

# Il collocamento obbligatorio

## *Vantaggi, convenzioni, obblighi e procedure*

Il collocamento obbligatorio ha come disposizione cardine la L.68 del 12 marzo 1999, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale serie generale n. 68 del 23 marzo 1999, entrata in vigore in data 18 gennaio 2000. Successivamente è stato pubblicato il Dpr n.333 del 10 ottobre 2000 che rappresenta di fatto il regolamento attuativo della L.68/1999. La novità interessante proposta da tale disposizione per favorire l'inserimento lavorativo del disabile era rappresentata dall'articolo 12 che prevedeva la possibilità da parte del profit di interagire con il non profit per il pieno rispetto del collocamento obbligatorio. In pratica l'azienda profit poteva stipulare una convenzione tramite gli ex uffici di collocamento con una cooperativa sociale di tipo o con professionisti disabili offrendo una commessa di lavoro alla non profit il cui costo doveva essere almeno pari al costo del dipendente.

Successivamente l'articolo 12 della L.68/1999 è stato rivisitato dalla L.247 del 24 dicembre 2007 (Protocollo del Welfare), pubblicata nella Gazzetta Ufficiale serie generale n.301 del 29 dicembre 2007. La novità rilevante è l'aver previsto due differenti tipologie di convenzioni per l'inserimento del disabile nel mondo del lavoro:

- convenzioni per l'inserimento lavorativo temporaneo con precise finalità formative;
- convenzioni di inserimento lavorativo del disabile.

La differenza tra le due convenzioni riguardo il disabile da inserire nel mondo del lavoro è che nelle convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo possono essere inseriti i disabili in generale; mentre con le convenzioni di inserimento lavorativo possono essere inseriti disabili che presentano particolari caratteristiche e difficoltà nell'inserimento lavorativo nel ciclo ordinario.

## *Vantaggi, convenzioni, obblighi e procedure*

Le persone che hanno la possibilità di beneficiare della nuova normativa sul collocamento obbligatorio, devono rientrare in una delle seguenti categorie: (art.1 L. 68 del 12 marzo 1999)

- a) affetti da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali;
- b) portatori di handicap a cui è stata riconosciuta dalle Commissioni mediche istituite presso le Asl una riduzione della capacità lavorativa in misura superiore al 45%;
- c) invalidi del lavoro a cui è stata riconosciuta dall'Inail un grado di invalidità superiore al 33%;
- d) non vedenti;
- e) sordomuti;
- f) invalidi di guerra;
- g) invalidi civili di guerra;
- h) invalidi per servizio rientranti tra la prima e l'ottava categoria delle tabelle riportate nel testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra;
- i) le vittime del terrorismo o della criminalità organizzata.

Per vittima del terrorismo si intende:

- qualunque persona che ha subito una invalidità permanente a causa di ferite o lesioni riportate a seguito di atti terroristici od eversivi riguardanti l'ordine democratico, oppure a causa di atti ritenuti delittuosi o preventivi degli stessi; (art.1 L.302 del 20 ottobre 1990)
- chiunque ha subito una invalidità permanente riportando ferite o lesioni durante l'assistenza prestata ad ufficiali ed agenti di pubblica sicurezza, a seguito di una richiesta scritta o verbale oltre che nei casi di flagranza di reato o prestazione di soccorso; (art.1 comma 1 L.302 del 20 ottobre 1990)

- coniuge, figli superstiti, fratelli conviventi ed a carico se risultano essere gli unici superstiti delle persone decedute o rese invalide in modo permanente.(art.1 comma 2 L.407 del 23 novembre 1998)

E' opportuno ricordare che gli invalidi civili, i ciechi ed i sordomuti che sono stati assunti tramite collocamento obbligatorio in data successiva a quella del 31/3/1999, sono tenuti a presentare sia al datore di lavoro che alla Prefettura una autocertificazione con cui attestino di essere in possesso dei requisiti indispensabili per effettuare una assunzione obbligatoria. (art.1 comma 257 L.662/1996)

Il collocamento mirato rappresenta una delle novità di maggiore rilievo introdotte dalla nuova normativa riguardante l'inserimento dei soggetti disabili nel mondo del lavoro, trattato all'articolo 11 della L.68/1999.

La finalità del collocamento mirato è quella di favorire l'inserimento del disabile nel mondo del lavoro valutando in modo adeguato le capacità lavorative, in modo da poter alla fine riuscire ad individuare le mansioni che lo stesso soggetto è in grado di svolgere.

Questa finalità può essere raggiunta stipulando convenzioni tra datore di lavoro e gli uffici provinciali predisponendo un preciso programma finalizzato all'inserimento del soggetto disabile nel mondo del lavoro.

Importante è sottolineare che le convenzioni possono essere stipulate anche datori di lavoro che non sono obbligati ad assumere disabili. (art.11 comma 3 L.68/1999)

E' comunque previsto che l'ufficio provinciale ha la possibilità di stipulare con i datori di lavoro convenzioni per favorire l'integrazione di soggetti disabili con particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento, rispetto agli altri, nell'ambito del ciclo lavorativo (art.11 comma 4 L.68/1999)

Oltre ai datori di lavoro provati, l'ufficio provinciale può stipulare delle convenzioni per l'inserimento dei disabili nel mondo del lavoro, con i seguenti soggetti:

- 1) cooperative sociali di tipo b, ovvero cooperative sociali che svolgono attività diverse, ovvero agricole, industriali, commerciali o di servizi finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate;
- 2) con i consorzi costituiti come società cooperative aventi la base sociale costituita in misura non inferiore al 70% da cooperative sociali;
- 3) organizzazioni di volontariato iscritte nei registri regionali;
- 4) con centri di formazione professionale;
- 5) enti, istituzioni, cooperative sociali, cooperative di lavoro, cooperative di servizi, centri di lavoro guidato, associazioni ed organizzazioni di volontariato che svolgono una precisa attività volta all'inserimento ed alla integrazione lavorativa delle persone handicappate;
- 6) soggetti pubblici o privati che possono essere in grado di contribuire all'inserimento nel mondo del lavoro di soggetti svantaggiati.

Le convenzioni stipulate per l'inserimento del disabile nel mondo del lavoro, devono prevedere sia i modi che i tempi delle assunzioni che il datore di lavoro intende effettuare. (art.11 comma 2 L.68/1999)

Inoltre ogni convenzione può prevedere:

- a) la possibilità di effettuare la scelta nominativa del lavoratore disabile;
- b) lo svolgimento di tirocini formativi e di orientamento;
- c) l'assunzione del disabile con un contratto a termine;
- d) lo svolgimento di periodi di prova che risultino avere una durata maggiore rispetto a quella prevista

dai contratti collettivi a condizione che l'esito della prova non costituisca motivo di risoluzione del rapporto di lavoro;

- e) l'indicazione dettagliata delle mansioni che il disabile dovrà svolgere specificando quelle che sono le modalità di svolgimento delle stesse;
- f) quali possono essere le forme di sostegno, di consulenza e di tutoraggio previste dagli appositi servizi regionali e da parte dei centri di orientamento professionale oltre che degli organismi riportati al precedente punto 5, che abbiano come precisa finalità quella di favorire l'adattamento al lavoro del disabile;
- g) prevedere periodicamente verifiche circa l'andamento del percorso formativo riguardante la convenzione di integrazione lavorativa da parte sia di enti pubblici incaricati delle attività di sorveglianza e controllo.

Sono obbligati a far ricorso al collocamento obbligatorio i datori di lavoro pubblici e privati che hanno nel proprio organico un numero di dipendenti compreso tra 15 e 35.

L'obbligo di assumere disabili è stabilito nel seguente modo: (art.3 comma 1 L.68 del 12 marzo 1999)

- a) 7% dei lavoratori occupati, quando il datore di lavoro occupa un numero superiore a 50 dipendenti;
- b) 2 lavoratori, se il datore di lavoro occupa nella propria azienda un numero di dipendenti compreso tra 36 e 50 dipendenti;
- c) 1 lavoratore se l'azienda occupa un numero di dipendenti compreso tra 15 e 35 dipendenti.

L'obbligo di procedere all'assunzione di un soggetto disabile da parte di un datore di lavoro viene meno, quando l'organico aziendale non subisce variazioni in conseguenza di una nuova assunzione a cui fanno seguito immediatamente o le dimissioni del nuovo assunto, oppure quando alla cessazione del servizio di un altro dipendente non si provvede alla sostituzione entro 60 giorni.

I lavoratori assunti con un contratto di lavoro part-time devono essere computati, ai fini del calcolo del numero dei dipendenti in organico utile a far scattare l'obbligo del collocamento obbligatorio, in virtù delle ore di lavoro effettuate. Il calcolo aritmetico deve avvenire sommando le ore di tutti i contratti part-time, rapportando la somma così ottenuta al numero complessivo delle ore prestate a tempo pieno, così come previsto dal contratto collettivo applicato dalla azienda. Nel calcolare le ore di lavoro in un contratto a tempo parziale, le frazioni orarie superiori al 50%, saranno ritenute unità intere.

Sono stati individuati dall'articolo 5 comma 2 della L.68/1999 i datori di lavoro pubblici e privati che possono essere esclusi dall'obbligo di assumere soggetti disabili.

Con riferimento al personale viaggiante e navigante i datori di lavoro possono essere così individuati:

- a) datori di lavoro che operano nel settore trasporto pubblico aereo;
- b) datori di lavoro che operano nel settore del trasporto pubblico marittimo;
- c) datori di lavoro che operano nel settore del trasporto pubblico terrestre.

Sono altresì esonerati dall'obbligo di ricorrere al collocamento obbligatorio i datori di lavoro sia pubblici che privati che operano nel settore degli impianti a fune relativamente al personale adibito direttamente alle aeree operative di esercizio ed alla regolarità dell'attività di trasporto.

La L.68 del 12 marzo 1999 all'articolo 3 comma 5, ha chiarito quali sono i datori di lavoro che devono essere sospesi dall'obbligo di far ricorso al collocamento obbligatorio.

Essi sono stati individuati in tutti i datori di lavoro le cui aziende sono nella seguente condizione:

- a) in cassa integrazione guadagni straordinaria;
- b) in amministrazione controllata;

- c) applicano contratti di solidarietà;
- d) hanno dato inizio alla procedura di mobilità;
- e) quando la procedura di mobilità si conclude con almeno cinque licenziamenti;
- f) quando hanno aperto la procedura di licenziamento collettivo.

L'obbligo di ricorrere al collocamento obbligatorio viene sospeso per tutta la durata dei programmi previsti nella richiesta di intervento in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa, e per ogni ambito provinciale (art.3 comma 5 L.68/1999)

L'azienda che intende usufruire della sospensione riferita al collocamento obbligatorio, è tenuta ad inviare una apposita comunicazione all'ufficio designato da ogni singola provincia, allegando copia del provvedimento amministrativo con il quale viene riconosciuta l'esistenza di una delle condizioni che dà diritto ad usufruire dell'esonero. E' stato stabilito che in attesa del provvedimento di ammissione ai trattamenti che consentono alla azienda di usufruire della sospensione dal collocamento obbligatorio, il datore di lavoro può inviare una esplicita richiesta al competente servizio provinciale per usufruire della sospensione temporanea.

Soltanto dopo aver accertato e valutato la reale situazione dell'azienda, è possibile che il competente servizio provinciale autorizzi la sospensione temporanea che non può essere superiore a tre mesi e può essere rinnovata soltanto una seconda volta.

Infine è stato specificato che la sospensione di assunzione deve avvenire anche nei riguardi dei lavoratori per cui è prevista una differente collocazione in vista di una disciplina organica del diritto del lavoro, ovvero:

- a) orfani e coniugi superstiti di coloro che sono deceduti per causa di lavoro, di servizio, o di guerra, od in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata a seguito di tali cause;
- b) coniugi e figli di persone riconosciute come grandi invalidi a causa di guerra, di servizio e di lavoro;
- c) coniugi e figli di profughi italiani rimpatriati.

L'esonero parziale è una opportunità offerta ai datori di lavoro privati ed agli enti pubblici economici che a causa della loro speciale attività lavorativa, non sono in grado di occupare l'intera percentuale di disabili prevista per legge.

L'azienda che intende usufruire dell'esonero parziale è tenuta a versare al Fondo regionale per l'occupazione un importo stabilito per legge per ogni lavoratore disabile non occupato e per ciascuna giornata lavorativa non prestata dal disabile.

La domanda di esonero parziale deve essere inviata, da parte del datore di lavoro privato e dell'ente pubblico economico, al servizio per l'impiego operante nel territorio dove ha sede l'azienda e deve contenere una motivazione adeguata per ottenere quanto richiesto per un periodo di tempo determinato. Nel testo della domanda occorre spiegare quali sono le speciali condizioni dell'attività svolta dall'azienda, da cui devono emergere le difficoltà ad effettuare l'inserimento mirato che possono essere individuate nei seguenti punti:

- 1) nella faticosità che la prestazione lavorativa presenta;
- 2) nella pericolosità che l'attività svolta dall'azienda presenta;
- 3) nelle condizioni ambientali in cui tale attività viene ad essere svolta;
- 4) nella particolare modalità in cui l'attività aziendale viene ad essere svolta.

Inoltre è indispensabile indicare nella domanda quanto segue:

- a) i dati identificativi del datore di lavoro;
- b) il numero dei dipendenti per ogni attività produttiva per la quale si richiede l'esonero;

- c) le caratteristiche dell'attività svolta;
- d) la consistenza dell'eventuale lavoro svolto all'esterno oppure articolato su turni di lavoro;
- e) il carattere di stabilità che presentano le singole unità operative sul territorio.

La misura percentuale massima dell'esonero parziale che può essere richiesto da una azienda, è stata stabilita nella misura del 60% della quota di riserva. E' bene precisare che la richiesta di esonero parziale può essere unica quando l'azienda deve presentarla per più unità produttive.

In questo caso il tutto deve essere inviato al servizio per l'impiego operante nel luogo dove l'azienda ha la sua sede legale.

E' compito dell'ufficio che riceve tale comunicazione provvedere, con celerità, a far pervenire la comunicazione ricevuta a ciascun servizio per l'impiego competente per ogni unità produttiva per cui viene richiesto l'esonero parziale.

Sarà poi compito di ciascun servizio per l'impiego a cui fa capo ogni singola unità produttiva, rilasciare l'autorizzazione che dia la possibilità di usufruire dell'esonero parziale.

Nel caso in cui l'autorizzazione non dovesse essere concessa gli importi che l'azienda ha già versato o deve versare al Fondo Regionale potrebbero essere conteggiati ai fini della regolarizzazione delle scoperture limitatamente al periodo della sospensione.

Infine occorre precisare che le regioni dovranno individuare le modalità semplificate per:

- a) le domande relative al rinnovo dell'autorizzazione per usufruire dell'esonero parziale;
- b) la modifica dell'autorizzazione dipendente da cambiamenti relativi all'assetto organizzativo o della natura giuridica dell'impresa.

E' stato stabilito che non essendo ancora stato definito il regolamento di esecuzione per cui ad oggi è ancora in vigore il vecchio regime di esonero, il datore di lavoro non deve effettuare il versamento del contributo esonerativo previsto dall'art.5 comma 4 della L.68/1999.

La compensazione territoriale è l'opportunità che ogni singola azienda ha di assumere un numero maggiore di disabili in una unità produttiva piuttosto che in un'altra.

Pertanto un datore di lavoro pubblico o privato che ha più filiali ha la possibilità di assumere, previo apposita autorizzazione, un numero maggiore di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio in una unità produttiva rispetto ad un'altra in base a quanto previsto dalla L.68/1999.

Le eccedenze andranno a compensare il numero di lavoratori in meno assunti, in altre unità produttive ubicate nella stessa regione, tramite collocamento obbligatorio. (art.5 comma 8 L.68 del 12 marzo 1999)

Per quanto riguarda i datori di lavoro pubblici è possibile richiedere l'autocompensazione limitatamente allo stesso ambito regionale; mentre per i datori di lavoro privati è possibile richiedere la compensazione con riferimento ad unità produttive ubicate in altre regioni. (art.5 comma 8 L.68 del 12 marzo 1999)

Per usufruire della possibilità della compensazione territoriale in ambito regionale, il datore di lavoro privato è tenuto a presentare una apposita domanda al servizio individuato da ogni singola regione.

La richiesta di compensazione territoriale riguardante più unità produttive dislocate in regioni differenti deve essere inviata dal datore di lavoro privato alla Direzione generale per l'impiego del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, motivandola in modo adeguato ed allegando alla stessa l'ultimo prospetto informativo presentato dall'azienda.

Una volta ricevuta la domanda, è compito della Direzione generale per l'Impiego del Ministero del Lavoro acquisire dalle regioni, in cui sono ubicate le unità produttive per cui è richiesta la compensazione territoriale, le seguenti informazioni per poter rilasciare l'autorizzazione:

- a) il numero degli iscritti al collocamento obbligatorio in ciascuna provincia;

b) ulteriori profili ritenuti utili ai fini della decisione.

La possibilità di effettuare la scelta relativa alle unità dove operare la compensazione, varia a seconda che si tratti di un'azienda con meno o più di 50 dipendenti.

Nel primo caso il datore di lavoro ha la possibilità di effettuare autonomamente la scelta relativa alla unità produttiva dove applicare la compensazione.

Quando invece l'azienda ha in organico più di 50 dipendenti la scelta della sede più idonea dove applicare l'istituto della compensazione viene affidato alle autorità competenti, ovvero:

- 1) ai servizi Provinciali in caso la compensazione sia richiesta in ambito regionale;
- 2) al Ministero del lavoro e della previdenza sociale quando l'istituto della compensazione interessa ambiti pluriregionali.

Il provvedimento amministrativo relativo alla compensazione territoriale in ambito pluriregionale deve essere emanato dal Ministero del lavoro entro 150 giorni dalla data di presentazione della domanda.

Qualora la domanda risulti essere incompleta e necessita di ulteriori elementi integrativi i 150 giorni decorreranno dalla data di ricevimento di tale documentazione.

Nel caso in cui non dovessero essere forniti gli elementi richiesti ad integrazione della domanda, il provvedimento relativo alla compensazione pluriregionale sarà comunque emanato sulla base delle informazioni disponibili. E' opportuno ricordare che il datore di lavoro può richiedere in qualunque momento all'organo che ha concesso l'autorizzazione alla compensazione territoriale di modificare il contenuto del provvedimento.

Tale affermazione trova la sua giustificazione nel fatto che la compensazione territoriale è strettamente legata all'assetto organizzativo dell'azienda che è suscettibile di continue modifiche.

I datori di lavoro pubblici sono tenuti ad assolvere all'obbligo di assunzione di soggetti disabili tramite procedure selettive concorsuali.

Per i profili e le qualifiche per cui è richiesto come unico requisito quello del diploma della scuola dell'obbligo, l'assunzione obbligatoria del disabile viene effettuata tramite selezione, rispettando l'attuale normativa in vigore. (art.22 comma 1 Decreto legislativo n.80/1998)

Le assunzioni nominative nel settore pubblico possono essere effettuate solo ed esclusivamente quando viene ad essere stipulata una apposita convenzione.

Per quanto riguarda i datori di lavoro pubblici i sessanta giorni, utili per la richiesta dell'avviamento al lavoro del soggetto disabile, devono decorrere dalla data in cui si è verificata la scoperta.

Pertanto il termine entro cui inoltrare la richiesta di avviamento deve riferirsi alla data di comunicazione dell'avvenuta attivazione del procedimento di avviamento a selezione rispettando quanto previsto dall'ordinamento in materia di assunzione nel pubblico impiego.

Il datore di lavoro può adempiere agli obblighi previsti per le assunzioni dei disabili mediante apposite convenzioni.

In questo caso i sessanta giorni dovranno decorrere dalla data in cui viene comunicata al servizio competente la proposta di convenzione.

Con il protocollo del Welfare legislatore è intervenuto in merito alle convenzioni riguardanti l'inserimento lavorativo dei disabili, riscrivendo di fatto l'articolo 12 della L.68 del 12 marzo 1999 ed arricchendo tale disposizione legislativa con l'articolo 12 bis.

La prima grande differenza rispetto alla precedente normativa è quella di aver previsto due differenti convenzioni, per favorire l'inserimento nel mondo del lavoro del disabile:

- convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con precise finalità formative;
- convenzioni di inserimento lavorativo del disabile.

Di fatto si è voluta rivedere, modificandola, una formula che possa da un lato facilitare l'inserimento del disabile nel mondo del lavoro, dall'altro lato offrire alle aziende una duplice opportunità per rispettare l'obbligo del collocamento obbligatorio.

La seconda differenza rispetto alla precedente disposizione è che le due differenti tipologie di convenzioni prevedono la presenza di differenti soggetti che potranno essere inseriti nel mondo del lavoro.

Nelle convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo possono essere inseriti i disabili in generale; mentre con le convenzioni di inserimento lavorativo possono essere inseriti disabili che presentano particolari caratteristiche e difficoltà nell'inserimento lavorativo nel ciclo ordinario.

Altra differenza è che mentre la convenzione prevista stipulata per l'inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative del disabile avviene anche in assenza dell'obbligo del datore di lavoro di coprire la quota prevista per il collocamento obbligatorio, la convenzione per l'inserimento lavorativo può essere stipulata soltanto per la copertura dell'aliquota obbligatoria prevista dalla L.68/1999.

Ulteriore differenza rispetto alla precedente normativa sulle convenzioni è che i soggetti del terzo settore che possono stipulare convenzioni si è arricchita di un nuovo soggetto: l'impresa sociale, disciplinata dal decreto legislativo 155/2006.

Precedentemente le convenzioni vedevano interessate soltanto le cooperative sociali di tipo B ed i consorzi di cooperative consorzi costituiti come cooperative aventi come base sociale costituita in misura non inferiore al 70% da cooperative sociali, così come previsto dall'articolo 8 della L.381/1991, è stato affidato un ruolo importante per quanto attiene l'inserimento lavorativo dei soggetti disabili e svantaggiati. Queste convenzioni, stipulate soltanto su base territoriale, si caratterizzavano per i seguenti aspetti:

- le modalità con cui possono aderire le imprese che risultano essere interessate;
- i criteri per individuare quali sono i lavoratori svantaggiati che devono essere inseriti nell'ambito della cooperativa sociale. È stato precisato che i disabili saranno individuati dal Comitato tecnico previsto dall'articolo 6 della L.68/1999;
- le modalità relative all'attestazione del valore complessivo del lavoro che viene ad essere conferito ogni anno da ciascuna impresa e la correlazione con il numero dei lavoratori svantaggiati che sono stati inseriti nell'ambito della cooperativa sociale per svolgere attività lavorativa;
- la determinazione del coefficiente di calcolo del valore unitario delle commesse, per la copertura della quota di riserva, tenendo conto dei criteri di congruità con i costi del lavoro che derivano dai contratti collettivi di categoria applicati dalle cooperative sociali;
- la promozione e lo sviluppo delle commesse di lavoro per le cooperative sociali;
- l'eventuale costituzione, anche nell'ambito dell'agenzia sociale, di una struttura tecnico operativa, che non abbia scopo di lucro, la quale deve agire come supporto delle attività previste della convenzione;
- i limiti percentuali massimi relativi alla copertura della quota d'obbligo che deve essere realizzata tramite convenzione.

Aspetto comune tra la attuale normativa riguardante le convenzioni e quella precedente è data dal fatto che questi procedimenti vengono stabiliti dagli uffici competenti, dopo aver ascoltato le rappresentanze sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale.

#### *Vantaggi, convenzioni, obblighi e procedure*

Nelle convenzioni riguardanti l'inserimento lavorativo temporaneo con precise finalità formative per la prima volta sono interessate le imprese sociali introdotte dal decreto legislativo n.155 del 24 marzo 2006, oltre ai seguenti soggetti:

- cooperative sociali di tipo B;
- liberi professionisti disabili, anche se operanti come ditta individuale;
- datori di lavoro privati che non sono soggetti al rispetto del collocamento obbligatorio.

Il legislatore individua come soggetti ospitanti sia le imprese sociali che gli ultimi tre soggetti che avranno il compito di ospitare il disabile nella propria struttura.

Le convenzioni riguardanti l'inserimento lavorativo temporaneo devono avere come precisa finalità quella di effettuare un inserimento temporaneo del disabile presso soggetti ospitanti ai quali i datori di lavoro si impegnano ad affidare commesse di lavoro. Esistono dei limiti nella predisposizione della convenzione per l'inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative.

La prima consiste nell'inserire il disabile presso uno dei quattro soggetti ospitanti solo una volta stipulando l'apposita convenzione tranne che l'unica commissione istituita a livello provinciale per le politiche del lavoro, istituita ai sensi dell'articolo 6 del decreto legislativo 469 del 23 dicembre 1997, decida diversamente.

Altro limite imposto dal legislatore è quello relativo al numero di soggetti disabili da poter inserire considerando la forza lavoro.

E' previsto che non più di un disabile possa essere inserito con la convenzione che prevede l'inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative, nel caso in cui l'azienda abbia in organico un numero di dipendenti inferiore a 50.

Il numero dei disabili sale al 30% del numero dei disabili che l'azienda è tenuta ad assumere per rispettare in toto l'obbligo del collocamento obbligatorio.

In base all'articolo 3 comma 1 della L.68 del 12 marzo 1999 l'azienda è tenuta ad assumere disabili, per la copertura del collocamento obbligatorio nel seguente modo:

- 1 disabile per aziende che hanno un numero di dipendenti compreso tra 15 e 35;
- 2 disabili per aziende che hanno un numero di dipendenti compreso tra 35 e 50;
- 7% per coloro che hanno un numero di dipendenti superiore a 50.

Condizione imprescindibile perché possa essere stipulata una convenzione di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative, è il rispetto dei seguenti requisiti:

- con la stipula della convenzione deve esserci contestualmente l'assunzione del disabile a tempo indeterminato da parte del datore di lavoro;
- l'assunzione del disabile deve essere computata ai fini del rispetto dell'obbligo del collocamento obbligatorio;
- obbligo dei soggetti ospitanti (imprese sociali, cooperative di tipo B, liberi professionisti disabili, anche se operanti come ditta individuale, datori di lavoro privati che non sono soggetti al rispetto del collocamento obbligatorio) del pagamento sia della retribuzione che degli oneri previdenziali ed assistenziali per l'intero periodo di vigenza della convenzione;
- indicazione nella convenzione dell'ammontare delle commesse che il datore di lavoro si impegna ad affidare ai soggetti ospitanti, dei nominativi dei soggetti disabili da inserire e la descrizione del piano personalizzato di inserimento lavorativo del disabile.

E' stato chiarito che l'ammontare della convenzione non deve in alcun modo risultare inferiore ai costi retributivi e normativi previsti dalla contrattazione collettiva, a quelli previdenziali ed assistenziali oltre a quelli previsti per svolgere tutte le funzioni che possano comportare di fatto l'inserimento lavorativo del disabile.

Per le convenzioni che prevedono l'inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative di un disabile diventa necessario applicare quanto previsto al comma 7 della L.68 del 12 marzo 1999, ovvero:

- indicare in maniera dettagliata le mansioni che devono essere attribuite al lavoratore disabile, specificandone anche le modalità di svolgimento;
- prevedere le forme di sostegno, consulenza e tutoraggio che devono essere svolti dagli appositi servizi regionali oppure dai centri di orientamento professionale, oltre che dagli organismi previsti dall'articolo 18 della L.104 del 5 febbraio 1992, in modo da favorire l'adattamento del disabile a



svolgere l'attività lavorativa;

- prevedere periodicamente verifiche, da parte degli enti pubblici incaricati alle attività di sorveglianza e controllo, riguardo l'andamento del percorso formativo prevista nella convenzione di integrazione lavorativa del disabile.

Innovativa ed interessante è la opportunità offerta ai disabili in stato detentivo dal comma 4 dell'articolo 10 della L.247 del 24 dicembre 2007.

Gli uffici competenti possono stipulare apposite convenzioni con datori di lavoro e come soggetti ospitanti solo con cooperative sociali di tipo B, che prevedano l'inserimento lavorativo temporaneo di queste persone.

Nella nuova formulazione dell'articolo 12 della L.68 del 12 marzo 1999, la L.247 del 24 dicembre 2007 ha previsto la disciplina riguardante le convenzioni di inserimento lavorativo, le cui modalità e criteri attuativi saranno stabiliti da un apposito decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale entro 120 giorni dal 1° gennaio 2008, data di entrata in vigore del Protocollo del Welfare. Il tutto avverrà solo dopo aver sentito la Conferenza Unificata.

Questa tipologia di convenzioni prevede anch'essa la presenza di tre attori:

- gli uffici competenti;
- i datori di lavoro privati, tenuti all'assunzione del disabile per ottemperare al rispetto del collocamento obbligatorio, definiti "soggetti conferenti";
- i disabili che presentano caratteristiche tali da comportare difficoltà nel proprio inserimento nel ciclo lavorativo ordinario ai quali i "soggetti conferenti" si impegnano ad affidare commesse di lavoro.

Il compito degli uffici competenti è essenzialmente quello di promuovere convenzioni tra gli altri due soggetti promuovendo di fatto non solo l'inserimento lavorativo del disabile con particolari difficoltà ad inserirsi nel contesto lavorativo ordinario, ma anche favorendo il datore di lavoro privato nel rispetto dell'obbligo previsto dalla L.68 del 12 marzo 1999.

Agli uffici competenti è stata offerta la possibilità di stipulare con le associazioni datoriali e dei lavoratori comparativamente più rappresentative apposite convenzioni quadro, che devono presentare le stesse caratteristiche previste per le convenzioni stipulate con il singolo datore.

Restano valide le convenzioni quadro stipulate dai servizi competenti anche su base territoriale che necessitano della validità da parte delle regioni, previste dall'articolo 14 del decreto legislativo 276 del 10 settembre 2003 (decreto attuativo della Riforma Biagi), con le associazioni sindacali sia datoriali che dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale oltre che con le associazioni di rappresentanza assistenza e tutela delle cooperative sociali e loro consorzi.

La convenzione per l'inserimento lavorativo del disabile può essere stipulata soltanto in presenza dell'obbligo da parte del datore di lavoro di rispettare la normativa riguardante il collocamento obbligatorio.

Il tutto deve avvenire nei limiti del 10% del 7% della quota di riserva prevista per coloro che occupano più di 50 dipendenti, apportando un eventuale arrotondamento all'unità più vicina.

Questo significa che del 7% previsto per le aziende con più di 50 dipendenti, il 90% dovrà essere introdotto in azienda non usufruendo delle convenzioni.

Le convenzioni di inserimento lavorativo possono essere stipulate dalle seguenti tipologie di imprese:

- cooperative sociali sia di tipo a che di tipo b e loro consorzi;
- le imprese sociali costituite da organizzazioni che svolgono attività di impresa con la precisa finalità di inserire nel mondo del lavoro soggetti ritenuti svantaggiati e lavoratori disabili, così come previsto dal comma 2 lettere a) e b) del decreto legislativo n.155/2006;
- datori di lavoro privati che non hanno l'obbligo di ottemperare all'assunzione del disabile per coprire la quota di collocamento obbligatorio.

Le imprese appena citate devono avere le seguenti caratteristiche:

- non avere in corso procedure concorsuali;
- aver rispettato in toto gli adempimenti previsti per il rispetto della sicurezza e della salute del lavoratore sul posto di lavoro;
- essere dotati di locali idonei;
- non aver interrotto rapporti di lavoro, esclusi i casi di interruzione per giusta causa e giustificato motivo soggettivo, nei dodici mesi precedenti a quelli in cui il lavoratore disabile è stato assunto;
- avere nell'organico aziendale almeno un lavoratore dipendente che risulti essere in possesso delle caratteristiche idonee per poter svolgere le funzioni di tutor.

La convenzione stipulata per l'inserimento lavorativo di un disabile deve avere le seguenti caratteristiche:

- una durata non inferiore a tre anni;
- individuazione dei soggetti disabili da assumere con tale convenzione, dopo aver ascoltato il parere della commissione provinciale per le politiche del lavoro, stabilendo per il disabile un piano di inserimento personalizzato;
- stabilire l'entità della commessa, che può essere anche più di una, che non deve risultare essere inferiore, per ogni anno di convenzione e per ogni singola unità lavorativa disabile assunta, all'importo corrispondente della parte normativa e retributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro, oltre ad i costi che l'azienda deve sopportare per porre in essere il piano personalizzato per l'inserimento lavorativo del disabile;
- il conferimento della commessa di lavoro deve essere contestuale all'assunzione del disabile da parte del soggetto destinatario.

Quando la convenzione risulta essere scaduta il datore di lavoro committente può, sentito il parere degli uffici competenti, può comportarsi nel seguente modo:

- ricorrere ad altri istituti previsti dal testo della L.247 del 24 dicembre 2007;
- rinnovare la convenzione per una sola volta per una durata inferiore alla prima, ovvero per un periodo che non deve essere superiore a due anni;
- assumere a tempo indeterminato il lavoratore disabile dedotto in convenzione con chiamata nominativa, anche in deroga all'obbligo che il 60% delle assunzioni effettuate da aziende con più di 50 dipendenti che stipulano convenzioni o fanno richiesta di avviamento al lavoro agli uffici competenti possano avvenire nominativamente, così come previsto dall'articolo 7 comma 1 lettera c) della L.68/1999. In questo caso il datore di lavoro ha la possibilità di accedere al fondo nazionale per il diritto del lavoro ai disabili, previsto dal dall'articolo 13 comma 4 della L.68/1999, rispettando la disponibilità previste.

Spetta ai servizi incaricati a svolgere attività di controllo e vigilanza verificare che siano stati rispettati gli obblighi assunti e, qualora risultino esserci stati inadempimenti, gli stessi servizi possono irrogare sanzioni di tipo amministrativo.

#### *Vantaggi, convenzioni, obblighi e procedure*

Le agevolazioni previste per il datore di lavoro che assume un disabile hanno subito modifiche sostanziali, a seguito della sostituzione dell'articolo 13 della L.68/1999, prevista dal protocollo del Welfare. E' stato stabilito che sia le regioni che le province autonome hanno la possibilità di concedere un contributo a chi assume disabili a tempo indeterminato, nel seguente modo:

- 60% del costo salariale quando l'azienda assume, tramite convenzione, un lavoratore disabile a cui è stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa pari superiore al 79% oppure sia affetto da minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria riportate dalle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con Dpr 915 del 23 dicembre 1978. Identico contributo viene riconosciuto anche ai soggetti affetti da handicap intellettuale o psichico a prescindere dalla

percentuale di invalidità riconosciuta al lavoratore;

- 25% del costo salariale nel caso in cui l'azienda assume un disabile, tramite convenzione, a cui è stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% ed il 79%, oppure minorazioni previste dalla quarta alla sesta categoria delle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con Dpr 915 del 23 dicembre 1978;
- l'ammontare lordo del contributo previsto per l'assunzione dovrà, in ogni caso, essere calcolato sul totale del costo salariale annuo spettante al lavoratore;
- in un rimborso forfetario parziale delle spese sostenute dalla azienda per rendere il posto di lavoro idoneo alle possibilità operative del disabile a cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, oppure per l'acquisto di tecnologie utili per lo svolgimento del telelavoro, oppure per rimuovere le barriere architettoniche che impediscono l'integrazione lavorativa del disabile.

Occorre evidenziare che rispetto alle precedenti agevolazioni previste per l'assunzione di disabili aventi le stesse caratteristiche, si è passati dalla fiscalizzazione degli oneri contributivi ad un contributo percentuale per le aziende del costo salariale. Questo significa che l'azienda non otterrà più un lungo beneficio contributivo previsto dalla precedente normativa, consistente in:

- fiscalizzazione totale per una durata massima di otto anni dell'importo dovuto come contributi previdenziali ed assistenziali imputabili ad ogni lavoratore disabile che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%;
- fiscalizzazione totale per una durata massima di otto anni dell'importo dovuto come contributi previdenziali ed assistenziali imputabili ad un lavoratore disabile in possesso di una minorazione ascritta dalla prima alla terza categoria delle tabelle previste dal testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con Dpr del 23 dicembre 1978 n.915 e successive modificazioni;
- fiscalizzazione totale per la durata massima di otto anni degli importi contributivi sia previdenziali che assistenziali relativi ad ogni lavoratore disabile assunto a cui è stato riconosciuto un handicap intellettuale e psichico, qualunque sia la percentuale di invalidità che gli è stata riconosciuta;
- fiscalizzazione pari al 50% per una durata massima di cinque anni degli importi dovuti come contributi previdenziali ed assistenziali per ogni lavoratore disabile a cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% ed il 79%;
- fiscalizzazione nella misura del 50% per la durata massima di cinque anni degli importi relativi ai contributi previdenziali ed assistenziali per ogni lavoratore disabile a cui sia stata riconosciuta una minorazione compresa tra la quarta e la sesta categoria delle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con il Dpr 915 del 23 dicembre 1978 e successive modificazioni.

I benefici previsti dal Protocollo del Welfare possono essere usufruiti anche dai datori di lavoro privati i quali, pur non essendo tenuti al rispetto del collocamento obbligatorio, hanno comunque assunto a tempo indeterminato un disabile per il quale è concesso il beneficio sotto forma di contributo.

Le assunzioni del disabile per essere ammesse al beneficio devono essere state effettuate nell'anno precedente a quello in cui è stato emanato il provvedimento di riparto annuale, tra regioni e province autonome, del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili. Tale riparto viene effettuato in modo proporzionale alle richieste ritenute ammissibili, in base ai criteri che verranno stabiliti con apposito decreto emanato dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, entro cento venti giorni dalla data di emanazione del Protocollo del Welfare, di concerto con il Ministero delle Finanze dopo aver ascoltato la Conferenza Unificata.

E' bene precisare che il Fondo per il diritto del lavoro dei disabili, istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, ha il compito di finanziare le agevolazioni previste per l'inserimento lavorativo dei soggetti disabili, oltre che i relativi servizi.

L'azienda per ottenere il contributo previsto deve subire una verifica da parte degli uffici competenti, i quali sono tenuti ad accertare che il disabile stia lavorando e, quando previsto, che il periodo di prova si sia svolto con esito positivo.

Gli importi del Fondo per il diritto del lavoro dei disabili che non dovessero essere utilizzati nell'esercizio di competenza non vano persi, ma possono essere utilizzati negli esercizi successivi.

Alle regioni ed alle province autonome sono state delegate a svolgere i seguenti compiti:

- prevedere una apposita disciplina per regolamentare la concessione dei contributi previsti per le aziende che assumono il disabile;
- comunicare ogni anno al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, con apposita relazione, un resoconto delle assunzioni di disabili che sono state finanziate, della permanenza nel posto di lavoro e del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili.

Al Governo centrale spetta invece biennialmente verificare gli effetti che si hanno con le assunzioni dei disabili oggetto di contributo, valutando la congruità delle risorse finanziarie presenti nel Fondo per il diritto al lavoro dei disabili.