

stabilizzato, a prescindere dal dato formale dell'iscrizione in un'apposita sezione del menzionato registro prefettizio.

Merita inoltre uno specifico approfondimento un ulteriore aspetto, legato alla stipula delle convenzioni ai sensi dell'articolo 12 della legge n.68, tra datore di lavoro, cooperativa sociale o disabile libero professionista e servizio per l'impiego, che è quello della individuazione del contratto collettivo di lavoro 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, coerentemente con la disciplina legislativa che impone la contestualità tra stipula della convenzione e assunzione a tempo indeterminato del lavoratore disabile da parte del datore di lavoro stesso. 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 e a tutte le altre componenti del rapporto di lavoro connesse alla pratica utilizzazione del lavoratore disabile, lo stesso sarà soggetto di diritti e di doveri nei confronti della cooperativa che temporaneamente lo utilizza.

Alla predetta direttiva relativa al contratto applicabile potrà 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.

IL MINISTRO





CIRCOLARE N. 79/00

MOD. 1 G

*Ministero del Lavoro
e della Previdenza Sociale*

DIREZIONE GENERALE
PER L'IMPIEGO

DIV. III

Prot. N.° 721 / SDG / 00 - M / 65 / M. 17
Allegati

Roma, 09-11-00

~~Agli Assessori Reg.li del
lavoro - LORO SEDI~~

~~Agli Assessori Prov.li del
lavoro - LORO SEDI~~

Ai Servizi prov.li del lavoro
Collocamento disabili -
LORO SEDI

OGGETTO Assunzioni obbligatorie Art. 17 della legge 12.3.1999,
n.68. Certificazioni di ottemperanza.

Alle Direzioni Reg.li del
lavoro

Alle Direzioni Prov.li del
lavoro - LORO SEDI

Alla Regione Siciliana
Assessorato lavoro e
previdenza sociale -
Ispettorato del lavoro di
PALERMO

Alla Provincia Autonoma di
Bolzano Assessorato
lavoro - BOLZANO

Alla Provincia Autonoma
di Trento Assessorato
lavoro - TRENTO

Con circolare n.41/2000 del 26 giugno u.s. lo scrivente ha fornito ulteriori chiarimenti circa l'applicazione dell'art.17 della legge 68/99, che, come è noto, dispone sul rilascio, alle imprese che partecipano a gare per l'assegnazione di appalti pubblici, della certificazione di ottemperanza agli obblighi di assunzione di cui alla suddetta legge 68, a cura dei servizi competenti.

In particolare è stato espresso l'avviso che la suddetta certificazione dovesse recare una data non anteriore a quella di pubblicazione del bando di gara.

Proprio in relazione a tale indicazione, numerose associazioni di datori di lavoro hanno segnalato le difficoltà operative incontrate soprattutto dalle aziende che partecipano a gare d'appalto con cadenza molto frequente, le quali lamentano di essere costrette ad un

aggiornamento costante della data di certificazione, in occasione della partecipazione ad ogni gara d'appalto, anche se dal momento del rilascio di un precedente certificato non sono intervenute modifiche all'assetto occupazionale tali da determinare l'insorgenza di nuovi obblighi, con notevole appesantimento burocratico sia per le stesse imprese che per i servizi competenti al rilascio.

Al riguardo si ritiene che la questione possa essere riconsiderata e risolta raccordandosi alla normativa in materia di semplificazione amministrativa.

Infatti, se è pur vero che l'art.17 della legge n.68 contiene un riferimento ad un nuovo tipo di certificazione, che in quanto tale non può essere compreso negli elenchi di cui all'art.2 della legge 4.1.68, n.15 ed all'art.1 del D.P.R. 20.10.1998, n.403, e pertanto non può essere sostituito da dichiarazione sostitutiva di certificazione, non sembra di poter rinvenire nella previsione dell'art.17 una deroga alle norme di semplificazione della documentazione amministrativa e, dunque, anche a quella di cui all'art.2, comma 3, della legge 127/97, che dispone circa il termine di validità delle certificazioni.

In conclusione, si esprime il parere che in occasione di ogni partecipazione a gare di appalto i datori di lavoro interessati siano tenuti a presentare la certificazione di cui all'art.17, rilasciata dai competenti uffici, accompagnata - qualora la medesima risalga a data antecedente a quella del bando di gara (comunque nel limite di 6 mesi) - da una dichiarazione sostitutiva del legale rappresentante che confermi la persistenza, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di cui alla legge 68/99, della situazione certificata dalla originaria attestazione dell'ufficio competente.

IL DIRETTORE GENERALE

Daniela Carlà



17-4-2001

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 89

Art. 5.

Il presente decreto viene trasmesso al Ministero della giustizia per la sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*, ai sensi dell'art. 6, comma 11, della legge 9 maggio 1989, n. 168, nonché al Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica per conoscenza.

Trieste, 21 marzo 2001

Il rettore: DELCARO

01A3908

CONFERENZA PERMANENTE PER I RAPPORTI TRA LO STATO, LE REGIONI E LE PROVINCE AUTONOME DI TRENTO E BOLZANO

ACCORDO 22 febbraio 2001.

Accordo tra il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, le regioni, le province autonome di Trento e Bolzano, i comuni, le comunità montane, per la definizione di linee programmatiche per la stipula delle convenzioni, di cui all'art. 12 della legge 12 marzo 1999, n. 68, recante: «Norme per il diritto al lavoro dei disabili».

LA CONFERENZA UNIFICATA

Visto il decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, che all'art. 8, comma 1, dispone che la Conferenza Stato-città ed autonomie locali sia unificata, per le materie e i compiti di interesse comune delle regioni, delle province, dei comuni e delle comunità montane, con la Conferenza Stato-regioni e province autonome di Trento e Bolzano;

Visto l'art. 9, comma 2, lettera c), che prevede tra i compiti attribuiti a questa Conferenza, anche quello di promuovere e sancire accordi tra Governo, regioni, province, comuni e comunità montane nonché di svolgere, in collaborazione, attività di interesse comune;

Visto il decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e in particolare il comma 1 dell'art. 1 con il quale viene disciplinato, ai sensi dell'art. 1 della legge 15 marzo 1997, n. 59, come modificato dalla legge 15 maggio 1997, n. 127, il conferimento alle regioni e agli enti locali delle funzioni e compiti relativi al collocamento e alle politiche attive del lavoro, nell'ambito di un ruolo generale di indirizzo, promozione e coordinamento dello Stato;

Visto l'art. 11, comma 4 della legge 12 marzo 1999, n. 68 recante «Norme per il diritto al lavoro dei disabili» che prevede che si possano stipulare convenzioni di integrazione lavorativa tra datori di lavoro e servizi competenti, finalizzate all'inserimento lavorativo dei soggetti disabili, anche al fine di assicurare al lavoratore un avviamento al lavoro confacente alle sue caratteristiche professionali ed umane;

Visto il precedente accordo (rep. atti n. 200/C.U.) sancito da questa Conferenza del 16 dicembre 1999, relativo all'individuazione degli standard minimi di funzionamento dei servizi pubblici all'impiego;

Visto il documento di linee programmatiche in oggetto, trasmesso il 20 novembre 2000 dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale;

Considerato che, nella riunione tecnica Stato-regioni-enti locali il 24 gennaio 2001, i rappresentanti delle regioni e dell'UPI, nel manifestare alcune perplessità sull'intero documento hanno chiesto di istituire un sottogruppo di lavoro per un ulteriore approfondimento istruttorio e il Ministero del lavoro si è impegnato a riscrivere il documento citato sotto forma di accordo;

Vista la nota del 7 febbraio 2001 con la quale il Ministero del lavoro e della previdenza sociale ha trasmesso il documento delle linee guida e il relativo schema di accordo con le modifiche convenute nella riunione tecnica del sottogruppo tenutasi il 5 febbraio u.s.;

Considerato che, il 12 febbraio 2001 in sede tecnica Stato-regioni-enti locali, i rappresentanti delle regioni, dell'ANCI e dell'UPI hanno espresso una valutazione positiva sulla proposta di accordo in esame;

Considerato che, nell'odierna seduta di questa Conferenza, i presidenti delle regioni e le province autonome, hanno espresso il proprio assenso all'accordo in oggetto, con la raccomandazione al Governo che INPS e INAIL forniscano il più celermente possibile alle loro sedi periferiche le necessarie indicazioni procedurali per specificare le modalità tecniche di fruizione, da parte delle imprese, dei benefici previdenziali e assicurativi derivanti dagli inserimenti lavorativi di persone con handicap, in base alle convenzioni tra servizi per l'impiego e imprese, previste dall'art. 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68;

Acquisito l'assenso del Governo, delle regioni e province autonome, delle province, dei comuni e delle comunità montane;

Sancisce il seguente accordo, tra il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, le province, i comuni e le comunità montane, nei termini sottoindicati:

considerato che la legge 12 marzo 1999, n. 68, privilegia, quale strumento di inserimento mirato dei lavoratori disabili, l'attivazione delle convenzioni, stipulate dai datori di lavoro con i servizi competenti attraverso la sperimentazione di iniziative dirette a rendere compatibili la realtà produttiva con la propensione al lavoro dei disabili;

considerato che, per la realizzazione degli obiettivi fissati dalla suindicata legge n. 68/99, si rende necessario procedere ad un processo di armonizzazione sul territorio nazionale;

Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, le province, i comuni e le comunità montane;

Convengono

quanto segue:

che le presenti linee programmatiche per la stipula delle convenzioni di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, costituiscono un modello di riferimento prefigurante i contenuti minimi delle convenzioni sul quale elaborare le singole fattispecie negoziali al quale conformarsi, nel rispetto delle rispettive competenze ed esigenze locali;

che le presenti linee programmatiche per la stipula delle convenzioni sono emanate previa consultazione

17-4-2001

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 89

delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, in attuazione dell'art. 14, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 10 ottobre 2000, n. 333: «Regolamento di esecuzione della legge 12 marzo 1999, n. 68, recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"»;

che la nuova legge in materia di assunzioni obbligatorie (legge 12 marzo 1999, n. 68) privilegia, come strumento di inserimento mirato dei lavoratori disabili, le convenzioni stipulate dai datori di lavoro con i servizi competenti attraverso la sperimentazione di iniziative dirette a rendere compatibile la realtà produttiva con la propensione al lavoro del disabile;

che in tale modo si intende favorire la programmazione delle assunzioni, al fine di assicurare al lavoratore disabile un avviamento confacente alle sue caratteristiche professionali e umane e al datore di lavoro una corretta progressione qualitativa e quantitativa degli inserimenti al lavoro, in funzione delle specificità tecniche e organizzative dell'azienda;

che tenuto conto della rilevanza che tale progetto riveste ai fini della proficua attuazione della legge n. 68 del 1999, ed anche in funzione dell'accesso alle misure agevolative previste dalla legge medesima a valere sul fondo nazionale per l'inserimento dei disabili, si ritiene necessario procedere ad un intervento preliminare di armonizzazione sul territorio nazionale che, nel percorso tracciato dalle disposizioni legislative, individui un apposito modello di riferimento che prefiguri il contenuto minimo della convenzione sul quale elaborare le singole fattispecie negoziali;

che le predette linee programmatiche sono peraltro coerenti con l'accordo sugli standards dei servizi per l'impiego e costituiscono uno dei percorsi di intervento da privilegiare nella definizione e realizzazione del Master Plan sui servizi all'impiego, per la programmazione dell'utilizzo delle risorse dei fondi comunitari nel periodo 2000-2006;

che nei programmi del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, d'intesa con regioni e province, impegnarsi successivamente per rendere operativa anche la disposizione dell'art. 11, comma 3, della legge n. 68, relativa alle convenzioni da stipularsi con i datori di lavoro non soggetti agli obblighi di assunzione; la questione sarà comunque oggetto di ulteriore approfondimento;

che l'attività in corso potrà proseguire in seguito con riferimento all'art. 12 della legge n. 68, concernente le convenzioni stipulate tra cooperative sociali o disabili liberi professionisti, datori di lavoro e servizi per l'impiego;

che le presenti linee guida debbano rivestire carattere di generalità, in quanto il programma specifico e mirato di inserimento deve essere definito tenendo conto della persona cui è rivolto nonché del contesto socio-economico e lavorativo nel quale opera;

che sulla scorta delle esposte premesse, si individuano, come seguono, i punti meritevoli di costituire pilastri essenziali del nuovo assetto.

Obiettivi e modalità

Ai fini dello snellimento dell'attività amministrativa connessa alla stipula delle convenzioni, i servizi per l'impiego sottopongono schemi di convenzioni-tipo all'organismo di cui all'art. 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, ai sensi di quanto

previsto dall'art. 11, comma 1, della legge n. 68, e procedono successivamente, in via diretta, alla stipula delle singole convenzioni di inserimento utilizzando il modello così formalizzato.

La stipula della convenzione è finalizzata alla progressiva copertura della quota d'obbligo.

La programmazione può riguardare l'intera quota di riserva ancora disponibile per i lavoratori disabili ovvero parte di essa. Qualora la convenzione sia stipulata per la copertura parziale dei posti disponibili per i lavoratori disabili, per la restante quota il datore di lavoro utilizzerà, ai fini del totale adempimento degli obblighi, gli ordinari istituti previsti dalla legge n. 68 del 1999 (chiamata numerica o nominativa, richiesta di autorizzazione a forme di esenzione, ricorrendone i requisiti).

Le convenzioni devono prevedere una durata legata ai seguenti parametri:

a) il volume dell'intera quota di riserva ancora disponibile per i lavoratori disabili in rapporto all'entità della copertura (totale o parziale) prevista dalla convenzione;

b) la valutazione degli investimenti necessari per riorganizzare il sistema socio-tecnico dell'impresa in rapporto alle specifiche condizioni del soggetto disabile;

c) la valutazione dell'impegno diretto dal datore di lavoro relativo all'occupabilità del soggetto disabile in termini di partecipazione agli oneri per le attività di tirocinio di orientamento o di formazione professionale; ovvero attraverso l'attivazione della rete dei servizi territoriali: servizi per l'impiego, enti di orientamento e/o formazione professionale, cooperative sociali, enti bilaterali, organismi associativi;

per la sottoscrizione e la durata di convenzioni successive alla prima il servizio competente valuterà:

lo stato di adempimento degli impegni occupazionali precedentemente assunti;

gli esiti delle misure adottate nella precedente convenzione.

Le assunzioni obbligatorie previste nella convenzione possono essere programmate secondo scansione predefinita, nel corso dell'intero periodo di validità delle convenzioni, anche indicando il numero percentuale degli avviamenti previsti per ciascun periodo di riferimento.

Il servizio competente, nell'esercizio delle funzioni e dei compiti ad esso attribuiti in materia di politiche dell'inserimento e di incontro tra domanda e offerta di lavoro, assume iniziative propositive per assicurare qualificato supporto tecnico alle necessità manifestate dal datore di lavoro, anche nel corso di validità della convenzione; tale attività riguarda sia la selezione dei lavoratori da avviare, per la quale la convenzione dovrà preventivamente individuare tempi e modalità, sia l'attivazione di interventi formativi, di sostegno e di riqualificazione del lavoratore disabile, da promuovere d'intesa con il datore di lavoro e con le modalità previste dall'art. 4, comma 6, della legge n. 68 del 1999.

Durante il periodo di vigenza della convenzione, i servizi competenti non procedono ad avviamenti d'ufficio (numerico) ai sensi della normativa in materia di assunzioni obbligatorie, per le unità lavorative dedotte

17-4-2001

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 89

in convenzione e per l'intera durata del programma, qualora sia dato regolare corso al programma graduale di assunzioni.

Tuttavia, se il servizio riscontra, nell'attività periodica di verifica, il mancato adempimento degli obblighi assunti in convenzione per fatto imputabile al datore di lavoro, il servizio medesimo procede all'avviamento per le unità lavorative corrispondenti secondo le modalità ordinarie di cui alla legge n. 68 del 1999.

Eventuali scostamenti dalla pianificazione inizialmente stabilita, se di entità esigua rispetto al totale delle assunzioni effettuate e comunque non addebitabili a dinamiche aziendali e occupazionali non prevedibili al momento della stipula, non impediscono la rideterminazione dei termini delle convenzioni.

Gli inserimenti lavorativi dedotti nella convenzione possono essere effettuati anche interamente con chiamata nominativa, in deroga alle percentuali previste dall'art. 7 della legge n. 68 del 1999.

Va previsto che il datore di lavoro collabori all'attività di monitoraggio espletata dai servizi competenti, anche attraverso i propri organismi associativi o i soggetti abilitati e coinvolti nelle misure previste dalla convenzione, inviando al servizio medesimo delle relazioni informative periodiche, in accordo alla tempistica delle assunzioni programmate, sullo stato di adempimento agli impegni occupazionali sottoscritti nella convenzione.

Eventi sopravvenuti.

Per i datori di lavoro per i quali, successivamente alla stipula della convenzione, sia sopravvenuta una delle situazioni che legittimano la sospensione temporanea dagli obblighi di assunzione, di cui all'art. 3, comma 5, della legge n. 68 del 1999, la convenzione è sospesa per il corrispondente periodo.

Per i medesimi datori di lavoro e per quelli per i quali si sono verificati casi di sospensione nei novanta giorni precedenti la stipula della convenzione, la durata di questa può essere prorogata di un anno rispetto alla prevista scadenza.

La stipula della convenzione non impedisce, se ricorrono le condizioni previste, di accedere all'istituto dell'esonero parziale: in tal caso, la convenzione rimane operante per la parte eventualmente residua.

L'autorizzazione alla compensazione territoriale che incida sugli ambiti provinciali per i quali si è stipulata la convenzione comporta la corrispondente rimodulazione del numero delle assunzioni previste nella convenzione stessa.

Qualora la compensazione operi con l'effetto di assunzioni in eccedenza in aree per le quali il datore di lavoro assume in convenzione, la compensazione avrà valenza per il numero di unità non dedotte in convenzione, fatta salva la possibilità di rinegoziare, se necessario, i contenuti della convenzione.

Tipologie di inserimento.

La convenzione può avere ad oggetto tutte le ordinarie tipologie di inserimento previste dall'ordinamento. Tuttavia con essa dovrà essere perseguito l'obiettivo prioritario di assicurare il più possibile la stabilizzazione, seppure progressiva, del rapporto di lavoro. Ciò

anche in funzione dell'accesso alle agevolazioni concesse attraverso le risorse del Fondo nazionale per l'inserimento lavorativo dei disabili, in vista delle quali i servizi competenti potranno predisporre modelli di convenzioni, alla cui adesione può collegarsi, nei limiti delle disponibilità finanziarie esistenti, l'automatica ammissione ai predetti benefici.

Qualora siano previsti periodi di formazione e di orientamento professionale, la convenzione dovrà indicare i contenuti qualitativi e delineare il percorso formativo mirato e il risultato che si intende conseguire. La formazione e l'orientamento possono essere attuate sia nell'ambito di un rapporto di lavoro già instaurato, sia preliminarmente ad esso, purché il percorso formativo (tirocinio o stage) sia comunque finalizzato all'inserimento lavorativo e il modello formativo attivato sia adeguato alle capacità professionali possedute dal lavoratore. Per i periodi di formazione e di orientamento, la convenzione individua le modalità per lo svolgimento, anche in raccordo con i soggetti promotori ai sensi della vigente normativa in materia di formazione professionale e determina le modalità di assunzione delle responsabilità e delle attribuzioni dei soggetti coinvolti nel programma di inserimento.

Il periodo di prova decorre dalla data dell'instaurazione del rapporto di lavoro, ha durata pari a quella prevista dai contratti collettivi di lavoro e può avere durata più ampia, purché non superiore a dodici mesi, prorogabili per un periodo massimo di sei mesi qualora l'inserimento lavorativo sia reso particolarmente difficoltoso a causa del grado e/o del tipo di disabilità.

Disposizioni conclusive.

Per rendere più agevole l'instaurazione della procedura di stipula delle convenzioni, si ritiene che sia opportuno, per i datori di lavoro che operano in ambito pluriregionale, prevedere la possibilità di individuare modelli di convenzioni valide a livello nazionale, mediante accordo con il servizio competente per il territorio in cui il datore di lavoro ha la sede legale, con contenuti adattabili alle specifiche esigenze territoriali, ferma restando la necessità di stipulare successivamente le singole convenzioni con ciascun servizio provinciale competente.

Inoltre, per assicurare la massima considerazione delle peculiarità di ciascun settore produttivo, alle linee guida potranno eventualmente conformarsi convenzioni-quadro di settore elaborate dalle associazioni rappresentative interessate e proposte, per la stipula del singolo accordo, dai datori di lavoro ad esse aderenti ai servizi provinciali competenti.

Le presenti linee programmatiche si applicano, in quanto compatibili, anche ai datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti e con maggiore gradualità rispetto al differimento dell'obbligo pari a dodici mesi dalla nuova assunzione, già previsto dalle vigenti disposizioni amministrative di attuazione della legge 68/1999.

Roma, 22 febbraio 2001

Il presidente: LOIERO

01A4032



*Ministero del Lavoro
e della Previdenza Sociale*

DIREZIONE GENERALE
PER L'IMPIEGO

MOD. 1 G

Roma, 22 FEB 2001

Al Assessori Regionali
E Provinciali

Loro Sedi

Prot. N.° 293/42
Allegati

OGGETTO Legge 12 marzo 1999, n.68. Polizia Municipale. Computo
della quota di riserva.

L'art.3, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n.68 prevede che "per i servizi di polizia, della protezione civile e della difesa nazionale, il collocamento dei disabili è previsto nei soli servizi amministrativi".

Relativamente all'applicazione del citato articolo è stato richiesto, da parte di numerosi enti locali, se ai fini della determinazione della quota di riserva, tra le esclusioni previste dalla citata legge n.68/99, possano essere ricompresi anche gli agenti di polizia municipale.

Al riguardo si fa presente che il Ministero, con orientamento già consolidato, ha interpretato in modo estensivo la locuzione "servizi di polizia", includendovi anche le funzioni di Polizia Municipale.

IL DIRETTORE GENERALE
Daniela Carlà



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

Prot. N.º 533 / M.96
Allegati

MOD. 1 G

Roma, 3 APR. 2001

All Provincia di Cremona
Settore Economia Istruzione
Formazione Professionale
e lavoro
C.so Vittorio Emanuele II, 28
26100 - Cremona

OGGETTO Legge 12.3.1999 n.68 - Art.5, comma 3 - Esoneri parziali -
Datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti.

In relazione al quesito formulato con nota n.29226 del 26.2.2001 da codesta Provincia concernente l'oggetto si fa presente quanto segue.

Preliminarmente va evidenziato che l'istituto dell'esonero parziale, così come previsto dal D.M. 7 luglio 2000 n.357, si configura come uno strumento meramente residuale rispetto alle varie possibilità di avviamento al lavoro offerto dalla legge n.68/99.

In particolare si osserva che l'accesso all'istituto dell'esonero parziale da parte dei datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti non appare esperibile, in quanto l'esonero viene connotato dalla legge come un istituto "parziale" e non come esenzione totale dagli obblighi previsti dalla legge 68/1999, venendo meno in tal modo la finalità perseguita dalla norma.

Occorre tener presente, comunque, che l'attuale normativa è particolarmente favorevole per i datori di lavoro in argomento.

Infatti questi ultimi hanno l'obbligo di assumere un disabile solo in presenza di nuova assunzione, e decorsi dodici mesi da quest'ultima.

Inoltre, l'art.3 comma 5 del D.P.R. 10 ottobre 2000 n.333 prevede la possibilità per i predetti datori di lavoro di computare come unità un lavoratore disabile - con invalidità superiore al 50 per cento o ascrivibile alla quinta categoria - assunto con contratto a tempo parziale, a prescindere dall'orario di lavoro svolto.

IL DIRETTORE GENERALE



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

MOD. 1 G

Roma - 23 APR. 2001

Al la Provincia di Brescia
Ufficio collocamento obbligatorio
Via Cefalonia 50
25124 BRESCIA

Prot. N. 638/1196
Allegati

OGGETTO Regolamento n.357/2000. Esoneri parziali. Risposte a
quesiti interpretativi.

Si forniscono, di seguito, le risposte ai quesiti formulati con nota n.0028419/01 del 22 febbraio 2001.

1. Quanto alla possibilità di reiterare o meno il provvedimento di autorizzazione di esonero parziale a favore di un'azienda che ripresenta la richiesta, ciò è teoricamente possibile, considerata la natura dell'istituto e la non preclusione espressa dalla normativa. Deve evidenziarsi, che, l'art.3, comma 3, del citato D.P.R. n.357/2000, dispone, altresì, che "il servizio può proporre misure di inserimento mirato dei lavoratori disabili, ai datori di lavoro che fruiscono dell'autorizzazione all'esonero parziale, non prima che siano trascorsi sei mesi dal rilascio della prima autorizzazione". Ciò non impedisce, di fatto, la possibilità di reiterare il provvedimento autorizzativo, in assenza di soluzioni idonee per l'inserimento lavorativo del disabile.
2. Quanto all'applicabilità dell'istituto dell'esonero ai datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti, preliminarmente va evidenziato che tale istituto, così come disciplinato dal D.M. 357/2000 si configura come uno strumento meramente residuale rispetto alle varie possibilità di avviamento al lavoro offerto dalla legge n.68/99.

In particolare si osserva che l'accesso all'istituto dell'esonero parziale da parte dei datori di lavoro che devono occupare un solo dipendente disabile in ambito nazionale e/o provinciale non appare esperibile, in quanto l'esonero viene connotato dalla legge come un istituto "parziale" e non come esenzione totale dagli obblighi previsti dalla legge 68/99, caso nel quale verrebbe meno la finalità perseguita dalla norma.

3. Relativamente alla corretta interpretazione da attribuire alla caratteristica della "particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa svolta dal datore di lavoro richiedente l'esonero parziale", si fa presente che la stessa, verificata sulla base del rapporto redatto dal Servizio ispezione lavoro o del Servizio Sanitario Nazionale, spetta al singolo servizio provinciale competente in materia, in relazione alla situazione organizzativa del datore di lavoro e al tipo di lavoro svolto.

Si rappresenta, infatti, che il datore di lavoro accede all'istituto dell'esonero parziale dopo aver verificato, con esito negativo, con l'organo preposto al collocamento obbligatorio, la mancanza di professionalità adeguata al tipo di attività svolta.

4. Circa il significato da attribuire a "giornata lavorativa" ai fini del calcolo del contributo esonerativo complessivo da versare, premesso che le giornate da considerarsi ai fini del contributo debbono essere quelle dal lunedì al sabato (quest'ultimo considerato giornata lavorativa a zero ore), si osserva, tuttavia, che la ratio dell'istituto impone di considerare solo le prestazioni lavorative che dovrebbero essere effettuate a norma di contratto; pertanto, se, sulla base del contratto, e dell'attività svolta dal datore di lavoro, (nella quale sarebbero stati occupati i lavoratori disabili), l'orario settimanale è articolato su cinque giornate lavorative, il contributo esonerativo va calcolato su cinque giornate; viceversa se il sabato è lavorativo il contributo è versato anche per tale giornata.

5. Il quesito non può che essere risolto con riferimento alle modalità individuate in ambito regionale. Infatti, l'art.2, comma 3, del Decreto 357/2000, attribuisce alle regioni la determinazione dei criteri e delle modalità per il pagamento, la riscossione, il versamento del contributo esonerativo, nonché la periodicità con il quale il datore trasmette al servizio copia dei versamenti a tale titolo effettuati.

Si precisa, inoltre, che la certificazione di ottemperanza va rilasciata previa presentazione da parte del datore di lavoro del versamento del contributo esonerativo (effettuato secondo le modalità indicate dall'organo regionale competente in materia), così come previsto dall'art.5, comma 5, Decreto n.357/2000.

IL DIRETTORE GENERALE
Daniela Carlà



MOD. 1 G



*Ministero del Lavoro
e della Previdenza Sociale*

DIREZIONE GENERALE
PER L'IMPIEGO

DIV. III

Prot. N.º 729/H6
Allegati 1

Roma, 11 MAG 2001/19

At Agli Assessori Regionali
e Provinciali al lavoro
LORO SEDI

OGGETTO D.L.vo 469/97, art.6, c.2 - L.68/99, art.6 - Composizione
organismi collegiali collocamento disabili.

Per opportuna conoscenza, si trasmette in copia l'allegata nota con la quale è stata fornita risposta a taluni quesiti posti dalla Provincia di Bologna in merito alla partecipazione delle associazioni in seno agli organismi previsti dall'art.6 del D.L.vo 469/97.

IL DIRETTORE GENERALE
Daniela Carlà



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

DIV. III

Prot. N.º 631/M6
Allegati

MOD. 1 G

Roma, 20 APR. 2001

M
All'Assessorato alla Sanità
E-Servizi Sociali - Politiche
Del Lavoro
Servizio Orientamento Lavoro
Via del Borgo S. Pietro 90/9
40126 BOLOGNA

OGGETTO D.L.vo 469/97, art.6, co.2. Legge 68/99 art.6. Composizione
organismi collegiali collocamento disabili.

E p.c. All'Agenzia Emilia Romagna
Lavoro
Viale Aldo Moro 38
BOLOGNA

Si fa riferimento alla nota del 15 gennaio u.s. con la quale è stato richiesto un parere della scrivente in merito a talune problematiche concernenti la partecipazione delle associazioni rappresentative dei disabili in seno agli organismi previsti dall'art.6, comma 3 del D.L.vo n.469/97.

In proposito si osserva quanto segue: sembra piu' corretta, ai fini della individuazione delle categorie piu' rappresentative la scelta di far riferimento esclusivamente alle categorie di disabili identificate nell'art.1 della legge 68 e non anche a quelle che rappresentano portatori di specifiche patologie, considerato che queste ultime sono comunque inquadrabili, a seconda delle cause che le ha determinate, in una delle anzidette categorie.

In relazione al secondo quesito si ritiene opportuna, in linea peraltro, con l'orientamento a suo tempo assunto dallo scrivente, la valutazione del grado di rappresentatività con esclusivo riferimento all'ambito provinciale.

Infine, si esprime l'avviso che la ricognizione del grado di rappresentatività debba essere effettuato all'interno delle singole categorie.

IL DIRETTORE GENERALE

Daniela Carlà



MOD. 1 G

lettera circolare

Roma, 29 MAG. 2001.

*Ministero del Lavoro
e della Previdenza Sociale*

DIREZIONE GENERALE
PER L'IMPIEGO

DIV. III

Prot. N.º 831/PV/C/C
Allegati

All Assessorati Regionali
al Lavoro

- Direzioni Regionali
del Lavoro

- Assessorati Provinciali
al Lavoro

LORO SEDI

OGGETTO L. 113/85 - Collocamento obbligatorio dei centralinisti
telefonici non vedenti.

La legge n. 113/85, recante norme sul collocamento al lavoro dei centralinisti, dispone, ai sensi dell'art.5, c. 3, l'obbligo a carico della SIP, ora TELECOM S.p.A., di dare comunicazione agli uffici prov.li del lavoro, attualmente servizi prov.li per l'impiego, delle installazioni e trasformazioni di centralini telefonici che, in quanto dotati di posti-operatore, comportino l'obbligo di assumere il centralinista non vedente.

Inoltre, il comma 4 del medesimo articolo prevede che la TELECOM comunichi, dietro richiesta dell'ufficio prov.le competente, l'elenco dei datori di lavoro presso i quali sono installati impianti telefonici che, prevedendo uno o piu' posti operatore, siano soggetti ai medesimi obblighi di assunzione di non vedenti.

Esposto quanto sopra, si impone, tuttavia, la necessità di considerare la nuova situazione in cui deve applicarsi la tuttora vigente L. 113/85, oggi completamente mutata rispetto a quella d'origine.

Assume, infatti, notevole rilevanza la diversa posizione della TELECOM che, a seguito del processo di liberalizzazione del mercato nel settore della telefonia, non è piu' l'unico gestore - quale Azienda di Stato - dei servizi telefonici. Caduto il regime di monopolio pubblico, altre aziende telefoniche sono attualmente autorizzate ad installare e collaudare centralini telefonici.

In base a quanto sopra, ferma restando la necessità di un intervento di modifica della L.113/85 appare comunque indispensabile preordinare misure transitorie per l'immediato, al fine di evitare gravi disfunzioni nel funzionamento del sistema.

Pertanto, si ritiene che gli adempimenti a cui, allo stato, è tenuta la TELECOM debbano essere estesi anche a tutte le altre aziende che operano nel settore della telefonia, qualora installino centralini telefonici con posto operatore per i non vedenti. Ciò consentirà l'individuazione da parte degli uffici territorialmente competenti, di tutti i datori di lavoro presso i quali sono installati

centralini telefonici soggetti agli obblighi occupazionali, di cui alla citata L. 113/85.

Sulla base delle stesse considerazioni, inerenti alla trasformazione del regime dei servizi telefonici, emerge l'altra problematica relativa alla TELECOM, quale quella della designazione, all'interno delle Commissioni Reg.li per l'esame di abilitazione dei centralinisti telefonici non vedenti, del funzionario esperto in telefonia, ai sensi dell'art.2, c. 8, della L. 113/85.

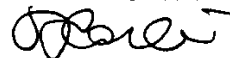
Al riguardo, lo scrivente, nel confermare – ai sensi dell'art. 2, c. 7, della citata legge – l'istituzione delle suddette Commissioni d'esame presso le Direzioni Regionali del Lavoro, ritiene che, ai fini della designazione del membro esperto in telefonia di cui sopra, debbano essere interpellate tutte le aziende telefoniche operanti nell'ambito regionale, individuando nella maggiore presenza di impianti installati da ciascuna di esse sul territorio il criterio da adottare nella scelta del componente da inserire nelle Commissioni d'esame in parola.

Appare evidente che tale adempimento comporti una preliminare attività di rilevazione sul territorio, per il cui svolgimento sarà opportuno individuare forme di collaborazione con i servizi provinciali per l'impiego.

Considerato, infine, quanto rappresentato da taluni uffici in ordine ad ulteriori problematiche emerse nell'applicazione della disciplina sui centralinisti non vedenti in relazione alla trasformazione del generale quadro normativo sulla assunzione obbligatorie, di cui alla L. 68/99, sembra opportuno fornire alcune precisazioni al fine di evitare disservizi nell'attività e, quindi, nei confronti dell'utenza.

- In ordine alla attività ispettiva diretta alla verifica della corretta applicazione della L. 113/85, resta ferma – ai sensi dell'art. 11 della legge medesima – la competenza del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale. Questo trova, altresì, conferma nelle disposizioni indicate nella Direttiva Ministeriale del 9.10.2000 che, tra i compiti attribuiti alle Direzioni Provinciali del Lavoro, include anche quello relativo alla vigilanza in materia di tutela delle categorie protette, tra le quali è sicuramente da ricomprendere quella dei non vedenti, pur se disciplinata da una legge speciale.
- I centralinisti telefonici non vedenti occupati ai sensi della L. 113/85 continuano ad essere computati a copertura dell'aliquota d'obbligo, così come, peraltro, disposto dalla nuova disciplina generale sul collocamento obbligatorio L. 68/99, che all'art. 3, c. 7, inserisce nella quota di riserva tutti i lavoratori non vedenti, di cui alle leggi n. 686/61, n. 29/94 e, in particolare, n. 113/85.

IL DIRETTORE GENERALE
Daniela Carlà





MINISTERO N. 56/2001

Roma 10 LUG. 2001

*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE PER L'IMPIEGO
Div. 3^a

Prot. N° 1151 - M-13

Allegati

Risposta al f. N°

del

OGGETTO: _____

Assunzioni obbligatorie. Indicazioni operative in materia di
accertamenti sanitari e di assegno di incollocabilità.

Ad _____

Agli Assessorati Regionali e
Provinciali del Lavoro

Alle Direzioni Regionali e
Provinciali del Lavoro

Al Coordinamento delle
Regioni

All'U.P.I.

All'I.N.A.I.L. Istituto
Nazionale Assicurazioni
Infortunati sul lavoro e
malattie professionali

Ministero della sanità

Ad un anno dall'entrata in vigore della legge n.68 del 1999, emerge l'esigenza di fornire un costruttivo apporto nel dibattito scaturito in esito al nuovo sistema di accertamento della disabilità, previsto dalla legge di riforma, le cui linee procedurali sono state precisate con il d.P.C.M. 13 gennaio 2000. Occorre, in particolare, definire un orientamento univoco sulle problematiche più urgenti, segnalate dai servizi per il collocamento e dagli operatori sanitari, evitando che anomalie riscontrabili nelle singole fasi possano viziare l'intero sistema, pregiudicandone il pieno ed efficace funzionamento.

E' anzitutto necessario fornire omogenei parametri di riferimento per quanto attiene alle modalità di effettuazione dell'accertamento sanitario, basato, com'è noto, sulla formulazione di una diagnosi funzionale della persona disabile, volta ad individuarne la capacità globale, alla definizione della quale contribuiscono il profilo storico - lavorativo del soggetto nonché il percorso educativo - formativo e l'insieme delle notizie utili sull'ambiente di vita e sull'inserimento sociale.

Al riguardo, l'articolo 1, commi 4, 5 e 6 della legge n.68 del 1999 distingue in tre grandi gruppi (invalidi civili, invalidi del lavoro e invalidi di guerra e per servizio) la categoria dei lavoratori disabili, prevedendo espressamente l'applicazione della nuova disciplina di accertamento delineata con il d.P.C.M. 13 gennaio 2000, ai soli invalidi civili.

Con riferimento agli invalidi del lavoro, la specifica previsione della legge n.68 circoscrive in realtà tale distinzione al momento accertativo della disabilità, da effettuarsi secondo i criteri adottati nel testo unico in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, lasciando intatta la validità delle procedure conseguenti, definite dalla normativa di riforma e finalizzate alla

realizzazione del collocamento mirato. In base a tale considerazione e nell'intento di allontanare rischi di disparità di trattamento tra gli iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio, le amministrazioni interessate hanno convenuto sull'opportunità che l'INAIL, in possesso di idonei strumenti tecnici e operativi e dotato delle necessarie professionalità, svolga l'accertamento dello stato invalidante ed il controllo sulla permanenza di tale stato con criteri e modalità aderenti a quanto delineato nel citato d.P.C.M., articolando le relative scansioni procedurali, in quanto compatibili, sul modello così costruito. L'Istituto utilizzerà pertanto, per l'individuazione della capacità globale del disabile, una scheda per la definizione delle capacità in linea con il predetto provvedimento, curando la formulazione della diagnosi funzionale e la redazione della relazione conclusiva che contiene "suggerimenti in ordine ad eventuali forme di sostegno e strumenti tecnici necessari per l'inserimento o il mantenimento al lavoro della persona disabile", in aderenza agli indirizzi programmatici di cui all'articolo 24 del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n.28. L'esito dell'accertamento costituirà oggetto di informativa ai Comitati tecnici preposti alla definizione del percorso di inserimento al lavoro, ai sensi della legge n.68.

Per ciò che attiene agli invalidi di guerra e per servizio, il dettato normativo appare più stringente e tale da non consentire, allo stato attuale, operazioni di adeguamento in via amministrativa. E' tuttavia auspicabile, ferma restando la modalità di accertamento dello stato di disabilità, che i servizi preposti al collocamento si adoperino anche in questo caso per assicurare, nei limiti di quanto consentito dalla differenziazione dell'accertamento stesso, forme di collocamento mirato compatibili con i percorsi indicati dalla legge.

Con l'occasione si chiarisce, in merito alle predette visite di controllo, che l'abrogazione della vecchia disciplina in materia di collocamento obbligatorio ha rimosso, in coerenza con il moderno impianto volto a garantire una conoscenza più approfondita delle innumerevoli componenti che concorrono alla definizione della condizione sanitaria del soggetto, l'obbligo di richiedere la visita di controllo avente ad oggetto la permanenza dello stato invalidante al momento dell'avviamento. In base al combinato disposto dell'articolo 6, comma 2, lettera b), della legge n.68 e dell'articolo 8 del d.P.C.M. 13.1.2000, tale iniziativa è ora 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.

Una specifica precisazione appare necessaria in ordine alla possibilità di includere nel computo, ai fini dell'osservanza dell'obbligo di copertura delle quote, i lavoratori già invalidi prima della costituzione del rapporto di lavoro, pur se assunti al di fuori delle procedure che regolano il collocamento obbligatorio. Il datore di lavoro, con il consenso del lavoratore interessato, potrà infatti chiedere la visita di accertamento dello stato invalidante, in costanza di rapporto di lavoro, per la verifica della compatibilità delle mansioni cui il lavoratore è adibito; si ritiene che, in analogia con la disciplina di cui all'articolo 4, comma 4, della legge n.68 (che poggia sulla medesima *ratio* pur se riferita ai lavoratori divenuti invalidi durante il rapporto di lavoro), la predetta visita di accertamento debba riscontrare, ai fini dell'inserimento nelle quote di riserva, un grado di invalidità almeno pari al sessanta per cento.