

alla redazione della scheda professionale all'atto dell'avviamento. Con l'abrogazione dell'articolo 9 della legge n.638 del 1983 viene meno l'automatica disposizione, da parte dell'ufficio che effettua l'avviamento, della visita di controllo dello stato invalidante, essendo rimessa dalla legge al menzionato atto di indirizzo l'individuazione del nuovo assetto in materia. Nell'immediato, si ritiene che l'avviamento debba essere, comunque effettuato, con riserva di esercitare il potere di controllo, successivamente all'avviamento stesso, non appena saranno pienamente operanti, nel momento di piena operatività delle predette Commissioni sanitarie secondo i rinnovati criteri.

Per le nuove iscrizioni, in attesa della vigenza del citato atto di indirizzo, si ritiene opportuno consigliare l'iscrizione con riserva di successivo accertamento sanitario da parte delle competenti Commissioni sanitarie per l'accertamento della disabilità, per non pregiudicare i diritti degli utenti.

La legge n.68 attribuisce alle regioni il compito di definire le modalità di valutazione degli elementi che concorrono alla formazione della graduatoria; per la concreta individuazione dei criteri di valutazione, che potranno essere integrati da quelli individuati dalle regioni, si ritiene corretto al momento indicare nell'anzianità di iscrizione, nel carico familiare e nella condizione economica quelli che si ritengono essenziali, per motivi di omogeneità sul territorio nazionale. Resta ferma, per i datori di lavoro pubblici, la disciplina in materia di cui al d.P.R. n.246 del 1997.

#### CHIAMATA NUMERICA E NOMINATIVA

Con riferimento alla ripartizione delle assunzioni con chiamata numerica e nominativa, secondo quanto disposto dall'articolo 7, comma 1, della legge n.68, si precisa che tale ripartizione si calcola avendo riguardo alle assunzioni ancora da effettuare ai fini dell'adempimento dell'obbligo. Tuttavia, per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori disabili almeno pari alla percentuale di assunzioni da effettuarsi con chiamata numerica, sembra corretto stabilire che le residue assunzioni obbligatorie siano effettuate con chiamata nominativa.

A tale riguardo, con riferimento alla disposizione che prevede la possibilità di effettuare tutti gli avviamenti con chiamata nominativa, oltre che per i partiti politici e le organizzazioni sindacali e sociali, per gli enti da questi promossi; tale terminologia intende senz'altro ricomprendere gli enti che recano nella denominazione la sigla del partito politico, dell'organizzazione sindacale o sociale che li promuove; in assenza di tale requisito, devono ritenersi parimenti inclusi in tale categoria gli enti nel cui statuto i predetti organismi risultano tra i soci fondatori o tra i soggetti promotori.

#### OBBLIGO DI CERTIFICAZIONE

Com'è noto, l'articolo 17 della legge 68 impone ai datori di lavoro che intendano partecipare a bandi per appalti pubblici o stipulare contratti con pubbliche amministrazioni di certificare l'avvenuto adempimento degli obblighi di assunzione. D'altra parte, la stessa legge sanziona espressamente la violazione delle norme in materia di invio dei prospetti informativi (che, si ricorda, vale come richiesta di

avviamento), nonché il mancato inoltro della richiesta di avviamento entro sessanta giorni dall'insorgere della scopertura. Il combinato disposto delle norme richiamate, nonché il generale spirito della legislazione consentono di affermare che il datore di lavoro che manifesti concretamente, ponendo in essere gli adempimenti predetti, la volontà di assumere lavoratori disabili, ben possa considerarsi in regola rispetto alla disciplina in materia di assunzioni obbligatorie; analogamente, tale orientamento può assumersi con riferimento al datore di lavoro che abbia presentato una proposta di convenzione, in fase di valutazione da parte del competente servizio. In tutte le richiamate situazioni, il servizio rilascia la certificazione di ottemperanza, su istanza del datore di lavoro interessato.

Nell'attuale fase di prima applicazione, per evitare disfunzioni che possano pregiudicare gli interessi del datore di lavoro, il servizio rilascerà la dichiarazione di ottemperanza al datore di lavoro che abbia già presentato il prospetto precedentemente al 18 gennaio 2000, sia pure ai sensi della legge n.482 del 1968. Per coloro che richiedano la suddetta certificazione successivamente a tale data e prima della scadenza del 31 marzo, fissata per la presentazione del prospetto, limitatamente all'anno 2000, dal relativo decreto, il servizio provvederà al rilascio della certificazione contestualmente alla presentazione del prospetto stesso, redatto secondo con le nuove modalità e sulla base delle nuove quote di riserva fissate dalla legge n.68.

Si precisa che la certificazione di ottemperanza deve essere richiesta in sede provinciale ed è pertanto riferita a tale ambito. La partecipazione a gare di appalto a livello nazionale richiederà la certificazione di ottemperanza relativa al complessivo organico del datore di lavoro e dovrà essere rilasciata dal servizio competente per il territorio nel quale il datore di lavoro ha la sede legale.

#### DATORI DI LAVORO PUBBLICI

Oltre alla facoltà di effettuazione dell'autocompensazione territoriale in regionale, cui sopra si è già fatto cenno, devono evidenziarsi taluni particolari profili, per le ricadute sulla disciplina vigente in materia di pubblico impiego.

Al riguardo, si ribadisce, in conformità con quanto previsto dall'articolo 36 del decreto legislativo n.29 del 1993, modificato dall'articolo 22, comma 1, del decreto legislativo n.80 del 1998, che i datori di lavoro pubblici assolvono l'obbligo di assunzione dei soggetti disabili nonché di quelli di cui all'articolo 18, comma 2, della legge n.68 mediante procedure selettive concorsuali e, per le qualifiche e i profili per cui è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, mediante l'avviamento a selezione ai sensi della normativa vigente. Conseguentemente, la possibilità di effettuare assunzioni con chiamata nominativa è limitata al caso in cui si stipuli una convenzione.

Per quanto concerne l'applicazione del termine entro cui inoltrare la richiesta di avviamento, fissato ordinariamente in sessanta giorni decorrenti dalla data in cui si è verificata la scopertura (art.9, comma 1), lo stesso deve opportunamente riferirsi alla comunicazione dell'avvenuta attivazione del procedimento di avviamento a selezione, alle condizioni previste dall'ordinamento in materia di assunzioni nel pubblico impiego. Qualora il datore di lavoro pubblico intenda adempiere agli obblighi di assunzione mediante le convenzioni di cui all'articolo 11 della legge, il predetto termine dovrebbe

decorrere dalla data della trasmissione al servizio competente di una proposta di convenzione.

Infine, come già si è fatto cenno, restano in vigore le procedure di assunzione di cui al d.P.R.246 del 1997.

#### CONVENZIONI E ACCESSO AGLI INCENTIVI

La procedura di ammissione alle agevolazioni determinate dall'articolo 13 della legge n.68, cui si accede attraverso la stipula delle convenzioni di cui all'articolo 11, sarà compiutamente definita nel regolamento che disciplina il funzionamento del Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili (già firmato dai Ministri concertanti e in attesa del visto e della registrazione della Corte dei Conti), i cui contenuti sono peraltro già noti in quanto, al pari degli altri provvedimenti) oggetto di discussione nelle sedi di concertazione.

Al fine di rendere più agevole il ricorso allo strumento convenzionale, cui la legge di riforma conferisce specifica e particolareggiata evidenza tra le varie forme di inserimento lavorativo dei disabili, questa Amministrazione intende provvedere, in tempi assai brevi, alla predisposizione di apposite convenzioni-quadro di livello nazionale, sulle quali si attiveranno momenti di confronto con le parti interessate, anche per quanto riguarda le convenzioni stipulate ai sensi dell'articolo 12 della legge, di seguito illustrate.

#### CONVENZIONI CON COOPERATIVE SOCIALI E DISABILI LIBERI PROFESSIONISTI

L'articolo 12 della legge n.68 regola le convenzioni tra datore di lavoro, servizio per l'impiego e cooperative sociali o disabili liberi professionisti. L'istituto si configura come una atipica forma di distacco del lavoratore disabile, assunto a tempo indeterminato presso il datore di lavoro contestualmente alla stipula della convenzione ed assegnato ad attività svolte presso la cooperativa sociale o il professionista, cui il datore di lavoro stesso affida commesse di lavoro; a ciò fa riscontro l'accollo degli oneri retributivi, previdenziali e assistenziali (nonché, deve ritenersi, di quelli derivanti dall'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali) riferiti al disabile da parte della cooperativa sociale o del professionista, oneri, tuttavia, il cui ammontare complessivo deve essere coperto dall'importo della commessa.

Nel rinviare al regolamento di esecuzione per gli aspetti di dettaglio, si ritiene comunque utile richiamare l'attenzione sulla necessità di individuare, per comprensibili esigenze di tutela del disabile, i requisiti che offrono garanzia di serietà della cooperativa o del professionista disabile presso cui si effettua il distacco; potrebbe considerarsi utile, a tal fine, verificare l'iscrizione da almeno un anno nei rispettivi albi e, per le cooperative, che le stesse dimostrino di svolgere altre attività oltre a quelle oggetto della commessa.

La legge fissa in 24 mesi la durata massima della convenzione; ciò non sembrerebbe precludere, tuttavia, la possibilità di riproporre il medesimo strumento

convenzionale per lo stesso disabile qualora, su conforme parere del Comitato tecnico (richiesto dal comma 1 del citato articolo 12), insediato presso le nuove Commissioni provinciali, si renda opportuno un prolungamento del percorso formativo del disabile impiegato.

Ad ulteriore garanzia del perseguimento dell'obiettivo dell'inserimento mirato, si ravvisa inoltre l'opportunità che il percorso formativo del disabile sia disegnato e svolto tenuto conto delle professionalità da questi già possedute e soprattutto in funzione delle mansioni che al medesimo saranno assegnate al momento del rientro presso il datore di lavoro che lo ha assunto. Per altro verso, sembra corretto rimettere alla convenzione la determinazione dei contenuti del rapporto di lavoro che rientrino nella disponibilità delle parti, secondo quanto previsto dal contratto collettivo applicabile.

Infine, risulta essenziale il coinvolgimento dell'INPS nella fase della stipula della convenzione (per la corretta determinazione degli oneri previdenziali afferenti al rapporto di lavoro).

#### DISPOSIZIONI TRANSITORIE RELATIVE ALLA VALIDITA' DI CONVENZIONI E AUTORIZZAZIONI

Nella prima fase di funzionamento dei nuovi servizi per l'impiego a livello regionale e provinciale e per non concentrare, nell'immediato, sulle predette strutture, le pressanti incombenze derivanti dalla necessità di pervenire ad un adeguamento alla nuova disciplina della situazione di ciascun datore di lavoro di fronte agli obblighi di assunzione, si ritiene opportuno prevedere che le convenzioni e le autorizzazioni a forme di esenzione, totale o parziale, dagli obblighi occupazionali (esonero parziale, compensazione territoriale, sospensione temporanea) conservino, al momento, la loro validità, ferma restando, naturalmente, l'eventuale scadenza già fissata nei relativi provvedimenti. Non si tratta di semplice proroga (che si porrebbe in posizione di contrarietà rispetto agli obiettivi di rapida attuazione che si intende perseguire, in linea con la volontà del legislatore), bensì della necessità di dare spazio ad una fase di negoziazione, che abbia per oggetto la revisione dei contenuti delle convenzioni e delle autorizzazioni già concesse, per renderli più aderenti agli innovativi contenuti della riforma e per consentire un adeguamento al nuovo regime attraverso procedure snelle e semplificate.

#### DISPOSIZIONI PER IL COMPUTO DEI SOGGETTI GIÀ ASSUNTI IN BASE ALLA NORMATIVA PRECEDENTEMENTE IN VIGORE

L'articolo 18, comma 2, della legge di riforma costituisce uno dei nodi centrali cui dare compiuta definizione attraverso la normativa di esecuzione; si tratta infatti di determinare le modalità di computo nelle nuove quote d'obbligo dei lavoratori già assunti ai sensi della precedente disciplina sul collocamento obbligatorio. Nell'immediatezza dell'entrata in vigore della legge, per esigenze meramente pratiche e

tenuto conto della necessità di consentire da subito l'operatività dell'impianto, si ritiene opportuno ammettere, seppure in via transitoria, il computo di tutti i soggetti già assunti in base alla previgente normativa, a copertura della complessiva aliquota d'obbligo, rinviando, per una più puntuale definizione della problematica, al regolamento di esecuzione.

#### DISPOSIZIONI TRANSITORIE GENERALI

Al fine di garantire il funzionamento del servizio di collocamento, tenuto conto che, in alcune regioni, i nuovi servizi gestori del collocamento e i connessi organi collegiali sono tuttora in fase di costituzione, si ritiene essenziale rappresentare la prioritaria esigenza di mantenere l'operatività, fino alla completa definizione dell'assetto organizzativo decentrato, delle esistenti strutture. In via temporanea, le stesse continueranno a svolgere le funzioni e i compiti che la normativa in materia di decentramento e la legge di riforma del collocamento obbligatorio attribuiscono agli istituendi servizi, con gli opportuni adeguamenti che la particolare situazione di eccezionalità renderà necessario adottare.

Per quanto riguarda tutti i procedimenti amministrativi, aperti presso gli uffici alla data di entrata in vigore della legge n.68, si ritiene che essi debbano essere definiti secondo la normativa previgente qualora, relativamente ai medesimi, siano stati posti in essere atti formali, ancorchè di natura istruttoria. Si precisa, altresì, che la mera ricezione di un atto, anteriormente al 18 gennaio 1999, determina la trattazione del relativo procedimento secondo la disciplina della legge n.68 del 1999.

IL MINISTRO





*Ministero del Lavoro  
e della Previdenza Sociale*

DIREZIONE GENERALE  
PER L'IMPIEGO  
DIV. III

*Prot. N. PV/e/q/285  
Allegati*

MOD. I G

*Roma,* 9 FEB. 2008 19

*Al* Direzioni Regionali  
Del Lavoro

- Assessorati Regionali  
al Lavoro

- Assessorati Provinciali  
al Lavoro

LORO SEDI

OGGETTO Trasferimento funzioni e compiti in materia di mercato  
del lavoro dallo Stato alle Regioni e alle Province.  
L. 113/85 - Iscrizione all'Albo e funzionamento Commissioni  
Reg.li centralinisti telefonici non vedenti.

Essendo pervenute numerose richieste di chiarimento in merito a quanto indicato in oggetto, la scrivente - nel confermare la valenza della generale premessa di cui alla circolare n. 76/99 del 24.11.99 - ritiene opportuno fornire talune precisazioni in ordine alle procedure relative alla iscrizione e all'avviamento dei centralinisti telefonici non vedenti, nonché al funzionamento delle Commissioni regionali per l'esame di abilitazione.

Ciò nell'immediato, e in attesa di una modificazione della L. 113/85 che ne renda più aderenti i principi all'attuale sistema decentrato dei servizi per l'impiego, consentirà di evitare interruzioni delle attività e conseguenti disservizi all'utenza.

A) Le iscrizioni all'Albo continuano ad essere effettuate dalle Direzioni Regionali del Lavoro, che provvedono a darne comunicazione ai nuovi servizi di collocamento presso le Amministrazioni provinciali competenti per territorio, ai fini dell'inserimento degli iscritti negli elenchi e del successivo avviamento.

Le Direzioni Regionali del Lavoro dovranno, inoltre, comunicare le iscrizioni medesime a questo Ministero per l'aggiornamento dell'Albo a livello nazionale.

B) Riguardo alle Commissioni regionali per l'esame di abilitazione dei centralinisti telefonici non vedenti, si conferma la validità di quanto previsto dalla L. 113/85 e, quindi, delle attuali procedure di nomina e convocazione delle stesse. Pertanto, continuano a svolgere le loro funzioni le Commissioni non ancora scadute, mentre per le altre dovrà procedersi alla loro ricostituzione su impulso del Direttore regionale.

Si fa presente, altresì, che l'eventuale temporanea indisponibilità della figura del Direttore della Direzione Regionale del Lavoro potrà essere colmata attraverso la nomina di un funzionario della Direzione stessa, delegato dall'attuale responsabile del servizio.

Si ritiene opportuno precisare che eventuali atti formali, già posti in essere dai nuovi servizi ai sensi della L. 113/85 al fine di assicurare il soddisfacimento del diritto di iscrizione dell'utente, conservano la loro piena validità.

IL DIRETTORE GENERALE





CIRCOLARE N. 17/2000

MOD. I G.

Roma, 24 MAR 2000 12

*Ministero del Lavoro  
e della Previdenza Sociale*

DIREZIONE GENERALE  
PER L'IMPIEGO  
DIV. 33

e, p.c.,

*All*  
Alle Direzioni regionali e  
provinciali del lavoro -  
~~Amministrazioni regionali e~~  
provinciali del lavoro

*Prot. N.º* 593 / M. 165  
*Allegati*

OGGETTO

Assunzioni obbligatorie. Legge 12 marzo 1999, n.68. Regime  
sanzionatorio.

Com'è noto, la legge di riforma in materia di assunzioni obbligatorie innova radicalmente il sistema delle sanzioni applicabili al datore di lavoro inadempiente; alla previgente normativa penale si sostituisce infatti un assetto sanzionatorio amministrativo e muta, inoltre, la stessa natura sostanziale dell'illecito contestato.

In assenza di una specifica legislazione transitoria, è pertanto necessario individuare le modalità concrete di intervento sulle violazioni commesse nel passato e per le quali il relativo procedimento sia tuttora in corso, posto che, in presenza di una depenalizzazione, non è applicabile la norma penale pregressa né è immaginabile l'irrogazione della nuova sanzione amministrativa (come disposto dall'articolo 40 della legge n.689 del 1981), posto che si è in presenza di categorie di illecito diverse da quelle previste sotto la vigenza della precedente disciplina.

Si rende dunque inevitabile procedere all'effettuazione di un nuovo accertamento, che sarà diretto a verificare la perdurante sussistenza di motivi di illiceità della condotta, sanzionabili secondo il nuovo impianto delineato dall'articolo 15 della legge n.68 del 1999.

Pertanto, sarà cura delle Direzioni in indirizzo procedere ad un nuovo accertamento per gli illeciti commessi nel periodo di vigenza dell'abrogata legge n.482 del 1968 al fine di verificare se sussistano o meno, a norma della nuova disciplina, situazioni di inadempienza oggi sanzionabili sul piano amministrativo. In altre parole, per potersi dichiarare la punibilità del datore di lavoro sarà necessario che l'inadempienza precedentemente commessa corrisponda ad una fattispecie sanzionatoria prevista dalla citata legge n.68 e che, naturalmente, il datore di lavoro stesso non abbia già provveduto a sanare la propria condizione.

E' appena il caso di precisare che la sanzione, accertata secondo quanto sopra delineato, potrà essere applicata solo per il periodo che decorre dalla data di entrata in vigore della legge n.68 del 1999, stante l'irretroattività della norma amministrativa sostanziale. Non è pertanto sanzionabile, in esito al nuovo accertamento, il periodo antecedente alla predetta data, seppure connotato dal medesimo comportamento illecito.

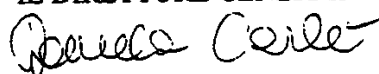


All'esito dell'illustrato procedimento, si provvederà alla notificazione o alla contestazione dell'illecito secondo le consuete procedure.

A tale riguardo, ai fini di un logico raccordo tra le disposizioni legislative e quelle di attuazione della legge n.68, si chiarisce che il differimento del termine per la presentazione dei prospetti alla data del 31 marzo per l'anno 2000, reso necessario in funzione del recente avvio del processo di decentramento dei servizi per l'impiego, può ben considerarsi quale termine ultimo per la richiesta di avviamento (che si ricorda, è assolto anche attraverso l'obbligo di presentazione del prospetto medesimo). Pertanto, oltre tale termine, il mancato o tardivo inoltro del prospetto configura una situazione di inadempienza da parte del datore di lavoro e conseguentemente comporta l'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 15 della citata legge.

Si invitano le Direzioni regionali e provinciali a voler assicurare la massima sollecita diffusione dei contenuti della presente circolare nei confronti degli operatori e degli utenti.

IL DIRETTORE GENERALE





CIRCOLARE N. 36/2000

MOD. 1 G

Roma, 5 GIUGNO 2000

*Ministero del Lavoro  
e della Previdenza Sociale*DIREZIONE GENERALE  
PER L'IMPIEGO

DIV. III

Prot. N.º 1099/M-165

*Allegati**Al* Agli assessori regionali  
e Provinciali al LavoroDirezioni Regionali e Provinciali  
del Lavoro

OGGETTO

Collocamento Obbligatorio L. 68 del 12.3.99. Richiesta  
Avviamento e Compensazione Territoriale

L'impostazione radicalmente innovativa della disciplina di riforma in materia di assunzioni obbligatorie e, per altro verso, la recente configurazione decentrata dei servizi per l'impiego, suggeriscono di approfondire la tematica legata alle modalità della richiesta di avviamento, strettamente legata all'istituto delle compensazioni territoriali. Per quest'ultimo dunque si impone l'esigenza di un intervento suppletivo ad integrazione di quanto già precisato con la circolare n.4 del 2000, alla quale si rinvia e i cui contenuti si confermano.

L'intervenuta suddivisione in tre fasce delle categorie dei datori di lavoro, tenuti all'adempimento dell'obbligo stabilito dalla legge n.68 del 1999, diversamente dal passato, induce a propendere, nella definizione delle modalità della richiesta di avviamento, per soluzioni parimenti differenziate, proprio in relazione al requisito dimensionale dell'azienda nel suo complesso.

E' infatti di tutta evidenza che, qualora l'obbligo sia circoscritto all'assunzione di 1 o 2 unità di lavoratori disabili, come nel caso dei datori di lavoro di cui alle lettere b) e c) dell'art. 3, comma 1, della legge citata, e dovendosi tale obbligo riferire al complesso aziendale nella sua interezza, non può che rimettersi al datore di lavoro la scelta della sede, o delle sedi, nelle quali si riterranno sussistenti le migliori condizioni, organizzative e ambientali, per l'inserimento del disabile. Ciò anche tenuto conto, dal lato dell'offerta, delle disponibilità offerte dai servizi, cui deve essere riconosciuto, in tali circostanze, un determinante ruolo propositivo nella presentazione periodica al datore di lavoro del ventaglio di possibilità emergenti dagli elenchi.

In tale circostanza, dunque, il datore di lavoro, rientrando nelle citate categorie (si ribadisce che, per l'individuazione della qualificazione dimensionale dell'impresa, deve operarsi preventivamente lo scomputo del personale che non costituisce base di calcolo per la determinazione dell'organico aziendale) effettuerà l'assunzione nelle unità produttive che riterrà maggiormente idonee a soddisfare la finalità dell'inserimento mirato, in funzione degli assetti aziendali.

Sotto il profilo procedurale, per garantire la massima trasparenza nonché per agevolare i necessari momenti di raccordo tra i servizi territorialmente competenti, si ritiene opportuno che la richiesta di avviamento (e l'indicazione delle modalità con cui si intende assumere) sia inoltrata al servizio territorialmente competente, e che il datore di lavoro provveda, contestualmente, a comunicare l'effettuazione di tale richiesta anche al servizio competente del territorio in cui è situata la sede legale, che a sua volta attiverà le necessarie verifiche presso i servizi provinciali interessati, circa l'effettivo adempimento dell'obbligo.

Qualora la richiesta di avviamento coincida con la presentazione del prospetto informativo (che, si ricorda, viene già inoltrato a tutti i servizi competenti in relazione all'ubicazione delle sedi del datore di lavoro, a prescindere dalla ricettività delle sedi stesse), si ritiene opportuno prevedere che il prospetto stesso sia accompagnato o integrato da un'esplicita dichiarazione del datore di lavoro, diretta a specificare quale sia o quali siano le unità operative nelle quali si intende procedere all'assunzione del disabile, nonché le modalità di assunzione, per le generali finalità conoscitive sopra illustrate oltre che, naturalmente, per l'attivazione delle procedure di avviamento da parte dei servizi a ciò chiamati.

Da quanto illustrato, consegue che per i datori di lavoro di cui trattasi (si ripete, quelli di cui alle lettere b) e c) dell'articolo 3, comma 1, della legge) viene meno l'interesse a ricorrere all'istituto della compensazione territoriale, che riguarda invece i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti (numero sempre risultante dopo il preventivo scorporo dei lavoratori che non concorrono alla determinazione della base di computo).

Infatti, in tale fattispecie, tenuto conto della più frazionata distribuzione sul territorio delle sedi operative, si ritiene opportuno, in considerazione delle accresciute dimensioni delle strutture e quindi della presumibile, maggiore capacità di assorbimento di risorse umane in proporzione alla più accentuata differenziazione

delle attività svolte, rimettere la valutazione, circa l'opportunità di non assumere in talune sedi e di assumere, corrispondentemente, in eccedenza in altre sedi, al provvedimento di autorizzazione alla compensazione territoriale degli organi amministrativi competenti, individuati dalla circolare n.4 del 2000 (il servizio provinciale competente per il territorio in cui il datore ha la sede legale — per la richiesta di compensazione a carattere regionale — il Ministero del lavoro per le richieste che interessano unità operative situate in diverse regioni).

Spetterà all'organo competente al rilascio dell'autorizzazione alla compensazione territoriale notificare ai servizi interessati il contenuto del relativo provvedimento amministrativo.

Con l'occasione, si precisa che il provvedimento amministrativo che decide sulla compensazione territoriale che interessa ambiti pluriregionali, per il quale è competente questa Amministrazione, verrà emanato entro 150 giorni dalla data di presentazione della domanda ovvero, qualora essa sia incompleta e richieda la comunicazione di elementi ulteriori a sua integrazione, dalla data di ricevimento di questi ultimi.

In assenza di riscontro o nel caso di carenza di elementi da parte dei servizi, cui in base alla circolare n.4/2000 è richiesta la trasmissione di elementi conoscitivi e valutativi per la definizione del procedimento, il conseguente provvedimento sarà comunque emanato, sulla base delle informazioni disponibili.

Si evidenzia che il provvedimento di autorizzazione alla compensazione territoriale, giustificandosi in funzione dell'assetto organizzativo aziendale, non è sottoposto a termine; in ogni caso, il datore di lavoro può richiedere in ogni momento all'organo che ha concesso l'autorizzazione la modifica del contenuto del provvedimento in relazione ai mutati assetti organizzativi.

IL DIRETTORE GENERALE

*Daniela Carli*



*Ministero del Lavoro  
e della Previdenza Sociale*  
DIREZIONE GENERALE  
PER L'IMPACQ

Prot. N.° 1120/M-165  
*Allegati*

MOD. 1 G

Roma, 8 GIU. 2000 19

*M* Assessori regionali e  
provinciali al lavoro  
LORO SEDI

- Direzioni regionali e  
provinciali del lavoro  
LORO SEDI

Assunzioni obbligatorie. Commissioni provinciali per le  
OGGETTO politiche del lavoro. Decreto legislativo n. 469 del 1997

e, p. c.: Alle Associazioni rappresentative  
dei lavoratori disabili

Com'è noto l'art. 6 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n.469, recante "Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'art. 1 della legge 15 marzo 1997, n. 59 stabilisce che "la provincia"... "istituisce un'unica commissione a livello provinciale per le politiche del lavoro, quale organo tripartito permanente di concertazione e di consultazione delle parti sociali..."

In merito all'applicazione di tale norma, è stato posto il problema, in particolare da parte di numerose Associazioni di categoria, se sia possibile inserire in tale organo un rappresentante per ciascuna delle Associazioni stesse.

In proposito è opportuno premettere che fin dall'entrata in vigore della legge 2 aprile 1968, n. 482, il Ministero ha ritenuto di dover seguire il criterio che prevede l'affidamento dei compiti di rappresentanza e tutela, in seno agli organi collegiali (commissioni provinciali per il collocamento obbligatorio) ad una associazione a carattere nazionale, ed in possesso di personalità giuridica, per ciascuna delle categorie protette indicate nel titolo 1° della legge n.482/68, maggiormente rappresentative della categoria nella sua globalità.

Sulla questione in esame, e da una interpretazione estensiva del disposto in esame si ritiene che il legislatore abbia inteso garantire la tutela degli interessi delle varie categorie già rappresentative, là dove ha esplicitamente previsto che la predetta Commissione provinciale svolga "funzioni di competenza degli organi collegiali soppressi (ex Commissione provinciale per il collocamento obbligatorio).

Da quanto sopra esposto si ritiene che in seno alle Commissioni di cui trattasi, possa essere inserito un rappresentante per ciascuna delle categorie protette indicate dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, maggiormente rappresentative della categoria nella sua globalità.

Considerato inoltre che le Commissioni di cui all'art. 6 del decreto legislativo n. 469/97, hanno carattere provinciale, il grado di rappresentatività deve essere valutato con riferimento all'ambito provinciale, criterio già indicato da tempo questa Amministrazione con lettera circolare 23 ottobre 1991, della quale si conferma la validità. Ove, pertanto, nelle province stesse dovesse risultare maggiormente rappresentativa un'associazione diversa da quella nazionale, l'eventuale ammissione dovrà essere riferita al criterio della maggiore rappresentatività su scala provinciale dell'associazione richiedente.

IL DIRETTORE GENERALE





*Ministero del Lavoro  
e della Previdenza Sociale*

DIREZIONE GENERALE  
PER IL LAVORO  
DIV III

*Aut. 1264 / M 3  
Allegato*

*Roma 27 GIU. 2006*

Assessori Regionali al  
Lavoro  
Agli Assessori Provinciali al  
Lavoro  
Alle Direzioni Regionali al  
Lavoro  
Alle Direzioni Provinciali al  
Lavoro

OGGETTO Ratifica convenzione O.I.L. per il recupero professionale  
dei soggetti svantaggiati.

Alle Associazioni dei  
lavoratori disabili  
Alle Organizzazioni  
sindacali dei lavoratori  
Alle Organizzazioni sindacali  
dei datori di lavoro

Si comunica, per opportuna conoscenza, che il Governo Italiano ha provveduto a ratificare la convenzione O.I.L. n.159, concernente la riqualificazione professionale e l'occupazione delle persone handicappate (il cui testo si acclude alla presente nota).

IL DIRETTORE GENERALE

*Palone*



**ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL**  
**ILOLEX: Base de données sur les normes internationales du travail**

**C159 Convention sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983**

Convention concernant la readaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées (Note Date d'entrée en vigueur 20 06 1985 )

Lieu Genève

Date d'adoption 20 06 1983

Session de la Conférence 69

Afficher les ratifications enregistrées pour cette convention

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 1er juin 1983, en sa soixante-neuvième session;

Notant les normes internationales existantes énoncées dans la recommandation sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955, et dans la recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975;

Notant que depuis l'adoption de la recommandation sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955, la manière d'envisager les besoins de réadaptation, le domaine d'intervention et l'organisation des services de réadaptation, ainsi que la législation et la pratique de nombreux Membres concernant les questions couvertes par ladite recommandation ont évolué de manière significative;

Considérant que l'Assemblée générale des Nations Unies a proclamé 1981 Année internationale des personnes handicapées, avec pour thème "pleine participation et égalité" et qu'un Programme d'action mondial concernant les personnes handicapées, de large portée, doit mettre sur pied des mesures efficaces, aux niveaux international et national, en vue de la réalisation des objectifs de "pleine participation" des personnes handicapées à la vie sociale et au développement et d'"égalité";

Considérant que, par suite de cette évolution, il est approprié d'adopter de nouvelles normes internationales en la matière, qui tiennent compte en particulier de la nécessité d'assurer l'égalité de chances et de traitement à toutes les catégories de personnes handicapées, dans les zones rurales aussi bien qu'urbaines, afin qu'elles puissent exercer un emploi et s'insérer dans la collectivité;

Après avoir décidé d'adopter certaines propositions concernant la réadaptation professionnelle qui constitue la quatrième question à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendront la forme d'une convention internationale,