

## COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

---

### Sommario

1. [Funzione](#)
2. [Lavoratori interessati](#)
3. [Segue: categorie particolari](#)
4. [Datori di lavoro interessati e quote di riserva](#)
5. [Lavoratori computabili](#)
6. [Accertamenti sanitari](#)
7. [Sospensioni, esclusioni ed esoneri parziali](#)
8. [Regime delle compensazioni](#)
9. [Avviamento al lavoro](#)
10. [Convenzioni](#)
11. [Dichiarazioni periodiche](#)
12. [Agevolazioni per le assunzioni](#)
13. [Disciplina del rapporto di lavoro](#)
14. [Sanzioni ed adempimenti particolari](#)

#### 1. Funzione

Con la [legge 12 marzo 1999 n. 68](#) sono state dettate le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili, che hanno abrogato e sostituito quelle precedenti contenute nella legge 2 aprile 1968, n. 482, che si poneva come obiettivo l'occupazione di soggetti individuati dal legislatore, con una capacità lavorativa ridotta, di età compresa tra i 15 e i 55 anni.

La [legge n. 68/1999](#), ha invece come finalità la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato, ed ha subito un importante e generale restyling con le modifiche apportate dal [D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151](#), attuativo della delega di cui alla [L. n. 183/2014](#) (c.d. Jobs Act), volto alla razionalizzazione e semplificazione dell'inserimento mirato delle persone con disabilità.

Per "collocamento mirato", si intende "quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi del posto di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione" ([articolo 2 della legge n. 68/1999](#)).

Al fine di agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, l'[art. 1, D.Lgs. n. 151/2015](#), detta i principi sulla base dei quali, entro 180 giorni a decorrere dal 24 settembre 2015 (data di entrata in vigore del decreto stesso), devono essere definite specifiche linee guida ([INAIL delibera n. 2/2017](#)). I principi a cui attenersi sono:

- la promozione di una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, nonché con l'INAIL, in relazione alle competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, per l'accompagnamento e il supporto della persona con disabilità presa in carico al fine di favorirne l'inserimento lavorativo;
- la promozione di accordi territoriali con le organizzazioni sindacali, le cooperative sociali, le associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari, nonché con le altre organizzazioni del terzo settore rilevanti, al fine di favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità;
- l'individuazione di modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità, definizione dei criteri di predisposizione dei progetti di inserimento lavorativo che tengano conto delle barriere e dei facilitatori ambientali rilevati, definizione di indirizzi per gli uffici competenti funzionali alla valutazione e progettazione dell'inserimento lavorativo in ottica bio-psico-sociale;
- l'analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare alle persone con disabilità, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli che il datore di lavoro è tenuto ad adottare;
- la promozione dell'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro, con compiti di predisposizione di progetti personalizzati per le persone con disabilità e di risoluzione dei problemi legati alle condizioni di lavoro dei lavoratori con disabilità, in raccordo con l'INAIL per le persone con disabilità da lavoro;
- l'individuazione di buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

#### *Regolamento per il reinserimento lavorativo delle persone con disabilità da lavoro*

In applicazione di quanto stabilito dall'[articolo 1, comma 166, della legge 23 dicembre 2014, n. 190](#) (legge di stabilità 2015), l'INAIL ha adottato il "Regolamento per il reinserimento e

l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro", al fine di realizzare progetti personalizzati mirati alla conservazione del posto di lavoro o alla ricerca di nuova occupazione, interventi formativi di riqualificazione professionale, progetti per il superamento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro, interventi di adeguamento e di adattamento delle postazioni di lavoro.

Il Regolamento rappresenta uno strumento di supporto per l'INAIL per il recupero dell'integrità psicofisica degli infortunati e dei tecnopatici ed il loro tempestivo reinserimento sociale e lavorativo, in coerenza con il sistema di protezione sociale contro i rischi da lavoro e con le finalità della mission dell'INAIL di garantire la tutela globale integrata del lavoratore.

Il Regolamento disciplina gli interventi mirati alla conservazione del posto di lavoro presso il datore di lavoro per il quale l'assicurato svolgeva la propria attività al verificarsi dell'evento infortunistico o del manifestarsi della malattia professionale o al momento del relativo aggravamento.

Gli interventi per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro previsti dal Regolamento hanno come finalità quella di dare sostegno alla continuità lavorativa degli infortunati e dei tecnopatici:

- prioritariamente con la stessa mansione alla quale il lavoratore era adibito precedentemente al verificarsi dell'evento lesivo o dell'aggravamento e nell'ambito della stessa azienda/datore di lavoro;

- ovvero con una mansione diversa, sempre nell'ambito della stessa azienda/datore di lavoro, laddove il disabile non possa più svolgere la precedente mansione.

Sono destinatari degli interventi previsti nel Regolamento, tutti i lavoratori con disabilità da lavoro tutelati dall'INAIL che, a seguito di infortunio sul lavoro o di malattia professionale e delle conseguenti menomazioni o del relativo aggravamento e delle connesse limitazioni funzionali, necessitano di interventi mirati per consentire o agevolare la prosecuzione dell'attività lavorativa.

I datori di lavoro devono adottare accomodamenti ragionevoli nei luoghi di lavoro per garantire a tali lavoratori la piena uguaglianza con gli altri lavoratori; si deve trattare di interventi che non rappresentino per il datore di lavoro un carico eccessivo o sproporzionato e tali da assicurare alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali al pari degli altri lavoratori.

Nei limiti degli importi annualmente stanziati vengono rimborsate al datore di lavoro le spese relative agli interventi di superamento ed abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro, adeguamento ed adattamento delle postazioni di lavoro, fino ad un massimo di 150.000 euro per progetto, in base a quanto stabilito nel Regolamento ([INAIL circ. n. 51/2016](#)).

Le disposizioni previste dal Regolamento si applicano anche alle persone con disabilità da lavoro causata da un evento infortunistico o tecnopatico tutelato dall'INAIL alle quali un datore di lavoro offra una nuova occupazione per lo svolgimento di un'attività lavorativa, non necessariamente soggetta a obbligo assicurativo INAIL, ciò al fine di garantire alle persone con disabilità da lavoro tutelate dall'INAIL anche in caso di nuova occupazione lo stesso sostegno per l'inserimento e l'integrazione lavorativa previsto in caso di conservazione del posto di lavoro.

Non rientrano tra i destinatari degli interventi per l'inserimento in nuova occupazione quei soggetti tutelati dall'INAIL che non sono direttamente qualificabili come lavoratori, quali per esempio gli studenti e le casalinghe; inoltre, sono esclusi i dipendenti delle amministrazioni statali, anche a ordinamento autonomo, assicurati attraverso la speciale gestione per conto dello Stato.

Le disposizioni sul reinserimento lavorativo di persone con disabilità da lavoro si applicano laddove l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, in relazione a una nuova occupazione, si realizzi nell'ambito di un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato; invece, è escluso il lavoro di tipo autonomo.

Relativamente alle tipologie di contratto, non ci sono problemi di applicabilità per i contratti di lavoro a tempo indeterminato, mentre per quanto concerne quelli a tempo determinato o flessibili, è necessario effettuare, caso per caso, una valutazione costi/benefici che tenga conto delle diverse tipologie di interventi da realizzare in funzione dell'inserimento in nuova occupazione, in relazione alla durata del rapporto di lavoro.

Il contratto di lavoro può prevedere anche il differimento della prestazione di lavoro a un termine successivo a quello di stipula, purché la data sia coerente con i tempi previsti per la realizzazione degli interventi individuati nel Progetto di reinserimento lavorativo personalizzato ([INAIL circ. n. 30/2017](#)).

Il datore di lavoro che intende assumere una persona con disabilità da lavoro, oltre a manifestare, alla Sede INAIL competente per domicilio del lavoratore, la sua disponibilità a collaborare attivamente con l'Istituto e con il lavoratore all'elaborazione del progetto di

inserimento lavorativo, deve provvedere a comunicare la mansione specifica alla quale sarà adibito il lavoratore, la tipologia di contratto che intende attivare, la sua durata, la sede di lavoro e la relativa unità produttiva, al fine di garantire l'appropriatezza degli interventi da individuare nell'ambito del progetto stesso.

Presupposto indispensabile per l'elaborazione del progetto è che il disabile sia stato sottoposto a visita medica preventiva in fase preassuntiva effettuata dal medico competente o dalle strutture delle AASSLL; l'esito della visita dovrà riportare un giudizio di idoneità parziale ed il tipo di mansione alla quale il lavoratore potrà essere avviato ed il tipo di prescrizioni e limitazioni alle quali deve essere soggetto.

Il progetto di inserimento individuale deve essere corredato dalla scheda progetto, riferita al tipo di mansione, durata del contratto ed individuazione dell'Unità Produttiva ([INAIL circ. n. 30/2017](#)).

## **2. Lavoratori interessati**

Ai sensi dell'[art. 1 della legge n. 68/1999](#), come modificato dall'[art. 2 del D.Lgs. n. 151/2015](#), le disposizioni contenute nella presente legge si applicano a:

- gli invalidi civili: persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e portatori di handicap intellettivo, con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile; nonché persone con diritto all'assegno INPS di invalidità in ragione della ridotta capacità lavorativa a meno di un terzo e in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale ex [art. 1, comma 1, L. n. 222/1984](#);

- gli invalidi del lavoro: persone invalide a causa di infortunio sul lavoro o malattia professionale con grado di invalidità superiore al 33%, accertata dall'INAIL;

- i non vedenti: persone colpite da cecità assoluta o che hanno un residuo visivo non superiore ad un decimo a entrambi gli occhi con eventuale correzione ([L. 27 maggio 1970, n. 382](#));

- i sordomuti: persone colpite da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata ([L. 26 maggio 1970, n. 381](#));

- gli invalidi di guerra, gli invalidi civili di guerra e gli invalidi per servizio: persone ex militari o civili diventati invalidi per fatti di guerra o durante il servizio svolto alle dipendenze dello Stato o di Enti locali, con minorazioni ascrivibili dalla prima all'ottava categoria della tabella allegata al T.U. delle norme in materia di pensioni di guerra ([D.P.R. n. 915/1978](#)).

## **3. Segue: categorie particolari**

L'[art. 1, comma 3 della legge n. 68/1999](#) conferma l'operatività delle norme speciali previste per l'assunzione delle seguenti categorie professionali di disabili:

- i centralinisti telefonici non vedenti di cui alla [legge 29 marzo 1985, n. 113, ML interpello n. 74/2009](#);

- i massaggiatori e i massofisioterapisti non vedenti di cui alla [legge 21 luglio 1961, n. 686](#);

- i terapisti della riabilitazione non vedenti di cui alla [legge 11 gennaio 1994, n. 29](#);

- gli insegnanti non vedenti di cui alla legge 2 maggio 1982, n. 270.

La possibilità di iscrizione nell'elenco dei disabili è stata anche mantenuta, ma in via residuale, fino a che non sia emanata una disciplina organica del loro diritto al lavoro, per gli orfani ed i coniugi superstiti di coloro che sono deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, per i coniugi ed i figli dei soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro, per i profughi italiani rimpatriati, nonché per i familiari delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata di cui alla [L. 23 novembre 1998, n. 407](#) (quest'ultimi anche se non disoccupati).

### *Centralinisti non vedenti*

Le aziende che utilizzano centralini telefonici per i quali le norme tecniche prevedono l'impiego di uno o più posti-operatore o che comunque siano dotati di uno o più posti-operatore (per l'esatta individuazione di tali centralini, v. [ML circ. n. 88/1986](#)) sono tenute ad assumere - ex [art. 3, L. n. 113/1985](#) - un lavoratore privo della vista, iscritto nell'apposito elenco tenuto dal servizio competente nel cui ambito territoriale si trova la residenza dell'interessato, per ogni centralino telefonico con almeno 5 linee urbane (v. anche [ML circ. 10 marzo 2005, n. 10](#)). Ai fini della sussistenza dell'obbligo di assunzione, occorre verificare l'effettiva sussistenza di un posto-operatore tenendo conto, non della possibilità di utilizzo manuale dell'impianto, ma dell'effettivo uso in tale modalità ([ML nota n. 20115/2015](#)).

Il servizio competente verifica il possesso dell'abilitazione e la condizione di privo della vista e rilascia apposita certificazione. L'interessato può comunque iscriversi nell'elenco di un altro servizio nel territorio dello Stato ([art. 13, D.Lgs. n. 151/2015](#)).

Qualora il centralino abbia più di un posto di lavoro, il 51% dei posti è riservato ai centralinisti privi della vista (es.: centralino con 2 posti - un cieco ed un vedente; centralino con 3 posti - due ciechi ed un vedente).

Al riguardo il [Ministero del lavoro, con circ. n. 65/1985](#), ha sottolineato che il computo deve avvenire in base al numero dei posti-operatore attivati (posti di lavoro) e non al numero complessivo dei centralinisti addetti al centralino, anche in più turni (es.: se un centralino ha due posti-operatore attivati, cui sono addetti 3 centralinisti telefonici che si avvicendano in turni, l'obbligo di assunzione riguarda un centralinista non vedente).

Il [D.M. 10 gennaio 2000](#) ha stabilito che, ai sensi dell'[art. 45, comma 12, della legge n. 144 del 1999](#), e ai fini dell'applicazione della [legge n. 113 del 1985](#), le seguenti qualifiche sono riconosciute equipollenti a quella del centralinista telefonico non vedente:

- operatore telefonico addetto alle informazioni alla clientela e agli uffici relazioni col pubblico;
- operatore telefonico addetto alla gestione e all'utilizzazione di banche dati;
- operatore telefonico addetto ai servizi di telemarketing e telesoccorso.

I centralinisti sono computati a copertura dell'aliquota complessiva dei lavoratori da assumere obbligatoriamente, secondo la causa che ha determinato la cecità.

Tuttavia, nel caso in cui si renda disponibile un posto riservato ai centralinisti non vedenti, il datore di lavoro è tenuto all'assunzione anche in eccedenza agli obblighi derivanti dalla L. n. 68/1999. Tale lavoratore è computato nell'aliquota d'obbligo al verificarsi della prima vacanza in qualsiasi categoria protetta.

#### *Massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti*

L'[art. 2, comma 2, L. n. 403/1971](#) sancisce che è obbligatoria l'assunzione di un massaggiatore o massofisioterapista diplomato, privo della vista, iscritto all'apposito Albo professionale:

- presso le case di cura generiche o policliniche con almeno 200 posti-letto;
- presso le case di cura specializzate ove si praticano cure ortopediche indipendentemente dal numero dei posti-letto;
- presso gli stabilimenti sanitari o balneotermali o comunque di cure fisiche e affini.

#### *Terapisti della riabilitazione non vedenti*

A norma dell'[art. 4, comma 3, L. n. 29/1994](#), gli istituti, le case di cura ed i centri di riabilitazione privati nei quali si svolgano attività riabilitative, che abbiano alle proprie dipendenze più di 35 lavoratori, hanno l'obbligo di assumere, al momento della cessazione dal servizio della prima unità di personale addetta a mansioni di terapeuta della riabilitazione, almeno un terapeuta della riabilitazione non vedente iscritto all'apposito albo professionale.

Il [Ministero del lavoro, con circ. n. 111/1995](#), ha chiarito che anche i terapisti privi della vista assunti ai sensi della L. n. 29/1994 sono computati a copertura dell'aliquota prevista dalla disciplina generale del collocamento obbligatorio, in base alla causa che ha determinato la cecità.

#### *Orfani e figli di invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro*

Il [D.P.R. 10 ottobre 2000, n. 333](#) (regolamento di esecuzione della L. n. 68/1999) ha previsto, all'[art. 1](#), comma 3, che gli orfani e i figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro possono iscriversi negli elenchi del collocamento obbligatorio soltanto se minori (cioè di età non superiore a 21 anni, se studenti di scuola media superiore, e a 26 anni, se studenti universitari) al momento della morte del genitore o in caso del riconoscimento allo stesso della prima categoria della tabella allegata al D.P.R. n. 315/1978.

#### **4. Datori di lavoro interessati e quote di riserva**

I datori di lavoro privati e pubblici sono tenuti ad avere alle proprie dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie precedentemente indicate, in misura diversificata a seconda della dimensione dell'azienda (v. [art. 3, L. n. 68/1999](#)):

- fino a 14 dipendenti = nessun obbligo;

- da 15 a 35 dipendenti = 1 lavoratore disabile.
- da 36 a 50 dipendenti = 2 lavoratori disabili;
- oltre 50 dipendenti = 7% dei lavoratori occupati. In quest'ultimo caso sussiste anche l'onere di assumere i soggetti indicati dall'[art. 18, comma 2, della legge n. 68/1999](#) nelle seguenti misure:

- datori di lavoro che occupano da 51 a 150 dipendenti = 1 unità;
- datori di lavoro che occupano più di 150 dipendenti = 1% dell'organico complessivo aziendale.

Ai fini della determinazione della quota di riserva ex art. 3 della L. n. 68 si deve fare riferimento al personale occupato sul territorio a livello nazionale ([ML int. n. 57/2009](#)).

La disposizione di cui al comma 2 dell'[art. 3, L. n. 68/1999](#), in base alla quale per i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti l'obbligo di assumere un disabile sorge soltanto al momento in cui si procede ad una nuova assunzione, è abrogata con effetto dal 1° gennaio 2018; pertanto, a decorrere da tale data, per tali datori di lavoro viene meno il regime di gradualità delle assunzioni e l'obbligo di assumere un disabile scatta automaticamente, senza necessità di attendere la nuova assunzione ([art. 3, D.Lgs. n. 151/2015](#), come modificato dall'art. 3, comma 3-ter, D.L. n. 244/2016, aggiunto dalla [L. n. 19/2017](#) di conversione del D.L.).

Conseguentemente, risulta abrogata, in via implicita, sempre con effetto dal 1° gennaio 2018, la previsione transitoria di cui all'[articolo 2, comma 2, D.P.R. n. 333/2000](#), che consentiva ai suddetti datori di lavoro che effettuavano una nuova assunzione aggiuntiva rispetto al numero dei dipendenti in servizio, di assumere un lavoratore con disabilità entro i 12 mesi successivi dalla data in cui avevano effettuato la predetta assunzione ([ML nota n. 454/2017](#)).

Anche per le organizzazioni di tendenza (partiti politici, sindacati, enti no profit), per le quali si prescinde dalla dimensione aziendale, e la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative, la disposizione di cui al comma 3 dell'art. 3, che prevede che l'obbligo di avviamento al lavoro del disabile sorge soltanto al verificarsi di una nuova assunzione, è valida solo fino al 31 dicembre 2017, poiché con effetto dal 1° gennaio 2018 tale inciso che fa riferimento alla nuova assunzione è soppresso.

Non sono da considerarsi nuove assunzioni quelle effettuate per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro (la sostituzione può avvenire anche per mansioni diverse da quelle svolte dal lavoratore sostituito) per la durata dell'assenza, e quelle effettuate per la sostituzione di lavoratori cessati dal servizio, se avvenute entro 60 giorni dalla cessazione.

Inoltre, non possono reputarsi nuove le assunzioni effettuate con contratto di formazione e lavoro e di apprendistato, almeno fino al momento della loro trasformazione a tempo indeterminato; i contratti a termine, invece, non sono considerati nuove assunzioni soltanto se di durata pari o inferiore ai sei mesi (termine così modificato dall'[art. 4, comma 27, lett. a\), L. n. 92/2012](#)).

Rientra, invece, nell'ambito delle nuove assunzioni il passaggio di personale a seguito di una delle operazioni societarie di cui all'[art. 2112 cod. civ.](#) (trasferimento d'azienda, cessione o fusione) in quanto si realizza, in capo al nuovo datore di lavoro/cessionario, un sostanziale ampliamento della base occupazionale, cui è necessario riferirsi ai fini della corretta determinazione della quota di riserva ([ML interpello n. 30/2011](#)).

### **5. Lavoratori computabili**

Secondo quanto stabilito dall'[art. 4 della legge n. 68/1999](#) (così come modificato dall'[art. 4, comma 27, della legge 28 giugno 2012, n. 92](#), c.d. Riforma del mercato del lavoro, nonché dall'[art. 4 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151](#), di attuazione della delega di cui alla [L. n. 183/2014](#), c.d. Jobs Act), e dal relativo regolamento d'esecuzione ([D.P.R. n. 333/2000](#)), al fine di determinare il numero di soggetti disabili da assumere, sono computati di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato (v. anche [ML nota n. 17699/2012](#)).

Ai medesimi effetti, non sono computabili:

- i lavoratori disabili occupati ai sensi della L. n. 68/1999;
- i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a 6 mesi. Per le attività di carattere stagionale nel settore agricolo bisogna tenere conto delle giornate di lavoro effettivamente prestate nell'arco dell'anno solare, ancorché non continuative e l'esatto numero delle giornate effettivamente lavorate corrispondenti al periodo semestrale è pari a 180 ([INL nota n. 43/2018](#));
- i soci di cooperative di produzione e lavoro;

- i dirigenti (v. anche [ML interpello n. 50/2011](#));
- i lavoratori assunti con contratto di inserimento;
- i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore ([ML nota n. 970/2016](#));
- i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività;
- i soggetti impegnati in lavori socialmente utili assunti ai sensi dell'[art. 7 del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81](#);
- i lavoratori a domicilio;
- i lavoratori che aderiscono al programma di emersione, ai sensi dell'[art. 1, comma 4-bis, L. n. 383/2001](#);
- con esclusivo riferimento ai datori di lavoro privati, i lavoratori ammessi al telelavoro ([art. 23, D.Lgs. n. 80/2015](#); [ML nota n. 970/2016](#)).

Non rientrano nel novero delle cooperative di produzione e lavoro e neanche nella categoria delle cooperative sociali di cui all'[art. 1, comma 1, lett. a\) e b\) della L. n. 381/1991](#), le banche di credito cooperativo le quali, quindi, non possono invocare l'esclusione dal computo ex [art. 4, comma 1, L. n. 68/1999](#), per sottrarsi al rispetto delle previsioni cogenti sul collocamento mirato di soggetti svantaggiati ([INL nota n. 10701/2017](#)).

Restano salve le esclusioni previste dalle discipline di settore: non sono computabili, per effetto di specifiche disposizioni di legge, gli apprendisti ([art. 47, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015](#)). Inoltre, l'[art. 27, D.Lgs. n. 81/2015](#) prevede che, salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, quindi anche in tema di collocamento obbligatorio, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

I lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale si computano in proporzione dell'orario effettivamente svolto riferito alle ore lavorative ordinarie effettuate nell'azienda. Tali unità operative vanno cioè conteggiate sommando le ore di tutti i contratti di lavoro part-time e rapportando la somma ottenuta al totale delle ore prestate a tempo pieno in base al contratto collettivo di lavoro della categoria, con arrotondamento all'unità delle frazioni superiori allo 0,50.

Per quanto riguarda, invece, il computo dei lavoratori disabili occupati part-time a copertura della quota di riserva, dovrà considerarsi singolarmente l'orario prestato da ciascun lavoratore, rapportato al normale orario a tempo pieno, con arrotondamenti ad unità qualora l'orario prestato sia superiore al 50% dell'orario ordinario ([ML circ. n. 41/2000](#)).

I datori di lavoro pubblici o privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, nel caso assumano con contratto a tempo parziale un lavoratore disabile con invalidità superiore al 50% o ascrivibile alla quinta categoria in base alla tabella allegata al D.P.R. n. 246/1997, possono computare il lavoratore medesimo come unità, a prescindere dall'orario di lavoro svolto ([art. 3, comma 5, D.P.R. n. 333/2000](#)).

Sono computati nella quota di riserva anche i lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio ([art. 4, comma 3-bis, L. n. 68/1999](#)). La computabilità del lavoratore è subordinata:

- alla dimostrazione, mediante idonea documentazione medica, che, anteriormente alla costituzione del rapporto, il lavoratore si trovava in condizioni di riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60% ([art. 4, comma 3-bis, L. n. 68/1999](#), come modificato dall'[art. 5, comma 1, lett. a\), D.Lgs. n. 185/2016](#)), di minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al [D.P.R. n. 915/1978](#) o di riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% per le persone con disabilità intellettiva e psichica;

- all'assunzione del lavoratore al di fuori delle procedure che regolano il collocamento obbligatorio;

- all'idoneità del lavoratore con disabilità a continuare a svolgere le mansioni cui è adibito.

Il datore di lavoro, con il consenso del lavoratore interessato, è tenuto a richiedere la visita per l'accertamento della compatibilità delle mansioni cui è adibito. Tenuto conto della genericità della previsione normativa, la computabilità nella quota di riserva dei lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro è possibile per i datori di lavoro sia privati che pubblici ([ML nota n. 970/2016](#)). Inoltre, in caso di somministrazione di lavoratori con disabilità per missioni di durata non inferiore a 12 mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva. La missione deve essere continuativa presso lo stesso utilizzatore ([ML nota n. 970/2016](#)). Il Ministero chiarisce, in ordine al requisito della riduzione della capacità lavorativa del soggetto disabile ai fini della computabilità nella quota di riserva, che il lavoratore somministrato disabile va computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della copertura della

quota d'obbligo, sempre che il periodo di impiego nella medesima azienda utilizzatrice non risulti inferiore a dodici mesi ([ML interpello n. 23/2016](#)).

Nell'ipotesi di passaggio d'appalto di imprese di pulizie, la base di computo, per determinare il numero di disabili da assumere, deve essere riferita al numero dei dipendenti in forza all'impresa che si è aggiudicata l'appalto, al momento dell'acquisizione dell'appalto stesso. Non rilevano, perciò, a tal fine i lavoratori che sono passati in forza all'impresa a seguito dell'acquisizione del contratto d'appalto, per obbligo contrattuale o normativo.

#### *Lavoratori distaccati e trasferiti*

In caso di distacco, il datore di lavoro privato distaccante è tenuto ad includere il lavoratore distaccato nella base di computo della provincia ove è stato originariamente assunto e, qualora tale lavoratore sia disabile, lo stesso deve essere escluso dalla base di computo e computato nella quota di riserva della stessa provincia.

Per quanto concerne, invece, l'istituto del trasferimento, che si concretizza in un mutamento definitivo del luogo di adempimento della prestazione lavorativa resa per lo stesso datore di lavoro che lo ha assunto, qualora il lavoratore trasferito sia un soggetto normodotato lo stesso deve essere incluso nella base di computo della provincia nella quale presta la propria attività a seguito del trasferimento; viceversa, se il lavoratore trasferito è un disabile assunto tramite le procedure del collocamento obbligatorio, lo stesso deve essere computato nella quota di riserva di cui all'[art. 3 della L. n. 68/1999](#) nella sede nella quale è stato trasferito ed escluso dalla base di computo ([ML circ. n. 2/2010](#)).

## **6. Accertamenti sanitari**

#### *Strutture competenti*

L'accertamento delle condizioni di disabilità, che danno diritto al collocamento obbligatorio, e l'effettuazione delle visite sanitarie di controllo della permanenza dello stato di invalidità sono svolte dalle Commissioni mediche istituite presso le ASL, di cui all'[art. 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104](#), secondo i criteri e con le modalità stabilite dal [D.P.C.M. 13 gennaio 2000](#).

La Commissione svolge un'attività finalizzata a formulare una diagnosi funzionale della persona disabile, per individuarne la capacità globale al fine di un inserimento lavorativo.

La visita medica di accertamento può essere inoltre attivata ad istanza del lavoratore non assunto dalle liste del collocamento obbligatorio, per il riconoscimento dell'invalidità contratta durante il rapporto di lavoro ([ML circ. n. 41/2000](#)).

La competenza della suddetta commissione è circoscritta all'accertamento dell'inabilità degli invalidi civili, dei non vedenti e dei sordi. La verifica dello stato di inabilità degli invalidi del lavoro è invece effettuata direttamente dall'INAIL, mentre quella degli invalidi di guerra, degli invalidi civili di guerra e per servizio continua ad essere effettuata dalle Commissioni mediche di cui al testo unico in materia di pensioni di guerra, approvato con [D.P.R. n. 915/1978](#) e successive modifiche ([ML interpello n. 31/2008](#)).

#### *Criteri di accertamento dell'invalidità*

I criteri per l'accertamento dello stato di invalidità si basano sul profilo socio-lavorativo e sulla diagnosi funzionale nonché sulla valutazione della documentazione medica preesistente; l'accertamento è eseguito secondo le indicazioni contenute nella scheda per la definizione delle capacità allegata al citato [D.P.C.M. 13 gennaio 2000](#), anche nei confronti degli invalidi del lavoro per i quali la verifica dello stato di inabilità è effettuato direttamente dall'INAIL (v. [ML circ. n. 66/2001](#)).

Sulla base delle risultanze della valutazione globale la struttura competente all'accertamento redige, entro 4 mesi dalla prima visita, una relazione conclusiva nella quale formula suggerimenti in ordine ed eventuali forme di sostegno e strumenti tecnici necessari per l'inserimento o il mantenimento al lavoro della persona disabile.

#### *Accertamento della permanenza dello stato invalidante*

La Commissione di accertamento effettua le visite sanitarie di controllo per la rispondenza agli obiettivi del collocamento mirato finalizzate alla verifica della permanenza dello stato invalidante, nonché della validità dei servizi di sostegno e di collocamento mirato.

La visita sanitaria, effettuata secondo i suesposti criteri, termina con la redazione di una nuova relazione conclusiva certificata, che può modificare i suggerimenti indicati in precedenza

e può indicare una nuova tipologia di collocamento mirato, le forme di sostegno necessarie e le eventuali ulteriori tipologie di inserimento lavorativi.

In base al combinato disposto dell'[articolo 6, comma 2, lettera b\), della L. n. 68/1999](#) e dell'[articolo 8 del D.P.C.M. 13 gennaio 2000](#), la richiesta della visita di controllo è rimessa alla discrezionalità del Comitato tecnico, sulla base degli indicatori forniti dalle commissioni di accertamento all'atto della formulazione della diagnosi funzionale, ovvero azionata su richiesta del disabile o del legale rappresentante dell'azienda o dell'ente qualora insorgano difficoltà che possano pregiudicare l'integrazione del lavoratore disabile nell'ambiente di lavoro ([ML circ. n. 66/2001](#)).

#### *Assegno di incollocabilità*

Nel caso in cui sia impossibile o inopportuno, all'esito della visita di accertamento della capacità globale, il collocamento di lavoratori incorsi in infortuni sul lavoro o malattia professionale, è prevista la corresponsione di un assegno mensile di incollocabilità.

L'INAIL è titolare della funzione di erogazione dell'assegno ed è preposto all'espletamento dell'attività di accertamento della disabilità ed al rilascio della certificazione apposita ([ML circ. n. 66/2001](#)).

In particolare, l'assegno è riconosciuto agli assicurati che abbiano un grado di inabilità non inferiore al 34%, secondo le tabelle allegate al T.U. di cui al [D.P.R. n. 1124/1965](#), per infortuni sul lavoro verificatisi o malattie professionali denunciate fino al 31 dicembre 2006; o un grado di menomazione dell'integrità psicofisica/danno biologico superiore al 20%, secondo le tabelle di cui al [D.M. 12 luglio 2000](#) per gli infortuni verificatisi e per le malattie professionali denunciate a decorrere dal 1° gennaio 2007.

L'assegno di incollocabilità deve essere erogato dall'INAIL entro 30 giorni dalla data di ricezione della domanda ([art. 2, comma 3, L. n. 241/1990](#); [INAIL determinazione n. 17/2010](#)).

L'importo dell'assegno è rideterminato annualmente sulla base degli indici ISTAT ed è fissato, con decorrenza 1° luglio 2018, nella misura di euro 259,21 ([D.M. 6 luglio 2018](#); [ML nota n. 9474/2018](#); [INAIL circ. n. 33/2018](#)).

## **7. Sospensioni, esclusioni ed esoneri parziali**

### *Sospensioni*

Ai sensi del comma 5 dell'[articolo 3 della legge n. 68/1999](#), gli obblighi previsti dalla stessa legge sono sospesi:

- nei confronti delle imprese che versano in cassa integrazione guadagni straordinaria. La sospensione opera per la durata dei programmi contenuti nella relativa richiesta di intervento in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e per il singolo ambito provinciale;
- nei confronti delle imprese che adottino contratti di solidarietà difensiva. La sospensione opera come del caso precedente (CIGS);
- nei confronti delle imprese che hanno in atto procedure di mobilità e di licenziamento collettivo, disciplinati dagli [articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991](#). La sospensione opera a livello nazionale per tutta la durata della procedura e, nel caso in cui si concluda con almeno cinque licenziamenti, anche per tutto il periodo in cui permane il diritto di precedenza all'assunzione previsto dall'art. 8 della stessa legge ([ML circ. n. 2/2010](#)).

La sospensione degli obblighi assuntivi opera anche per le aziende del settore creditizio (anche cooperativo) che ricorrono all'intervento del Fondo di solidarietà di cui all'[art. 2, comma 28, L. n. 662/1996](#) per situazioni di crisi, ristrutturazione o riorganizzazione aziendale ([ML interpellazioni n. 38/2008](#) e [n. 44/2009](#)) nonché in favore delle imprese che fruiscono dei benefici di cui alla GIGS in deroga poiché anche queste ultime, durante il periodo necessario al risanamento interno per la salvaguardia dell'organico aziendale, si trovano nella impossibilità temporanea di provvedere al corretto rispetto della copertura della quota d'obbligo ([ML interpellazione n. 10/2012](#)).

Inoltre, il Ministero del lavoro ha ritenuto applicabile in via analogica la citata norma che sancisce la sospensione degli obblighi occupazionali alle ipotesi in cui il datore di lavoro sottoscrive accordi e attiva le procedure di incentivo all'esodo previste dall'[art. 4, commi da 1 a 7-ter, L. n. 92/2012](#). In ogni caso, così come per le ipotesi di intervento straordinario di integrazione salariale, la sospensione dell'obbligo è limitata in proporzione al numero di lavoratori di cui è prevista la cessazione del rapporto all'esito della procedura di incentivo all'esodo, per la durata della procedura medesima e per il singolo ambito provinciale di attività ([ML circ. n. 22/2014](#)).



Come previsto dall'[art. 4 D.P.R. n. 333/2000](#) per usufruire della sospensione degli obblighi di riserva il datore di lavoro deve presentare al servizio provinciale per il collocamento mirato competente sul territorio dove si trova la sede legale dell'impresa, ovvero al Ministero del lavoro in caso di unità produttive ubicate in più province, apposita richiesta di autorizzazione, corredata sia della documentazione atta a dimostrare la sussistenza di una delle suddette situazioni di crisi aziendale, che del relativo provvedimento amministrativo di riconoscimento.

In caso di unità produttive ubicate in più province, l'ufficio di collocamento mirato competente per territorio dove si trova la sede legale dell'impresa provvede ad istruire la pratica e provvede d'ufficio alla comunicazione dovuta ai servizi provinciali per il collocamento competenti sui territori dove sono ubicate le unità produttive dell'impresa procedente ([art. 4, comma 1 del D.P.R. n. 333/2000](#)).

Qualora il provvedimento di ammissione dell'impresa ai citati trattamenti non sia stato ancora emanato, il datore di lavoro, che ritiene di averne diritto, inoltra comunque istanza di sospensione temporanea degli obblighi occupazionali al servizio provinciale per il collocamento mirato competente sul territorio dove si trova la sede legale dell'impresa, ovvero al Ministero del lavoro che, valutata la situazione dell'impresa, possono autorizzare la sospensione dell'obbligo per un periodo non superiore a 3 mesi, prorogabile per ulteriori 3 mesi. In caso di rinnovo, la domanda deve essere presentata 30 giorni prima della scadenza della sospensione già autorizzata, per la concessione del provvedimento di rinnovo senza soluzioni di continuità.

La sospensione, che può riguardare anche i soggetti di cui all'[art. 18, comma 2, L. n. 68/1999](#), scatta dalla data di ricezione della comunicazione da parte dell'ufficio competente e cessa al termine della situazione che la ha determinata.

Al fine di facilitare l'adempimento di cui al citato [art. 4, D.P.R. n. 333/2000](#), il Ministero del lavoro, con la [nota n. 3615/2012](#), ha puntualizzato che si può utilizzare un "form on-line" per l'invio delle comunicazioni/domande per le aziende plurilocalizzate, le cui unità produttive insistono su più province diverse.

Infatti, è disponibile su cliclavoro ([www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it)) una procedura che consente l'invio telematico della comunicazione/domanda di sospensione degli obblighi ([ML nota n. 5595/2012](#)).

#### *Esclusioni*

In base all'[art. 5, L. n. 68/1999](#) (modificato dall'[art. 4, comma 27, della L. n. 92/2012](#), c.d. Riforma del mercato del lavoro, e dall'[art. 5 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151](#), di attuazione della delega di cui alla [L. n. 183/2014](#), c.d. Jobs Act) in alcuni casi i datori di lavoro non sono tenuti all'osservanza dell'obbligo di cui all'art. 3, L. n. 68/1999, concernente l'assunzione di lavoratori appartenenti alle categorie protette. Si tratta in particolare di:

A) Datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore del trasporto aereo, marittimo, terrestre, (incluse le aziende di raccolta e trasporto rifiuti) e nel settore dell'autotrasporto (D.L. n. 484/1999 convertito in L. n. 27/2000):

- relativamente al personale viaggiante e navigante ([art. 5, L. n. 68/1999](#); [ML interpello n. 57/2009](#) e [n. 1/2010](#)). E' computabile, invece, il personale occupato con la qualifica di cameriere di bordo per l'esecuzione di un appalto di servizi, avente ad oggetto l'attività di ristorazione su treni ([ML interpello n. 10/2010](#)).

B) Datori di lavoro nel settore edile:

- non sono tenuti all'osservanza dell'obbligo della quota di riserva i datori di lavoro del settore edile per quanto riguarda il personale di cantiere e gli addetti al trasporto del settore ([art. 1, comma 53, L. n. 247/2007](#)). Indipendentemente dall'inquadramento previdenziale dei lavoratori è considerato personale di cantiere anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere. L'esclusione non si applica ai dipendenti delle aziende del settore laterizi, addetti alla fabbricazione di manufatti, anche se inquadrate nel settore edile ([ML interpello n. 36/2010](#)). Non rientrano nelle esclusioni per la corretta determinazione della quota di riserva, le figure del direttore dei lavori, assistente alla direzione dei lavori, ovvero personale svolgente ruoli professionali assimilabili ai primi di coordinamento, verifica, controllo e sorveglianza ([ML interpello n. 11/2015](#)).

C) Datori di lavoro pubblici e privati del settore degli impianti a fune:

- in relazione al personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto.

D) Partiti politici, organizzazioni sindacali, organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, della assistenza, della beneficenza (IPAB) e della riabilitazione ([art. 3, comma 3, L. n. 68/1999](#)) nonché gli enti e le associazioni di arte e cultura e gli istituti scolastici religiosi (categorie quest'ultime aggiunte dall'[art. 2, comma 6, D.P.R. n. 333/2000](#)):

- la quota di riserva si computa solo con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative come individuato dalle norme contrattuali e di regolamento dell'organismo di appartenenza (l'obbligo per detti datori di lavoro, come già accennato, fino al 31 dicembre 2016 insorge solo in caso di nuove assunzioni) (v. anche [ML interpellò n. 31/2008](#)).

E) Servizi di polizia, della protezione civile e della difesa nazionale:

- il collocamento dei disabili è previsto per il solo personale amministrativo.

F) Pubblica amministrazione: con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri dovranno essere individuate le mansioni che, in relazione all'attività svolta dagli Enti pubblici non economici, non consentano l'occupazione dei lavoratori disabili. Gli Enti pubblici economici sono equiparati ai datori di lavoro privati.

#### *Esoneri parziali*

Al fine di evitare abusi nel ricorso all'istituto dell'esonero dagli obblighi di cui all'[art. 3, L. n. 68/1999](#) e di garantire il rispetto delle quote di riserva, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentita la Conferenza unificata, sono ridefiniti i procedimenti relativi agli esoneri, i criteri e le modalità per la loro concessione e sono stabilite norme volte al potenziamento delle attività di controllo ([art. 5, comma 8-quinquies, L. n. 68/1999](#), aggiunto dall'[art. 4, comma 27, della L. n. 92/2012](#), c.d. Riforma del mercato del lavoro).

L'attuale disciplina sui procedimenti relativi agli esoneri parziali e sui criteri e le modalità per la concessione degli stessi è contenuta nel regolamento di cui al [D.M. 7 luglio 2000, n. 357](#).

Ai sensi del [D.M. 7 luglio 2000, n. 357](#) i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che per le speciali condizioni della loro attività non possono occupare l'intera percentuale di disabili, hanno facoltà di presentare domanda, adeguatamente motivata, di esonero parziale dall'obbligo di assunzione al servizio della provincia territorialmente competente rispetto alla sede operativa dell'impresa. Se l'esonero è riferito a più unità operative della stessa Regione o di Regioni diverse, la domanda deve essere presentata al servizio provinciale della Regione competente per il territorio in cui il datore di lavoro ha la sede legale, che provvederà a trasmetterla ai servizi provinciali di ciascuna unità produttiva interessata, uffici quest'ultimi abilitati a rilasciare le autorizzazioni, ognuno per le unità di competenza ([art. 5, comma 3, L. n. 68/1999](#)).

#### *Criteri e modalità di concessione dell'autorizzazione all'esonero*

In base a quanto disposto dall'[art. 3 del D.M. 7 luglio 2000, n. 357](#) il provvedimento di autorizzazione all'esonero parziale può essere concesso dopo aver verificato nell'attività svolta dal datore di lavoro la presenza di almeno una delle seguenti caratteristiche:

- faticosità della prestazione lavorativa richiesta;
- pericolosità connaturata al tipo di attività, anche per le condizioni ambientali in cui questa si svolge;
- particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

La domanda di esonero parziale deve essere limitata ad un periodo determinato e deve contenere per ciascuna unità produttiva:

- il numero dei dipendenti per i quali si chiede l'esonero;
- le caratteristiche dell'attività svolta;
- la quantità di lavoro eventualmente svolto all'esterno o per turni;
- il carattere di stabilità sul territorio delle unità medesime.

La misura percentuale massima concedibile a seconda delle caratteristiche dell'azienda è determinata nel 60% della quota dei riservatari da assumere. Tale percentuale può essere aumentata fino all'80% nel settore della sicurezza e della vigilanza e nel settore del trasporto privato.

I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille possono autocertificare l'esonero dall'obbligo occupazionale cui all'[art. 3 della L. n. 68/1999](#) per quanto concerne i medesimi addetti presentando apposita autocertificazione, esclusivamente in via telematica per il tramite della banca dati del collocamento mirato, e sono tenuti a versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili un contributo esonerativo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato ([art. 5, commi 3 e 3-bis, L. n. 68/1999; D.M. 21 dicembre 2007](#)).

Con [D.M. 10 marzo 2016](#) sono state indicate le modalità per autocertificare l'esonero e versare il relativo contributo al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili (v. anche [ML nota n. 970/2016](#) e [nota n. 2452/2016](#)).

L'autocertificazione consiste in una dichiarazione del legale rappresentante di avvalersi dell'esonero. In sede di prima applicazione, l'[art. 5 del D.M. 10 marzo 2016](#), aveva fissato il termine per la presentazione in via telematica dell'autocertificazione di esonero al 1° luglio 2016, successivamente prorogato al 31 luglio 2016 e poi ulteriormente prorogato all'8 agosto 2016 ([ML nota n. 3879/2016](#); [nota n. 4372/2016](#)). A regime, l'autocertificazione dell'esonero va presentata dal datore di lavoro in via telematica entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo di assunzione di lavoratori con disabilità.

In ogni caso la data dalla quale il datore di lavoro ha inteso avvalersi dell'esonero non può essere antecedente l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 151/2015 (ovvero 24 settembre 2015), né può essere successiva ai 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo di assunzione dei lavoratori con disabilità.

Con riferimento al versamento del contributo esonerativo, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare il primo versamento nei 5 giorni lavorativi precedenti l'autocertificazione e copre il periodo dalla data di presentazione dell'autocertificazione al termine del trimestre. I versamenti successivi al primo vanno effettuati con cadenza trimestrale entro il giorno 10 del mese successivo al termine del trimestre già coperto da versamento e coprono in ogni caso l'intero trimestre in cui vengono versati.

La Quota di esonero non può essere superiore:

- a) alla differenza tra la Quota di riserva e la Quota netta;
- b) alla differenza tra la Quota di riserva e il numero dei Lavoratori con disabilità occupati;
- c) al Limite massimo esonerabile.

Pertanto, il datore di lavoro potrà avvalersi di una Quota di esonero se e solo se la Quota di riserva sia strettamente superiore alla Quota netta e, allo stesso tempo, sia strettamente superiore al numero di lavoratori con disabilità occupati. In ogni caso, la Quota di esonero trova un limite nella differenza tra le suddette grandezze, nonché nel limite massimo esonerabile, che è fissato dalla disciplina sugli esoneri parziali nella misura del 60% della Quota di riserva ([art. 3, comma 4, D.M. 10 marzo 2016](#); [ML nota n. 5113/2016](#)).

Il versamento del contributo esonerativo deve essere effettuato tramite bonifico bancario ordinario intestato al Ministero del lavoro e delle politiche sociali su apposito capitolo del bilancio dello Stato, utilizzando il codice IBAN comunicato attraverso il portale istituzionale del Ministero; nella causale del versamento devono essere indicati il codice fiscale e la denominazione del datore di lavoro ([art. 4, D.M. 10 marzo 2016](#)).

Nel caso di omesso o inesatto versamento del contributo esonerativo viene assegnato al datore di lavoro un termine per adempiere. Se il datore di lavoro non assolve all'obbligo di pagamento nei termini indicati, il servizio ispettivo della direzione provinciale del lavoro (oggi INL) provvede a calcolare le maggiorazioni in relazione all'entità dell'infrazione rilevata. Ai sensi dell'[art. 5, comma 5 della L. 68/1999](#), la somma dovuta può essere maggiorata, a titolo di sanzione amministrativa dal 5% al 24% su base annua.

Qualora il datore di lavoro non ottemperi, successivamente all'irrogazione della sanzione, al versamento del contributo, viene dichiarata, con apposito provvedimento, la decadenza dall'esonero parziale ([art. 2, comma 5, D.M. n. 357/2000](#)).

### **8. Regime delle compensazioni**

L'[art. 5, comma 8, della legge n. 68/1999](#), così come modificato dall'art. 9 del D.L. n. 138/2011, stabilisce che gli obblighi di assunzione di disabili e di categorie equiparate di cui agli [artt. 3 e 18 della legge n. 68/1999](#) devono essere rispettati a livello nazionale. Pertanto, i datori di lavoro privati che occupano personale in diverse unità produttive e i datori di lavoro privati di imprese che sono parte di un gruppo ai sensi dell'[art. 31 del D.Lgs. n. 276/2003](#) possono assumere in una unità produttiva o, ferme restando le aliquote d'obbligo di ciascuna impresa, in una impresa del gruppo avente sede in Italia, un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento mirato superiore a quello prescritto, portando in via automatica le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti nelle altre unità produttive o nelle altre imprese del gruppo aventi sede in Italia.

Tale sistema di compensazione supera quello precedente che subordinava l'operatività della compensazione territoriale alla concessione di una apposita autorizzazione del Ministero del lavoro o del competente servizio provinciale. Pertanto, secondo il disposto dell'[art. 5, comma 8-quater, della legge n. 68/1999](#), l'[art. 5 del D.P.R. n. 333/2000](#) ed il [D.M. 24 aprile 2007](#) devono ritenersi abrogati ([ML circ. n. 27/2011](#)).

La compensazione territoriale è effettuata direttamente dai datori di lavoro privati che, una volta individuato il numero di lavoratori aventi diritto al collocamento mirato riferito a ciascuna unità produttiva, possono compensare in via automatica le eccedenze di lavoratori assunti in

determinate unità produttive con le carenze di lavoratori da assumere nelle altre unità produttive, senza alcun peculiare onere formale.

Il solo adempimento cui sono tenute le imprese interessate alla compensazione riguarda la presentazione in via telematica a ciascuno dei servizi competenti delle province in cui si trovano le unità produttive della stessa azienda e le sedi delle diverse imprese del gruppo, del prospetto informativo di cui all'[art. 9, comma 6, della legge n. 68/1999](#) dal quale risulta l'adempimento dell'obbligo a livello nazionale sulla base dei dati riferiti a ciascuna unità produttiva ovvero a ciascuna impresa appartenente al gruppo ([art. 5, comma 8-bis, L. n. 68/1999](#)).

A seguito delle modifiche apportate dall'art. 9 del D.L. n. 138/2011, la compensazione automatica a livello nazionale è estesa anche alle imprese che fanno parte di un "gruppo", così come definito dall'[art. 31 del D.Lgs. n. 276/2003](#) ed individuato ai sensi dell'[art. 2359 cod. civ.](#) e del [D.Lgs. n. 74/2002](#), vale a dire alle società collegate o controllate.

In base alla norma civilistica, sono considerate società controllate le società in cui un'altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria; quelle in cui un'altra società dispone di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria; le società che sono sotto influenza dominante di un'altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa. Sono, invece, considerate collegate le società sulle quali un'altra società esercita un'influenza notevole.

In questi casi, ferme restando le aliquote d'obbligo di ciascuna impresa, un'impresa del gruppo con sede in Italia può assumere un numero di lavoratori, aventi diritto al collocamento obbligatorio, superiore a quello derivante dall'applicazione degli artt. 3 e 18 della legge n. 68/1999, portandolo automaticamente in compensazione con le minori assunzioni effettuate in altra impresa del gruppo operante in Italia ([ML circ. n. 27/2011](#); [ML nota n. 5909/2011](#)).

Per quanto riguarda i datori di lavoro pubblici, gli stessi possono assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima Regione. I datori di lavoro pubblici che si avvalgono di tale facoltà trasmettono in via telematica a ciascuno degli uffici competenti, il prospetto informativo di cui all'[art. 9, comma 6 della L. n. 68/1999](#) ([art. 5, D.Lgs. n. 151/2015](#); [ML nota n. 970/2016](#)).

Il sistema della compensazione territoriale introdotto dal D.L. n. 138/2011 incide, inoltre, su altri istituti del collocamento obbligatorio.

Con riguardo all'esonero parziale, è inammissibile, come già avveniva nel precedente sistema, la presentazione contestuale dell'istanza di esonero parziale e compensazione territoriale per le unità produttive dell'azienda (o le imprese del gruppo) che insistono sulla medesima sede provinciale, dal momento che i due istituti si pongono obiettivi opposti: l'uno prende atto delle difficoltà di inserimento lavorativo degli stessi soggetti e l'altro vuole agevolare le assunzioni dei lavoratori disabili nelle sedi che meglio possono utilizzarli.

Nel caso in cui, invece, le imprese interessate alla compensazione abbiano attivato delle convenzioni presso una o più delle province in cui insistono le singole unità produttive o le singole imprese del gruppo, per le quali insorgono gli obblighi di assunzione, le stesse possono proporre ai servizi competenti le modifiche conseguenti alle convenzioni in essere laddove abbiano assolto l'obbligo di assumere al livello nazionale attraverso la compensazione ([ML circ. n. 27/2011](#)).

## **9. Avviamento al lavoro**

### *Strutture competenti*

In ottemperanza alla normativa in materia di decentramento dei servizi per l'impiego ([D.Lgs. n. 469/1997](#)), le Regioni devono individuare specifici organismi (denominati dall'[art. 6 L. n. 68/1999](#) "uffici competenti") che hanno il compito di:

- programmare, attuare, verificare gli interventi volti a favorire l'inserimento dei soggetti inabili;

- gestire le liste dei disabili in cerca di lavoro;

- rilasciare le autorizzazioni agli esoneri ed alle compensazioni territoriali;

- stipulare le convenzioni

- attuare il collocamento mirato;

- comunicare, anche in via telematica, almeno mensilmente, alla competente Direzione territoriale del lavoro (oggi INL territorialmente competente), il mancato rispetto degli obblighi di cui all'[art. 3, L. n. 68/1999](#), nonché il ricorso agli esoneri, ai fini dell'attivazione degli eventuali accertamenti (quest'ultimo compito è stato introdotto dall'[art. 4, comma 27, L. n. 92/2012](#), per favorire un maggior e migliore inserimento dei soggetti diversamente abili).

Il [Ministero del lavoro con la circolare n. 76 del 24 novembre 1999](#) ha precisato che sono trasferite alle province i compiti di tenuta ed aggiornamento degli elenchi degli appartenenti alle categorie protette e, conseguentemente, la titolarità delle procedure di iscrizione nei predetti elenchi nonché di quelle relative all'avviamento.

E' inoltre previsto un comitato tecnico, composto da funzionari ed esperti del settore sociale e medico legale, con compiti relativi alla valutazione delle residue capacità lavorative, alla definizione degli strumenti e delle prestazioni atte all'inserimento al lavoro del disabile ed alla predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza delle sue condizioni di inabilità.

#### *Elenchi e graduatorie*

Ai sensi dell'[art. 8 della L. n. 68/1999](#) modificato dall'[art. 7 del D.Lgs. n. 151/2015](#), attuativo del Jobs Act), i disabili che risultano disoccupati e aspirano ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, si iscrivono nell'apposito elenco tenuto dai servizi per il collocamento mirato nel cui ambito territoriale si trova la residenza dell'interessato, il quale può, comunque, iscriversi nell'elenco di altro servizio nel territorio dello Stato, previa cancellazione dall'elenco in cui era precedentemente iscritto. Per ogni persona, il Comitato tecnico annota in una apposita scheda le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni, nonché la natura e il grado della disabilità e analizza le caratteristiche dei posti da assegnare ai lavoratori disabili, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Presso i servizi per il collocamento mirato opera un Comitato tecnico, composto da funzionari dei servizi medesimi e da esperti del settore sociale e medico-legale, con particolare riferimento alla materia della disabilità, con compiti di valutazione delle capacità lavorative, di definizione degli strumenti e delle prestazioni atti all'inserimento e di predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di disabilità.

Nell'elenco, che è pubblico, gli inabili sono iscritti in base ad una graduatoria unica.

L'iscrizione nell'apposito elenco delle persone con disabilità non è condizione necessaria per la partecipazione a concorsi pubblici, ma costituisce requisito indispensabile per l'eventuale successiva sottoscrizione del contratto di lavoro ([ML interpello n. 50/2011](#)).

La legge n. 68/1999 (art. 8, comma 4) attribuisce alle Regioni il compito di definire le modalità di valutazione degli elementi che concorrono alla formazione della graduatoria. I criteri di valutazione ai quali di massima le Regioni devono attenersi, anche eventualmente integrandoli, sono stati così individuati dal regolamento di esecuzione ([art. 9, D.P.R. n. 333/2000](#)):

- a) anzianità di iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio;
- b) condizioni economiche;
- c) carico familiare;
- d) difficoltà di locomozione nel territorio.

Al collocamento dei disabili si applicano le norme del Capo II del [D.Lgs. n. 150/2015](#), "in quanto compatibili".

La permanenza nell'elenco del collocamento mirato è compatibile con il rapporto di lavoro subordinato e lo svolgimento di attività lavorativa in forma autonoma nei seguenti termini:

- a) l'iscritto che instauri un rapporto di lavoro subordinato il cui reddito annuale sia superiore al reddito minimo escluso da imposizione fiscale (€ 8.000), decade dall'iscrizione, salvo il caso in cui la durata del rapporto di lavoro non sia superiore a sei mesi. In tal caso, l'iscrizione è sospesa per la durata del rapporto di lavoro;
- b) l'iscritto che instauri un rapporto di lavoro subordinato il cui reddito annuale sia inferiore al reddito minimo escluso da imposizione (€ 8.000), conserva l'iscrizione;
- c) l'iscritto che intraprenda un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale dalla quale ricava un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti (€ 4.800) ai sensi dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi, conserva l'iscrizione ([ML circ. n. 34/2015](#)).

#### *Modalità di assunzioni*

I datori di lavoro devono presentare agli uffici competenti la richiesta di avviamento entro 60 giorni da quando sussiste l'obbligo di assunzione dei lavoratori disabili ([art. 9, L. n. 68/1999](#)) (tale termine è elevato a novanta giorni per i datori di lavoro del settore minerario, con esclusione del personale di sottosuolo e di quello adibito ad attività di movimentazione e trasporto del minerale, al quale si applicano le disposizioni dell'[art. 5, comma 2, L. n. 68/1999](#) ([art. 2, comma 12-quater, D.L. n. 225/2010](#))). I 60 giorni decorrono dal giorno successivo a quello d'insorgenza dell'obbligo. La richiesta si intende presentata anche attraverso l'invio di prospetti informativi periodici.

In deroga al principio generale della chiamata numerica per l'assunzione dei disabili (principio presente anche nella vecchia normativa), la richiesta può essere nominativa:

a) nella misura del 100% per i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti, per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e sociali e gli enti da essi promossi, nonché per i datori di lavoro che assumono disabili psichici a condizione che stipolino un'apposita convenzione;

b) nella misura del 50% per i datori di lavoro che occupano da 36 a 50 dipendenti;

c) nella misura del 60% per le assunzioni dei datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti.

Per i datori di lavoro di cui alle ipotesi b) e c), che abbiano già in servizio un numero di disabili computabili nella quota di riserva, pari o superiore alla percentuale numerica prevista dalla legge, la quota residua di lavoratori da assumere può essere interamente assorbita da richieste nominative ([art. 6, D.P.R. n. 333/2000](#)).

La richiesta nominativa può essere preceduta dalla richiesta agli uffici competenti di effettuare la preselezione delle persone con disabilità iscritte nell'apposito elenco di cui all'[art. 8 della L. n. 68/1999](#) che aderiscono alla specifica occasione di lavoro, sulla base delle qualifiche e secondo le modalità concordate dagli uffici con il datore di lavoro.

Nel caso di mancata assunzione entro il citato termine di 60 giorni gli uffici competenti avviano i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra specificamente concordata con il datore di lavoro sulla base delle qualifiche disponibili. Gli uffici possono procedere anche previa chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro ([art. 7, L. n. 68/1999](#); [ML nota n. 970/2016](#));

Qualora l'obbligo sia circoscritto all'assunzione di 1 o 2 lavoratori disabili (nel caso di datori di lavoro che occupano, rispettivamente, da 15 a 35 o da 36 a 50 dipendenti), la scelta della sede o delle sedi nelle quali sussistano le migliori condizioni organizzative e ambientali per l'inserimento dei disabili è rimessa al datore di lavoro; in tali ipotesi egli effettua l'assunzione nelle unità produttive che ritiene maggiormente idonee a soddisfare la finalità dell'inserimento mirato, in funzione degli assetti aziendali ([ML circ. n. 36/2000](#)).

Il datore di lavoro deve inoltrare la richiesta di avviamento al servizio provinciale competente per il territorio, e darne contemporanea comunicazione al servizio provinciale per l'impiego in cui è situata la sede legale, che attiverà le verifiche presso i servizi provinciali interessati.

Qualora la richiesta di avviamento coincida con la presentazione del prospetto informativo, questo deve essere accompagnato da una dichiarazione del datore di lavoro che specifichi in quali delle sedi intenda procedere all'assunzione (ML circ. n. 36/2000).

Gli uffici competenti devono avviare al lavoro i disabili in possesso della qualifica richiesta dall'impresa. In caso di esito negativo, il datore di lavoro stipula con il servizio un'apposita convenzione di inserimento lavorativo, con le modalità previste dagli articoli 11 e 12 della legge n. 68 del 1999, che prevede, per i soggetti a tal fine individuati, lo svolgimento di un tirocinio con finalità formative.

Qualora il datore di lavoro convocato non si presenti senza motivazione e comunque entro 30 giorni dalla data di convocazione o in ogni caso non sia possibile dar luogo alla stipula della convenzione, il servizio procede all'avviamento, tenuto conto delle indicazioni contenute nelle schede professionali e delle altre informazioni contenute nel prospetto informativo annuale nonché nella attuale richiesta di avviamento.

Nell'impossibilità di avviare al lavoro il disabile, per cause non imputabili al datore di lavoro, il datore di lavoro medesimo può presentare domanda di esonero parziale ([art. 7, D.P.R. n. 333/2000](#)).

I datori di lavoro pubblici non economici, a norma dell'art. 36, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 29/1993 adempiono all'obbligo di assunzione dei disabili mediante concorsi, nell'ambito dei quali va agli stessi riservato un numero di posti sufficienti alla copertura della quota d'obbligo, che non può comunque essere superiore al 50% dei posti messi a concorso.

#### *Banca dati del collocamento mirato*

Al fine di razionalizzare la raccolta sistematica dei dati disponibili sul collocamento mirato, di semplificare gli adempimenti, di rafforzare i controlli, nonché di migliorare il monitoraggio e la valutazione degli interventi di cui alla legge n. 68/1999, nella Banca dati politiche attive e passive di cui all'[articolo 8 del D.L. n. 76/2013](#), è istituita una specifica sezione denominata "Banca dati del collocamento mirato" che raccoglie le informazioni concernenti i datori di lavoro pubblici e privati obbligati e i lavoratori interessati.

I datori di lavoro trasmettono alla Banca dati i prospetti informativi e le informazioni circa gli accomodamenti ragionevoli adottati.

All'alimentazione della Banca dati del collocamento mirato, concorrono oltre alle informazioni fornite dai datori di lavoro, anche quelle fornite dagli uffici competenti relativamente a sospensioni, esoneri e convenzioni; dall'INPS, relativamente agli incentivi; dall'INAIL, relativamente agli interventi in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa; nonché dalle Regioni e dalle Province autonome.

Ove l'inserimento richieda misure particolari, il datore di lavoro può fare richiesta di collocamento mirato agli uffici competenti, nel caso in cui non sia stata stipulata una convenzione d'integrazione lavorativa.

Infine, qualora l'azienda rifiuti l'assunzione del lavoratore invalido in base a quanto sopra detto, la direzione provinciale del lavoro (oggi INL) redige un verbale che trasmette agli uffici competenti ed all'autorità giudiziaria ([art. 9, comma 6-bis, L. n. 68/1999](#)).

#### *Passaggio diretto*

L'assunzione di un lavoratore disabile tramite il passaggio da un datore di lavoro all'altro (c.d. "passaggio diretto") è compatibile con il regime delle assunzioni obbligatorie introdotto dalla [L. n. 68/1999](#). In tale caso è comunque necessario chiedere il nulla-osta all'ufficio competente e rispettare i seguenti criteri generali ([ML circ. n. 162/1996](#); [nota 18 luglio 2002](#)):

- il rapporto di lavoro con l'azienda dalla quale il lavoratore intende distaccarsi deve risultare instaurato ai sensi delle norme che disciplinano il collocamento obbligatorio;
- il lavoratore deve aver svolto presso l'azienda cedente effettive prestazioni lavorative per un periodo di tempo non inferiore ad un anno, comunque da valutarsi anche in relazione alle obiettive esigenze produttive dell'azienda;
- 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.

Inoltre per salvaguardare l'occupazione e rendere più flessibile il mercato del lavoro, nell'ipotesi in cui la quota nominativa sia stata completamente utilizzata, in via eccezionale e solo per questa fattispecie, non conteggiando il passaggio diretto, è consentito il superamento della quota percentuale di assunzione nominativa ([ML nota 18 luglio 2002](#)).

#### **10. Convenzioni**

L'obbligo di assumere disabili può essere assolto dal datore di lavoro mediante la stipula di tre diverse tipologie di convenzioni di seguito esaminate:

- Convenzioni di integrazione lavorativa;
- Convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative;
- Convenzioni di inserimento lavorativo e cooperative sociali.

#### *Convenzioni di integrazione lavorativa*

L'avviamento al lavoro dei disabili, oltre che a seguito della richiesta di assunzione da parte del datore di lavoro, può essere attuato mediante convenzioni da stipulare tra i datori di lavoro (anche non obbligati) e gli uffici competenti ([art. 11, L. n. 68/1999](#)).

Nelle convenzioni, finalizzate al collocamento mirato del disabile, si possono stabilire:

- i tempi delle assunzioni: possono essere differiti i tempi legali di adempimento dell'onere della riserva, tenuto conto delle specifiche esigenze del datore di lavoro;
- 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 (per un esame completo della disciplina dei tirocini si rinvia alla nota [Tirocini](#));
  - c) la possibilità di assumere disabili con contratti di lavoro a termine;
  - 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;
  - e) la possibilità di derogare ai limiti di età e di durata dei contratti di formazione e lavoro, e di apprendistato, in presenza di progetti specifici di inserimento mirato, sulla base di proposte da parte dell'ufficio competente (v. anche [ML nota 10 ottobre 2001](#)).

Oltre alle convenzioni che prevedono il semplice inserimento lavorativo dei disabili, possono essere stipulate convenzioni volte all'integrazione lavorativa di quei soggetti che presentano particolari difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario (i disabili psichici, ad esempio). 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 da parte degli appositi servizi regionali o dei centri di orientamento professionale o degli organismi che svolgono attività idonee a favorire l'inserimento e l'integrazione lavorativa di persone disabili (enti, istituzioni, cooperative sociali, associazioni di volontariato di cui all'[art. 18, L. 5 febbraio 1992, n. 104](#));
- c) prevedere verifiche periodiche sull'andamento del percorso formativo da parte degli enti pubblici incaricati delle attività di sorveglianza e controllo.

#### *Convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative*

Ai sensi dell'[art. 12, L. n. 68/1999](#) possono essere stipulate convenzioni tra datori di lavoro privati, cooperative sociali di cui all'[art. 1, lettera b\), della legge 8 novembre 1991, n. 381](#), imprese sociali di cui al [D.Lgs. n. 155/2006](#), disabili liberi professionisti, datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo di assunzione previsto dalla L. n. 68/1999, di seguito denominati soggetti ospitanti, ed il competente servizio provinciale per l'impiego, finalizzate all'inserimento lavorativo temporaneo dei disabili presso i soggetti ospitanti, ai quali i datori di lavoro si impegnano ad affidare commesse di lavoro.

Tali convenzioni, che non possono avere durata superiore a 12 mesi, salvo proroga per ulteriori 12 mesi da parte degli uffici competenti, sono subordinate al verificarsi delle seguenti condizioni:

- contestuale assunzione da parte del datore di lavoro con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- computabilità ai fini dell'assolvimento dell'obbligo;
- impiego del disabile presso i soggetti ospitanti che devono sostenere i relativi oneri retributivi, previdenziali ed assistenziali per tutta la durata dalla convenzione.

Altro presupposto essenziale per la stipula della convenzione è che il datore di lavoro si impegni ad affidare ai soggetti ospitanti, presso i quali viene svolta la prestazione, commesse di lavoro il cui ammontare non deve essere inferiore a quello che consente ai soggetti ospitanti di applicare la parte normativa e retributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro, compresi gli oneri previdenziali e assistenziali, e di svolgere le funzioni finalizzate all'inserimento dei disabili. Per effetto, pertanto:

- il disabile deve essere assunto a tempo indeterminato dal datore di lavoro soggetto all'obbligo ed è computato a copertura della aliquota d'obbligo;
- il disabile presta la propria attività lavorativa, per la durata prevista, presso la cooperativa o il professionista, i quali provvedono ad erogare il trattamento retributivo previsto contrattualmente, ed al versamento degli oneri assistenziali e previdenziali.

Nella convenzione devono essere altresì indicati espressamente:

- l'ammontare delle commesse che il datore di lavoro si impegna ad affidare;
- i nominativi dei soggetti interessati;
- la descrizione del piano personalizzato di inserimento lavorativo.

Tali convenzioni, generalmente non ripetibili per lo stesso soggetto disabile, possono coinvolgere soltanto un lavoratore se il datore di lavoro occupa meno di 50 dipendenti e non più del 30% della quota obbligatoria da coprire se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti.

Per quanto riguarda l'individuazione del contratto di lavoro collettivo applicabile in tale modalità di impiego, si ritiene che, in via di principio, debba applicarsi il contratto del datore di lavoro che assume il lavoratore disabile per distaccarlo presso la cooperativa. E' tuttavia evidente che, per quanto attiene al regime di orario, delle assenze e dei riposi, al potere direttivo e disciplinare, all'osservanza degli obblighi in materia di sicurezza sul lavoro, lo stesso è soggetto di diritti e di doveri nei confronti della cooperativa o del professionista che temporaneamente lo utilizza.

Alla predetta direttiva relativa al contratto applicabile può derogarsi mediante esplicita previsione con apposita clausola inserita nella convenzione, controfirmata, oltre che dalle parti stipulanti, anche dal lavoratore disabile che deve manifestare espressamente il proprio assenso ([ML circ. n. 41/2000](#)).

Infine, per quanto possibile, devono essere indicate le mansioni attribuite al lavoratore disabile, le forme di sostegno, consulenza e tutoraggio e l'effettuazione di verifiche periodiche ([art. 12, c. 3, L. n. 68/1999](#)).



Il regolamento di esecuzione, ha previsto, a tutela del disabile, l'iscrizione, per il disabile libero professionista e per le cooperative, da almeno un anno nei rispettivi albi e, per le sole cooperative, di avere in corso altre attività oltre a quella della commessa ([art. 10, comma 2, D.P.R. n. 333/2000](#)).

#### *Convenzioni di inserimento lavorativo e cooperative sociali*

L'[art. 14 del D.Lgs. n. 276/2003](#) ha introdotto la disciplina delle convenzioni-quadro per il conferimento alle cooperative sociali di commesse per favorire l'inserimento lavorativo dei lavoratori disabili o svantaggiati.

In base al citato art. 14, i servizi provinciali per l'impiego, in aggiunta alle convenzioni stipulate con le cooperative sociali, possono stipulare convenzioni-quadro con le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello territoriale, con le associazioni di rappresentanza, tutela ed assistenza delle cooperative sociali e con i consorzi previsti dall'[art. 8, L. n. 381/1991](#), aventi ad oggetto il conferimento alle cooperative sociali di commesse da parte delle imprese aderenti alle Associazioni datoriali firmatarie.

Sono destinatari delle suddette convenzioni i lavoratori disabili ed i lavoratori svantaggiati, vale a dire, ai sensi della lettera k) dell'[art. 2, D.Lgs. n. 276/2003](#), qualsiasi persona appartenente a una categoria che abbia difficoltà a entrare, senza assistenza, nel mercato del lavoro.

Le convenzioni-quadro devono essere validate dalle Regioni e devono obbligatoriamente disciplinare:

- le modalità di adesione da parte delle imprese interessate;
- i criteri di individuazione dei soggetti svantaggiati da inserire nel lavoro in cooperativa. L'individuazione dei disabili, invece, è curata dai servizi provinciali per l'impiego;
- le modalità di attestazione del valore complessivo del lavoro conferito annualmente da ciascuna impresa e la correlazione con il numero dei lavoratori svantaggiati inseriti al lavoro in cooperativa;
- la determinazione del coefficiente di calcolo del valore unitario delle commesse, secondo criteri di congruità con i costi del lavoro derivati dal c.c.n.l. applicato alle cooperative sociali;
- la promozione e lo sviluppo delle commesse di lavoro a favore delle cooperative sociali;
- l'eventuale costituzione, nell'ambito dell'agenzia sociale prevista dall'[art. 13, D.Lgs. n. 276/2003](#), di una struttura tecnico-operativa senza fine di lucro finalizzata a supportare le attività previste dalla convenzione;
- i limiti percentuali massimi di copertura della quota d'obbligo realizzabili attraverso la convenzione.

A differenza di quanto stabilito per le convenzioni ex [art. 12, L. n. 68/1999](#), l'inserimento lavorativo nelle cooperative sociali di soggetti portatori di handicap che, in base alla valutazione esclusiva dei servizi provinciali per l'impiego dei disabili, presentano particolari difficoltà di inserimento nel ciclo produttivo ordinario, vale come copertura della quota d'obbligo in favore dell'impresa che conferisce commesse.

Il numero delle coperture per ciascuna impresa attraverso tale sistema è dato dall'ammontare annuo delle commesse conferite diviso per il coefficiente di calcolo del valore unitario delle commesse, nel rispetto dei limiti massimi stabiliti nella convenzione-quadro. Tali limiti non si applicano alle imprese che occupano dai 15 ai 35 dipendenti.

La computabilità dei soggetti adibiti presso le cooperative quali dipendenti delle imprese sulla base delle commesse conferite è subordinata all'adempimento da parte delle imprese degli obblighi di assunzione di lavoratori disabili ai fini della copertura della restante quota d'obbligo a loro carico determinata ai sensi dell'[art. 3, L. n. 68/1999](#).

La materia è regolata anche dal [comma 37 dell'art. 1, L. n. 247/2007](#) che ha inserito l'[art. 12-bis della L. n. 68/1999](#) sulle convenzioni di inserimento lavorativo.

E' possibile stipulare convenzioni per l'assunzione di persone disabili che presentano particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario. La convenzione è stipulata tra gli uffici del collocamento obbligatorio, i datori di lavoro tenuti all'obbligo di assunzione e denominati soggetti conferenti ed i soggetti destinatari, vale a dire le cooperative sociali di cui all'[art. 1, comma 1, lett. a\) e b\), della L. n. 381/1991](#), le imprese sociali di cui all'[art. 2, c. 2, lett. a\) e b\), del D.Lgs. n. 155/2006](#) ed i datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo di assunzione.

La stipula della convenzione è ammessa esclusivamente a copertura dell'aliquota d'obbligo e in ogni caso nei limiti del 10% della quota di riserva di cui all'[art. 3, c. 1, lett. a\) del L. n. 68/1999](#), con arrotondamento all'unità più vicina ([art. 12-bis, c. 2, L. n. 68/1999](#)).

I requisiti per la stipula della convenzione sono:

- individuazione dei disabili da inserire con tale tipologia di convenzione, previo acquisizione del loro consenso, sentito il comitato tecnico, nonché definizione di un piano personalizzato di inserimento lavorativo;

- durata non inferiore a 3 anni;

- determinazione del valore della commessa di lavoro che deve essere tale da coprire per ogni annualità e per ciascun lavoratore assunto, i costi derivanti dall'applicazione della parte economica e normativa dei contratti collettivi e nazionali di lavoro, nonché i costi previsti nel piano personalizzato di inserimento lavorativo. E' consentito il conferimento di più commesse di lavoro;

- conferimento della commessa di lavoro e contestuale assunzione del disabile da parte del soggetto destinatario.

I soggetti destinatari delle convenzioni devono possedere i seguenti requisiti:

- non avere in corso procedure concorsuali;

- essere in regola con le norme sulla sicurezza nel lavoro;

- essere dotati di locali idonei;

- non aver proceduto nei dodici mesi precedenti l'avviamento lavorativo del disabile a risoluzioni di rapporti di lavoro, tranne che per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo;

- avere nell'organico almeno un lavoratore dipendente che possa svolgere le funzioni di tutor ([art. 12-bis, c. 4, L. n. 68/1999](#)).

Allo scadere della convenzione il datore di lavoro committente, previa valutazione degli uffici competenti, può:

- rinnovare la convenzione una sola volta per un periodo non inferiore a due anni;

- assumere il lavoratore disabile dedotto in convenzione con contratto a tempo indeterminato mediante chiamata nominativa; in tal caso il datore di lavoro, può godere degli incentivi alle assunzioni previsti dall'[art. 13 della legge n. 68/1999](#).

La verifica degli adempimenti degli obblighi assunti in convenzione è fatta dai servizi incaricati delle attività sorveglianza e controllo e irrogazione delle sanzioni amministrative in caso di inadempimento.

### **11. Dichiarazioni periodiche**

L'[art. 9, comma 6, della L. n. 68/1999](#), prevede che i datori di lavoro pubblici e privati, che a livello nazionale occupano almeno 15 dipendenti, debbono inviare, entro il 31 gennaio di ogni anno ed esclusivamente per via telematica, agli uffici competenti un prospetto informativo sulla loro situazione occupazionale ai fini degli adempimenti richiesti dalla normativa sul lavoro dei disabili. Obbligati all'invio del prospetto informativo sono solamente i datori di lavoro per i quali sono intervenuti entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello dell'invio del prospetto, cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva. Pertanto, nel caso in cui, rispetto all'ultimo prospetto inviato, non avvengano cambiamenti nella situazione occupazionale, i datori di lavoro non sono tenuti all'invio del prospetto informativo ([ML interpello n. 65/2009](#); [D.M. 2 novembre 2010](#); [ML lett. circ. n. 7966/2010](#)). Per l'anno 2018, il termine del 31 gennaio per la presentazione del prospetto informativo è stato posticipato al 28 febbraio 2018 ([ML comunicato 31 gennaio 2018](#)).

Non sono tenuti alla presentazione del prospetto informativo di cui al citato art. 9, comma 6, L. n. 68/1999, entro il 31 gennaio 2017, i datori di lavoro privati appartenenti alla fascia 15-35 dipendenti, nonché i partiti politici, le organizzazioni sindacali, le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, che non hanno effettuato una nuova assunzione entro il 31 dicembre 2016; viceversa, qualora i suddetti datori di lavoro abbiano effettuato una nuova assunzione, aggiuntiva rispetto al numero dei dipendenti in servizio, entro il 31 dicembre 2016, hanno l'obbligo di invio del prospetto informativo entro il 31 gennaio 2017, sulla base della disciplina vigente, atteso il cambiamento della loro situazione occupazionale.

Infatti, ai sensi della citata normativa si assume a riferimento, per l'indicazione dei dati e delle informazioni richieste, la situazione occupazionale al 31 dicembre dell'anno precedente, tenuto conto che il prospetto non va presentato se i datori di lavoro non hanno subito cambiamenti nella situazione occupazionale, tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva.

Resta naturalmente fermo l'obbligo di presentazione del prospetto, secondo la disciplina vigente, per le annualità successive ([ML nota n. 454/2017](#)).

I cambiamenti nella situazione occupazionale (incremento/decremento di personale, riconoscimento dello status di disabile in costanza di rapporto di lavoro, perdita dello status di disabile) devono essere tali da comportare una modificazione dell'obbligo di assunzione di cui

agli [artt. 3 e 18 della legge n. 68/1999](#) a seguito di variazione della base di computo, oppure devono andare ad incidere sul computo delle quote di riserva.

I cambiamenti che incidono sul computo delle quote di riserva di cui agli artt. 3 e 18 della legge n. 68/1999 sono determinati da situazioni giuridicamente previste dall'ordinamento quali: la quiescenza, le dimissioni volontarie, i licenziamenti per giusta causa e giustificato motivo, i decessi, le trasformazioni societarie, le fusioni, gli scorpori e le cessioni di ramo d'azienda, gli appalti, la computabilità nella quota di riserva, da parte dei datori di lavoro privati, del lavoratore normodotato che, in costanza di rapporto di lavoro, è divenuto inabile allo svolgimento delle proprie mansioni ([art. 4, comma 4, della legge n. 68/1999](#)), a seguito di infortunio o malattia, che ne ha ridotto la capacità lavorativa in misura pari o superiore al 60%, oppure del lavoratore che, successivamente all'assunzione, si è invalidato per infortunio sul lavoro o malattia professionale, a condizione che, a seguito di tale evento, gli venga riconosciuto un grado d'invalidità superiore al 33% ([art. 3, comma 4, del D.P.R. n. 333/2000](#)), nonché la computabilità del lavoratore riconosciuto disabile prima della costituzione del rapporto di lavoro ed assunto al di fuori delle procedure del collocamento obbligatorio ([ML circ. n. 2/2010](#)).

Dal prospetto devono risultare le seguenti informazioni minime:

- il numero complessivo dei lavoratori dipendenti ed il numero di lavoratori su cui si computa la quota di riserva;
- 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;
- il numero dei lavoratori computabili nella quota di riserva eventualmente assunti con contratto di formazione e lavoro, di apprendistato, di reinserimento, a termine, di fornitura di lavoro temporaneo, a domicilio o con telelavoro;
- il numero complessivo dei lavoratori dipendenti appartenenti alle categorie di cui all'[art. 18, comma 2, della legge n. 68/1999](#);
- i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili di cui all'[art. 1 della legge n. 68/1999](#);
- altre informazioni concernenti le convenzioni in corso o le autorizzazioni concesse a titolo di esonero o compensazione territoriale (v. anche [ML lett. circ. n. 8831/2008](#)).

I datori di lavoro obbligati possono provvedere all'invio direttamente ovvero per il tramite, esclusivamente, di un consulente del lavoro o di uno dei soggetti abilitati di cui all'[art. 1, comma 1, della L. n. 12/1979](#), dei servizi o centri di assistenza fiscale istituiti dalle associazioni di categoria delle imprese artigiane e delle altre piccole imprese, nonché delle associazioni di categoria delle imprese agricole, ai sensi dell'[art. 9-bis, comma 6, D.L. n. 510/1996](#), delle altre associazioni di categoria dei datori di lavoro, secondo quanto previsto dall'[art. 6, comma 1, D.Lgs. n. 297/2002](#), delle agenzie per il lavoro, di cui all'[art. 4, comma 1, lett. a\), b\) e c\), D.Lgs. n. 276/2003](#), per tutte le comunicazioni conseguenti alle assunzioni avvenute a seguito dell'attività di intermediazione, dei soggetti promotori dei tirocini ([ML nota n. 7857/2010](#)).

Il prospetto informativo deve essere trasmesso esclusivamente tramite i servizi informatici resi disponibili dai servizi competenti (non è richiesto il documento cartaceo). Il sistema rilascia la ricevuta di trasmissione, indicante la data e l'ora di ricezione, che fa fede, fino a prova di falso, per attestare il regolare adempimento di legge ([art. 4, D.M. 2 novembre 2010](#)).

Con la [lett. circ. n. 7966/2010](#), il Ministero del lavoro fornisce indicazioni operative in merito ad una corretta ed uniforme trasmissione del prospetto informativo.

L'obbligo di invio del prospetto telematico ha cadenza annuale (31 gennaio) e non si applica in caso di insorgenza di nuovi obblighi di assunzione, ai sensi dell'[art. 9, comma 1, della legge n. 68/1999](#). In tal caso, infatti, scatta, entro sessanta giorni dal verificarsi della scoperta, solamente l'obbligo di invio della richiesta di assunzione, e non già quella di invio del prospetto.

Qualora il termine del 31 gennaio cada di sabato deve ritenersi perentorio e non ulteriormente prorogabile il giorno lavorativo immediatamente successivo (v. [ML lett. circ. n. 7966/2010](#)).

I prospetti sono pubblici. Pertanto, gli uffici competenti, al fine di rendere effettivo il diritto di accesso ai predetti documenti amministrativi, ai sensi della [L. n. 241/1990](#), devono disporre la loro consultazione nelle proprie sedi, negli spazi disponibili aperti al pubblico.

*Obbligo di denuncia annuale per le aziende che hanno assunto massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti*

Ai sensi dell'[art. 5, L. n. 686/1961](#) il datore di lavoro che abbia alle proprie dipendenze massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti è tenuto a presentare la relativa denuncia annuale al Ministero del lavoro.

La denuncia deve contenere il numero dei beneficiari in servizio nonché l'indicazione delle eventuali variazioni rispetto alla denuncia effettuata l'anno precedente.

*Obbligo di denuncia per le aziende tenute ad assumere centralinisti non vedenti*

Il datore di lavoro - ex [art. 5, L. n. 113/1985](#) - deve dare comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro (oggi INL), entro 60 giorni dall'avvenuta installazione o trasformazione di centralini telefonici che comportino l'obbligo di assunzione, delle caratteristiche d'impianto, indicando il numero delle linee urbane e dei posti di lavoro di cui il centralino è dotato.

*Centri di riabilitazione*

In base all'[art. 4, comma 4, L. n. 29/1994](#), e secondo quanto citato dal [Ministero del lavoro con circ. n. 111/1995](#), gli istituti, le case di cura ed i centri di riabilitazione privati nei quali si svolgano attività riabilitative, devono comunicare entro il 31 gennaio di ogni anno, agli Uffici provinciali del lavoro competenti per territorio, il numero dei lavoratori assunti con procedure diverse dal collocamento obbligatorio, il numero e le generalità dei terapisti della riabilitazione in servizio e quelli non vedenti assunti, ai sensi della legge in parola prima del 31 dicembre dell'anno precedente.

## **12. Agevolazioni per le assunzioni**

*Disciplina ante Jobs Act*

Il datore di lavoro che assume disabili può godere di particolari agevolazioni economiche disciplinate dall'[art. 13 della L. n. 68/1999](#).

In particolare, in base all'art. 13, L. n. 68/1999, nel rispetto dei parametri fissati dalla Comunità europea in tema di aiuti all'occupazione, le Regioni e le Province autonome possono concedere, nei limiti del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, incentivi ai datori di lavoro che assumono disabili a seguito di convenzioni stipulate ex [art. 11, L. n. 68/1999](#).

Il Fondo è ripartito dal Ministero del lavoro entro il 30 aprile di ciascun anno proporzionalmente alle richieste di contributo presentate ([D.M. 27 ottobre 2010](#)).

A valere sulle risorse del Fondo, trasferite alle Regioni e Province autonome, possono essere concessi contributi:

a) nella misura non superiore al 60% del costo salariale, per ogni disabile assunto, attraverso le convenzioni, a tempo indeterminato, con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al [Testo Unico delle pensioni di guerra n. 915/1978](#) ovvero con handicap intellettivo e psichico, indipendentemente dalle percentuali di invalidità;

b) nella misura non superiore al 25% del costo salariale per ogni disabile assunto, attraverso le convenzioni, a tempo indeterminato, con una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% ed il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al Testo Unico delle pensioni di guerra n. 915/1978;

c) per il rimborso forfetario 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 ovvero per la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa del disabile.

In ogni caso l'ammontare lordo del contributo all'assunzione deve essere calcolato sul totale del costo salariale annuo da corrispondere al lavoratore (art. 13, c. 1, lett. c), L. n. 68/1999).

Per essere ammesse ai contributi le assunzioni devono essere a tempo indeterminato ed effettuate nell'anno precedente a quello di emanazione del provvedimento annuale con il quale il Ministro del lavoro provvede al riparto delle somme tra le regioni e le province autonome proporzionalmente alle richieste presentate e ritenute ammissibili.

Alle regioni e alle province autonome è rimesso il compito di determinare l'entità del contributo concesso per ciascuna richiesta.

La concessione del contributo è subordinata alla verifica, da parte degli uffici competenti, della permanenza in essere del rapporto di lavoro instaurato con il soggetto disabile o, qualora previsto, al superamento del periodo di prova (art. 13, c. 2, L. n. 68/1999).

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per cause non imputabili al lavoratore disabile, il contributo dovrà essere ridotto in proporzione alla durata del rapporto lavoro, così come in caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Rientrano tra i datori di lavoro destinatari delle agevolazioni, anche i datori di lavoro privati che, pur non essendo soggetti agli obblighi della legge, procedono, tuttavia, all'assunzione di disabili (art. 13, c. 3, L. n. 68/1999).

Le agevolazioni contributive di cui all'[art. 13, L. n. 68/1999](#) per l'inserimento lavorativo delle persone disabili, possono essere cumulate, in capo al medesimo lavoratore, con altri regimi di aiuto concessi a titolo diverso e correlati ad altre forme di incentivazione alla creazione di nuova occupazione (v. [INPS mess. n. 151/2003](#)).

L'[INPS con il messaggio 19 ottobre 2004, n. 33491](#), fornisce le modalità operative per la fruizione dei benefici contributivi nelle più ricorrenti ipotesi di cumulo, affermando in via preliminare il criterio generale che deve essere seguito dai datori di lavoro:

- in primis, devono applicare l'agevolazione contributiva diversa da quella prevista dalla legge n. 68/1999, secondo le modalità di rito;
- successivamente, devono calcolare sulla base imponibile intera anche la fiscalizzazione ex lege n. 68/1999.

#### *Disciplina post Jobs Act*

Con le modifiche apportate all'[art. 13 della L. n. 68/1999](#), dal D.Lgs. n. 151/2015, attuativo del Jobs Act, viene completamente rivista la procedura di concessione degli incentivi per le assunzioni dei disabili, prevedendo la corresponsione diretta ed immediata dell'incentivo al datore di lavoro privato, soggetto o meno all'obbligo di assunzione di cui alla legge n. 68/1999, da parte dell'INPS mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili, ed il rafforzamento degli incentivi stessi con una durata più lunga in caso di assunzione di persone con disabilità intellettiva e psichica; inoltre, viene anche elevata la misura dell'incentivo.

L'incentivo spetta per le assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni a tempo indeterminato di un rapporto a termine, anche a tempo parziale, decorrenti dal 1° gennaio 2016. Per i lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, l'incentivo è riconosciuto, per tutta la durata del contratto, anche per le assunzioni a tempo determinato, purché di durata non inferiore a 12 mesi.

L'incentivo spetta anche per i seguenti rapporti:

- rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della [legge n. 142/2001](#);
- rapporti di lavoro a domicilio che, ai sensi dell'[art. 1 della legge n. 877/1973](#), devono essere qualificati come rapporti di lavoro subordinato in cui la prestazione lavorativa viene svolta presso il domicilio del lavoratore o in un altro locale di cui abbia disponibilità;
- assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, sia nell'ipotesi in cui l'invio in missione sia a tempo determinato che nelle ipotesi in cui sia a tempo indeterminato. I benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore. L'agevolazione non spetta durante i periodi in cui il lavoratore non sia somministrato ad alcun utilizzatore ([INPS circ. n. 99/2016](#)). L'incremento occupazionale netto richiesto dalla norma che disciplina la concessione di detti incentivi deve essere verificato in capo all'impresa utilizzatrice e non con riferimento all'agenzia di somministrazione ([ML interpello n. 23/2016](#)).

In particolare, si dispone che, nel rispetto dell'[articolo 33 del regolamento UE n. 651/2014](#) della Commissione del 17 giugno 2014, ai datori di lavoro è concesso a domanda un incentivo per un periodo di 36 mesi:

- nella misura del 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al [Testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra n. 915/1978](#);
- nella misura del 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle sopra citate.

L'incentivo è inoltre concesso, nella misura del 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, per un periodo di 60 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato o di assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a dodici mesi e per tutta la durata del contratto.

Le condizioni per la spettanza dell'agevolazione sono quelle previste dall'[art. 1, commi 1175 e 1176 della legge n. 296/2006](#) e dall'[art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015](#) seppure in tale ultimo caso con alcune peculiarità.

Pertanto, il datore di lavoro deve essere in regola con: gli obblighi contributivi, norme a tutela delle condizioni di lavoro e degli altri obblighi di legge in materia di lavoro e rispettare gli accordi e contratti collettivi nazionali di lavoro nonché quelli di secondo livello, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

Per quanto riguarda, invece, i principi generali da osservare in materia di incentivi previsti dall'[art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015](#) essi operano solo nel caso in cui l'assunzione del disabile non sia obbligatoria, di contro non operano nell'ipotesi in cui il datore di lavoro effettui l'assunzione in quanto obbligato alla riserva ai sensi dell'[art. 3 della legge n. 68/1999 \(INPS circ. n. 99/2016\)](#).

La domanda per la fruizione dell'incentivo deve essere dal datore di lavoro trasmessa, attraverso apposita procedura telematica (modulo di istanza on-line "151-2015", all'interno dell'applicazione "DiResCo"), all'INPS, che provvede, entro cinque giorni, a fornire una specifica comunicazione telematica in ordine alla sussistenza di una effettiva disponibilità di risorse per l'accesso all'incentivo. A seguito della comunicazione, in favore del richiedente opera una riserva di somme pari all'ammontare previsto dell'incentivo spettante e al richiedente è assegnato un termine perentorio di sette giorni per provvedere alla stipula del contratto di lavoro che dà titolo all'incentivo. Entro il termine perentorio dei successivi sette giorni lavorativi, il richiedente ha l'onere di comunicare all'INPS, attraverso l'utilizzo della predetta procedura telematica, l'avvenuta stipula del contratto che dà titolo all'incentivo. In caso di mancato rispetto dei predetti termini perentori, il richiedente decade dalla riserva di somme operata in suo favore, che vengono conseguentemente rimesse a disposizione di ulteriori potenziali beneficiari ([INPS circ. n. 99/2016](#)).

L'incentivo è riconosciuto dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande cui abbia fatto seguito l'effettiva stipula del contratto che dà titolo all'incentivo e, in caso di insufficienza delle risorse a disposizione, valutata anche su base pluriennale con riferimento alla durata dell'incentivo, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito internet istituzionale.

A seguito dell'autorizzazione, l'incentivo può essere fruito in quote mensili dal datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive.

Le posizioni contributive relative ai datori di lavoro che operano con il sistema UniEmens aventi titolo all'incentivo sono contraddistinte dal codice di autorizzazione "2Y", che, a decorrere dal 1° gennaio 2016, assume il nuovo significato di "datore di lavoro ammesso all'incentivo di cui all'[art. 13, della legge n. 68/1999](#), come modificato dall'art. 10, D.Lgs. 151/2015".

I datori di lavoro agricoli possono beneficiare dell'incentivo a decorrere dalla denuncia DMAG di competenza II° trimestre 2016 (in merito all'aggiornamento del flusso di denuncia DMAG vd. [INPS mess. n. 4539/2016](#)).

A tal fine sono istituiti i seguenti nuovi Codici di Autorizzazione (CA):

- "D1" avente il significato di "incentivo di cui all'[art. 13, della legge n. 68/1999](#), come modificato dall'art. 10, D.Lgs. 151/2015 per l'assunzione di Operai a tempo indeterminato (OTI) con disabilità che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%";

- "D2" avente il significato di "incentivo di cui all'[art. 13, della legge n. 68/1999](#), come modificato dall'art. 10, D.Lgs. 151/2015 per l'assunzione di Operai a tempo indeterminato (OTI) con disabilità che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%";

- "D3" avente il significato di "incentivo di cui all'[art. 13, della legge n. 68/1999](#), come modificato dall'art. 10, D.Lgs. 151/2015 per l'assunzione di Operai a tempo indeterminato (OTI) e Operai a tempo determinato (OTD) con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%".

I codici di autorizzazione sono attribuiti automaticamente dai sistemi informativi centrali contestualmente all'attribuzione dell'esito positivo al modulo di conferma ([INPS circ. n. 99/2016](#)).

Nell'eventualità in cui sussistano sia i presupposti di applicazione dell'incentivo previsto per l'assunzione di disabili, sia i presupposti di applicazione di incentivi previsti da altre disposizioni sotto forma di riduzione contributiva in senso stretto, il datore di lavoro può godere per il medesimo lavoratore di entrambi i benefici purché la misura complessiva degli incentivi non superi la misura del 100% dei costi salariali.

L'incentivo per l'assunzione di disabili è cumulabile anche con il bonus occupazionale previsto dal Programma "Garanzia Giovani" sempre nel limite del 100% dei costi salariali.

Il limite alla possibilità di cumulare due diversi benefici va, comunque, ricercato nella normativa comunitaria in materia di aiuti di Stato.

L'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili non è, invece, cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali:

- l'incentivo per l'assunzione di giovani genitori di cui al [D.M. 19 novembre 2010](#), pari a euro 5.000,00 fruibili, dal datore di lavoro, in quote mensili non superiori alla misura della retribuzione lorda, per un massimo di cinque lavoratori;
- l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpl di cui all'[art. 2, comma 10-bis, della legge n. 92/2012](#), pari al 20% dell'indennità mensile residua che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto ([INPS circ. n. 99/2016](#)).

### **13. Disciplina del rapporto di lavoro**

A parte le deroghe che possono essere stabilite in regime di convenzione (durata del contratto, periodo di prova, limiti di età e di durata per i contratti di apprendistato e di formazione e lavoro) al rapporto di lavoro dei disabili si applica generalmente la disciplina di cui all'[art. 10 della L. n. 68/1999](#), che prescrive:

- ai lavoratori assunti ex legge n. 68/1999 si applica il trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi di lavoro. Poiché la normativa non fa menzione di quale tipologia contrattuale debba obbligatoriamente essere prescelta per garantire l'inserimento lavorativo dei disabili, l'assunzione può avvenire anche a tempo determinato;
- il datore di lavoro non può chiedere al lavoratore disabile una prestazione non compatibile con le sue minorazioni;
- nel caso in cui, a seguito di accertamenti sanitari, che possono essere richiesti sia dal lavoratore che dal datore di lavoro, venga riscontrata una situazione di aggravamento del disabile che risulti incompatibile con la prosecuzione del rapporto di lavoro, lo stesso ha diritto ad un periodo di sospensione non retribuito, fino a che l'incompatibilità persista. Durante il periodo di sospensione il lavoratore può essere impiegato in tirocinio formativo. La richiesta di accertamento ed il periodo necessario per il suo svolgimento non costituiscono causa di sospensione del rapporto di lavoro. Qualora, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, la Commissione medica incaricata accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda, il rapporto di lavoro può essere risolto;
- il licenziamento esercitato nei confronti di un lavoratore disabile o a seguito di attuazione di procedure di mobilità, o per riduzione di personale, o per giustificato motivo oggettivo, è annullabile qualora, al momento del recesso dal rapporto, il numero dei rimanenti lavoratori occupati obbligatoriamente, sia inferiore alla quota di riserva prevista dalla legge n. 68/1999;
- in caso di risoluzione del rapporto di lavoro il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione, nel termine di 10 giorni, agli uffici competenti, affinché provvedano alla sostituzione del lavoratore licenziato (o dimesso) con un altro avente diritto all'assunzione obbligatoria.

Alla persona iscritta negli elenchi del collocamento mirato risulta applicabile la disciplina prevista dall'[art. 21 del D.Lgs. n. 150/2015](#). In particolare, quanto alle sanzioni, in luogo dell'[art. 10, comma 6, della L. n. 68/1999](#) trova applicazione l'[art. 21, commi 7, 8 e 9 del D.Lgs. n. 150/2015](#), dato che la disciplina dei benefici ordinari connessi alla disoccupazione è stata del tutto innovata rispetto alle norme previgenti e che le nuove disposizioni risultano essere di maggior favore rispetto alle precedenti con particolare riferimento alla decadenza dal beneficio economico e dallo stato di disoccupazione ([ML circ. n. 34/2015](#)).

#### *Centralinisti non vedenti*

Ai centralinisti non vedenti, fermo restando l'operatività della disciplina speciale di cui alla [legge n. 113/1985](#), al fine di evitare una disparità di trattamento e di tutele in base alla tipologia di disabilità, in materia di accertamenti sanitari è estesa la tutela di cui all'[art. 10 della L. n. 68/1999](#), con particolare riguardo al diritto alla verifica circa l'aggravamento delle condizioni di salute e la compatibilità delle stesse con lo svolgimento dell'attività di lavoro ([ML interpello n. 74/2009](#)).

In caso di trasformazione del centralino che comporti una riduzione dei posti di lavoro e qualora non sia possibile una diversa e permanente utilizzazione, i datori di lavoro sono tenuti a mantenere in servizio, per un periodo di due anni, i centralinisti non vedenti assunti obbligatoriamente ([art. 7, comma 2, L. n. 113/1985](#)).

### **14. Sanzioni ed adempimenti particolari**

Il sistema sanzionatorio, di cui all'[art. 15 della L. n. 68/1999](#), prevede pene diverse a seconda del soggetto ritenuto responsabile delle violazioni: aziende private ed enti pubblici economici da un lato, pubbliche amministrazioni dall'altro.

#### *Aziende private ed enti pubblici economici*

Ai sensi dell'[art. 15, comma 1, L. n. 68/1999](#) e dei [DD.MM. 15 dicembre 2010](#) e [2 novembre 2010](#), il ritardato invio del prospetto informativo annuale comporta per il datore di lavoro una sanzione amministrativa fissa di € 635,11, maggiorata di € 30,76 per ogni giorno di ritardo. La maggiorazione va calcolata dal giorno successivo a quello in cui è maturato l'obbligo (31 gennaio di ogni anno) e, pertanto, l'importo della sanzione non potrà mai essere inferiore a € 665,87 (€ 635,11 per la parte fissa e € 30,76 per il primo giorno di ritardo).

Il datore che non ha ottemperato, per cause a lui imputabili, agli obblighi di assunzione entro i termini previsti dalla legge (60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo) è tenuto al versamento, a titolo di sanzione amministrativa, di una somma pari a 5 volte la misura del contributo esonerativo di cui all'[art. 5, comma 3-bis, L. n. 68/1999](#), al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, pari a € 30,64, ovvero € 153,20 al giorno per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato nella medesima giornata ([art. 15, comma 4, L. n. 68/1999](#), come modificato dall'[art. 5, comma 1, lett. b\), D.Lgs. n. 185/2016](#)). L'omessa indicazione nel prospetto degli elementi essenziali può essere ricondotta alla fattispecie sanzionatoria di cui all'art. 15, comma 4, L. n. 68/1999 ([ML interpello n. 26/2009](#)).

L'illecito va configurato come istantaneo ad effetti permanenti, atteso che la condotta omissiva si consuma nel momento in cui spira il termine previsto ex lege, senza che il soggetto sul quale grava l'obbligo giuridico di fare (assunzione entro il 60° giorno dall'insorgenza dell'obbligo) provveda. Gli effetti offensivi della condotta così perfezionatasi, invece, si protraggono nel tempo fino a quando la situazione antiggiuridica non viene rimossa ([INL nota n. 6316/2018](#)).

Tale violazione è sanabile e ad essa si applica l'istituto della diffida obbligatoria di cui all'[art. 13, D.Lgs. n. 124/2004](#). La diffida prevede, in relazione alla quota d'obbligo non coperta, la presentazione agli uffici competenti della richiesta di assunzione o la stipulazione del contratto di lavoro con il lavoratore disabile avviata dagli uffici ([art. 15, comma 4-bis, L. n. 68/1999](#), introdotto dall'[art. 5, comma 1, lett. b\), D.Lgs. n. 185/2016](#)). La diffida, quindi, non può contemplare anche l'effettuazione della richiesta di convenzione in quanto la tempestività dell'assunzione entro la data fissata con la diffida verrebbe meno nel caso di stipulazione delle convenzioni di cui all'[art. 11 della L. n. 68/1999](#), dato che questo istituto costituisce un progetto di assunzione articolato in varie fasi ([INL parere n. 2283/2017](#)).

La sanzione deve intendersi applicabile, in via transitoria, anche in caso di inadempienza degli obblighi di assunzione dei soggetti di cui all'[art. 18, comma 2, L. n. 68/1999](#) (orfani, vedove e profughi).

Gli introiti delle sanzioni vanno versati al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili.

La misura delle sanzioni viene adeguata ogni 5 anni con decreto del Ministro del lavoro.

#### *Enti pubblici non economici*

Nei confronti delle Pubbliche Amministrazioni non sono previste sanzioni amministrative per inadempienze alle disposizioni della [legge n. 68 del 1999](#). Ai responsabili, ai sensi della [legge 7 agosto 1990, n. 241](#), si applicano le sanzioni penali, amministrative e disciplinari previste dalle norme sul pubblico impiego.

#### *Centralinisti non vedenti*

A norma dell'[art. 10, comma 1, L. n. 113/1985](#), in caso di omessa denuncia alla Direzione provinciale del lavoro (oggi Ispettorato nazionale del lavoro - INL) delle nuove installazioni o trasformazione di centralini telefonici che comportino obblighi di assunzione, il datore di lavoro è tenuto al pagamento di una sanzione amministrativa da € 128,82 a € 2.576,18 ([D.D. 8 gennaio 2016, n. 2](#)).

I datori di lavoro che, pur essendone obbligati, non assumono centralinisti privi della vista sono tenuti - ex [art. 10, c. 2, L. n. 113/1985](#) - al pagamento di una sanzione amministrativa da € 25,73 a € 102,73 per ogni giorno lavorativo ed ogni posto riservato e non coperto.

#### *Massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti*

La mancata denuncia annuale dei massaggiatori e massofisioterapisti è punita - ex [art. 6, L. n. 686/1961](#) - con l'ammenda da € 7 a € 77.



La mancata assunzione obbligatoria di tali soggetti è punita - ex [art. 4](#) - con l'ammenda da € 2 a € 12 per ogni giorno lavorativo e per ogni posto scoperto.

Le contravvenzioni di cui sopra - già estinguibili in via amministrativa, secondo le modalità di cui all'[art. 11, L. n. 686/1961](#) - sono depenalizzate, a far data dal 6 febbraio 2016, ai sensi del [D.Lgs. n. 8/2016](#). In base all'art. 1, di tale D.Lgs. nel primo caso si applica una sanzione amministrativa da 5.000 euro a 10.000 euro, nel secondo caso, la sanzione da irrogare non può essere inferiore a 5.000 euro né superiore a 50.000 euro (per l'applicabilità delle sanzioni amministrative previste dal D.Lgs. n. 8/2016, vedi l'[art. 8, D.Lgs. n. 8/2016](#) e [ML circ. n. 6/2016](#)).

#### *Terapisti della riabilitazione non vedenti*

Ai sensi dell'[art. 5, L. n. 29/1994](#) ai terapisti della riabilitazione non vedenti si applicano le stesse sanzioni previste dall'[art. 10, L. n. 113/1985](#) per i centralinisti non vedenti. Pertanto, la mancata comunicazione annuale al Ministero del lavoro dei terapisti della riabilitazione determina l'obbligo del pagamento, a titolo di sanzione amministrativa, di una somma da € 112,14 a € 2.242,31.

I datori di lavoro che, pur essendo obbligati, non assumano terapisti della riabilitazione, sono tenuti al pagamento di una sanzione amministrativa da € 22,41 a € 89,68 per ogni giorno lavorativo ed ogni posto riservato e non coperto.

#### *Obbligo di certificazione*

L'[art. 17 della L. n. 68/1999](#), così come modificato dall'[art. 40, comma 5, del D.L. n. 112/2008](#), stabilisce che le imprese, sia pubbliche che private, qualora intendano partecipare a bandi di gara per appalti pubblici o stipulare contratti con pubbliche amministrazioni, sono tenute a presentare preventivamente alle stesse la dichiarazione del legale rappresentante che attesti di essere in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili.

Tale modifica (in vigore dal 25 giugno 2008, data di entrata in vigore del D.L. n. 112/2008) ha eliminato l'ulteriore obbligo di presentazione di apposita certificazione rilasciata da parte degli uffici competenti da cui doveva risultare l'ottemperanza agli obblighi imposti dalla legge n. 68/1999.

In realtà, si tratta di una modifica formale in quanto, già per effetto dell'[art. 77-bis del D.P.R. n. 445/2000](#), i datori di lavoro che volevano partecipare a gare per l'assegnazione di appalti pubblici o stipulare contratti con la P.A., potevano, in luogo della certificazione di cui all'art. 17 della legge n. 68/1999, presentare unicamente un'autocertificazione circa l'ottemperanza agli obblighi derivanti dalla normativa sul diritto al lavoro dei disabili ([ML circ. n. 10/2003](#)).

#### *Beneficiari di strumenti di sostegno al reddito*

Ai beneficiari di strumenti di sostegno al reddito si applica la disciplina prevista dall'[art. 21 del D.Lgs. n. 150/2015](#) (v. [ML circ. n. 34/2015](#)). Per un maggior approfondimento dell'argomento si rinvia alla nota redazionale [Collocamento ordinario](#)).