



Ufficio Studi, Legislativo & Sindacale
Uncia Nazionale



LEGGE 12 MARZO 1999, N. 68

**“NORME PER IL DIRITTO AL
LAVORO DEI DISABILI”**

AGGIORNATA CON LE RECENTI DISPOSIZIONI NORMATIVE IN MATERIA

**APPROFONDIMENTO N. 5
ALLEGATO AL NUMERO DI MAGGIO DI
ZOOM**

Data: 15/05/2008

PREMESSA

Nel corso dell'ultimo anno, alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla promozione dell'inserimento lavorativo dei soggetti disabili, sono state apportate importanti modifiche normative, che hanno riguardato nello specifico:

- le convenzioni miranti a favorire l'integrazione lavorativa dei soggetti disabili;
- la determinazione della base di computo delle imprese del settore edile;
- l'istituto dell'esonero parziale dall'obbligo di assunzione;
- i criteri e le modalità di rilascio dell'autorizzazione alla compensazione territoriale;
- le modalità di computo delle categorie protette di cui all'art.18, comma 2, nella quota di riserva dei disabili;
- ripartizione del Fondo Nazionale per il diritto al lavoro dei disabili.

Di seguito riportiamo una dettagliata disamina del nuovo assetto normativo della presente legge, stante l'importante ruolo svolto dalle imprese cooperative in materia di collocamento mirato¹ delle persone con disabilità.

▪ **MODIFICHE ALLE CONVENZIONI MIRANTI A FAVORIRE L'INTEGRAZIONE LAVORATIVA DEI SOGGETTI DISABILI**

Il legislatore con la legge n. 247 del 2007 sul Protocollo Welfare (art.1, commi 37/38) ha modificato il contenuto degli art. 12 e 13 della legge 68/99, inserito (dopo il suddetto art.12), l'art.12 bis, nonché abrogato l'art 14 del decreto legislativo n 276 del 2003.

• In particolare, con il **nuovo art 12** - Convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative - viene prevista la possibilità di inserire nuovi soggetti nel rapporto convenzionale tra datore di lavoro e servizio per l'impiego.

Tale articolo dispone che i servizi per l'impiego possono stipulare con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di assunzione di cui all'art. 3 della legge 68/99, e i soggetti denominati "ospitanti", convenzioni finalizzate all'inserimento temporaneo dei soggetti disabili presso i soggetti ospitanti, ai quali i datori di lavoro si impegnano ad affidare commesse di lavoro.

Tali soggetti "ospitanti" sono:

- a) le cooperative sociali di cui all'art.1, comma 1, lett b), della legge n. 381 del 1991²;
- b) le imprese sociali di cui al decreto legislativo n. 155 del 2006³;

¹ Per collocamento mirato dei disabili si intende, ai sensi dell'art. 2, della legge 68/99, quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione.

² Si tratta delle cooperative sociali che hanno lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso : lo svolgimento di attività diverse-agricole, industriali, commerciali o di servizi - finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

³ Possono acquisire la qualifica di impresa sociale le organizzazioni private, ivi comprese le società di persone, di capitali, le cooperative e i consorzi di cui al libro V del codice civile, che esercitano in via stabile e principale un'attività economica organizzata al fine della produzione e dello scambio di beni o servizi di

- c) i disabili liberi professionisti;
- d) i datori di lavoro privati non soggetti agli obblighi di assunzione di cui alla legge 68/99;

Tali convenzioni, non ripetibili per lo stesso soggetto, salva diversa valutazione del comitato tecnico di all'art.6 del D.lgs n 469 /1977, non possono riguardare più di un lavoratore disabile, se il datore di lavoro occupa meno di 50 dipendenti, ovvero più del 30% dei disabili da assumere, se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti.

La convenzione è subordinata alla sussistenza dei seguenti requisiti:

- 1) contestuale assunzione a tempo indeterminato del disabile da parte del datore di lavoro;
- 2) computabilità ai fini dell'adempimento dell'obbligo di assunzione di cui alla legge 68/99;
- 3) impiego del disabile presso il soggetto ospitante su cui gravano gli oneri retributivi, previdenziali e assistenziali, per tutta la durata della convenzione, che non può eccedere i 12 mesi, prorogabili di ulteriori 12 mesi da parte degli uffici competenti;
- 4) indicazione nella convenzione dell'ammontare delle commesse affidate dal datore di lavoro al soggetto ospitante; tale ammontare deve consentire al soggetto ospitante di applicare la parte normativa ed economica del CCNL, compresi gli oneri previdenziali e assistenziali, e di svolgere le funzioni finalizzate all'inserimento lavorativo dei disabili;
- 5) i nominativi dei disabili da inserire mediante la convenzione;
- 6) la descrizione del piano personalizzato di inserimento lavorativo;

Inoltre, viene prevista la possibilità da parte dei servizi per l'impiego di stipulare con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di assunzione di cui alla legge 68/99 e con le cooperative sociali di cui all'art.1, comma 1, lett b), della legge n. 381 del 1991, apposite convenzioni finalizzate all'inserimento temporaneo dei detenuti disabili.

- Per quanto concerne **l'art 12 bis** - Convenzioni di inserimento lavorativo - esso introduce una nuova tipologia di convenzioni.

Infatti tale articolo dispone che i servizi per l'impiego possono stipulare con i datori di lavoro privati tenuti all'obbligo di assunzione di cui alla legge 68/99 (che occupano più di 50 dipendenti) denominati **soggetti conferenti**, e le cooperative sociali di cui all'art.1, comma 1, lett a) e b), della legge n. 381 del 1991⁴ e loro consorzi, le imprese sociali di cui all'art. 2, comma 2, lettere a) e b), decreto legislativo n. 155 del 2006⁵ e i datori di lavoro

utilità sociale, diretta a realizzare finalità di interesse generale. Sono invece esclusi dal novero delle imprese sociali le amministrazioni pubbliche e le organizzazioni i cui atti costitutivi limitino, anche indirettamente, l'erogazione dei beni e dei servizi in favore dei soli soci.

⁴ Si tratta delle cooperative che hanno lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso:

- a) la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi;
- b) lo svolgimento di attività diverse- agricole, industriali, commerciali o di servizi- finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

⁵ Si tratta delle organizzazioni che, indipendentemente dal settore di attività, esercitano attività di impresa, finalizzata all'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati e disabili; essi devono rappresentare almeno il 30 % dei lavoratori impiegati a qualunque titolo nell'impresa.

privati non soggetti agli obblighi di assunzione di cui alla legge 68/99, denominati **soggetti destinatari**, apposite convenzioni finalizzate all'assunzione da parte dei soggetti destinatari medesimi, di disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento lavorativo, ai quali i soggetti conferenti si impegnano ad affidare commesse di lavoro.

La stipula della convenzione è ammessa esclusivamente a copertura dell'aliquota d'obbligo e nei limiti del 10% della quota di riserva.

I requisiti per la stipula della convenzione sono:

- a) individuazione dei disabili da inserire con tale tipologia di convenzione, previo loro consenso, effettuata dagli uffici competenti, sentito il comitato tecnico di cui all'art 6 del d lgs n 469 del 1997, e definizione di un piano personalizzato di inserimento lavorativo;
- b) durata non inferiore a 36 mesi;
- c) 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 del CCNL e dei contributi, nonché di quelli previsti nel piano personalizzato di inserimento lavorativo;
- d) conferimento della commessa di lavoro e contestuale assunzione del disabile da parte del soggetto destinatario.

I soggetti destinatari devono altresì essere in possesso dei seguenti requisiti:

- a) non avere in corso procedure concorsuali;
- b) essere in regola con gli adempimenti sulla sicurezza di cui al D.lgs 81/2008;
- c) essere dotati di locali idonei;
- d) non aver proceduto nei 12 mesi precedenti l'avviamento lavorativo del disabile a risoluzione del rapporto di lavoro, tranne che per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo;
- e) avere nell'organico almeno un lavoratore dipendente che possa svolgere le funzioni di tutor.

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

- a) rinnovare la convenzione per una sola volta per un periodo non inferiore a due anni;
- b) assumere il lavoratore disabile dedotto in convenzione con contratta a tempo indeterminato mediante chiamata nominativa: in tal caso il datore di lavoro, potrà accedere al Fondo Nazionale per il diritto al lavoro dei disabili, con diritto di prelazione nell'assegnazione delle risorse.

SCHEMA RIEPILOGATIVO

Convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative ex art. 12 della legge 68/99	Convenzioni di inserimento lavorativo ex art. 12 bis della legge 68/99
<p>- i soggetti "ospitanti" che possono inserirsi nel rapporto convenzionale tra servizio per l'impiego e datore di lavoro sono: le cooperative sociali di tipo B;</p> <ul style="list-style-type: none"> a) le imprese sociali; b) i disabili liberi professionisti; c) i datori di lavoro non soggetti alla legge 68/99 <p>- hanno lo scopo di realizzare un percorso formativo ai fini del successivo inserimento in azienda</p> <p>- gli oneri retributivi, previdenziali ed assistenziali per tutta la durata della convenzione che non può eccedere i 12 mesi, prorogabili di ulteriori 12 mesi, gravano sul soggetto ospitante</p> <p>- il datore di lavoro deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) contestualmente assumere il disabile con contratto a tempo indeterminato; b) impegnarsi ad affidare commesse di lavoro al soggetto ospitante. 	<p>- i soggetti "destinatari" che possono inserirsi nel rapporto convenzionale tra servizio per l'impiego e datore di lavoro sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) le cooperative sociali di tipo A e B e loro consorzi ; b) le imprese sociali di cui all'art 2, co. 2, lett.a) e b), del D.Lgs.n.155 del 2006; c) i datori di lavoro non soggetti alla legge 68/99 <p>- sono finalizzate all'assunzione da parte dei "destinatari" di disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento lavorativo</p> <p>- la durata della convenzione non può essere inferiore a 36 mesi , allo scadere della quale il destinatario può:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) rinnovare la convenzione una sola volta per un periodo non inferiore a 2 anni; b) assumere il disabile con contratto a tempo indeterminato. <p>- il datore di lavoro deve impegnarsi ad affidare al destinatario commesse di lavoro tali da coprire i costi relativi alla parte normativa e retributiva del CCNL applicato al disabile nonché quelli derivanti dal piano di investimento lavorativo</p>

• E' stato, altresì, riscritto l'art 13 della legge 68/99 che disciplina gli incentivi alle assunzioni erogati dal Fondo Nazionale per il diritto al lavoro dei disabili.

Il presente articolo prevede che le regioni e le province autonome possono concedere un contributo per l'assunzione di disabili a seguito delle convenzioni stipulate ex art 11 della citata legge 68/99, nei limiti della disponibilità del Fondo:

- a) nella misura non superiore al 60% del costo salariale per ogni lavoratore disabile che, assunto attraverso le convenzioni di cui all'art 11 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al D.P.R. n. 915 del 1978, ovvero con handicap intellettuale e psichico, indipendentemente dalle percentuali di invalidità;

- b) nella misura non superiore al 25% del costo salariale per ogni lavoratore disabile che assunto attraverso le convenzioni di cui all'art 11 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, 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 annesse al D.P.R. n. 915 del 1978;
- c) l'ammontare lordo del contributo all'assunzione deve essere calcolato sul totale del costo salariale annuo da corrispondere al lavoratore;
- d) per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro per adeguarlo alle possibilità operative dei disabili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% o per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro ovvero per la rimozione delle barriere architettoniche che limitano l'integrazione lavorativa del disabile;
- e) possono essere ammesse ai suddetti contributi le assunzioni a tempo indeterminato; inoltre esse devono essere state effettuate nell'anno antecedente al provvedimento
- f) con cui il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale provvede al riparto del Fondo;
- g) la concessione del contributo è subordinata alla verifica, da parte degli uffici competenti, della permanenza del rapporto di lavoro o, qualora previsto, al superamento del periodo di prova;
- h) gli incentivi sono estesi anche ai datori di lavoro privati che, pur non essendo soggetti agli obblighi di assunzione di cui alla legge 68/99, hanno proceduto all'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disabili con le modalità di cui sopra.

Come si evince dal tenore del novellato testo dell'art 13, il contributo all'assunzione, fissato in misura percentuale - variabile in funzione del grado di riduzione della capacità lavorativa del soggetto disabile- consiste in percentuali **del costo salariale** e non più nella fiscalizzazione, totale o parziale dei contributi previdenziali ed assistenziali relativi alle assunzioni dei lavoratori disabili, così come prevedeva il previgente testo del medesimo articolo.

In merito all'operatività di tali incentivi l'INPS con il **messaggio n. 6345 del 17 marzo 2008**, si è riservato di fornire successive e più dettagliate istruzioni.

SCHEMA DI RAFFRONTO FRA IL PREVIGENTE E L'ATTUALE ART. 13 DELLA LEGGE 68/99

PREVIGENTE ART. 13	ATTUALE ART 13
TIPO DI AGEVOLAZIONE	TIPO DI AGEVOLAZIONE
Fiscalizzazione totale per la durata massima di 8 anni, dei contributi previdenziali ed assistenziali	60% del costo salariale
DESTINATARI	DESTINATARI
Datori di lavoro che hanno assunto il disabile tramite le convenzioni di cui all'art.11 della legge 68/99, sia con contratto a tempo indeterminato che a termine	Datori di lavoro che hanno assunto il disabile tramite le convenzioni di cui all'art.11 della legge 68/99, con contratto a tempo indeterminato
REQUISITI DEI LAVORATORI	REQUISITI DEI LAVORATORI
Lavoratori con: a) una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%; b) minorazioni ascritte dalla 1° alla 3° categoria di cui alle tabelle annesse al D.P.R. n. 915 del 1978; c) handicap intellettuale e psichico indipendentemente dalle percentuali di invalidità	Lavoratori con: a) una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%; b) minorazioni ascritte dalla 1° alla 3° categoria di cui alle tabelle annesse al D.P.R. n. 915 del 1978; c) handicap intellettuale e psichico indipendentemente dalle percentuali di invalidità
PREVIGENTE ART 13	ATTUALE ART 13
TIPO DI AGEVOLAZIONE	TIPO DI AGEVOLAZIONE
Fiscalizzazione nella misura del 50%, per la durata massima di 5 anni, dei contributi previdenziali ed assistenziali	25% del costo salariale
DESTINATARI	DESTINATARI
Datori di lavoro che hanno assunto il disabile tramite le convenzioni di cui all'art.11 della legge 68/99, sia con contratto a tempo indeterminato che a termine	Datori di lavoro che hanno assunto il disabile tramite le convenzioni di cui all'art. 11 della legge 68/99, con contratto a tempo indeterminato
REQUISITI DEI LAVORATORI	REQUISITI DEI LAVORATORI
Lavoratori con: a) una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%; b) minorazioni ascritte dalla 4° alla 6° categoria di cui alle tabelle annesse al D.P.R. n. 915 del 1978:	Lavoratori con: a) una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%; b) minorazioni ascritte dalla 4° alla 6° categoria di cui alle tabelle annesse al D.P.R. n. 915 del 1978:

PREVIGENTE ART 13	ATTUALE ART 13
TIPO DI AGEVOLAZIONE	TIPO DI AGEVOLAZIONE
rimborso forfettario parziale delle spese per adeguare il posto di lavoro alle possibilità operative del disabile o per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o per la rimozione delle barriere architettoniche	rimborso forfettario parziale delle spese per adeguare il posto di lavoro alle possibilità operative del disabile o per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o per la rimozione delle barriere architettoniche
DESTINATARI	DESTINATARI
Datori di lavoro che hanno assunto il disabile tramite le convenzioni di cui all'art.11 della legge 68/99, sia con contratto a tempo indeterminato che a termine	Datori di lavoro che hanno assunto il disabile tramite le convenzioni di cui all'art. 11 della legge 68/99, con contratto a tempo indeterminato
REQUISITI DEI LAVORATORI	REQUISITI DEI LAVORATORI
lavoratori con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%	lavoratori con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%

▪ Per quanto concerne infine l'abrogazione **dell'art 14 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276**, i cui effetti abrogativi decorrono dal 1° gennaio 2008, si evidenzia che, così come esplicitato dal citato art 12 bis, sono fatte salve le convenzioni in essere ai sensi del medesimo articolo 14.

Si ricorda infatti che, l'abrogato testo del suddetto articolo, prevedeva la possibilità di stipula di apposite convenzioni quadro⁶ su base territoriale da parte dei servizi provinciali, volte a favorire l'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati e di quelli disabili, con le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale e con le associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela delle cooperative di cui all'art.1, comma 1, lettera b), della legge n. 381 del 1991 e con i relativi consorzi.

⁶ In merito ai contenuti ed alla portata delle convenzioni quadro di cui all'art. 14 del D.Lgs. 276/2003 si segnala la cir. UNCI n. 9349/06/0320/72 del 8/11/06.

▪ **LA DETERMINAZIONE DELLA BASE DI COMPUTO PER LE IMPRESE DEL SETTORE EDILE**

L'art 1, comma 53, della legge n 247/2007 ha apportato modifiche all'art 5 della legge 68/99, prevedendo un parziale esonero per le imprese edili dall'obbligo delle assunzioni dei disabili.

In particolare è stato disposto che i datori di lavoro edili, ai fini della determinazione del numero dei dipendenti su cui calcolare gli obblighi di assunzione dei soggetti disabili, possono non computare il "personale di cantiere" e gli "addetti al trasporto".

A tal riguardo il ministero del lavoro con **nota n 2256 del 29/01/2008** ha chiarito che l'espressione "personale di cantiere" comprende tutta la generalità dei dipendenti che opera all'interno del cantiere in cui si effettuano i lavori del settore edile.

Invece per "addetti al trasporto del settore" debbano intendersi gli autisti adibiti al trasporto proprio del settore edile.

Viene altresì precisato che, il datore di lavoro è tenuto, ai sensi del comma 1, dell'art 18 della legge 68/99, a mantenere in servizio i soggetti già assunti in ottemperanza alla normativa sul collocamento obbligatorio, qualora a seguito delle esclusioni di cui sopra:

- a) il numero delle unità da occupare in base alla suddetta legge sia inferiore a quello effettivamente in servizio;
- b) il datore di lavoro non sia obbligato all'assunzione avendo totalmente assolto l'obbligo previsto;
- c) la base di computo sia inferiore a 15 dipendenti e quindi non sussiste l'obbligo di assunzione.

In merito poi alla compilazione del prospetto informativo, il ministero precisa che i datori di lavoro edili limitatamente all'anno 2008, saranno tenuti ad inserire nel prospetto i dati relativi al personale in servizio aggiornati alla data di entrata in vigore della legge n 247/2007, ossia il 1° gennaio 2008, e non al 31 dicembre 2007 come dovrebbe essere; così saranno conteggiate le esclusioni.

Invece per quanto concerne l'obbligo di invio dello stesso, il datore di lavoro deve far riferimento alla forza lavoro al 31 dicembre 2007; quindi non deve tener conto dei nuovi esonerati.

Tale orientamento è finalizzato a consentire ai competenti servizi di individuare limitatamente al corrente anno, i datori di lavoro del settore edile che, per effetto dell'esenzione di cui al nuovo comma dell'art.5 della legge 68/99 (introdotto dall'art 1, comma 53, della L. n. 247/07), non sono più tenuti ad assumere disabili.

A tal riguardo il Ministero del Lavoro con **nota n. 2648 del 4 febbraio 2008**, ha chiarito che il mancato o ritardato assolvimento dell'obbligo dell'invio del prospetto informativo da parte dei datori di lavoro aventi alla data del 1 gennaio 2008, per effetto delle nuove esclusioni, base di computo inferiore a 15 dipendenti, è da considerarsi comportamento non sanzionabile.

Inoltre **nota n. 7167 del 2 aprile 2008** l'ente ministeriale ha specificato che per l'individuazione del datore di lavoro appartenente al settore edile, che possa beneficiare dell'esclusione di cui al citato comma 53, nonché per la corretta definizione del termine

“cantiere,”si deve far riferimento all’Allegato1° del D.Lgs. n. 494 del 1996, in cui è contenuto l’elenco dei lavori edili o di ingegneria civile svolti nei cantieri.

L’elenco di cui all’Allegato comprende le seguenti attività :

- 1) i lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione, risanamento, ristrutturazione o equipaggiamento, la trasformazione, il rinnovamento o lo smantellamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura, in cemento armato, in metallo, in legno o in altri materiali, comprese le linee elettriche, le parti strutturali degli impianti elettrici, le opere stradali, ferroviarie, idrauliche, marittime, idroelettriche e, solo per la parte che comporta lavori edili o di ingegneria civile, le opere di bonifica, di sistemazione forestale e di sterro.
- 2) sono inoltre, lavori di costruzione edile o di ingegneria civile gli scavi, ed il montaggio e lo smontaggio di elementi prefabbricati utilizzati per i lavori edili o di ingegneria civile.”

Pertanto potrà rientrare nel campo di applicazione di cui al comma 53, il datore di lavoro che svolge, nell’ambito dei cantieri edili, le attività individuate nel citato allegato, che risulta, inoltre iscritto in qualità di impresa edile nel registro delle imprese di cui all’art. 2188 del cod.civ. e che sia inquadrato ai fini previdenziali e assistenziali come impresa edile.

Non rilevano invece fattispecie diverse, quali ad esempio: il possesso dei codici ATECO relativi alle costruzioni (salvo che gli stessi non corrispondano alle medesime attività di cui al predetto allegato), l’applicazione del C.C.N.L. dell’edilizia, l’iscrizione alla cassa edile.

Quindi solamente l’atto d’iscrizione nel Registro delle imprese ha valore di pubblicità legale e testimonia l’esistenza dell’impresa l’attività da questa esercitata.

Per quanto riguarda invece la definizione di cantiere si fa riferimento a quella contenuta nell’art.2, comma 1, lettera a) del citato D.Lgs.n. 494 del 1996, intendendo per cantiere “qualunque luogo in cui si effettuano lavori edili o di ingegneria il cui elenco è riportato nell’allegato1°.

▪ **ADEGUAMENTI PER L’ISTITUTO DELL’ESONERO PARZIALE DAGLI OBBLIGHI ASSUNTIVI DI SOGGETTI DISABILI**

Con Decreto 21 dicembre 2007, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 29 del 4 febbraio 2008, si è provveduto all’adeguamento dell’importo previsto per l’istituto dell’esonero parziale dagli obblighi assuntivi di soggetti disabili.

Come noto, l’esonero parziale è quell’istituto che consente ai datori di lavoro privati ed agli enti pubblici economici, i quali per le speciali condizioni delle loro attività, non possono occupare l’intera percentuale di disabili prescritta, di poter, a fronte di una domanda

adeguatamente motivata, essere parzialmente esonerati dall’obbligo di assunzione, a condizione che versino al Fondo Regionale per l’occupazione dei disabili, un contributo esonerativo per ciascuna unità non assunta, per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non occupato.

L'importo del contributo esonerativo è stato adeguato dal presente Decreto ad euro 30,64⁷, per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non assunto.

Il Ministero del Lavoro ha utilizzato come criterio per la determinazione dell'adeguamento in questione, la retribuzione media giornaliera lorda prevista dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del settore privato con riferimento al mese di marzo 2006, la quale secondo la comunicazione dell'Istituto nazionale di statistica n. 3514 del 25 maggio 2006 è risultata essere pari ad euro 76,60.

Tenuto conto, poi, dell'esigenza di contemperare le posizioni giuridicamente rilevanti quali quella del soggetto disabile ad essere avviato al lavoro e quella del datore del lavoro ad accedere all'istituto dell'esonero parziale, l'importo da versare a titolo di contributo esonerativi è stato fissato ad euro 30,64 ovvero il 40% di euro 76,60.

Inoltre il Ministero con nota n. 7638 dell'8 aprile 2008 ha, altresì, precisato la data di decorrenza di applicazione del nuovo importo.

In sostanza ha ritenuto che in virtù del principio generale del "tempus regit actum" il nuovo importo dell'esonero parziale va applicato ai datori di lavoro che, a far data dall'entrata in vigore del citato decreto (19 febbraio 2008), abbiano presentato al servizio provinciale la richiesta di esonero parziale.

▪ I CRITERI E LE MODALITÀ DI RILASCIO DELL'AUTORIZZAZIONE ALLA COMPENSAZIONE TERRITORIALE

Con Decreto emanato il 24 aprile 2007 (pubblicato nella G.U n. 108 (del 11/5/2007) il Ministero del lavoro ha indicato i criteri e le modalità relativi al rilascio dell'autorizzazione alla compensazione territoriale di cui all' art. 5, comma 8, della legge 12 marzo 1999, n. 68.

La compensazione territoriale è un istituto che consente ai datori di lavoro pubblici e privati di assumere in una o più sedi provinciali, un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori da assumere in altre sedi provinciali.

Se la richiesta alla compensazione territoriale interessa sedi provinciali ubicate in diverse regioni, la competenza al rilascio della relativa autorizzazione spetta al Ministero del Lavoro.

In sostanza col presente decreto il Ministero del Lavoro ha disposto che, gli spostamenti pluriregionali degli obblighi occupazionali ancora da assolvere previsti dagli art. 3 e 18⁸

⁷ Prima dell'entrata in vigore del Decreto 21 dicembre 2007, l'importo del contributo esonerativo era fissato nella misura di lire 25.000 (pari ad euro 12,91), per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non assunto.

⁸ Gli obblighi di assunzione dei soggetti disabili variano a seconda della base di computo del datore di lavoro:
da 15 a 35 dipendenti – 1 disabile
da 35 a 50 dipendenti – 2 disabili
oltre 50 dipendenti – il 7% di disabili ; in questo caso il datore di lavoro è tenuto altresì ad assumere le categorie protette di cui all'art. 18 nella misura dell'1% dei lavoratori costituenti la base di computo.

della legge 68/99, verranno autorizzati in misure percentuali, che varieranno in base alle aree geografiche, le quali sono state individuate in due gruppi e specificatamente il Centro-nord ricomprendente le regioni Val d'Aosta, Piemonte, Lombardia, Veneto, Trentino-Alto Adige, Friuli - Venezia Giulia, Liguria, Emilia Romagna, Toscana, Marche, Umbria e il Centro-sud ed isole ricomprendente le regioni Lazio, Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Calabria, Puglia, Sicilia , Sardegna.

Ai fini pratici l'autorizzazione verrà concessa nella misura percentuale pari al 100% nei seguenti casi:

a) quando gli obblighi di assunzione corrispondono ad una unità e le province interessate alla compensazione territoriale sono ubicate in regioni dell' area geografica del Centro- sud e Isole;

b) quando gli obblighi di assunzione, indipendentemente dal numero delle unità, e le province interessate alle minori assunzioni, sono ubicate in regioni del Centro-nord e lo spostamento avviene in favore di province ubicate nelle regioni del Centro-sud ed Isole;

c) quando nelle province interessate alle minori assunzioni, in qualunque ambito territoriale situate, l'esiguo numero dei dipendenti costituenti base di computo, risultando inferiore alle otto unità, non concretizza obbligo di assunzione, ma frazione percentuale di esso;

d) quando la particolare organizzazione aziendale della società richiedente si concretizza in cantieri mobili caratterizzati dalla loro temporaneità.

L'autorizzazione sarà altresì concessa nella misura percentuale pari al 51%, quando gli obblighi di assunzione corrispondono o sono superiori a due unità e le province interessate alla compensazione territoriale sono ubicate in regioni dell'area geografica del Centro-nord o dell'area geografica del Centro-sud e Isole.

Invece l'autorizzazione non sarà concessa, quando le province interessate alle minori assunzioni, sono ubicate in regioni del Centro- sud ed Isole e lo spostamento avviene in favore di province ubicate nelle regioni del Centro-nord, nonché nel caso in cui per la provincia interessata alle maggiori assunzioni la società, ha presentato istanza di esonero parziale o è titolare del relativo provvedimento

SCHEMA RIEPILOGATIVO

Obblighi di assunzione ancora da assolvere	Sede della provincia interessata alle minori assunzioni	Sede della provincia interessata alle maggiori assunzioni	Percentuale degli spostamenti occupazionali autorizzati
una unità lavorativa	centro-sud ed isole	centro-sud ed isole	100%
indipendentemente dal numero delle unità lavorative	centro-nord	centro-sud ed isole	100%
pari o superiori a due unità	centro-nord / centro-sud ed isole	centro-nord / centro-sud ed isole	51%
quando nelle province interessate alle minori assunzioni l'esiguo numero dei dipendenti non concretizza obbligo di assunzione, ma frazione percentuale di esso			100%
quando l'organizzazione aziendale della società richiedente si concretizza in cantieri mobili			100%
	centro-sud ed isole	centro-nord	l'autorizzazione non sarà concessa
nel caso in cui per la provincia interessata alle maggiori assunzioni la società ha presentato o è titolare dell'esonero parziale			l'autorizzazione non sarà concessa

▪ **LE MODALITA' DI COMPUTO DELLE CATEGORIE PROTETTE DI CUI ALL'ART.18, COMMA 2, NELLA QUOTA DI RISERVA DEI DISABILI**

Il Ministero del Lavoro al fine di attribuire ai soggetti disabili un trattamento differenziale di maggior favore rispetto a quello delle categorie protette, rispondendo all'interpello n. 6 del 3 marzo 2008, ha sottolineato che con l'abrogazione della disciplina transitoria⁹, la disciplina attualmente vigente è esclusivamente il comma 1 dell' art. 11 del D.P.R. 333 del 2000.

Tale comma dispone *che i datori di lavoro possono computare nella quota di riserva destinata ai disabili, i lavoratori appartenenti alle categorie protette, **solamente** nei limiti della percentuale di cui all'art. 18, comma 2, della legge 68/99, vale a dire 1%.*

⁹ Tale periodo transitorio terminato il 31 dicembre 2003, consentiva ai datori di lavoro, ai sensi dell'art.11, comma 2, del D.P.R. 333 del 2000, di computare nella quota riservata alle assunzioni obbligatorie di disabili, tutti i lavoratori appartenenti alle categorie protette, assunti in base alla previgente normativa (legge 482/1968) e mantenuti in servizio per effetto delle disposizioni di cui alla legge 68/99. Riguardo alle modalità di computo della quota di riserva per le c.d. categorie protette si veda circolare UNCI 6852/06/0320/44 del 21 luglio 2006.

Peraltro, il datore di lavoro potrà utilizzare la predetta percentuale a copertura della quota di riserva dei disabili, solo in presenza di soggetti appartenenti alle categorie protette assunti anteriormente al 18 gennaio 2000 (data di entrata in vigore della legge 68/99) ed eccedenti l'aliquota obbligatoria dell'1%.

Si ricorda che, ai sensi del citato art 18, i soggetti appartenenti alle c.d. categorie protette sono:

- a) gli orfani e i coniugi superstiti di coloro che sono deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause;
- b) i soggetti equiparati, ossia i coniugi e i figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di servizio, di guerra o di lavoro;
- c) profughi italiani rimpatriati.

In tal modo ciascuna delle due macro-categorie (soggetti disabili e categorie protette) riceve una tutela attraverso un proprio canale di assunzione caratterizzato da specifiche quote di riserva senza alcuna commistione né concorrenzialità tra le due categorie.

RIPARTIZIONE DEL FONDO NAZIONALE PER IL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI

Per completezza di esposizione si informa, altresì, che con Decreto 19 luglio 2007, il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ha definito l'annuale **ripartizione tra le regioni e le province autonome del Fondo Nazionale per il Diritto al Lavoro dei Disabili** istituito dall'art. 13 comma 4 della legge 68/1999 (si veda circolare U.N.C.I n. 9349/06/0320/72).

Si ricorda che questo Fondo è destinato, nei limiti delle risorse disponibili, a concedere sgravi contributivi ai datori di lavoro che assumono, anche senza esserne tenuti, lavoratori disabili; il beneficio è erogato in somma proporzionale alla percentuale di riduzione della capacità lavorativa del dipendente come conseguenza della sua affezione.

E' stato riproposto il medesimo criterio di riparto già introdotto l'anno precedente:

- destinazione del 10% delle risorse da applicarsi proporzionalmente al numero complessivo dei residenti in ogni Regione o Provincia autonoma;
- il restante 90% è ripartito in misura pari al 75% dell'intero importo sulla base dei programmi ammessi agli sgravi, mentre il restante 25% in funzione del numero dei lavoratori disabili avviati con convenzioni non fiscalizzate.

Qui di seguito si riporta la tabella di ripartizione del Fondo per il Diritto al Lavoro dei Disabili così come definita per l'anno 2007 dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale:

REGIONI	RIPARTIZIONE DEFINITIVA
VALLE D'AOSTA*	€ --
PIEMONTE	€ 3.345.084,82
LOMBARDIA	€ 8.510.000,00
LIGURIA	€ 1.410.735,77
Prov. Aut. TRENTO	€ 402.496,72
Prov. Aut. BOLZANO	€ 121.081,91
VENETO	€ 5.373.324,07
FRIULI V.G.	€ 847.888,20
EMILIA ROMAGNA	€ 4.578.423,06
TOSCANA	€ 2.510.729,40
UMBRIA	€ 375.363,79
MARCHE	€ 2.528.767,00
LAZIO	€ 2.477.907,17
ABRUZZO	€ 923.221,88
MOLISE	€ 115.479,25
CAMPANIA	€ 1.240.146,09
PUGLIA	€ 994.877,33
BASILICATA	€ 51.322,14
CALABRIA*	€ -----
SICILIA	€ 557.395,99
SARDEGNA	€ 635.755,41
TOTALE	€ 37.000.000,00

- Non hanno ancora esaurito i Fondi assegnati negli anni precedenti.

SCHEMA DI RAFFRONTO TRA LE PREVIGENTI E LE NUOVE DISPOSIZIONI EX LEGGE 68/99

SISTEMA PREVIGENTE	SISTEMA VIGENTE
CONVENZIONI EX ART 12	
Soggetti ospitanti: a) cooperative sociali di tipo B; b) disabili liberi professionisti.	Soggetti ospitanti: a) cooperative sociali di tipo B; b) le imprese sociali; c) i disabili liberi professionisti d) i datori di lavoro non soggetti alla legge 68/99.
INSERIMENTO EX NOVO DELL'ART.12 BIS	
Con tale articolo viene introdotta una nuova tipologia di convenzioni finalizzata all'inserimento lavorativo presso le cooperative sociali, le imprese sociali ed i datori di lavoro non soggetti agli obblighi assuntivi di cui alla legge 68/99, di disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento lavorativo.	
ARTICOLO 14 DEL D.Lgs.N.276 DEL 2003	
Art.14 del D.Lgs n. 276/2003 vigente fino al 31 dicembre 2007	Art.14 del D.Lgs n. 276/2003 è abrogato con decorrenza di effetti dal 1° gennaio 2008. Tuttavia, sono fatte salve le convenzioni quadro poste in essere ai sensi del medesimo articolo.
INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI EX ART 13	
- Fiscalizzazione totale o parziale dei contributi previdenziali ed assistenziale, con una durata temporale massima che va da 8 a 5 anni.	- Riduzione percentuale del costo salariale senza vincoli di durata temporale.
- Il datore di lavoro, al fine di beneficiare degli incentivi, può assumere il disabile, sia con contratto a tempo determinato che indeterminato.	- Il datore di lavoro per beneficiare degli incentivi, deve necessariamente assumere il disabile con contratto a tempo indeterminato
ESCLUSIONI PER IL SETTORE EDILE COMMA 2 DELL'ART.5	
Prima dell'entrata in vigore della legge 247/2007 (ossia prima del 1° gennaio 2008), i datori di lavoro del settore edile, ai fini del calcolo dell'obbligo di assunzione dei disabili, erano tenuti ad includere nella base di computo, sia il personale di "cantiere" che "gli addetti al trasporto".	Con l'entrata in vigore della legge 247/2008 (ossia dal 1° gennaio 2008), i datori di lavoro del settore edile, ai fini del calcolo dell'obbligo di assunzione dei disabili, sono esonerati dall'includere nella base di computo, sia il personale di "cantiere" che "gli addetti al trasporto".
ESONERO PARZIALE COMMA 3 DELL'ART.5	
Fino al 18 aprile 2008 l'importo giornaliero dell'esonero parziale, per ciascun disabile non assunto, era pari a lire 25,00.	Dal 19 aprile 2008 l'importo giornaliero dell'esonero parziale, per ciascun disabile non assunto è stato elevato ad euro 30,64.
COMPENSAZIONE TERRITORIALE COMMA 8 DELL'ART.5	
Fino all'entrata in vigore del decreto 24 aprile 2007, l'autorizzazione agli spostamenti pluriregionali degli obblighi occupazionali, non era soggetto a vincoli predeterminati.	Con l'entrata in vigore del decreto 24 aprile 2007, l'autorizzazione agli spostamenti pluriregionali degli obblighi occupazionali, è soggetta a vincoli percentuali che variano a seconda dell'area geografica interessata agli spostamenti
CATEGORIE PROTETTE EX ART 18	
Fino al 31 dicembre 2003, per effetto del comma 2, dell'art. 11, del D.P.R. 333/2000, i datori di lavoro potevano computare nella quota riservata alle assunzioni obbligatorie di disabili, tutti i lavoratori appartenenti alle categorie protette di cui al comma 2 dell'art 18 della legge 68/99, assunti in base alla previgente normativa sul collocamento obbligatorio.	Dal 1 gennaio 2004, con l'abrogazione della disciplina di cui al comma 2, dell'art. 11, del D.P.R. 333/2000, i datori di lavoro, ai sensi del comma 1, del citato art. possono computare le categorie protette nelle quote di riserva destinate ai disabili, solo nei limiti percentuali dell'1% e sempre se assunte antecedentemente al 18 gennaio 2000 ed eccedenti l'aliquota obbligatoria dell'1%.