella medesima giornata (i giorni devono intendersi lavorativi).

L'art. 8 del Regolamento, colmando un vuoto normativo, e peraltro con disposizione di dubbia legittimità stante la portata regolamentare del provvedimento, ha esteso l'applicabilità della sanzione da ultimo citata al caso di inadempienza degli obblighi di assunzione derivanti dall'art. 18, 2 della Legge (orfani, vedove e profughi).

Il Ministero del lavoro (41), sulla scorta di quanto statuito dal Regolamento, ha precisato che l'attività ispettiva e la conseguente irrogazione delle sanzioni sono effettuate dalla Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente anche su segnalazione del Servizio della Provincia preposto al collocamento obbligatorio.

Alle ipotesi sanzionatorie in parola si rende applicabile la procedura prevista dalla L. 24 novembre 1981 n. 689, e, quindi, la possibilità di definizione mediante pagamento della sanzione in misura ridotta.

Pertanto, gli illeciti amministrativi previsti dalla Legge possono essere definiti, ai sensi dell'art. 16 della L. n. 689/1981, mediante il pagamento, entro 60 giorni dalla contestazione immediata o dalla notifica degli estremi della violazione, di una somma in misura ridotta pari ad un terzo della sanzione applicabile, oltre alle spese del procedimento.

In alternativa al pagamento, entro il termine di 30 giorni dalla contestazione o dalla notifica di illecito, gli interessati possono presentare scritti difensivi e documenti e possono chiedere l'audizione diretta all'autorità competente a ricevere il rapporto per le violazioni amministrative in parola e ad emettere l'ordinanza-ingiunzione per il

pagamento, ovvero a disporre l'archiviazione degli atti nel caso in cui siano accolte le osservazioni dell'interessato.

Come accennato, l'autorità alla quale devono essere presentati gli scritti, i documenti e la richiesta di audizione è la Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente.

Qualora non sia stato effettuato il pagamento in misura ridotta della sanzione, alla medesima Direzione il funzionario che ha accertato la violazione deve presentare alla medesima Direzione il rapporto di cui all'art. 17 della Legge.

Gli introiti relativi alle sanzioni amministrative previste dalla Legge sono destinati al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, di cui all'art. 14 della legge stessa (v. prg. 9.5).

Inoltre, il Ministero ha precisato, opportunamente, che la previsione contenuta nell'art. 9, c. 8 della Legge, che pone a carico della Direzione provinciale del lavoro l'obbligo di trasmettere un verbale (oltre che al Servizio provinciale per l'impiego) all'Autorità giudiziaria, nel caso in cui l'azienda, essendovi tenuta, rifiuti l'assunzione, si riferisce esclusivamente all'ipotesi di mancata assunzione da parte delle Amministrazioni pubbliche.

Quindi, nel caso di inadempimento dell'obbligo di assunzione degli aventi diritto da parte di aziende private, stante la natura amministrativa, e non penale, dell'illecito contestato, nessun rapporto dovrà essere trasmesso all'Autorità giudiziaria.

## **10.2 Decorrenza e quantificazione delle sanzioni**

Come più volte precisato, ai sensi dell'art. 9, c. 1 della Legge, i datori di lavoro devono presentare la richiesta di assunzione, anche mediante l'invio del prospetto informativo, di cui al prg. 3.2, entro 60 giorni dal momento in cui sono obbligati (v. prg. 3.1).

Pertanto come, opportunamente precisato dal Ministero del lavoro (42):

- se il datore di lavoro non presenta la richiesta di assunzione al competente Servizio provinciale, entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo, la sanzione decorrerà dal 61° giorno successivo a tale insorgenza;
- se il datore di lavoro, pur avendo presentato la richiesta di assunzione nel termine dei 60 giorni, non assuma il lavoratore regolarmente avviato, la sanzione andrà applicata a decorrere dal giorno successivo a quello in cui il datore di lavoro era tenuto all'assunzione in base all'atto di avviamento.

Non trova applicazione nessuna sanzione nel caso in cui, nonostante la regolare

---

(41) Circolare 16 febbraio 2001 n. 23.

(42) Circolare n. 23 del 16 febbraio 2001.

richiesta di assunzione da parte dell'azienda, la mancata assunzione dipenda da un ritardato o mancato avviamento da parte degli uffici competenti.

### 10.3 Mancato o ritardato invio del prospetto informativo

Il Ministero del lavoro (43) ha precisato che la maggiorazione della sanzione (€ 578,43), pari a € 28,02 per ogni giorno di ulteriore ritardo (i giorni devono intendersi di calendario), va calcolata dal giorno successivo a quello in cui è scaduto il termine per l'invio del prospetto (31 gennaio di ogni anno; pertanto, la sanzione decorre dal 1° febbraio successivo).

A questa somma va aggiunta la sanzione fissa di € 578,43, per cui, complessivamente, la sanzione in parola non potrà, in concreto, essere inferiore a € 606,45 (€ 578,43 per la parte fissa + € 28,02 per il primo giorno di ritardo), salvo il pagamento in misura ridotta, entro 60 giorni dalla contestazione immediata o dalla notifica degli estremi della violazione (v. prg. 10.1).

**TABELLA SANZIONI**

Violazione	Sanzione
Mancato o ritardato invio del prospetto informativo	Amministrativa: € 578,43 (maggiorata di € 28,02 per ogni giorno di ulteriore ritardo) (i giorni devono intendersi di calendario)
Mancata copertura della quota di riserva	Amministrativa: € 57,17 al giorno per ciascun lavoratore disabile non assunto (i giorni devono intendersi lavorativi)
<b>Centralinisti non vedenti:</b>	
- Mancata comunicazione della creazione di posti di lavoro	Amministrativa: da € 112,14 a € 2.242,31.
- Mancato adempimento all'obbligo di assunzione	Amministrativa: da € 22,41 a € 89,68 per ogni giorno lavorativo e ogni posto riservato e non coperto.

(43) Circolare n. 23 del 16 febbraio 2001.

**PROSPETTO INFORMATIVO AZIENDALE**

(ai sensi dell'art. 9 L. 68/99 - D.M. 22/11/99)

**TIPO DENUNCIA:** Nazionale  Provinciale

**QUADRO 1**

**A) DATI IDENTIFICATIVI DEL DICHIARANTE**

**TIPOLOGIA DICHIARANTE:**  
 Datore di lavoro privato  Ente pubblico economico  Ente pubblico

**CODICE FISCALE AZIENDA**  **PARTITA IVA**

**RAGIONE SOCIALE**

**SEDE LEGALE**  **TEL.**  **FAX**

**SEDE PROVINCIALE**  **TEL.**  **FAX**

**ATTIVITA'**

**CCNL**

**CATEGORIA** (art. 3 c.1, L. 68/99, da riferirsi all'ambito nazionale)

Barrare la casella corrispondente:

A) oltre 50 dip.  B) da 36 a 50 dip.  C) da 15 a 35 dip.  D) meno di 15 dip.

*Solo per i datori di lavoro della categoria C) indicare:*

Data in cui è avvenuta la prima assunzione aggiuntiva dal 18/01/2000

Data in cui è avvenuta la seconda assunzione aggiuntiva dal 18/01/2000

Non ha effettuato alcuna nuova assunzione

**RUOLO E NOMINATIVO DEL RESPONSABILE DELLA DENUNCIA**

**RUOLO E NOMINATIVO DELLA PERSONA DA CONTATTARE (Telefono/Fax)**

**E MAIL PERSONA DA CONTATTARE**

**B) DATI RELATIVI AL PERSONALE DIPENDENTE**

**N° TOT. LAVORATORI A LIBRO PAGA AL 31/12/2006**

**NELL'AMBITO TERRITORIALE DELLA DENUNCIA (Nazionale o Provinciale)**

(Escluso i lavoratori somministrati)

(A)

Applicazione L. 113/85

**N° CENTRALINI TELEFONICI CON PIU' DI 4 LINEE CIASCUNO**

**N° TOTALE POSTI OPERATORE PREVISTI**

**N° TOTALE POSTI OPERATORE COPERTI AI SENSI L.113/85**

**CALCOLO DELLA BASE DI COMPUTO**

**CATEGORIE ESCLUSE DALLA BASE DI COMPUTO**

- 1) DIRIGENTI (specificare numero)
- 2) APPRENDISTI (specificare numero)
- 3) LAVORATORI CON CONTRATTO DI INSERIMENTO/REINSERIMENTO (specificare numero)
- 4) RIPROPORZIONAMENTO LAVORATORI PART TIME (specificare numero intero come risulta dal calcolo sottoriportato)

**CALCOLO DIPENDENTI PART-TIME**

(Non considerare i dipendenti part time disabili o appartenenti alle categorie protette ex art 18 L. 68/99, nonché i lavoratori part time appartenenti alle altre categorie escluse dalla base di computo.)

N° Lavoratori a tempo parziale	N° ore settimanali di ciascun lavoratore
<b>Totale lavoratori Part Time (E3)</b>	<b>Totale ore settimanali effettuate(E4)</b>

E1 = Orario settimanale totale previsto dal CCNL

E2 = E4/E1 (arrotondato all'unità superiore se > 0,50)

Il numero da riportare al punto 4), come detrazione, è dato dal numero dei lavoratori a tempo parziale (E3) meno il numero dei lavoratori virtualmente ricondotti a tempo pieno, e cioè (E3) - (E2).

- 5) LAVORATORI CONTRATTO A TERMINE < 9 MESI (specificare numero)
- 6) LAVORATORI CONTRATTO FORMAZ./LAVORO (specificare numero)
- 7) LAVORATORI A DOMICILIO (O TELELAVORO) (specificare numero)
- 8) SOCI LAVORATORI (di società cooperative di produzione e lavoro) (specificare numero)
- 9) DISABILI IN FORZA L. 68/99 (specificare numero)
- 10) CATEGORIE PROTETTE IN FORZA (L. 68/99, art.18)) (in misura non superiore all'1% del totale dei lavoratori, cioè (A))
- 11) ALTRI (specificare numero)
- 12) SPECIFICAZIONE ALTRI

**TOTALE CATEGORIE ESCLUSE DALLA BASE DI COMPUTO**

= (1)+(2)+(3)+(4)+(5)+(6)+(7)+(8)+(9)+(10)+(11)

(B)

**TOTALE LAVORATORI BASE DI COMPUTO (A) - (B) = (T)**

(T)





## B) CONVENZIONI

### CONVENZIONI ART. 11, comma 1 e 2, L. 68/99

Num. Repertorio (Protocollo) Ultima convenzione attiva	Data stipula (gg/mm/aa)	Data scadenza (gg/mm/aa)	Numero assunzioni programmate

#### DETTAGLIO CONVENZIONE

(Una riga per ogni periodo)

Entro il (gg/mm/aa)	Num. Lav. da assumere

### CONVENZIONI ART. 12 L. 68/99

Num. Repertorio (Protocollo) Convenzioni attive	Data Convenzione (gg/mm/aa)	Data scadenza (gg/mm/aa)	Num. assunzioni programmate

#### DETTAGLIO CONVENZIONI

(Una riga per ogni periodo)

Entro il (gg/mm/aa)	Num. Lav. da assumere

### CONVENZIONI ART. 14 D.LGS. 236/03 e DGR 875/2005

Num. Repertorio (Protocollo) Convenzioni attive	Data Convenzione (gg/mm/aa)	Data scadenza (gg/mm/aa)	Num. assunzioni programmate



**B) ESONERI - GRADUALITA' - COMPENSAZIONE - SOSPENSIONI****ESONERO PARZIALE**RICHiesto  CONCESSO 

DATA ATTO	
ESTREMI ATTO DI ESONERO	
DATA SCADENZA ESONERO	
PERCENTUALE ESONERO (percentuale con un decimale)	
NUM. LAV. IN ESONERO (specificare numero)	

**GRADUALITA'**RICHIESTA  CONCESSA 

DATA ATTO	
ESTREMI ATTO DI GRADUALITA'	
DATA TRASFORMAZIONE DA NATURA GIURIDICA PUBBLICA A PRIVATA	
NUM. ASSUNZIONI ORDINARIE EFFETTUATE DALLA DATA DI TRASFORMAZIONE IN IMPRESA PRIVATA (al netto delle categorie escluse dalla base di computo)	

**COMPENSAZIONI NELLA PROVINCIA DI RIFERIMENTO**RICHiesto  CONCESSO 

DATA ATTO			
ESTREMI ATTO DI COMPENSAZIONE			
IN ECCEDEXA (si/no)	<input type="checkbox"/>	IN RIDUZIONE (si/no)	<input type="checkbox"/>

**SOSPENSIONE OBBLIGHI OCCUPAZIONALI**RICHiesto  CONCESSO 

DATA ATTO	
ESTREMI ATTO DI SOSPENSIONE	
CAUSALE SOSPENSIONE	
DATA INIZIO SOSPENSIONE	
DATA FINE SOSPENSIONE	

**SOTTOSCRIZIONE PROSPETTO INFORMATIVO**

IL PRESENTE PROSPETTO SI INTENDE ANCHE COME RICHIESTA DI AVVIAMENTO NEL CASO IN CUI LA QUOTA DI RISERVA DELL'ENTE DICHIARANTE NON RISULTI COPERTA

DATA \_\_\_\_\_

FIRMA E TIMBRO DELL'IMPRESA  
\_\_\_\_\_

Carta intestata

Marca da bollo

Spett. AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI LUCCA  
 Piazza Napoleone  
 55100 LUCCA

Alla c.a. P.O. LAVORO  
 COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

Il Sottoscritto .....

in qualità di legale rappresentante dell'Azienda .....

Cod. Fiscale ..... P.IVA .....

Tel. .... Fax ..... E-mail .....

Sede legale:

Via .....

Comune ..... CAP .....

Attività esercitata ..... CCNL applicato .....

**CHIEDE**

Ai sensi dell'art. 5 della legge 68/99 e del Decreto del Ministero del lavoro n. 357/00 di essere parzialmente esonerato dall'obbligo di assunzione di persone disabili fino al ..... nella misura percentuale del ..... impegnandosi a versare al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili un contributo esonerativi, pari a Euro 12,91 per ogni giorno lavorativo, per ciascun lavoratore disabile non occupato e per l'intera durata del periodo di parziale esonero.

L'autorizzazione all'esonero parziale viene richiesta per la/le Province di, e nella/e misure percentuali del ..... corrispondente a n. .... disabili (\*).

Provincia/e	Percentuale richiesta	n. disabili
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

\* Nel caso in cui la domanda di esonero riguardi più unità produttive la domanda deve essere presentata al Centro per l'impiego della provincia in cui si trova la sede legale.

**A TAL FINE DICHIARA:**

1. Personale in forza nella/nelle province interessate alla richiesta:  
Provincia di \_\_\_\_\_  
n. complessivo di lavoratori dipendenti in forza (1) \_\_\_\_\_  
n. complessivo di lavoratori che costituiscono base di computo \_\_\_\_\_  
quota di riserva riferita ai disabili \_\_\_\_\_  
n. disabili in forza \_\_\_\_\_  
quota di effettiva spettanza \_\_\_\_\_

2. (Qualora l'Azienda abbia già usufruito dell'esonero parziale ai sensi della L. n. 68/99)  
Che ha già beneficiato dell'autorizzazione all'esonero parziale per n. \_\_\_\_\_ unità di disabili sino al \_\_\_\_\_, che non si sono modificate in maniera sostanziale e significativa le condizioni giustificatrici poste a fondamento della precedente richiesta autorizzata e che persistono le difficoltà, in relazione alle speciali condizioni dell'attività, di effettuare l'inserimento mirato.

3. (Qualora si tratti di prima richiesta di autorizzazione all'esonero parziale ai sensi della L. 68/99)  
l'Azienda deve fornire notizie relative a ciascuna unità produttiva interessata alla richiesta di esonero con l'indicazioni delle speciali condizioni (descrivere l'attività svolta e le lavorazioni che hanno natura tale da rendere difficoltoso l'inserimento di personale disabile), evidenziando la presenza delle seguenti caratteristiche:

Faticosità della prestazione lavorativa (deambulazione, stazione eretta, movimentazione manuale carichi, elevata manualità, ecc.).

Pericolosità connaturata al tipo di attività, anche derivante da condizioni ambientali nelle quali si svolge l'attività stessa (agenti chimici e/o fisici, processo produttivo, impianti tecnologici, macchine e attrezzature, sostanze e materie prime a rischio, condizioni di esecuzione, movimentazione meccanica, ecc.).

Particolare modalità di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro esterno e/o articolato su turni, personale viaggiante, particolare specializzazione del personale, ecc.):

Illustrare le difficoltà, in relazione alle speciali condizioni di attività per le quali si richiede l'esonero, di effettuare l'inserimento mirato.

Data, .....

Timbro e firma

.....

**BOZZA CONVENZIONE****PROVINCIA DI LUCCA**

Protocollo n°                      del

**PROPOSTA DI CONVENZIONE AI SENSI DELL'ART. 11 (COMMI 1, 2 e 4) L. 68/99****TRA**

La Provincia di Lucca - Servizio Lavoro,

con sede in S.VITO-LUCCA, Via VECCHIA PESCIATINA ang. VIA LUCARELLI

**E**

La società .....

Sede legale in .....

Via .....

Partita IVA/C.F. ....

Rappresentata legalmente da .....

Tel. .... Fax ..... E-Mail .....

**CONSTATATO CHE**

- L'azienda in questione ha inviato il prospetto informativo di cui all'art. 9 della L.68/88 in data.....
- L'Azienda ad oggi presenta un numero di dipendenti utili ai fini del computo:  
 pari o < 15 [ ]    da 15 a 35 dipendenti [ ]    Da 36 a 50 dipendenti [ ]    Più di 50 dipendenti [ ]
- lavoratori attualmente dipendenti sono in totale n.[.....]
- Che a norma della L. 68/99 ad oggi è tenuto ad assumere obbligatoriamente il seguente numero di disabili [....] e di orfani e profughi ai sensi dell'art. 18 della L. 68/99[.....]

**VISTI**

- La legge 68/99 recante norme per il diritto al lavoro dei disabili;
- Gli art. 11,12,13 e 14 della suddetta legge che regolano le convenzioni e l'accesso alle agevolazioni per le assunzioni tramite collocamento mirato;
- Circolare Min. Lavoro n. 4 del 17/01/2000;
- D.M. n. 91 del 13/01/2000;
- L'art. 18 della legge 196/97 e il D.M. n. 142/98;
- Delibera G.R. n. 1397 del 6/12/99 e delibera G.R. n. 489 del 11/04/2000

**PREMESSO**

- Che la Legge 68/99 ha come finalità la promozione dell'inserimento lavorativo delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e collocamento mirato (art. 1);

- che per collocamento mirato dei disabili 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 soluzione di problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione (art. 2);
- che gli uffici competenti 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 legge citata (art. 11);
- che la convenzione può essere stipulata anche con datori di lavoro che non sono obbligati alle assunzioni della legge citata ( art. 11, comma 3);
- che gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro convenzioni di integrazione lavorativa per l'avviamento di disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo (art. 11, comma 4);
- che attraverso la convenzione si può accedere alle agevolazioni per le assunzioni sia a carico del Fondo Nazionale per i disabili (dall'art. 13, comma 4 e D.M. n. 91/00) sia a carico del Fondo regionale (art. 14 L. 68/99 e L.R. n. 12/00).

### SENTITO

Il parere della Commissione Provinciale Tripartita integrata così come previsto dall'art. 6, D. Lgs. N. 469/97, art. 9, comma 2 della L.R. 52/98 e Delibera G.R. n. 489/2000

### SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

- a) Il seguente **programma di assunzione** presso l'unità produttiva sita in: \_\_\_\_\_  
 totale lavoratori disabili da assumere [.....] – totale lavoratore ex art. 18 da assumere [.....]
- b) L'azienda si impegna ad attuare il programma di assunzioni con le seguenti modalità:
- Tempo indeterminato n° [.....]
  - Tempo parziale n° [.....] per n° [.....] ore settimanali
  - Tempo determinato n° [.....] della durata di mesi [.....] (minimo 9)
  - Con contratto di reinserimento [.....]
  - Con contratto di apprendistato [.....]
  - Lavoro a domicilio [.....]
  - Tele-lavoro [.....]
- TOTALE n° [.....]

Con le seguenti scadenze:

	<i>entro il</i>	<i>unità</i>	<i>qualifica</i>	<i>note</i>	<i>Riservato all'ufficio</i>
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					

L'azienda si impegna per ogni assunzione a presentare la documentazione prevista dalle vigenti normative:

- c) L'azienda chiede di avvalersi, nel rispetto della Legge 68/99:
- Della richiesta nominativa nella misura del ..... %
  - Della possibilità di accedere alle misure di preselezione

4. ? Per gli inserimenti lavorativi destinati a persone con handicap di particolare gravità l'azienda chiede di accedere alle agevolazioni previste ai sensi dell'art. 13 c. 4 e del Decreto n° 91 del 13.01.2000. A tale scopo presenta, in allegato, il prospetto relativo alla convenzione di integrazione lavorativa, dichiarandosi disponibile agli interventi di collocamento mirato e sostegno eventualmente necessari (allegato A).

5. Il differimento dei termini di assunzione **non è ammissibile se non in casi eccezionali** che dovranno essere sottoposti alla preventiva valutazione dell' Ufficio Provinciale competente.

6. Qualora l'azienda rientri nelle ipotesi previste dall'art. 3 c. 5 della L. 68/99 in materia di sospensione degli obblighi occupazionali, ne darà immediata comunicazione all'ufficio competente il quale, verificata la corrispondenza tra la comunicazione dell'azienda e la normativa sopra citata, procede alla sospensione della convenzione per l'intera durata della situazione di crisi.

7. La convenzione è compatibile con l'istituto dell'esonero parziale e le compensazioni territoriali.

8. La convenzione è valida ai fini dell'obbligo di certificazione di cui all'art 17 della Legge 68/99.

#### **L'AZIENDA SI DICHIARA CONSAPEVOLE ED ACCETTA LE SEGUENTI CLAUSOLE**

- ◆ Qualora non rispetti il programma di assunzioni formulato, la convenzione sarà considerata decaduta e l'azienda verrà segnalata alla struttura competente per l'irrogazione delle sanzioni previste dall'art. 15 della Legge 68/99.
- ◆ I contratti a termine, anche a tempo parziale, di inserimento/reinserimento lavoro ovvero di apprendistato previsti dal piano di assunzioni, devono essere trasformati a tempo indeterminato, alla scadenze previste, fatte salve circostanze di particolare gravità. In ogni caso la ditta deve motivare dettagliatamente tali circostanze con nota indirizzata al Servizio Disabili dell' Amministrazione Provinciale di Lucca.
- ◆ In ogni caso i rapporti di lavoro cessati devono essere immediatamente sostituiti.

Per la Provincia  
Il funzionario delegato

L'AZIENDA

#### **ALLEGATO A PROGRAMMA PER L'INSERIMENTO MIRATO**

Ai sensi degli articoli 11, comma 4 e 13, L. 68/99 e del Regolamento D.M. 91/2000

(Riferimento convenzione stipulata/proposta il \_\_\_\_\_ )

#### **DATI ANAGRAFICI CURRICULARI:**

Cognome/Nome \_\_\_\_\_  
nato a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_ residente a \_\_\_\_\_  
C.F. \_\_\_\_\_ titolo di studio \_\_\_\_\_ esperienze formative \_\_\_\_\_  
Area aziendale di inserimento \_\_\_\_\_  
Mansioni \_\_\_\_\_  
Modalità di svolgimento (tempi, fasi e strumenti di lavoro) \_\_\_\_\_

Sono previste forme di:

sostegno [ ] consulenza [ ] tutoraggio [ ]

in raccordo con:

[ ] Centri per l'orientamento [ ] Enti di formazione professionale [ ] Enti del privato sociale (L.266/91)  
[ ] ASL [ ] DSM [ ] Comunità terapeutica [ ] Altro \_\_\_\_\_

Specificare il tipo di struttura coinvolta e le modalità dell'intervento.

#### REQUISITI DEL DISABILE PER IL COLLOCAMENTO MIRATO

Tipo di handicap                      Fisico                       Psicico                       Sensoriale   
Punteggio dell'invalidità             > 50%                       67-79%                       > 79%

minorazione ascritta dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle allegate al D.P.R. 915/78

minorazione Ascritta dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle allegate al D.P.R. 915/78

TIPO DI INSERIMENTO PER L'AMMISSIONE AGLI INCENTIVI ( D.M. n. 91/00 art. 6)

- a) programma diretto all'avviamento lavorativo dei disabili che presentano particolari difficoltà di inserimento (art. 11, c. 4, L. 68/99)
- b) programma che prevede forme di inserimento lavorativo stabile
- c) programma che prevede percorsi formativi con applicazione e sviluppo di tecnologie compensative, in particolare diretti a settori innovativi di attività
- d) programma che comporti modalità e tempi innovativi di lavoro
- e) programma che favorisce l'inserimento lavorativo delle donne disabili

TIPO DI FINANZIAMENTO RICHIESTO (Legge 68/99, art. 13, co . 1)

- a) fiscalizzazione totale, per la durata massima di 8 anni dei contributi previdenziali e assistenziali:
- per i disabili con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% con particolari difficoltà di inserimento lavorativo individuati dai servizi dai servizi competenti, sentita la Commissione Provinciale Tripartita integrata come previsto dal punto 8 della Delibera G.R. n° 489/00;
  - per disabili con handicap intellettivo e psichico con invalidità superiore al 67%;
- b) fiscalizzazione totale, per la durata massima di 6 anni dei contributi previdenziali e assistenziali
- per i disabili con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria;
  - per i disabili con handicap intellettivo e psichico con invalidità inferiore al 67%;
- c) fiscalizzazione nella misura del 50%, per la durata massima di anni 4, dei contributi previdenziali ed assistenziali:
- per disabili con una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% ed il 79% o minorazione ascritte dalla quarta alla sesta categoria;
- d) rimborso forfettario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro:
- per adeguamento alle possibilità operative dei disabili: spesa prevista Euro \_\_\_\_\_
  - per apprestamento tecnologie di telelavoro: spesa prevista Euro \_\_\_\_\_
  - per rimozione barriere architettoniche: spesa prevista Euro \_\_\_\_\_

NB. La Provincia valuta i programmi presentati secondo i criteri di cui all'art. 6 del D.M. 91/00 entro 60 giorni, con l'apporto del Comitato Tecnico di cui all'art. 6 , c.2, lett. b), L.68/99, sentita la Commissione Provinciale Tripartita integrata come previsto dalla Delibera della Giunta Regionale n°489/2000. In caso di approvazione la Provincia autorizza il versamento degli importi equivalenti alla somme fiscalizzate o al rimborso forfettario nei limiti delle risorse assegnate e in attuazione dei criteri individuati dalla Regione .

Per la Provincia  
Il funzionario delegato

L'AZIENDA