

# **Guida al Diritto al Lavoro dei Disabili**

**Rapporto 2003**

A cura di Agenzia Liguria Lavoro – Unità Operativa Fasce Deboli: Dario Arkel (Responsabile), Enrico Comunelli, Giuseppe Lipari, Valerio Spano.

Si ringraziano responsabili ed operatori dei Centri per l'Impiego delle Province Liguri per la collaborazione prestata nella raccolta dei dati statistici

## LEGGE N. 68/1999

### DESCRIZIONE SINTETICA

La legge n. 68/99, entrata in vigore il 18 gennaio 2000, abroga e sostituisce la legge n. 482/1968 sul collocamento obbligatorio.

Essa si pone come finalità la promozione dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro, e trova nell'utilizzo di servizi di sostegno e nell'introduzione del concetto di **collocamento mirato** il suo aspetto più innovativo, potenzialmente idoneo a dare vita ad un nuovo procedere metodologico che si inserisca nel sistema complessivo della mediazione.

Maggior coordinamento tra politiche attive del lavoro, politiche formative ed inserimento lavorativo, nuovi criteri di computo della quota di riserva, una nuova disciplina relativa ad esclusioni, esoneri, sanzioni, il ricorso allo strumento convenzionale finalizzato all'inserimento mirato ed alla concessione di incentivi all'assunzione, sono **i principali strumenti** attraverso cui il legislatore ha voluto, dopo oltre 30 anni, portare a termine il processo di riforma del principale provvedimento per l'avviamento al lavoro delle categorie protette.

## CHE COSA SI INTENDE PER COLLOCAMENTO MIRATO?

Rappresenta la finalità principale della legge ed il nuovo procedere metodologico posto in essere dai servizi competenti per l'avviamento al lavoro (Centri Provinciali per l'Impiego – Ufficio Disabili). L'art. 2 della legge 68 lo definisce come *“la serie di strumenti tecnici e di supporto”* che permettono la valutazione della persona disabile (con riferimento alla capacità lavorativa), per inserirla nel posto di lavoro adatto.

L'inserimento mirato avviene attraverso:

Analisi dei posti di lavoro
Forme di sostegno
Azioni positive
Soluzione dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi di lavoro

La legge 68 considera quindi, ai fini del collocamento mirato, una serie significativa di variabili, dagli aspetti relazionali con i colleghi di lavoro alla presenza di elementi facenti capo all'azienda quali l'esistenza di barriere architettoniche, la scarsa accessibilità dei locali, dei macchinari e delle strumentazioni utilizzate.

L'accesso ai percorsi di collocamento mirato avviene a seguito dell'accertamento delle condizioni di disabilità effettuato dalle Commissioni competenti.

L'allegato n. 2 al DPCM 13 gennaio 2000 provvede a sua volta ad illustrare e definire i *servizi di sostegno e collocamento mirato*, quali strutture che, operando con modalità differenziate in funzione delle esigenze del territorio, realizzano le attività di programmazione e gestione delle iniziative finalizzate all'integrazione di persone svantaggiate, avvalendosi delle seguenti modalità di intervento:

Rilevazione dei bisogni e progettazione degli interventi
Promozione della collaborazione tra i diversi soggetti istituzionali, di mercato e di solidarietà sociale
Programmazione di progetti di integrazione lavorativa con gestione diretta o affidata a servizi convenzionati
Valutazione, monitoraggio e verifica delle esperienze promozione di iniziative di informazione e sensibilizzazione

Vengono attuati, inoltre, progetti relativi all'**orientamento** per valutare, in situazione lavorativa, le potenzialità e le attitudini della persona sul piano della autonomia e della socializzazione. Queste azioni sono finalizzate alla maturazione complessiva della personalità e all'acquisizione di competenze ed abilità specifiche spendibili nel mondo del lavoro. Obiettivo finale è il raggiungimento e il mantenimento di un rapporto di lavoro, prevedendo un eventuale sostegno alla persona anche dopo l'instaurarsi del rapporto lavorativo.

## CHI SONO I BENEFICIARI DELLA LEGGE 68/99?

<b>Persone in età lavorativa</b> affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e portatori di handicap intellettivo con riduzione della capacità lavorativa <b>superiore al 45%</b> accertata dalle Commissioni competenti per il riconoscimento dell'invalidità civile sulla base della classificazione internazionale elaborata dall'OMS
<b>Persone invalide del lavoro</b> con invalidità <b>superiore al 33%</b> accertata dall'INAIL
<b>Persone non vedenti o sordomute</b> (di cui alle leggi n. 381 - 382/70)
<b>Persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio</b> con minorazioni dalla I alla VIII cat. delle tabelle annesse al T.U. in materia di pensioni di guerra

Rispetto alla legge n. 482/68, risultano invece escluse dalla platea dei beneficiari le seguenti categorie:

Profughi
Orfani e vedove dei deceduti per cause di lavoro, guerra e servizio
Coniuge e figli di grandi invalidi per cause di lavoro, guerra e servizio

Per quanto concerne queste categorie, in attesa di una nuova disciplina, è attribuita **una quota di riserva**, sul numero di dipendenti dei datori di lavoro pubblici e privati che occupino più di 50 dipendenti, **pari all'1% dell'organico**. La predetta quota è pari ad **un'unità** per i datori che occupino **da 51 a 150 dipendenti**.

## COME SONO ACCERTATE LE CONDIZIONI DI DISABILITA'?

Si prevede l'intervento delle commissioni competenti per l'accertamento dello stato di handicap operanti ai sensi dell'art. 4 della legge n. 104/92 (**Legge quadro sull'handicap**) secondo i criteri indicati nel DPCM 13 Gennaio 2000, al fine di individuare per ogni lavoratore:

**Capacità lavorativa:** potenzialità ad espletare una o più attività qualora sussistano delineate caratteristiche biologiche, attitudinali, tecnico-professionali

**Profilo socio-lavorativo:** acquisizione di notizie ed informazioni utili per individuare la posizione della persona disabile nel suo ambiente, la sua situazione familiare, di scolarità e di lavoro

**Diagnosi funzionale:** descrizione analitica della compromissione funzionale dello stato psico-fisico e sensoriale della persona disabile. Rappresenta il fine ultimo dell'attività della commissione, e consiste in una valutazione qualitativa e quantitativa, quanto più riproducibile, in relazione alle condizioni fisiche, all'autonomia, al ruolo sociale, alle condizioni intellettive ed emotive della persona disabile

Nel medesimo decreto sono stabilite le modalità delle visite sanitarie di controllo della permanenza dello stato invalidante. Per la valutazione e la verifica della residua capacità lavorativa derivante da infortunio sul lavoro o da malattia professionale è ritenuta sufficiente la presentazione della certificazione rilasciata dall'INAIL.

## QUALI SONO I DOCUMENTI RICHIESTI PER L'ISCRIZIONE AL COLLOCAMENTO DISABILI?

Originali certificato di invalidità e fotocopia dello stesso
Certificato di idoneità lavorativa rilasciato dalla ASL di appartenenza
Stato di famiglia in carta semplice o autocertificazione
Certificato di disoccupazione (modello C/1) rilasciato dal Centro per l'Impiego competente
Fotocopia MOD. 101, 201, 740 o autocertificazione
Documento di identità e eventuale permesso di soggiorno per i cittadini extracomunitari
Codice Fiscale

## DOVE SI TROVANO I CENTRI PER L'IMPIEGO E LE ASL SUL TERRITORIO LIGURE?

### PROVINCIA DI GENOVA

GENOVA	Via Cesarea <a href="mailto:collocamentodisabili@provincia.genova.it">collocamentodisabili@provincia.genova.it</a>	010/5497567	da lunedì a venerdì 9,00-12,30 martedì e giovedì 15,30-16,30
--------	---	-------------	---

### PROVINCIA DI IMPERIA

IMPERIA	Piazza Roma 2	0183/704476-77-78	da lunedì a venerdì 11,00-12,00 lunedì e mercoledì 14,30-16,00
---------	---------------	-------------------	---

### PROVINCIA DI SAVONA

SAVONA	Via al Molinaro presso Ente Edile <a href="mailto:ci_savona@provincia.savona.it">ci_savona@provincia.savona.it</a>	019/8313720	da lunedì a venerdì 8,30-11,30 martedì e giovedì 15,00-16,30
VALBORMIDA	Via Cornareto <a href="mailto:ci_carcare@provincia.savona.it">ci_carcare@provincia.savona.it</a>	019/510806	da lunedì a venerdì 8,30-12,00 martedì e giovedì 15,00-16,30
CARCARE	Regione Bagnoli 39 <a href="mailto:ci_alberga@provincia.savona.it">ci_alberga@provincia.savona.it</a>	0182/544358	da lunedì a venerdì 8,30-12,00 martedì e giovedì 15,00-16,30
ALBENGA			

### PROVINCIA DI LA SPEZIA

LA SPEZIA	Via 24 Maggio 3	0187/742438	da lunedì a venerdì 9,00-12,00 martedì e giovedì 15,00-17,00
-----------	-----------------	-------------	---

### AZIENDE SANITARIE LOCALI

ASL N. 1 IMPERIESE	Ambito IMPERIESE, Via Nizza 4	0183/794618
	Ambito SANREMESE, Bussana, Via Aurelia 97	0184/5361
	Ambito VENTIMIGLIESE, Corso Genova 88	0184/275621
ASL N. 2 SAVONESE	SAVONA, U.O. MEDICINA LEGALE, Via Collodi 13	019/8405720
ASL N. 3 GENOVESE	DIREZIONE Ambito LEVANTE, Via G. Maggio 6	010/3446305
	SEGRETERIA Ambito PONENTE, Via Guala 5	010/6449152
	CENTRO STUDI PER L'INTEGRAZIONE LAVORATIVA DEI DISABILI Salita Inferiore San Rocchino 4°	010/3446090-1-2
	GIL - Gruppo Inserimento Lavorativo, Via G. Maggio 3	010/38306 - 010/387682
ASL N. 4 CHIAVARESE	CHIAVARI, Via G.B. Ghio 9	0185/329288
ASL N. 5 SPEZZINO	LA SPEZIA, Via XXIV Maggio 351	0187/534556

## QUALI SONO LE AZIENDE OBBLIGATE E LE TIPOLOGIE DI CHIAMATA PREVISTE DALLA LEGGE 68/99?

I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori beneficiari delle disposizioni della legge, in proporzione alle dimensioni dell'ente o dell'impresa, nella seguente misura:

A) 7% dei lavoratori occupati	sopra i 50 dipendenti
B) 2 unità	dai 36 ai 50 dipendenti
C) 1 unità	dai 15 ai 35 dipendenti

Ai fini dell'adempimento dell'obbligo i datori obbligati procedono all'assunzione attraverso richiesta:

A) 60% nominativa	sopra i 50 dipendenti
B) 1 numerica ed 1 nominativa	dai 36 ai 50 dipendenti
C) esclusivamente nominativa	dai 15 ai 35 dipendenti

Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, dal combinato disposto della legge 68, delle circolari ministeriali e del Decreto di attuazione non sono computabili tra i dipendenti:

Lavoratori occupati ai sensi della presente legge
Lavoratori assunti con contratto a termine non superiore ai 9 mesi. Per i lavoratori stagionali il periodo di 9 mesi è computato nell'arco dell'anno solare, anche per prestazioni non continuative
Soci di cooperative di produzione e lavoro
Dirigenti
Apprendisti, soggetti assunti con C.F.L., con contratto di reinserimento, con contratto di lavoro interinale

## QUANDO INSORGE L'OBBLIGO DI ASSUNZIONE?

Entro il 31 gennaio di ogni anno, i datori di lavoro obbligati sono tenuti ad inviare presso gli uffici competenti (Centri Provinciali per l'Impiego), anche per via telematica o per il tramite delle associazioni cui aderiscono, i **prospetti informativi**, dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero ed i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili. In caso di ritardato invio del prospetto le imprese sono soggette alla al pagamento di una sanzione pari a lire 1.000.000 (euro 516,46), maggiorata di lire 50.000 (euro 25,82) per ogni giorno di ulteriore ritardo.

I datori di lavoro devono presentare ai Centri Provinciali per l'Impiego la **richiesta di assunzione entro 60 giorni** dal momento in cui sono obbligati all'assunzione dei disabili. Nell'impossibilità di avviare lavoratori con la qualifica richiesta, gli uffici competenti avviano lavoratori di qualifiche simili, seguendo l'ordine di graduatoria e previo addestramento o tirocinio.

**Trascorsi 60 giorni**, durante i quali risulti non coperta, per cause imputabili al datore di lavoro, la quota d'obbligo, il datore di lavoro stesso è tenuto al versamento, a titolo di sanzione amministrativa, di una somma pari a lire 100.000 (euro 51,65) al giorno per ciascun lavoratore disabile che risulti non occupato per ogni giorno lavorativo.

**Le imprese che occupino da 15 a 35 dipendenti** non sono tenute a presentare il prospetto entro il 31 gennaio, bensì entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo di assumere un disabile, da determinare come segue:

In caso di una nuova assunzione aggiuntiva, dopo l'entrata in vigore della legge 68/99 l'assunzione del disabile deve essere effettuata entro 12 mesi dalla nuova assunzione. La presentazione dei prospetti deve avvenire entro 60 gg. dallo scadere dei 12 mesi
---

In caso di seconda assunzione aggiuntiva nei 12 mesi successiva alla prima: i 60 gg. si computano dalla data di tale seconda nuova assunzione
---

## COME SI COMPUTANO I LAVORATORI DIVENUTI INABILI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO?

Laddove l'inabilità non sia stata determinata dall'inadempimento del datore di lavoro in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, sono esclusi dalla base di calcolo e quindi computabili nella quota di riserva i seguenti lavoratori:

Lavoratori divenuti **inabili** in costanza di rapporto di lavoro con riduzione della capacità lavorativa in misura pari o superiore al **60%**

**Invalidi del lavoro** in costanza di rapporto di lavoro con riduzione della capacità lavorativa superiore al **33%** riconosciuta dall'INAIL

## ESISTE LA POSSIBILITA' PER LE AZIENDE DI OTTENERE ESCLUSIONI DALL'APPLICAZIONE DELLA LEGGE?

La nuova legge prevede ipotesi di **esclusione** per particolari settori di attività, nei quali la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e per quello svolgente funzioni amministrative.

Partiti politici, Organizzazioni sindacali, Organizzazioni senza scopo di lucro che operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, IPAB

Enti e associazioni di arte e cultura ed Istituti scolastici e religiosi che operano senza scopo di lucro

Altre ipotesi di esclusione:

Servizi di polizia, Protezione civile, Difesa nazionale: computo della quota di riserva esclusivamente con riferimento al personale occupato nei servizi amministrativi

Datori di lavoro settore trasporto pubblico: computo della quota di riserva previa esclusione del personale viaggiante e navigante

Datori di lavoro settore impianti a fune: computo della quota di riserva previa esclusione del personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto

## **ESISTE LA POSSIBILITA' PER ALTRI DATORI DI RICHIEDERE UN ESONERO?**

Nel caso in cui a causa delle speciali condizioni dell'attività lavorativa non sia possibile occupare l'intera percentuale di disabili previsti, i datori possono essere **parzialmente esonerati** dall'obbligo di assunzione, a condizione che versino al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, un **contributo esonerativi** per ciascuna unità non assunta, nella misura di lire 25.000 (euro 12,91) per ogni giorno lavorativo.

## **CHE COSA SI INTENDE PER COMPENSAZIONE TERRITORIALE?**

La compensazione territoriale rappresenta il terzo meccanismo che sia in grado di incidere sulla quota d'obbligo, unitamente ad esclusioni ed esoneri.

I datori di lavoro possono essere autorizzati su loro motivata richiesta ad assumere, in un'unità produttiva, un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima regione. Per i datori di lavoro privati la compensazione può essere operata in riferimento ad un'unità produttive ubicate in regioni diverse.

## CHE COSA SONO LE CONVENZIONI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DEI DISABILI?

Le convenzioni sono strumenti tecnico-giuridici atti a favorire l'inserimento lavorativo dei disabili. Si tratta di uno dei punti qualificanti della riforma, improntata a favorire l'inserimento attraverso programmi specifici e mirati di integrazione della persona disabile, nonché a valorizzare il ruolo di altre realtà operanti nel campo della mediazione, come sede di crescita professionale. Le convenzioni vengono concordate tra il datore di lavoro e l'Ufficio provinciale per il collocamento obbligatorio.

Nella convenzione sono riportati:

Le modalità ed i tempi stabiliti per l'assunzione
L'eventuale chiamata nominativa
La previsione di un periodo di prova più ampio
Lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento
L'assunzione a tempo determinato
Deroghe ai limiti di età di contratti di apprendistato e di formazione lavoro

E' possibile delineare le seguenti tipologie di convenzioni:

**Convenzioni di inserimento lavorativo:** programma mirato alla realizzazione dell'obiettivo occupazionale di cui alla legge 68, soprattutto attraverso l'individuazione di percorsi formativi, al fine di rendere compatibili le esigenze imprenditoriali con le attitudini e le capacità professionali dei lavoratori

**Convenzioni di integrazione lavorativa:** destinata all'avviamento di disabili che presentino particolari caratteristiche di difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo

**Convenzioni di inserimento temporaneo:** stipulate con cooperative sociali di tipo b) o con disabili liberi professionisti, per l'inserimento temporaneo dei disabili

Le convenzioni di inserimento temporaneo permettono all'impresa di soddisfare l'obbligo contestualmente all'affidamento di commesse alla cooperativa od al libero professionista, il cui ammontare sia tale da permettere la copertura degli oneri retributivi, contributivi ed assistenziali. A fronte dell'assunzione a tempo indeterminato da parte del datore di lavoro obbligato, il disabile viene infatti impiegato presso la coop/professionista con oneri a carico di quest'ultimi. La convenzione, che non può eccedere i 12 mesi, prorogabile di ulteriori 12, deve contenere comunque l'indicazione di un percorso formativo personalizzato. Tali convenzioni non possono riguardare più di 1 lavoratore se l'impresa obbligata occupa meno di 50 dipendenti, ovvero più del 30% dei lavoratori disabili da assumere se il datore occupa più di 50 dipendenti.

## **CHE COSA E' UNA COOPERATIVA SOCIALE DI TIPO B?**

Le cooperative sociali di tipo b), cosiddette cooperative di produzione e lavoro integrate, hanno come finalità l'inserimento lavorativo delle c.d. "**categorie svantaggiate**" attraverso lo svolgimento di attività diverse (agricole, industriali, commerciali o di servizi) che hanno.

Le persone svantaggiate devono costituire almeno il 30% dei lavoratori della cooperativa. A tal fine è previsto che per tali soggetti le aliquote complessive della contribuzione per l'assicurazione obbligatoria previdenziale ed assistenziale siano ridotte a zero. La percentuale d'obbligo si calcola in relazione al numero complessivo dei lavoratori, siano essi soci o dipendenti della cooperativa. Sono esclusi dal computo i soci volontari

che svolgono gratuitamente la loro attività (il numero di questi ultimi non può essere superiore al 50% del numero complessivo dei soci e devono essere iscritti in un'apposita sezione del libro soci). La legge n. 381/91 prevede altresì la creazione di cooperative sociali di tipo a), aventi per oggetto esclusivo l'erogazione di servizi socio-educativi.

Relativamente alle quote d'obbligo previste dalla legge 68 per le cooperative sociali di tipo b) sono comunque esclusi dalla base di computo i soggetti svantaggiati inseriti in quanto assunti per il perseguimento delle finalità previste dalla cooperativa medesima. E' infatti nella loro attività che si sostanzia la natura stessa dell'ente.

## **QUALI SONO GLI INCENTIVI PER LE AZIENDE CHE STIPULANO CONVENZIONI?**

Attraverso le convenzioni gli uffici competenti possono concedere, sulla base dei programmi presentati e nei limiti delle risorse disponibili:

La <b>fiscalizzazione totale</b> , per la durata massima di <b>8 anni</b> , dei <b>contributi previdenziali ed assistenziali</b> relativi ad ogni assunzione di lavoratore disabile che abbia una <b>riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%</b>
---

La <b>fiscalizzazione</b> nella misura del <b>50%</b> , per la durata massima di <b>5 anni</b> , per ogni assunzione di lavoratore disabile che abbia una <b>riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 ed il 79%</b>
---

Il <b>rimborso forfetario parziale</b> delle <b>spese</b> necessarie alla <b>trasformazione del posto di lavoro</b> per renderlo adeguato alle possibilità operative dei disabili con <b>riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%</b> o per l'apprestamento di <b>tecnologie di telelavoro</b> ovvero per la <b>rimozione delle barriere architettoniche</b>
--

Possono accedere a forme di collocamento mirato tramite convenzione non solo le aziende obbligate, sia pubbliche che private, ma anche soggetti non obbligati, in considerazione dei suddetti benefici previdenziali e dei rimborsi concessi per l'adeguamento del posto di lavoro.

E' chiara la competenza degli Uffici provinciali - Centri per l'Impiego - per la stipulazione delle convenzioni. Risulta però parimenti essenziale il coinvolgimento di ASL (per ciò che concerne possibili protocolli terapeutici riabilitativi), Servizi Sociali dei comuni

(competenti non solo in materia assistenziale ma anche in materia di collocamento di particolari categorie svantaggiate, formazione, istruzione e sostegno specialistico), INPS (per la corretta determinazione degli oneri previdenziali afferenti al rapporto di lavoro), nella fase di stipulazione della convenzione.

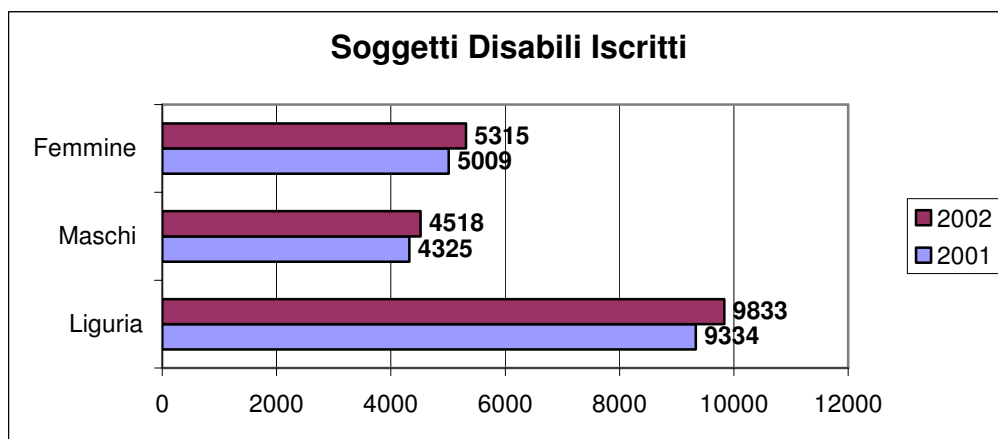
E' quindi evidente il coinvolgimento a vario titolo all'interno della legge 68 di realtà che, negli anni di vigenza della legge 482, hanno condotto esperienze significative nel campo della mediazione al lavoro delle fasce deboli. Il riconoscimento della loro competenza e la possibilità di coinvolgimento nei percorsi di avviamento al lavoro previsti dalla legge 68, può consentire di calibrare le azioni in funzione delle esigenze occupazionali delle imprese, differenziando gli interventi in ragione delle competenze richieste per operare con le diverse componenti della disabilità.

## COME E' STATA APPLICATA LA LEGGE IN LIGURIA?

Al fine di comprendere le dimensioni a livello regionale della legge n. 68/99 nei primi due anni di applicazione della nuova normativa si ritiene utile fornire le seguenti elaborazioni statistiche, inerenti le aree fondamentali dei soggetti obbligati e dei soggetti beneficiari.

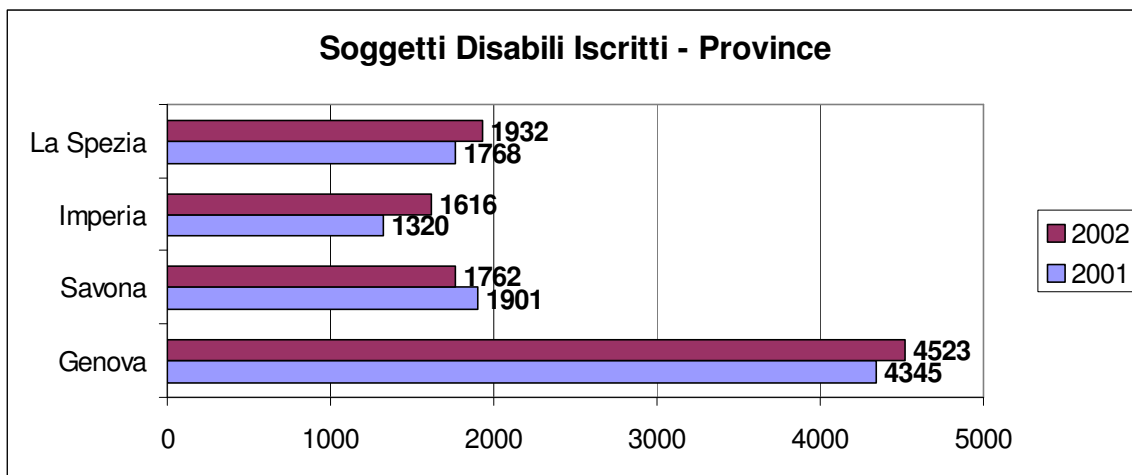
### Soggetti beneficiari

1) Totale Soggetti Disabili iscritti al					
31/12/2001	<b>9334</b>	di cui Maschi	<b>4325</b>	Femmine	<b>5009</b>
31/12/2002	<b>9833</b>	di cui Maschi	<b>4518</b>	Femmine	<b>5315</b>



1a) Soggetti Disabili iscritti:			
Provincia GENOVA 2001	<b>4345</b>	Provincia GENOVA 2002	<b>4523</b>
Provincia SAVONA 2001	<b>1901</b>	Provincia SAVONA 2002	<b>1762</b>
Provincia IMPERIA 2001	<b>1320</b>	Provincia IMPERIA 2002	<b>1616</b>
Provincia LA SPEZIA 2001	<b>1768</b>	Provincia LA SPEZIA 2002	<b>1932</b>

I dati relativi al numero di soggetti iscritti alle liste della legge 68 registra un'inversione di tendenza rispetto al trend dei primi due anni di vigenza della normativa. Questo aumento del numero degli iscritti, compensato comunque dall'aumento degli avviamenti realizzati, testimonia il crescente dinamismo del mondo del lavoro che investe anche le fasce deboli per le quali si attivano strumenti occupazionali sempre più flessibili a dispetto di procedure burocratizzate e statiche di avviamento.



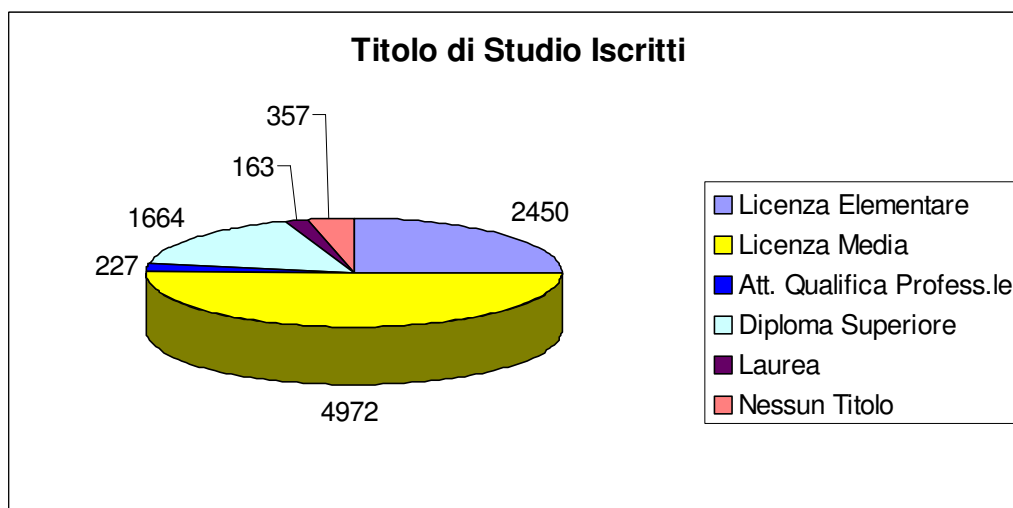
## 2) Categorie Disabili Iscritti

	Inv. Lavoro	Inv. Civili	Sordomuti	Ciechi	Servizio	Civ. di guerra
31/12/2001	<b>96</b>	<b>8982</b>	<b>82</b>	<b>12</b>	<b>22</b>	<b>2</b>
31/12/2002	<b>125</b>	<b>9571</b>	<b>93</b>	<b>13</b>	<b>28</b>	<b>3</b>

## 3) Titolo di studio iscritti

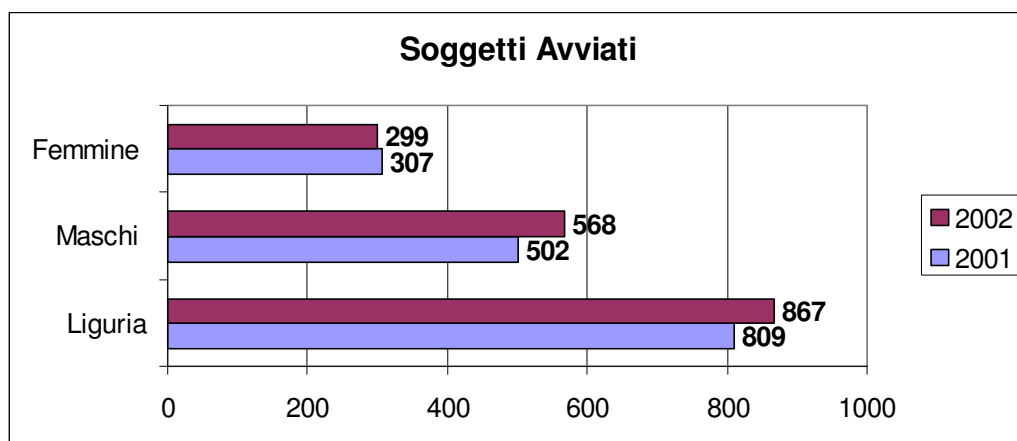
	Liguria 2001	Liguria 2002
Licenza elementare	<b>2275</b>	<b>2450</b>
Licenza media	<b>2330</b>	<b>4972</b>
Attestato/Qualifica professionale	<b>346</b>	<b>227</b>
Diploma scuola superiore	<b>1585</b>	<b>1664</b>
Laurea	<b>150</b>	<b>163</b>
Nessun titolo	<b>294</b>	<b>357</b>

Note: il dato relativo ai titoli di studio per l'anno 2001 è parziale.



A fronte dell'ipotizzata richiesta di flessibilità, che comporterebbe una sempre maggiore riqualificazione dei lavoratori, si contrappone un livello di bassa scolarità. Il percorso formativo per ben il 79% degli iscritti, infatti, non va oltre l'obbligo scolastico. Questo dato condiziona quindi le procedure di matching operate dai Centri per l'Impiego, che devono confrontarsi con richieste di profili specializzati da parte delle imprese obbligate.

4) Soggetti Avviati					
Totale 2001	<b>809</b>	Maschi	<b>502</b>	Femmine	<b>307</b>
Totale 2002	<b>867</b>	Maschi	<b>568</b>	Femmine	<b>299</b>
Di cui con invalidità superiore al 67%					
Totale 2002	<b>336</b>	Maschi	<b>216</b>	Femmine	<b>120</b>



Il dato relativo ai soggetti avviati indica comunque un andamento positivo a testimonianza del buon operato dei servizi preposti alla mediazione al lavoro, nonostante un panorama occupazionale caratterizzato da crisi industriali, dal conseguente esaurirsi dei tradizionali sbocchi occupazionali riservati alle fasce deboli e dall'instabilità delle nuove realtà produttive createsi sull'onda della cosiddetta new economy.

4a) Soggetti Avviati			
Provincia GENOVA 2001	<b>549</b>	Provincia GENOVA 2002	<b>574</b>
Provincia SAVONA 2001	<b>95</b>	Provincia SAVONA 2002	<b>144</b>
Provincia IMPERIA 2001	<b>80</b>	Provincia IMPERIA 2002	<b>93</b>
Provincia LA SPEZIA 2001	<b>85</b>	Provincia LA SPEZIA 2002	<b>56</b>

5) Categorie Soggetti avviati					
	Invalidi Lavoro	Invalidi Civili	Sordomuti	Ciechi	Servizio
2001	17	712	10	8	5
2002	43	802	14	6	2

6) Tipologie di avviamento		
	Anno 2001	Anno 2002
Tempo indeterminato	456	350
Part-time con orario superiore alla metà orario contrattuale	81	147
Part-time con orario inferiore alla metà orario contrattuale	35	79
Tempo determinato	171	181
Apprendistato	26	17
CFL	15	15
Lavoro interinale	0	0
Percorsi di mobilità	5	5
Telelavoro/Lavoro a Domicilio	0	0
Computabilità art.4	107	235
Altro (passaggio diretto)	0	35

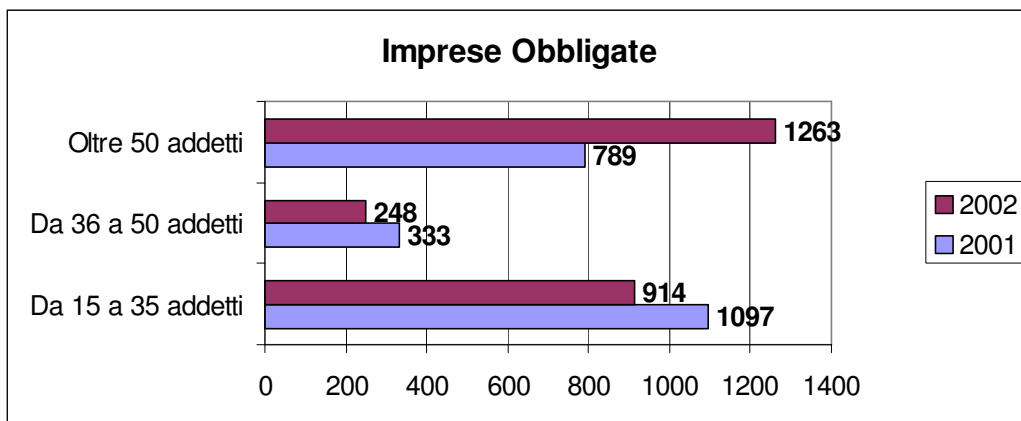
Questo dato conferma le osservazioni fatte in precedenza rispetto al numero crescente dei soggetti iscritti. Infatti si osserva che le tipologie contrattuali utilizzate per l'avviamento lavorativo rimarcano una sensibile diminuzione (pari al 20%). Il totale degli avviamenti risulta inoltre superiore al totale dei soggetti avviati, in virtù dei possibili rinnovi contrattuali a tempo determinato e dei fenomeni di cessazione e successivo avviamento presso altra ditta. Allo stesso tempo si evidenzia la crescita dell'utilizzo degli strumenti che la normativa offre per il soddisfacimento dell'obbligo da parte delle aziende (computabilità ai sensi dell'art.4 o passaggio diretto ad altra azienda).

### Soggetti obbligati

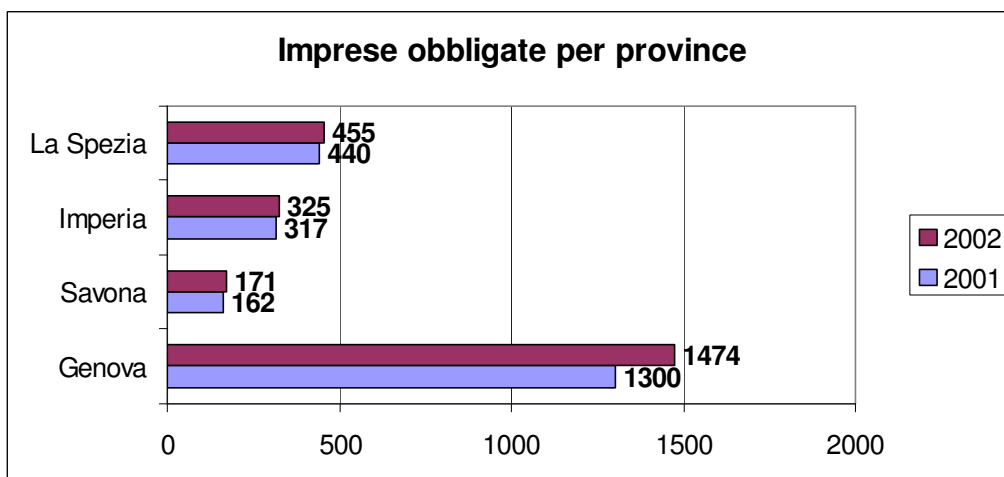
7) Numero di imprese obbligate	Totale 2001	2219	Totale 2002	2425
Da 15 a 35 addetti		1097		914
Da 36 a 50 addetti		333		248
Oltre 50 addetti		789		1263

Il dato fornito per le tre classi di ampiezza riguarda tutte le imprese obbligate ad una quota di riserva (anche se già interamente coperta), che risultano quindi obbligate alla

presentazione del prospetto, ed il computo degli addetti si intende effettuato a livello nazionale. Alla crescita dunque del numero di imprese obbligate alla presentazione del prospetto ed al rispetto del disposto della legge n. 68 può non corrispondere un'analogha crescita del numero di imprese "scoperte", in virtù delle possibilità di compensazione territoriale.

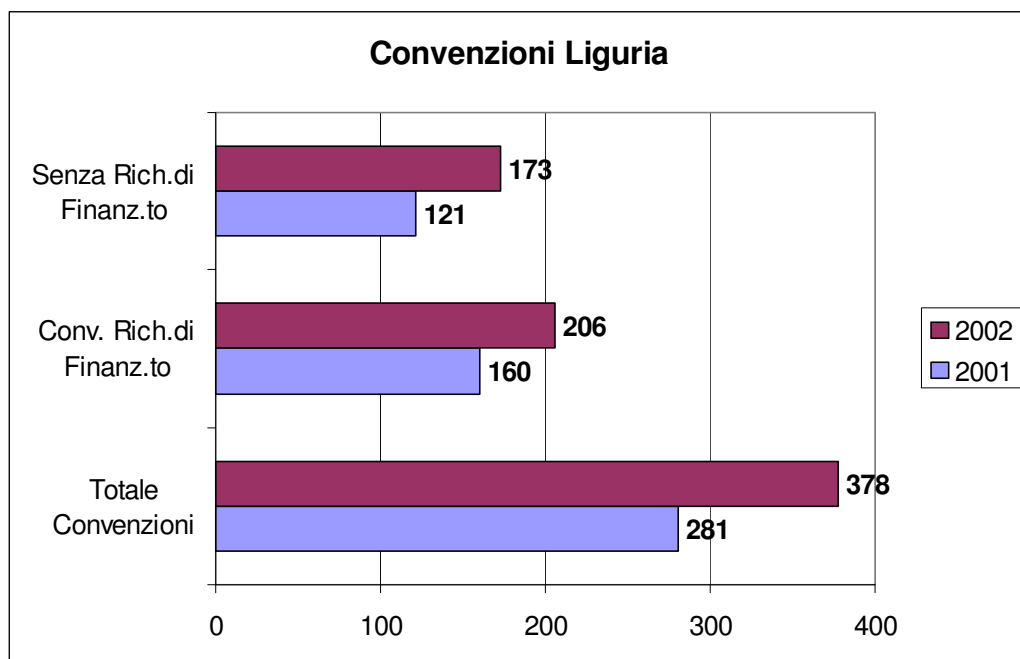


7a) Numero imprese obbligate			
Provincia GENOVA 2001	<b>1300</b>	Provincia GENOVA 2002	<b>1474</b>
Provincia SAVONA 2001	<b>162</b>	Provincia SAVONA 2002	<b>171</b>
Provincia IMPERIA 2001	<b>317</b>	Provincia IMPERIA 2002	<b>325</b>
Provincia LA SPEZIA 2001	<b>440</b>	Provincia LA SPEZIA 2002	<b>455</b>



8) Convenzioni Realizzate	Anno 2001	Anno 2002
TOTALE (numero di imprese coinvolte)	<b>281</b>	<b>378</b>
<b>a) Numero Convenzioni definite con richiesta di finanziamento (Fondo Nazionale), di cui:</b>	<b>160</b>	<b>206</b>
- Fiscalizzazione totale contributi 8 anni (inv. > 79%)	<b>64</b>	<b>103</b>
- Fiscalizzazione 50% contributi 5 anni (inv. 67%-79%)	<b>95</b>	<b>96</b>
- Rimborsi forfettari per adeguamento posti di lavoro/telelavoro/abbattimento barriere	<b>0</b>	<b>0</b>
- Tirocinio finalizzato all'assunzione (copertura INAIL 12 mesi)	<b>1</b>	<b>7</b>
<b>b) Numero Convenzioni definite senza richiesta finanziamento, di cui:</b>	<b>121</b>	<b>173</b>
- per lo svolgimento di attività formative e di orientamento	<b>6</b>	<b>0</b>
- per periodo di prova più ampi/deroghe limiti età contratti	<b>2</b>	<b>1</b>
- per la stipula di contratti a termine	<b>22</b>	<b>8</b>
- con cooperative sociali/disabili liberi professionisti	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>c) Numero convenzioni ancora non definite</b>	<b>n.d.</b>	<b>153</b>
<b>d) Numero soggetti assunti tramite convenzione</b>	<b>n.d.</b>	<b>372</b>

Note: Per **convenzioni definite** si intendono quelle che hanno portato al perfezionamento dell'assunzione ed all'eventuale richiesta di finanziamento. I valori ai punti a) e b) si riferiscono al numero di assunzioni effettuate.



La crescita nel numero di convenzioni stipulate (+ 34%) rappresenta un'ulteriore testimonianza in merito alla crescente appropriazione degli strumenti della mediazione che la legge 68 ha introdotto. In particolare lo strumento della convenzione permette, al di là degli aspetti legati alle incentivazioni, di operare al meglio nella direzione del collocamento mirato, consentendo alle imprese di realizzare inserimenti funzionali ai loro fabbisogni occupazionali, ed ai Centri per l'Impiego di operare attività di inserimento che non prescindano dall'acquisizione delle competenze necessarie per l'esercizio del ruolo e dalla valutazione funzionale del soggetto da inserire in termine di capacità residue.

Il corretto operare delle strutture pubbliche risulta inoltre centrale in sede di riparto dei Fondi messi a disposizione dal Ministero su base Nazionale. Quest'ultimi infatti vengono ripartiti in funzione degli inserimenti effettuati a seguito di convenzione, andando a premiare la bontà delle attività svolte in termini di durata dell'avviamento e difficoltà dell'inserimento realizzato (disabili psichici o con invalidità superiore all'80%).

10) Tipologie di avviamento soggetti assunti tramite convenzione	Anno 2001	Anno 2002
Tempo indeterminato	<b>120</b>	<b>264</b>
Tempo determinato	<b>22</b>	<b>108</b>
(di cui Apprendistato)	<b>13</b>	<b>(17)</b>
( di cui CFL)	<b>5</b>	<b>(15)</b>
Telelavoro/Lavoro a Domicilio	<b>0</b>	<b>0</b>
Altro (specificare)	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTALE</b>	<b>160</b>	<b>372</b>

11) Esoneri	
Richiesti	<b>45</b>
Concessi	<b>40</b>

## CHE COSA SI INTENDE PER MEDIAZIONE?

Per mediazione si intende l'insieme di azioni che agevolano i lavoratori più deboli nelle attività di inserimento lavorativo, realizzando **percorsi individualizzati** articolati in **fasi** che richiedono la conoscenza delle caratteristiche soggettive dell'utente e del mondo del lavoro, ed il coordinamento e la collaborazione tra le diverse competenze istituzionali (**lavoro in rete**)

L'obiettivo è quello di creare delle **finestre** (orientamento, corso di formazione professionale, tirocinio), che permettano al soggetto di **sporgersi verso la domanda**, utilizzando a tal fine gli strumenti legislativi (incentivi, agevolazioni), che si possono adottare per il caso nel pieno rispetto delle motivazioni del soggetto e della sua **costruzione di un'identità**.

## QUALI SONO I SOGGETTI CHE INTERVENGONO NEL PERCORSO DI MEDIAZIONE PER L'INSERIMENTO DI PERSONE DISABILI AI FINI DELLA LEGGE N. 68/99?

CLIENTI	MEDIAZIONE	DOMANDA
<ul style="list-style-type: none"><li>a) disabili;</li><li>b) invalidi del lavoro</li><li>c) non vedenti o sordomuti</li><li>d) invalidi di guerra; invalidi civili di guerra e invalidi per servizio</li></ul>	<p>Si muove come RETE DI SOGGETTI ISTITUZIONALI E DEL PRIVATO SOCIALE:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Enti Pubblici (Centri per l'Impiego; ASL)</li><li>- Enti di F.P.</li><li>- Scuole</li><li>- Volontariato</li><li>- Cooperative Sociali</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>a) Sistema imprese pubbliche e private</li><li>b) Cooperative Sociali tipo B</li><li>c) Disabili liberi professionisti</li></ul>

## COME SI ARTICOLA IL LAVORO IN RETE DEGLI OPERATORI?

La rete dei soggetti che operano nel processo di mediazione agisce su tre distinti livelli:

- a) **Politico Amministrativo**: la programmazione regionale e provinciale sugli interventi e la relativa ripartizione economica tra assistenza e comparto sociale va armonizzata con le vere esigenze degli aventi diritto ed è pertanto necessario il raccordo territoriale e il ritorno dell'informazione alla regia regionale.
- b) **Progettuale consultivo**: concorrono, rispetto alle proprie competenze, tutti o parte degli amministratori e operatori a vario titolo coinvolti.
- c) **Tecnico-operativo**: ne fanno parte gli operatori direttamente attivi nel processo di mediazione individuale

Il lavoro in rete così articolato garantisce un uso adeguato delle risorse, una progettazione basata sul dialogo istituzionale e l'utilizzo di metodologie adeguate per fornire risposte diverse di fronte a casi singoli di esigenze diverse per natura e grado.

## QUALI SONO LE FASI DEL PERCORSO DI MEDIAZIONE?

CLIENTI	MEDIAZIONE	DOMANDA
<p>Fasce Deboli:</p> <p>a) disabili: invalidi civili con invalidità superiore al 46%</p> <p>b) invalidi del lavoro con invalidità superiore al 33%</p> <p>c) non vedenti o sordomuti</p> <p>d) invalidi di guerra; invalidi civili di guerra e invalidi per servizio</p>	<p><b>a) Iscrizione al Centro per l'Impiego</b></p> <p><b>b) Colloquio sociale presso:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Centro per l'Impiego</li> <li>- Servizi Sociali</li> <li>- ASL</li> <li>- Privato Sociale</li> </ul> <p><b>c) Presa in carico:</b> Analisi motivazionale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- caratteristiche soggetto (esperienze, titoli, ecc)</li> <li>- caratteristiche oggettive (capacità)</li> <li>- caratteristiche soggettive (psicologiche e motivazionali)</li> </ul> <p><b>d) Inizio percorso di inserimento:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- progetto individualizzato</li> </ul> <p style="text-align: center;"><u>percorso:</u></p> <p>Corso di Orientamento</p> <p>Corso F.P. (formazione in situazione) *</p> <p>Stage / Tirocinio **</p> <p>Assunzione</p> <p>* punto di incontro iniziale tra soggetto e lavoro ** incontro strutturato con il lavoro</p>	<p>a) Sistema imprese pubbliche e private</p> <p>b) Cooperative tipo B</p> <p>c) Disabili Liberi Professionisti</p> <p>Conoscenza del territorio (parametri socio-economici)</p> <p>Scheda di presentazione del soggetto redatta dall'operatore della mediazione</p> <p>Contatto e verifica della disponibilità all'inserimento:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) compatibilità lavorativa</li> <li>2) compatibilità sociale</li> <li>3) compatibilità ambientale</li> <li>4) scelta del referente interno</li> </ol> <p>1° intervento: la domanda si "sporge" verso il soggetto</p> <p>Definizione degli incentivi per l'assunzione</p>

## CHE RUOLO HA L'OPERATORE DELLA MEDIAZIONE NEL PROCESSIONE DI PRESA IN CARICO E DI INSERIMENTO LAVORATIVO DEL CLIENTE?

L'operatore durante il colloquio sociale deve redigere una **scheda di presentazione** del soggetto evidenziando i dati anagrafici, gli aspetti della vita relazionale della persona, i suoi precedenti formativi e lavorativi, le modalità di presa in carico , gli operatori che hanno in carico il soggetto, la frequenza media del contatto con il servizio, la descrizione del progetto.

Una seconda fase del processo di mediazione prevede la **verifica della disponibilità all'inserimento lavorativo**: l'operatore deve informare il datore circa il percorso formativo e riabilitativo del soggetto illustrando una sintesi del progetto che si intende avviare basata sulla conoscenza della persona e sullo sviluppo delle sue potenzialità; verificare le opportunità di incentivi per l'assunzione previsti dalla normativa; garantire da parte del servizio proponente il supporto tecnico nell'inserimento.

In fase di attuazione del progetto, il datore e l'utente hanno parità di diritti e doveri. Il rapporto va basato sulla reciproca fiducia e l'operatore della mediazione si occupa in particolare di costruire e mantenere questa fiducia. L'obiettivo da perseguire è lo sviluppo progressivo e costante della positività del rapporto in quanto valorizzazione dei rispettivi ruoli all'interno del luogo di lavoro. Si raggiunge l'obiettivo quando l'utente **non è più un "costo" ma una risorsa con un ruolo attivo**.

Quindi:



All'interno dell'azienda va scelto un **referente interno** con il quale si stipula un accordo specificando le mansioni e i tempi previsti del processo di apprendimento del candidato. È necessario che il referente sia vicino al tirocinante soprattutto nel periodo iniziale in modo costante, concertando con i colleghi le mansioni e i tempi inerenti lo svolgimento dell'esperienza.

## DOVE E' POSSIBILE REPERIRE MAGGIORI INFORMAZIONI?

Internet è un mezzo utile per raccogliere informazione sui temi disabilità e lavoro. Si ritiene quindi opportuno fornire una sintesi dei principali siti visionati e una breve descrizione degli argomenti trattati per rendere più veloce ed efficace la ricerca:

[www.affarisociali.it](http://www.affarisociali.it)

a cura del Dipartimento per le Politiche Sociali del Ministero del Lavoro

[www.superabile.org](http://www.superabile.org)

il portale INAIL per il mondo della disabilità

[www.spaziliberi.it](http://www.spaziliberi.it)

a cura della Consulta per l'Handicap – Regione Liguria

[www.iolavoroliguria.it](http://www.iolavoroliguria.it)

il portale del lavoro in Liguria

<http://www.regione.liguria.it/Area.asp?idArea=3>

la sezione Salute e Sociale del sito della Regione Liguria

[www.disabili.com](http://www.disabili.com)

[www.segretariatosociale.it](http://www.segretariatosociale.it)

[www.handimpresa.it](http://www.handimpresa.it)

[www.socialinfo.it](http://www.socialinfo.it)

I siti suddetti sono strutturati come veri e propri portali sul mondo della disabilità, curati da realtà pubbliche, private e del terzo settore. Sono garantiti numerosi servizi tra cui un servizio di newsletter che consente di ricevere informazioni aggiornate e l'accesso a Forum, FAQ e Chat che prevedono anche il colloquio con esperti. Sono reperibili informazioni specifiche sulle seguenti aree:

Lavoro

Legge e fisco

Medicina e ricerca

Sport

Viaggi e Turismo

Mobilità e auto

Scuola e università

Prodotti e tecnologie

Associazioni ed Enti

Le sezioni Lavoro prevedono aree riservate per il collocamento mirato delle persone con disabilità, attraverso la creazione di banche-dati a disposizione di aziende e lavoratori.

[www.handylex.org](http://www.handylex.org)

<http://www.idg.fi.cnr.it/banche/banchelocali.htm>, a cura dell'Istituto per la Documentazione Giuridica del CNR di Firenze

[www.handicapincifre.it](http://www.handicapincifre.it), a cura di ISTAT e Ministero del Lavoro

I siti in oggetto rappresentano importanti banche-dati a carattere giuridico e statistico creati con l'obiettivo di diffondere, costantemente aggiornate ed ampliate, le informazioni relative al tema della disabilità

[www.centrausili.org](http://www.centrausili.org)

[www.siva.it](http://www.siva.it)

[www.ausilioteca.org](http://www.ausilioteca.org)

[www.asphi.it](http://www.asphi.it)

[www.handimatica.org](http://www.handimatica.org)

[www.anglat.it](http://www.anglat.it)

Questi siti guidano nel reperimento di informazioni relative al mondo degli ausili per favorire un reale sviluppo dell'autonomia personale e lavorative delle persone disabili ed una sempre maggiore diffusione degli ausili anche alla luce dell'aumento di aspettative e richieste di servizio da parte delle aziende. Una grande attenzione è riservata alla promozione ed all'integrazione delle persone disabili nella scuola, nel lavoro, e nella società attraverso l'uso della tecnologia ICT (Information and Communication Technology)". Il sito del GLIC (Gruppo di Lavoro Interregionale Centri ausili elettronici ed informatici per disabili) fornisce inoltre una mappa completa delle risorse presenti in Italia sulla materia ed i relativi link.



## **ALLEGATI**

- 1) Legge n. 68/99 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”.**
- 2) Decreto del Presidente della Repubblica 10 ottobre 2000, n. 333  
“Regolamento di Esecuzione per l’attuazione alla legge n. 68/99”.**

# LEGGE 12 MARZO 1999, N. 68

## NORME PER IL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI

(PUBBLICATA NELLA GAZZETTA UFFICIALE N.68 DEL 23 MARZO 1999 -  
SUPPLEMENTO ORDINARIO N. 57)

### Capo I

#### DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI

##### Art. 1.

*(Collocamento dei disabili)*

1. La presente legge ha come finalità la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato. Essa si applica:

a) alle persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di *handicap* intellettivo, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile in conformità alla tabella indicativa delle percentuali di invalidità per minorazioni e malattie invalidanti approvata, ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 23 novembre 1988, n. 509, dal Ministero della sanità sulla base della classificazione internazionale delle menomazioni elaborata dalla Organizzazione mondiale della sanità;

b) alle persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento, accertata dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL) in base alle disposizioni vigenti;

c) alle persone non vedenti o sordomute, di cui alle leggi 27 maggio 1970, n. 382, e successive modificazioni, e 26 maggio 1970, n. 381, e successive modificazioni;

d) alle persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni.

2. Agli effetti della presente legge si intendono per non vedenti coloro che sono colpiti da cecità assoluta o hanno un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi, con eventuale correzione. Si intendono per sordomuti coloro che sono colpiti da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata.

3. Restano ferme le norme per i centralinisti telefonici non vedenti di cui alle leggi 14 luglio 1957, n. 594, e successive modificazioni, 28 luglio 1960, n. 778, 5 marzo 1965, n. 155, 11 aprile 1967, n. 231, 3 giugno 1971, n. 397, e 29 marzo 1985, n. 113, le norme per i massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti di cui alle leggi 21 luglio 1961, n. 686, e 19 maggio 1971, n. 403, le norme per i terapisti della riabilitazione non vedenti di cui alla legge 11 gennaio 1994, n. 29, e le norme per gli insegnanti non vedenti di cui all'articolo 61 della legge 20 maggio 1982, n. 270. Per l'assunzione obbligatoria dei sordomuti

restano altresì ferme le disposizioni di cui agli articoli 6 e 7 della legge 13 marzo 1958, n. 308.

4. L'accertamento delle condizioni di disabilità di cui al presente articolo, che danno diritto di accedere al sistema per l'inserimento lavorativo dei disabili, è effettuato dalle commissioni di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, secondo i criteri indicati nell'atto di indirizzo e coordinamento emanato dal Presidente del Consiglio dei ministri entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1. Con il medesimo atto vengono stabiliti i criteri e le modalità per l'effettuazione delle visite sanitarie di controllo della permanenza dello stato invalidante.

5. In considerazione dei criteri adottati, ai sensi del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, per la valutazione e la verifica della residua capacità lavorativa derivante da infortunio sul lavoro e malattia professionale, ai fini dell'accertamento delle condizioni di disabilità è ritenuta sufficiente la presentazione di certificazione rilasciata dall'INAIL.

6. Per i soggetti di cui al comma 1, lettera *d*), l'accertamento delle condizioni di disabilità che danno diritto di accedere al sistema per l'inserimento lavorativo dei disabili continua ad essere effettuato ai sensi delle disposizioni del testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni.

7. I datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti a garantire la conservazione del posto di lavoro a quei soggetti che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia professionale eventuali disabilità.

## Art. 2. (*Collocamento mirato*)

1. Per collocamento mirato dei disabili si intende quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi 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.

## Art. 3. (*Assunzioni obbligatorie. Quote di riserva*)

1. I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 nella seguente misura:

a) sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;

b) due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;

c) un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.

2. Per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti l'obbligo di cui al comma 1 si applica solo in caso di nuove assunzioni.

3. Per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative e l'obbligo di cui al comma 1 insorge solo in caso di nuova assunzione.

4. Per i servizi di polizia, della protezione civile e della difesa nazionale, il collocamento dei disabili è previsto nei soli servizi amministrativi.

5. Gli obblighi di assunzione di cui al presente articolo sono sospesi nei confronti delle imprese che versano in una delle situazioni previste dagli articoli 1 e 3 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, ovvero dall'articolo 1 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863; gli obblighi sono sospesi per la durata dei programmi contenuti nella relativa richiesta di intervento, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e per il singolo ambito provinciale. Gli obblighi sono sospesi inoltre per la durata della procedura di mobilità disciplinata dagli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, e, nel caso in cui la procedura si concluda con almeno cinque licenziamenti, per il periodo in cui permane il diritto di precedenza all'assunzione previsto dall' articolo 8, comma 1, della stessa legge.

6. Agli enti pubblici economici si applica la disciplina prevista per i datori di lavoro privati.

7. Nella quota di riserva sono computati i lavoratori che vengono assunti ai sensi della legge 21 luglio 1961, n. 686, e successive modificazioni, nonché della legge 29 marzo 1985, n. 113, e della legge 11 gennaio 1994, n. 29.

#### Art. 4.

##### *(Criteri di computo della quota di riserva)*

1. Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, non sono computabili tra i dipendenti i lavoratori occupati ai sensi della presente legge ovvero con contratto a tempo determinato di durata non superiore a nove mesi, i soci di cooperative di produzione e lavoro, nonché i dirigenti. Per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale si applicano le norme contenute nell'articolo 18, comma secondo, della legge 20 maggio 1970, n. 300, come sostituito dall'articolo 1 della legge 11 maggio 1990, n. 108.

2. Nel computo le frazioni percentuali superiori allo 0,50 sono considerate unità.

3. I lavoratori disabili dipendenti occupati a domicilio o con modalità di telelavoro, ai quali l'imprenditore affida una quantità di lavoro atta a procurare loro una prestazione continuativa corrispondente all'orario normale di lavoro in conformità alla disciplina di cui all'articolo 11, secondo comma, della legge 18 dicembre 1973, n. 877, e a quella stabilita dal contratto collettivo nazionale applicato ai lavoratori dell'azienda che occupa il disabile a domicilio o attraverso il telelavoro, sono computati ai fini della copertura della quota di riserva.

4. I lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia non possono essere computati nella quota di riserva

di cui all'articolo 3 se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60 per cento o, comunque, se sono divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro. Per i predetti lavoratori l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori. Nel caso di destinazione a mansioni inferiori essi hanno diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza. Qualora per i predetti lavoratori non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, gli stessi vengono avviati, dagli uffici competenti di cui all'articolo 6, comma 1, presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative, senza inserimento nella graduatoria di cui all'articolo 8.

5. Le disposizioni di cui all'articolo 1 del decreto del Presidente della Repubblica 25 ottobre 1981, n. 738, si applicano anche al personale militare e della protezione civile.

6. Qualora si renda necessaria, ai fini dell'inserimento mirato, una adeguata riqualificazione professionale, le regioni possono autorizzare, con oneri a proprio carico, lo svolgimento delle relative attività presso la stessa azienda che effettua l'assunzione oppure affidarne lo svolgimento, mediante convenzioni, alle associazioni nazionali di promozione, tutela e rappresentanza, di cui all'articolo 115 del decreto del Presidente della Repubblica 24 luglio 1977, n. 616, e successive modificazioni, che abbiano le adeguate competenze tecniche, risorse e disponibilità, agli istituti di formazione che di tali associazioni siano emanazione, purchè in possesso dei requisiti previsti dalla legge 21 dicembre 1978, n. 845, nonchè ai soggetti di cui all'articolo 18 della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Ai fini del finanziamento delle attività di riqualificazione professionale e della corrispondente assistenza economica ai mutilati ed invalidi del lavoro, l'addizionale di cui al primo comma dell'articolo 181 del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, detratte le spese per l'assegno di incollocabilità previsto dall'articolo 180 dello stesso testo unico, per l'assegno speciale di cui alla legge 5 maggio 1976, n. 248, e per il fondo per l'addestramento professionale dei lavoratori, di cui all'articolo 62 della legge 29 aprile 1949, n. 264, è attribuita alle regioni, secondo parametri predisposti dal Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, di seguito denominata "Conferenza unificata".

#### Art. 5.

##### *(Esclusioni, esoneri parziali e contributi esonerativi)*

1. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da emanare entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, sentite le Commissioni parlamentari competenti per materia, che esprimono il parere entro trenta giorni dalla data di trasmissione dello schema di decreto, e la Conferenza unificata, sono individuate le mansioni che, in relazione all'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche e dagli enti pubblici non economici, non consentono l'occupazione di lavoratori disabili o la consentono in misura ridotta. Il predetto decreto determina altresì la misura della eventuale riduzione.

2. I datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore del trasporto pubblico aereo, marittimo e terrestre non sono tenuti, per quanto concerne il personale viaggiante e navigante, all'osservanza dell'obbligo di cui all'articolo 3. Sono altresì esentati dal predetto

obbligo i datori di lavoro pubblici e privati del solo settore degli impianti a fune, in relazione al personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto.

3. I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che, per le speciali condizioni della loro attività, non possono occupare l'intera percentuale dei disabili, possono, a domanda, essere parzialmente esonerati dall'obbligo dell'assunzione, alla condizione che versino al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili di cui all'articolo 14 un contributo esonerativo per ciascuna unità non assunta, nella misura di lire 25.000 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non occupato.

4. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanare entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, sentita la Conferenza unificata e sentite altresì le Commissioni parlamentari competenti per materia, che esprimono il loro parere con le modalità di cui al comma 1, sono disciplinati i procedimenti relativi agli esoneri parziali dagli obblighi occupazionali, nonché i criteri e le modalità per la loro concessione, che avviene solo in presenza di adeguata motivazione.

5. In caso di omissione totale o parziale del versamento dei contributi di cui al presente articolo, la somma dovuta può essere maggiorata, a titolo di sanzione amministrativa, dal 5 per cento al 24 per cento su base annua. La riscossione è disciplinata secondo i criteri previsti al comma 7.

6. Gli importi dei contributi e della maggiorazione di cui al presente articolo sono adeguati ogni cinque anni con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentita la Conferenza unificata.

7. Le regioni, entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, determinano i criteri e le modalità relativi al pagamento, alla riscossione e al versamento, al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili di cui all'articolo 14, delle somme di cui al presente articolo.

8. I datori di lavoro, pubblici e privati, possono essere autorizzati, su loro motivata richiesta, ad assumere in un'unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima regione. Per i datori di lavoro privati la compensazione può essere operata in riferimento ad unità produttive ubicate in regioni diverse.

## Capo II

### SERVIZI DEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

#### Art. 6.

*(Servizi per l'inserimento lavorativo dei disabili e modifiche al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469)*

1. Gli organismi individuati dalle regioni ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, di seguito denominati "uffici competenti", provvedono, in raccordo con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, secondo le specifiche competenze loro attribuite, alla programmazione, all'attuazione, alla verifica degli interventi

volti a favorire l'inserimento dei soggetti di cui alla presente legge nonché all'avviamento lavorativo, alla tenuta delle liste, al rilascio delle autorizzazioni, degli esoneri e delle compensazioni territoriali, alla stipula delle convenzioni e all'attuazione del collocamento mirato.

2. All'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) le parole: "maggiormente rappresentative" sono sostituite dalle seguenti: "comparativamente più rappresentative";

b) sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: "Nell'ambito di tale organismo è previsto un comitato tecnico composto da funzionari ed esperti del settore sociale e medico-legale e degli organismi individuati dalle regioni ai sensi dell'articolo 4 del presente decreto, con particolare riferimento alla materia delle inabilità, con compiti relativi alla valutazione delle residue capacità lavorative, alla definizione degli strumenti e delle prestazioni atti all'inserimento e alla predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di inabilità. Agli oneri per il funzionamento del comitato tecnico si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa per il funzionamento della Commissione di cui al comma 1".

### Capo III

#### AVVIAMENTO AL LAVORO

##### Art. 7.

##### *(Modalità delle assunzioni obbligatorie)*

1. Ai fini dell'adempimento dell'obbligo previsto dall'articolo 3 i datori di lavoro assumono i lavoratori facendone richiesta di avviamento agli uffici competenti ovvero attraverso la stipula di convenzioni ai sensi dell'articolo 11. Le richieste sono nominative per:

a) le assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti, nonché i partiti politici, le organizzazioni sindacali e sociali e gli enti da essi promossi;

b) il 50 per cento delle assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano da 36 a 50 dipendenti;

c) il 60 per cento delle assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti.

2. I datori di lavoro pubblici effettuano le assunzioni in conformità a quanto previsto dall'articolo 36, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come modificato dall'articolo 22, comma 1, del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80, salva l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 11 della presente legge. Per le assunzioni di cui all'articolo 36, comma 1, lettera a), del predetto decreto legislativo n. 29 del 1993, e successive modificazioni, i lavoratori disabili iscritti nell'elenco di cui all'articolo 8, comma 2, della presente legge hanno diritto alla riserva dei posti nei limiti della complessiva quota d'obbligo e fino al cinquanta per cento dei posti messi a concorso.

3. La Banca d'Italia e l'Ufficio italiano dei cambi, che esercitano le funzioni di vigilanza sul sistema creditizio e in materia valutaria, procedono alle assunzioni di cui alla presente legge mediante pubblica selezione, effettuata anche su base nazionale.

Art. 8.  
*(Elenchi e graduatorie)*

1. Le persone di cui al comma 1 dell'articolo 1, che risultano disoccupate e aspirano ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, si iscrivono nell'apposito elenco tenuto dagli uffici competenti; per ogni persona, l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge, annota in una apposita scheda le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni, nonché la natura e il grado della minorazione e analizza le caratteristiche dei posti da assegnare ai lavoratori disabili, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Gli uffici competenti provvedono al collocamento delle persone di cui al primo periodo del presente comma alle dipendenze dei datori di lavoro.

2. Presso gli uffici competenti è istituito un elenco, con unica graduatoria, dei disabili che risultano disoccupati; l'elenco e la graduatoria sono pubblici e vengono formati applicando i criteri di cui al comma 4. Dagli elementi che concorrono alla formazione della graduatoria sono escluse le prestazioni a carattere risarcitorio percepite in conseguenza della perdita della capacità lavorativa.

3. Gli elenchi e le schede di cui ai commi 1 e 2 sono formati nel rispetto delle disposizioni di cui agli articoli 7 e 22 della legge 31 dicembre 1996, n. 675, e successive modificazioni.

4. Le regioni definiscono le modalità di valutazione degli elementi che concorrono alla formazione della graduatoria di cui al comma 2 sulla base dei criteri indicati dall'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'articolo 1, comma 4.

5. I lavoratori disabili, licenziati per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, mantengono la posizione in graduatoria acquisita all'atto dell'inserimento nell'azienda.

Art. 9.  
*(Richieste di avviamento)*

1. I datori di lavoro devono presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione entro sessanta giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione dei lavoratori disabili.

2. In caso di impossibilità di avviare lavoratori con la qualifica richiesta, o con altra concordata con il datore di lavoro, gli uffici competenti avviano lavoratori di qualifiche simili, secondo l'ordine di graduatoria e previo addestramento o tirocinio da svolgere anche attraverso le modalità previste dall'articolo 12.

3. La richiesta di avviamento al lavoro si intende presentata anche attraverso l'invio agli uffici competenti dei prospetti informativi di cui al comma 6 da parte dei datori di lavoro.

4. I disabili psichici vengono avviati su richiesta nominativa mediante le convenzioni di cui all'articolo 11. I datori di lavoro che effettuano le assunzioni ai sensi del presente comma hanno diritto alle agevolazioni di cui all'articolo 13.

5. Gli uffici competenti possono determinare procedure e modalità di avviamento mediante chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro; la chiamata per avviso pubblico può essere definita anche per singoli ambiti territoriali e per specifici settori.

6. I datori di lavoro, pubblici e privati, soggetti alle disposizioni della presente legge sono tenuti ad inviare agli uffici competenti un prospetto dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero ed i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva di cui all'articolo 3, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori di cui all'articolo 1. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentita la Conferenza unificata, stabilisce con proprio decreto, da emanare entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, la periodicità dell'invio dei prospetti e può altresì disporre che i prospetti contengano altre informazioni utili per l'applicazione della disciplina delle assunzioni obbligatorie. I prospetti sono pubblici. Gli uffici competenti, al fine di rendere effettivo il diritto di accesso ai predetti documenti amministrativi, ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241, dispongono la loro consultazione nelle proprie sedi, negli spazi disponibili aperti al pubblico.

7. Ove l'inserimento richieda misure particolari, il datore di lavoro può fare richiesta di collocamento mirato agli uffici competenti, ai sensi degli articoli 5 e 17 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, nel caso in cui non sia stata stipulata una convenzione d'integrazione lavorativa di cui all'articolo 11, comma 4, della presente legge.

8. Qualora l'azienda rifiuti l'assunzione del lavoratore invalido ai sensi del presente articolo, la direzione provinciale del lavoro redige un verbale che trasmette agli uffici competenti ed all'autorità giudiziaria.

#### Art. 10.

##### *(Rapporto di lavoro dei disabili obbligatoriamente assunti)*

1. Ai lavoratori assunti a norma della presente legge si applica il trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi.

2. Il datore di lavoro non può chiedere al disabile una prestazione non compatibile con le sue minorazioni.

3. Nel caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, il disabile può chiedere che venga accertata la compatibilità delle mansioni a lui affidate con il proprio stato di salute. Nelle medesime ipotesi il datore di lavoro può chiedere che vengano accertate le condizioni di salute del disabile per verificare se, a causa delle sue minorazioni, possa continuare ad essere utilizzato presso l'azienda. Qualora si riscontri una condizione di aggravamento che, sulla base dei criteri definiti dall'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'articolo 1, comma 4, sia incompatibile con la prosecuzione dell'attività lavorativa, o tale incompatibilità sia accertata con riferimento alla variazione dell'organizzazione del lavoro, il disabile ha diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro fino a che l'incompatibilità persista. Durante tale periodo il lavoratore può essere impiegato in tirocinio formativo. Gli

accertamenti sono effettuati dalla commissione di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, integrata a norma dell'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'articolo 1, comma 4, della presente legge, che valuta sentito anche l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge. La richiesta di accertamento e il periodo necessario per il suo compimento non costituiscono causa di sospensione del rapporto di lavoro. Il rapporto di lavoro può essere risolto nel caso in cui, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, la predetta commissione accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda.

4. Il recesso di cui all'articolo 4, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero il licenziamento per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, esercitato nei confronti del lavoratore occupato obbligatoriamente, sono annullabili qualora, nel momento della cessazione del rapporto, il numero dei rimanenti lavoratori occupati obbligatoriamente sia inferiore alla quota di riserva prevista all'articolo 3 della presente legge.

5. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione, nel termine di dieci giorni, agli uffici competenti, al fine della sostituzione del lavoratore con altro avente diritto all'avviamento obbligatorio.

6. La direzione provinciale del lavoro, sentiti gli uffici competenti, dispone la decadenza dal diritto all'indennità di disoccupazione ordinaria e la cancellazione dalle liste di collocamento per un periodo di sei mesi del lavoratore che per due volte consecutive, senza giustificato motivo, non risponda alla convocazione ovvero rifiuti il posto di lavoro offerto corrispondente ai suoi requisiti professionali e alle disponibilità dichiarate all'atto della iscrizione o reinscrizione nelle predette liste.

## Capo IV

### CONVENZIONI E INCENTIVI

#### Art. 11.

#### *(Convenzioni e convenzioni di integrazione lavorativa)*

1. Al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei disabili, gli uffici competenti, sentito l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge, possono stipulare con il datore di lavoro convenzioni aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali di cui alla presente legge.

2. Nella convenzione sono stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare. Tra le modalità che possono essere convenute vi sono anche la facoltà della scelta nominativa, lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento, l'assunzione con contratto di lavoro a termine, lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo, purchè l'esito negativo della prova, qualora sia riferibile alla menomazione da cui è affetto il soggetto, non costituisca motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.

3. La convenzione può essere stipulata anche con datori di lavoro che non sono obbligati alle assunzioni ai sensi della presente legge.

4. Gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro convenzioni di integrazione lavorativa per l'avviamento di disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.

5. Gli uffici competenti promuovono ed attuano ogni iniziativa utile a favorire l'inserimento lavorativo dei disabili anche attraverso convenzioni con le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera *b*), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e con i consorzi di cui all'articolo 8 della stessa legge, nonché con le organizzazioni di volontariato iscritte nei registri regionali di cui all'articolo 6 della legge 11 agosto 1991, n. 266, e comunque con gli organismi di cui agli articoli 17 e 18 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ovvero con altri soggetti pubblici e privati idonei a contribuire alla realizzazione degli obiettivi della presente legge.

6. L'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge, può proporre l'adozione di deroghe ai limiti di età e di durata dei contratti di formazione-lavoro e di apprendistato, per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui al comma 3 ed al primo periodo del comma 6 dell'articolo 16 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451. Tali deroghe devono essere giustificate da specifici progetti di inserimento mirato.

7. Oltre a quanto previsto al comma 2, le convenzioni di integrazione lavorativa devono:

a) indicare dettagliatamente le mansioni attribuite al lavoratore disabile e le modalità del loro svolgimento;

b) prevedere le forme di sostegno, di consulenza e di tutoraggio da parte degli appositi servizi regionali o dei centri di orientamento professionale e degli organismi di cui all'articolo 18 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, al fine di favorire l'adattamento al lavoro del disabile;

c) prevedere verifiche periodiche sull'andamento del percorso formativo inerente la convenzione di integrazione lavorativa, da parte degli enti pubblici incaricati delle attività di sorveglianza e controllo.

#### Art. 12. (*Cooperative sociali*)

1. Ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 9 e 11, gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di cui all'articolo 3, con le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera *b*), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e successive modificazioni, e con i disabili liberi professionisti, anche se operanti con ditta individuale, apposite convenzioni finalizzate all'inserimento temporaneo dei disabili appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 presso le cooperative sociali stesse, ovvero presso i citati liberi professionisti, ai quali i datori di lavoro si impegnano ad affidare commesse di lavoro. Tali convenzioni, non ripetibili per lo stesso soggetto, salvo diversa valutazione del comitato tecnico di cui al comma 2, lettera *b*), dell'articolo 6, non possono riguardare più di un lavoratore disabile, se il datore di lavoro occupa meno di 50 dipendenti, ovvero più del 30 per cento dei lavoratori disabili da assumere ai sensi dell'articolo 3, se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti.

2. La convenzione è subordinata alla sussistenza dei seguenti requisiti:

a) contestuale assunzione a tempo indeterminato del disabile da parte del datore di lavoro;

b) copertura dell'aliquota d'obbligo di cui all'articolo 3 attraverso l'assunzione di cui alla lettera a);

c) impiego del disabile presso la cooperativa sociale ovvero presso il libero professionista di cui al comma 1, con oneri retributivi, previdenziali e assistenziali a carico di questi ultimi, per tutta la durata della convenzione, che non può eccedere i dodici mesi, prorogabili di ulteriori dodici mesi da parte degli uffici competenti;

d) indicazione nella convenzione dei seguenti elementi:

1) l'ammontare delle commesse che il datore di lavoro si impegna ad affidare alla cooperativa ovvero al libero professionista di cui al comma 1; tale ammontare non deve essere inferiore a quello che consente alla cooperativa stessa ovvero al libero professionista di cui al comma 1 di applicare la parte normativa e retributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro, ivi compresi gli oneri previdenziali e assistenziali, e di svolgere le funzioni finalizzate all'inserimento lavorativo dei disabili;

2) i nominativi dei soggetti da inserire ai sensi del comma 1;

3) l'indicazione del percorso formativo personalizzato.

3. Alle convenzioni di cui al presente articolo si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni dell'articolo 11, comma 7.

4. Gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di cui all'articolo 3 e con le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e successive modificazioni, apposite convenzioni finalizzate all'inserimento lavorativo temporaneo dei detenuti disabili.

#### Art. 13.

#### *(Agevolazioni per le assunzioni)*

1. Attraverso le convenzioni di cui all'articolo 11, gli uffici competenti possono concedere ai datori di lavoro privati, sulla base dei programmi presentati e nei limiti delle disponibilità del Fondo di cui al comma 4 del presente articolo:

a) la fiscalizzazione totale, per la durata massima di otto anni, dei contributi previdenziali ed assistenziali relativi ad ogni lavoratore disabile che, assunto in base alla presente legge, abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni; la medesima fiscalizzazione viene concessa in relazione ai lavoratori con *handicap* intellettuale e psichico, assunti in base alla presente legge, indipendentemente dalle percentuali di invalidità, previa definizione da parte delle regioni di criteri generali che consentano di contenere gli oneri a tale titolo nei limiti del 10 per cento della quota di loro competenza a

valere sulle risorse annue di cui al comma 4 e con indicazione delle modalità di utilizzo delle risorse eventualmente non impiegate;

b) la fiscalizzazione nella misura del 50 per cento, per la durata massima di cinque anni, dei contributi previdenziali ed assistenziali relativi ad ogni lavoratore disabile che, assunto in base alla presente legge, abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate nella lettera a);

c) il rimborso forfettario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro per renderlo adeguato alle possibilità operative dei disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento o per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro ovvero per la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa del disabile.

2. Le agevolazioni di cui al comma 1 sono estese anche ai datori di lavoro che, pur non essendo soggetti agli obblighi della presente legge, procedono all'assunzione di disabili.

3. Il datore di lavoro che, attraverso le convenzioni stipulate ai sensi dell'articolo 11, assicura ai soggetti di cui al comma 1 dell'articolo 1 la possibilità di svolgere attività di tirocinio finalizzata all'assunzione, per un periodo fino ad un massimo di dodici mesi, rinnovabili per una sola volta, assolve per la durata relativa l'obbligo di assunzione. I datori di lavoro sono tenuti ad assicurare i tirocinanti contro gli infortuni sul lavoro, mediante convenzioni con l'INAIL, e per la responsabilità civile. I relativi oneri sono posti a carico del Fondo di cui al comma 4.

4. Per le finalità di cui al presente articolo è istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, per il cui finanziamento è autorizzata la spesa di lire 40 miliardi per l'anno 1999 e lire 60 miliardi a decorrere dall'anno 2000.

5. Dopo cinque anni, gli uffici competenti sottopongono a verifica la prosecuzione delle agevolazioni di cui al comma 1 del presente articolo.

6. Agli oneri derivanti dal presente articolo, pari a lire 40 miliardi per l'anno 1999 e a lire 60 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, si provvede mediante corrispondente utilizzo dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 29-*quater* del decreto-legge 31 dicembre 1996, n. 669, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 1997, n. 30. Le somme non impegnate nell'esercizio di competenza possono esserlo in quelli successivi.

7. Il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

8. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanare entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sentita la Conferenza unificata, sono indicati i criteri e le modalità per la ripartizione fra le regioni delle disponibilità del Fondo di cui al comma 4, nonché la disciplina dei procedimenti per la concessione delle agevolazioni di cui al comma 1.

9. Il Governo della Repubblica, entro tre anni dalla data di entrata in vigore della presente legge, procede ad una verifica degli effetti delle disposizioni del presente articolo e ad una valutazione dell'adeguatezza delle risorse finanziarie ivi previste.

#### Art. 14.

##### *(Fondo regionale per l'occupazione dei disabili)*

1. Le regioni istituiscono il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, di seguito denominato "Fondo", da destinare al finanziamento dei programmi regionali di inserimento lavorativo e dei relativi servizi.

2. Le modalità di funzionamento e gli organi amministrativi del Fondo sono determinati con legge regionale, in modo tale che sia assicurata una rappresentanza paritetica dei lavoratori, dei datori di lavoro e dei disabili.

3. Al Fondo sono destinati gli importi derivanti dalla irrogazione delle sanzioni amministrative previste dalla presente legge ed i contributi versati dai datori di lavoro ai sensi della presente legge, nonché il contributo di fondazioni, enti di natura privata e soggetti comunque interessati.

4. Il Fondo eroga:

a) contributi agli enti indicati nella presente legge, che svolgano attività rivolta al sostegno e all'integrazione lavorativa dei disabili;

b) contributi aggiuntivi rispetto a quelli previsti dall'articolo 13, comma 1, lettera c);

c) ogni altra provvidenza in attuazione delle finalità della presente legge.

#### Capo V

##### SANZIONI E DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

#### Art. 15.

##### *(Sanzioni)*

1. Le imprese private e gli enti pubblici economici che non adempiano agli obblighi di cui all'articolo 9, comma 6, sono soggetti alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma di lire 1.000.000 per ritardato invio del prospetto, maggiorata di lire 50.000 per ogni giorno di ulteriore ritardo.

2. Le sanzioni amministrative previste dalla presente legge sono disposte dalle direzioni provinciali del lavoro e i relativi introiti sono destinati al Fondo di cui all'articolo 14.

3. Ai responsabili, ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241, di inadempienze di pubbliche amministrazioni alle disposizioni della presente legge, si applicano le sanzioni penali, amministrative e disciplinari previste dalle norme sul pubblico impiego.

4. Trascorsi sessanta giorni dalla data in cui insorge l'obbligo di assumere soggetti appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1, per ogni giorno lavorativo durante il quale risulti non coperta, per cause imputabili al datore di lavoro, la quota dell'obbligo di cui

all'articolo 3, il datore di lavoro stesso è tenuto al versamento, a titolo di sanzione amministrativa, al Fondo di cui all'articolo 14, di una somma pari a lire 100.000 al giorno per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato nella medesima giornata.

5. Le somme di cui ai commi 1 e 4 sono adeguate ogni cinque anni con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

#### Art. 16.

##### *(Concorsi presso le pubbliche amministrazioni)*

1. Ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 3, comma 4, e 5, comma 1, i disabili possono partecipare a tutti i concorsi per il pubblico impiego, da qualsiasi amministrazione pubblica siano banditi. A tal fine i bandi di concorso prevedono speciali modalità di svolgimento delle prove di esame per consentire ai soggetti suddetti di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri.

2. I disabili che abbiano conseguito le idoneità nei concorsi pubblici possono essere assunti, ai fini dell'adempimento dell'obbligo di cui all'articolo 3, anche se non versino in stato di disoccupazione e oltre il limite dei posti ad essi riservati nel concorso.

3. Salvi i requisiti di idoneità specifica per singole funzioni, sono abrogate le norme che richiedono il requisito della sana e robusta costituzione fisica nei bandi di concorso per il pubblico impiego.

#### Art. 17.

##### *(Obbligo di certificazione)*

1. Le imprese, sia pubbliche sia private, qualora partecipino a bandi per appalti pubblici o intrattengano rapporti convenzionali o di concessione con pubbliche amministrazioni, sono tenute a presentare preventivamente alle stesse la dichiarazione del legale rappresentante che attesti di essere in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili, nonchè apposita certificazione rilasciata dagli uffici competenti dalla quale risulti l'ottemperanza alle norme della presente legge, pena l'esclusione.

#### Art. 18.

##### *(Disposizioni transitorie e finali)*

1. I soggetti già assunti ai sensi delle norme sul collocamento obbligatorio sono mantenuti in servizio anche se superano il numero di unità da occupare in base alle aliquote stabilite dalla presente legge e sono computati ai fini dell'adempimento dell'obbligo stabilito dalla stessa.

2. In attesa di una disciplina organica del diritto al lavoro degli orfani e dei coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, nonchè dei coniugi e dei figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati, il cui *status* è riconosciuto ai sensi della legge 26 dicembre 1981, n. 763, è attribuita in favore di tali soggetti una quota di riserva, sul numero di dipendenti dei datori di lavoro pubblici e privati che occupano più di cinquanta dipendenti, pari a un punto percentuale e determinata secondo la disciplina di cui all'articolo 3, commi 3, 4 e 6, e all'articolo 4, commi 1, 2 e 3, della presente legge. La predetta quota è pari ad

un'unità per i datori di lavoro, pubblici e privati, che occupano da cinquantuno a centocinquanta dipendenti. Le assunzioni sono effettuate con le modalità di cui all'articolo 7, comma 1. Il regolamento di cui all'articolo 20 stabilisce le relative norme di attuazione.

3. Per un periodo di ventiquattro mesi a decorrere dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, gli invalidi del lavoro ed i soggetti di cui all'articolo 4, comma 5, che alla medesima data risultino iscritti nelle liste di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482, e successive modificazioni, sono avviati al lavoro dagli uffici competenti senza necessità di inserimento nella graduatoria di cui all'articolo 8, comma 2. Ai medesimi soggetti si applicano le disposizioni dell'articolo 4, comma 6.

#### Art. 19.

*(Regioni a statuto speciale e province autonome)*

1. Sono fatte salve le competenze legislative nelle materie di cui alla presente legge delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano.

#### Art. 20.

*(Regolamento di esecuzione)*

1. Entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, sono emanate, sentita la Conferenza unificata, norme di esecuzione, aventi carattere generale, cui le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano si conformano, nell'ambito delle rispettive competenze, ai fini dell'attuazione delle disposizioni della presente legge.

#### Art. 21.

*(Relazione al Parlamento)*

1. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale ogni due anni, entro il 30 giugno, presenta al Parlamento una relazione sullo stato di attuazione della presente legge, sulla base dei dati che le regioni annualmente, entro il mese di marzo, sono tenute ad inviare al Ministro stesso.

#### Art. 22.

*(Abrogazioni)*

1. Sono abrogati:

- a) la legge 2 aprile 1968, n. 482, e successive modificazioni;
- b) l'articolo 12 della legge 13 agosto 1980, n. 466;
- c) l'articolo 13 della legge 26 dicembre 1981, n. 763;
- d) l'articolo 9 del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 marzo 1983, n. 79;
- e) l'articolo 9 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638;
- f) l'articolo 14 della legge 20 ottobre 1990, n. 302;

Art. 23.  
(*Entrata in vigore*)

1. Le disposizioni di cui agli articoli 1, comma 4, 5, commi 1, 4 e 7, 6, 9, comma 6, secondo periodo, 13, comma 8, 18, comma 3, e 20 entrano in vigore il giorno successivo a quello di pubblicazione della presente legge nella *Gazzetta Ufficiale*.

2. Le restanti disposizioni della presente legge entrano in vigore dopo trecento giorni dalla data della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*.

---

**DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 10 OTTOBRE 2000, N. 333  
( G.U. n. 270 del 18.11.2000)**

**REGOLAMENTO DI ESECUZIONE PER L'ATTUAZIONE DELLA [LEGGE 12 MARZO 1999, n. 68](#) RECANTE NORME PER IL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI**

**IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA**

VISTO l'articolo 87, comma quinto, della Costituzione

VISTO l'articolo 20 della legge 12 marzo 1999, n.68, che prevede l'emanazione di un regolamento recante norme di esecuzione, aventi carattere generale, ai fini dell'attuazione della citata legge;

VISTA la legge 5 febbraio 1992, n.104, recante: "Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale ed i diritti delle persone handicappate.";

VISTO l'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n.400;

VISTO l'articolo 17, comma 25, della legge 15 maggio 1997, n.127;

VISTA la deliberazione preliminare del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 30 marzo 2000;

SENTITA la Conferenza unificata, istituita ai sensi del decreto legislativo 28 agosto 1997, n.281, che ha espresso parere favorevole in data 4 aprile 2000;

UDITO il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla Sezione Consultiva per gli Atti Normativi nell'adunanza del 26 giugno 2000;

RITENUTA, al riguardo, con riferimento all'individuazione dei competenti servizi per l'impiego, l'opportunità di mantenere la terminologia adottata, che identifica le nuove strutture preposte al collocamento, per effetto del decentramento amministrativo in materia di mercato del lavoro operato dal decreto legislativo 23 dicembre 1998, n. 469;

VISTA la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 4 agosto 2000;

SULLA PROPOSTA del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri per la funzione pubblica e del tesoro, del bilancio e dalla programmazione economica;

## **EMANA**

### **il seguente regolamento:**

#### **ARTICOLO 1**

(Soggetti iscritti negli elenchi)

1. Possono ottenere l'iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio le persone disabili di cui all'articolo 1 della legge n.68 del 1999, recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", che abbiano compiuto i quindici anni di età e che non abbiano raggiunto l'età pensionabile prevista dall'ordinamento, rispettivamente per il settore pubblico e per il settore privato.
2. In attesa di una disciplina organica del diritto al lavoro per tali categorie, possono essere iscritti negli elenchi di cui al comma 1 i soggetti di cui all'articolo 18, comma 2, della legge n.68 del 1999, nonché quelli di cui alla legge 23 novembre 1998, n.407, recante: ""Nuove norme in favore delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata.", come modificata dalla legge 17 agosto 1999, n.288, questi ultimi anche se non in possesso dello stato di disoccupazione. Per i coniugi e i figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di servizio, di guerra o di lavoro, nonché per i soggetti di cui alla citata legge n.407 del 1998 e successive modificazioni e integrazioni, l'iscrizione nei predetti elenchi è consentita esclusivamente in via sostitutiva dell'avente diritto a titolo principale. Tuttavia, il diritto all'iscrizione negli elenchi per le predette categorie sussiste qualora il dante causa sia stato cancellato dagli elenchi del collocamento obbligatorio senza essere mai stato avviato ad attività lavorativa, per causa al medesimo non imputabile.
3. Gli orfani e i figli dei soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro possono iscriversi negli elenchi del collocamento obbligatorio se minori di età al momento della morte del genitore dante causa o del riconoscimento allo stesso della prima categoria di cui alla tabella annessa al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n.915. Agli effetti della iscrizione negli elenchi, si considerano minori i figli di età non superiore a 21anni, se studenti di scuola media superiore, e a 26 anni, se studenti universitari.
4. Ferma restando la disciplina sostanziale in materia di assunzioni obbligatorie delle categorie di cui all'articolo 1 della legge n.68 del 1999, a decorrere dalla data di entrata in vigore della predetta legge, le iscrizioni effettuate negli Albi professionali, articolati a livello regionale, rispettivamente dei centralinisti telefonici non vedenti e dei terapisti della riabilitazione non vedenti, sono comunicate al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, Direzione generale per l'impiego, entro 60 giorni dall'iscrizione, per l'aggiornamento dell'Albo e l'espletamento dei compiti di certificazione. Per la categoria dei massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti, le relative iscrizioni all'Albo nazionale sono comunicate dal predetto Ministero ai servizi di collocamento di residenza dell'iscritto, entro lo stesso termine.

#### **ARTICOLO 2**

(Obbligo di riserva)

1. Per i datori di lavoro pubblici e per i datori di lavoro privati, l'obbligo di assunzione ai sensi dell'articolo 3 della legge n.68 del 1999 si determina calcolando il personale complessivamente occupato. Nei casi di cui all'articolo 3, comma 4, e all'articolo 5, comma 2, della medesima legge n.68, il computo della quota di riserva si effettua dopo aver provveduto all'esclusione del personale per il quale i predetti obblighi di assunzione non sono operanti.

2. I datori di lavoro privati che, alla data di entrata in vigore della legge n.68 del 1999, occupano da 15 a 35 dipendenti, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lettera c), della medesima legge, e che effettuano una nuova assunzione, aggiuntiva rispetto al numero dei dipendenti in servizio, sono tenuti ad assumere un lavoratore disabile entro i dodici mesi successivi a partire dalla data in cui si effettua la predetta assunzione. Qualora, entro il medesimo termine, il datore di lavoro effettui una seconda nuova assunzione, il datore di lavoro stesso è tenuto ad adempiere contestualmente all'obbligo di assunzione del lavoratore disabile. Per la richiesta di avviamento, si applica quanto previsto dal comma 4.

3. Non sono considerate nuove assunzioni quelle effettuate per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, per la durata dell'assenza, e quelle dei lavoratori che sono cessati dal servizio qualora siano sostituiti entro 60 giorni dalla predetta cessazione, nonché le assunzioni effettuate ai sensi della legge n.68 del 1999.

4. Entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo, secondo quanto previsto dall'articolo 9, comma 1, della legge n.68 del 1999, i datori di lavoro di cui al comma 2, sono tenuti all'invio del prospetto informativo che equivale alla richiesta di avviamento ai sensi dell'articolo 9, comma 3, della citata legge.

5. Il personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative, di cui all'articolo 3, comma 3, della legge n.68 del 1999, è individuato in base alle norme contrattuali e regolamentari applicate dagli organismi di cui al citato comma 3.

6. Per gli enti e le associazioni di arte e cultura e per gli istituti scolastici religiosi, che operano senza scopo di lucro, soggetti agli obblighi di assunzione, la quota di riserva si calcola, successivamente alla verifica di possibilità di collocamento mirato di cui all'articolo 2 della legge n.68 del 1999, sul personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative, individuato secondo quanto previsto dal comma 5.

### **ARTICOLO 3**

(Modalità di computo della quota di riserva. Esclusioni)

1. Accanto ai lavoratori che non costituiscono base di computo per la determinazione della quota di riserva, sono parimenti esclusi, ai fini di cui all'articolo 4, comma 1, della legge n.68 del 1999, i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, con contratto di apprendistato, con contratto di reinserimento, con contratto di lavoro temporaneo presso l'impresa utilizzatrice, e con contratto di lavoro a domicilio. Sono altresì esclusi dalla base di computo i lavoratori assunti per attività lavorativa da svolgersi esclusivamente all'estero, per la durata di tale attività, e i soggetti di cui all'articolo 18, comma 2, della legge n.68 del 1999, nei limiti della percentuale ivi prevista.

2. I lavoratori divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni per infortunio o malattia, di cui all'articolo 4, comma 4, della legge n.68 del 1999, e che abbiano subito una riduzione della capacità lavorativa in misura pari o superiore al sessanta per cento, sono

esclusi dalla base di computo e sono computabili nella percentuale di riserva, a meno che l'inabilità non sia stata determinata da violazione, da parte del datore di lavoro pubblico o privato delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, accertato in sede giudiziale. Gli stessi lavoratori sono ascrivibili alla quota parte di assunzioni da effettuare con chiamata numerica.

3. Qualora non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o a mansioni inferiori, con la conservazione del trattamento più favorevole, i lavoratori di cui al comma 2 sono avviati presso altro datore di lavoro, con diritto di precedenza e senza inserimento nella graduatoria, e assegnati a mansioni compatibili con le residue capacità lavorative. L'accertamento della compatibilità delle mansioni è svolto dalle Commissioni di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n.104, sentito il Comitato tecnico di cui all'articolo 6, comma 2, lettera b), della legge n.68 del 1999, con le modalità ivi previste.

4. Quanto previsto dai commi 2 e 3 si applica anche ai lavoratori che si sono invalidati successivamente all'assunzione per infortunio sul lavoro o malattia professionale, di cui all'articolo 1, comma 7, della legge n.68 del 1999. I predetti lavoratori sono esclusi dalla base di computo e sono computati nella percentuale d'obbligo, alle medesime condizioni di cui ai citati commi 2 e 3, qualora abbiano acquisito un grado di invalidità superiore al 33 per cento.

5. I datori di lavoro pubblici o privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, che assumono un lavoratore disabile, con invalidità superiore al 50 per cento o ascrivibile alla quinta categoria, in base alla tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 1997, n.246, recante "Modificazioni al Capo IV del decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n.487, in materia di assunzioni obbligatorie presso gli enti pubblici" con contratto a tempo parziale, possono computare il lavoratore medesimo come unità, a prescindere dall'orario di lavoro svolto.

6. Agli effetti dell'articolo 4, comma 1, della legge n.68 del 1999, per i datori di lavoro pubblici o privati che svolgono attività di carattere stagionale, il periodo di nove mesi di durata del contratto a tempo determinato si calcola sulla base delle corrispondenti giornate lavorative effettivamente prestate nell'arco dell'anno solare, anche non continuative.

7. La disposizione di cui all'articolo 3, comma 3, della citata legge n.68 del 1999, si applica anche agli Istituti pubblici di Assistenza e Beneficenza (IPAB).

#### **ARTICOLO 4**

(Sospensione degli obblighi)

1. Ai fini della fruizione dell'istituto della sospensione dagli obblighi di assunzione di cui all'articolo 3, comma 5, della legge n.68 del 1999, il datore di lavoro privato presenta apposita comunicazione al competente servizio provinciale, corredata da documentazione idonea a dimostrare la sussistenza di una delle condizioni di cui al citato comma 5, allegando il relativo provvedimento amministrativo che riconosce tale condizione.

2. La sospensione opera per un periodo pari alla durata dei trattamenti di cui all'articolo 3, comma 5, della legge n.68 del 1999, e cessa contestualmente al termine del trattamento che giustifica la sospensione stessa. Entro 60 giorni da tale data, il datore di lavoro di cui al comma 1 presenta la richiesta di avviamento dei lavoratori da assumere ai sensi dell'articolo 9, comma 1, della citata legge n.68.

3. In attesa dell'emanazione del provvedimento che ammette l'impresa ad uno dei trattamenti di cui all'articolo 3, comma 5, della legge n.68 del 1999, il datore di lavoro interessato presenta domanda al servizio provinciale competente ai fini della concessione della sospensione temporanea degli obblighi. Il servizio, valutata la situazione dell'impresa, può concedere la sospensione con provvedimento di autorizzazione per un periodo non superiore a tre mesi, rinnovabile una sola volta.

4. La sospensione degli obblighi occupazionali riconosciuta ai sensi del presente articolo può riguardare anche i lavoratori di cui all'articolo 18, comma 2, della legge n.68 del 1999.

## **ARTICOLO 5**

(Compensazioni territoriali)

1. I datori di lavoro privati presentano la domanda diretta ad ottenere l'autorizzazione alla compensazione territoriale, per unità produttive situate nella stessa regione, al competente servizio provinciale.

2. Il servizio di cui al comma 1 valuta l'ammissibilità della domanda di compensazione, che deve essere adeguatamente motivata, in relazione alla situazione organizzativa dell'azienda e al numero degli iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio in ciascun ambito provinciale ed emana il provvedimento entro 150 giorni dal ricevimento della domanda, attivando le opportune forme di raccordo con i servizi provinciali interessati secondo le modalità stabilite dalla normativa regionale. Il provvedimento che decide sulla domanda di compensazione è immediatamente trasmesso a tutti i servizi provinciali interessati. Trascorso il predetto termine senza che l'amministrazione abbia emanato il provvedimento o senza che abbia compiuto atti interruttivi del decorso del termine, la domanda si intende accolta.

3. La domanda di compensazione territoriale che interessa unità produttive situate in diverse regioni, adeguatamente motivata come previsto al comma 2, è presentata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, Direzione generale per l'impiego, che, acquisite le necessarie informazioni dalle regioni sul numero degli iscritti al collocamento obbligatorio in ciascuna provincia e su altri profili ritenuti utili ai fini della decisione, emana il relativo provvedimento, sulla base dei criteri ed entro lo stesso termine di cui al comma 2. A tal fine, il datore di lavoro privato allega alla domanda copia dell'ultimo prospetto informativo, di cui all'articolo 9, comma 6, della legge n.68 del 1999. Qualora le informazioni delle regioni non pervengano almeno 60 giorni prima della scadenza del termine per di cui al comma 2, il Ministero emana comunque il provvedimento, fermo restando quanto disposto dal citato comma 2, ultimo periodo.

4. I datori di lavoro pubblici effettuano la compensazione, limitatamente alle sedi situate nello stesso ambito regionale e in via automatica.

## **ARTICOLO 6**

(Modalità di assunzioni obbligatorie)

1. La prescrizione di cui all'articolo 7, comma 1, lettere b) e c) opera per le assunzioni ancora da effettuare ai fini dell'adempimento dell'obbligo di cui all'articolo 3 della legge n.68 del 1999, a meno che il numero di lavoratori computabili nelle quote di riserva e già in servizio non sia pari o superiore alla quota percentuale numerica di cui alle lettere b) e c)

della citata disposizione. In tale caso, la quota residua di personale disabile da assumere potrà essere assorbita interamente tramite richiesta nominativa.

2. In aderenza a quanto previsto dal comma 1, per i datori di lavoro privati che occupano da 36 a 50 dipendenti e che abbiano già in servizio una unità lavorativa computabile nella quota di riserva, l'unità mancante è assunta con richiesta nominativa.

3. Ai fini della legge n.68 del 1999, gli "enti promossi" di cui all'articolo 7, comma 1, lettera a) della citata legge sono quelli che recano nella denominazione la sigla del partito politico, dell'organizzazione sindacale o sociale che li promuove. In assenza di tale requisito, sono inclusi in tale categoria gli enti nel cui statuto i predetti organismi risultano tra i soci fondatori o tra i soggetti promotori.

## **ARTICOLO 7** (Avviamento)

1. Ai fini dell'inoltro della richiesta di avviamento, i 60 giorni di cui all'articolo 9, comma 1, della legge n.68 del 1999 decorrono dal giorno successivo a quello in cui insorge l'obbligo di assunzione.

2. Per i datori di lavoro pubblici, previa verifica circa la sussistenza delle condizioni di assunzione nel settore pubblico previste dall'ordinamento vigente in materia di lavoro pubblico, entro il termine di cui al comma 1 deve effettuarsi la richiesta di avviamento a selezione prevista dall'articolo 36, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n.29, come modificato dall'articolo 22, comma 1, del decreto legislativo 31 marzo 1998, n.80, recante: "Nuove disposizioni in materia di organizzazione e di rapporti di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, di giurisdizione nelle controversie di lavoro e di giurisdizione amministrativa, emanate in attuazione dell'articolo 11, comma 4, della legge 15 marzo 1997, n. 59". Qualora il datore di lavoro pubblico intenda adempiere agli obblighi di assunzione mediante le convenzioni di cui all'articolo 11 della legge n.68 del 1999, il predetto termine è riferito alla trasmissione al servizio competente di una proposta di convenzione

3. Il termine di decorrenza per la richiesta di avviamento, di cui al comma 1, si applica anche alla fattispecie di cui all'articolo 10, comma 5, della legge n.68 del 1999.

4. I datori di lavoro pubblici effettuano le assunzioni con chiamata nominativa dei soggetti disabili solo nell'ambito delle convenzioni, stipulate ai sensi dell'articolo 11, della legge n.68 del 1999, ferma restando l'assunzione per chiamata diretta nominativa prevista dall'articolo 36, comma 2, del citato decreto legislativo n.29 del 1993, per il coniuge superstite e per i figli del personale delle Forze dell'ordine, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e del personale della Polizia municipale, deceduto nell'espletamento del servizio, nonché delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata. Le convenzioni sono improntate a criteri di trasparenza delle procedure di selezione dei soggetti segnalati dai servizi competenti, tenendo conto delle necessità e dei programmi di inserimento mirato.

5. I datori di lavoro privati che intendono assumere disabili psichici con richiesta nominativa devono stipulare la convenzione di cui all'articolo 11 della legge n.68 del 1999.

6. In caso di impossibilità di avviare i lavoratori con la qualifica richiesta in base al contratto collettivo applicabile, il servizio convoca immediatamente il datore di lavoro

privato ai fini della individuazione di possibili soluzioni alternative di avviamento, valutando la disponibilità di lavoratori disabili con qualifiche simili rispetto a quella richiesta. In caso di esito negativo, il datore di lavoro medesimo stipula con il servizio un'apposita convenzione di inserimento lavorativo, con le modalità previste dagli articoli 11 e 12 della legge n.68 del 1999 che preveda lo svolgimento di tirocinio con finalità formative per i soggetti a tal fine individuati.

7. Nei casi di cui al comma 6, qualora il datore di lavoro, convocato, non si presenti senza motivazione e comunque entro trenta giorni dalla data di convocazione, o in ogni caso non sia possibile dar luogo alla stipula della convenzione, il servizio procede all'avviamento tenuto conto delle indicazioni contenute nelle schede professionali e delle altre informazioni contenute nel prospetto informativo annuale nonché nella attuale richiesta di avviamento.

8. Qualora, esperita la procedura di cui ai commi 5 e 6, non sia possibile, per causa non imputabile al datore di lavoro, effettuare l'avviamento, il medesimo datore di lavoro può presentare domanda di esonero parziale, ai sensi dell'articolo 5, comma 4, della legge n.68 del 1999, e della successiva normativa di attuazione, ferma restando l'autonoma attivazione della disciplina che regola l'esonero parziale al di fuori dei casi previsti dal presente articolo.

9. In conformità con quanto previsto dall'articolo 36, commi 1 e 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n.29, come modificato dall'articolo 22, comma 1, del citato decreto legislativo 31 marzo 1998, n.80, i datori di lavoro pubblici assolvono l'obbligo di cui all'articolo 18, comma 2, della legge n.68 del 1999 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, ferma restando l'assunzione per chiamata diretta nominativa per le speciali categorie di cui al comma 4, come disciplinata dal citato articolo 36, comma 2, e dall'articolo 21 della legge 5 dicembre 1988, n.521.

## **ARTICOLO 8**

(Sistema sanzionatorio)

1. L'attività ispettiva in materia di assunzioni obbligatorie e l'irrogazione delle sanzioni sono esercitate alla Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente, anche su segnalazione del servizio preposto al collocamento.

2. I servizi per il collocamento, ai fini dell'accertamento e dell'eventuale irrogazione delle sanzioni, trasmettono gli atti al servizio ispettivo della Direzione provinciale di cui al comma 1, attivando la procedura prevista dalla legge 24 novembre 1981, n.689, recante: "Modifiche al sistema penale".

3. Le sanzioni di cui all'articolo 15, comma 1, della legge n.68 del 1999 si applicano alle imprese private e agli enti pubblici economici. Tale disposizione non si applica ai datori di lavoro di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c) e comma 3, della citata legge n.68 qualora non effettuino nuove assunzioni.

4. La sanzione di cui all'articolo 15, comma 4, della legge n.68 del 1999, deve intendersi applicabile anche in caso di inadempienza rispetto agli obblighi di assunzione di cui all'articolo 18, comma 2, della citata legge.

5. La certificazione di ottemperanza prevista dall'articolo 17 della legge n.68 del 1999 è rilasciata dal servizio nel cui territorio il datore di lavoro pubblico o privato ha la sede legale e deve contenere, qualora sussistano scoperture della quota di riserva, specifico riferimento alla presentazione del prospetto informativo di cui all'articolo 9, comma 6, della medesima legge entro i termini fissati dal relativo decreto di attuazione, nonché l'avvenuto inoltro della richiesta di avviamento di cui al citato articolo 9, comma 1, se non coincidente con la trasmissione del prospetto, ovvero le iniziative in corso aventi ad oggetto interventi di collocamento mirato anche tramite la stipula di convenzioni previste dalla disciplina vigente in materia, fatta salva l'indicazione delle eventuali autorizzazioni, concesse o richieste, alle esenzioni dall'obbligo di assunzione, derivanti dall'applicazione dei relativi istituti previsti dalla legge.

## **ARTICOLO 9** (Graduatorie)

1. Fino al momento della operatività della graduatoria di cui all'articolo 8 della legge n.68 del 1999, rimangono valide le graduatorie di cui alla previgente disciplina in materia di collocamento obbligatorio, senza la distinzione per categorie. I lavoratori già iscritti nelle liste del collocamento obbligatorio alla data di entrata in vigore del presente regolamento mantengono la posizione in graduatoria precedentemente acquisita. Le regioni definiscono termini e modalità per la costituzione della graduatoria unica degli aventi diritto al collocamento obbligatorio, di cui al citato articolo 8, comma 2.

2. Per i lavoratori già iscritti in base alla precedente disciplina in materia di collocamento obbligatorio, il Comitato tecnico, di cui all'articolo 4 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'articolo 1 della legge 15 marzo 1997, n. 59", come modificato dall'articolo 6, comma 2, lettera b), della legge n.68 del 1999, redige, anche per il tramite dei servizi competenti, la scheda professionale, di cui all'articolo 8, comma 1, della legge n.68 del 1999, all'atto dell'avviamento, con gli elementi in suo possesso.

3. Ai fini della definizione da parte delle regioni, dell'attribuzione dei punteggi di valutazione degli elementi che concorrono alla formazione delle graduatorie, le regioni medesime, a norma di quanto previsto dall'articolo 8, comma 4, della legge n.68 del 1999, tengono conto, prioritariamente, dei seguenti criteri generali:

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

4. Le regioni, in base alle singole esigenze locali, possono individuare ulteriori criteri rispetto a quelli di cui al comma 1.

5. Per le assunzioni presso datori di lavoro pubblici, i criteri che concorrono alla formazione delle graduatorie sono quelli indicati nella Tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 1997, n.246. Le regioni possono individuare ulteriori elementi di valutazione, su proposta del Comitato tecnico di cui al comma 2.

## **ARTICOLO 10**

(Convenzioni tra datori di lavoro privati, cooperative sociali o disabili liberi professionisti e servizio competente)

1. Ai sensi dell'articolo 12 della legge n.68 del 1999, i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di cui all'articolo 3 della citata legge, nonché le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b) della legge 8 novembre 1991, n.381, ed i disabili liberi professionisti, interessati alla stipula delle convenzioni di cui al medesimo articolo 12, comunicano al servizio competente per il territorio per il quale si intende stipulare la convenzione la propria disponibilità ad avvalersi di tale strumento, fornendo altresì ogni utile informazione, appositamente documentata, atta a dimostrare la loro idoneità al raggiungimento degli scopi previsti dalla legge e il possesso dei requisiti di cui al comma 2.

2. Al momento della comunicazione di cui al comma 1, il disabile libero professionista deve essere iscritto al relativo albo professionale da almeno un anno. Alla medesima data, le cooperative sociali di cui al citato comma 1 devono essere iscritte all'albo regionale di cui all'articolo 9, comma 1, della citata legge n.381 del 1991 da almeno un anno, e devono avere in corso di svolgimento altre attività oltre a quelle oggetto della commessa. Il datore di lavoro privato che stipula la convenzione è tenuto contestualmente ad assumere il lavoratore disabile a tempo indeterminato a copertura dell'aliquota d'obbligo di cui all'articolo 3 della legge n.68 del 1999.

3. Le convenzioni di cui all'articolo 12 della legge n.68 del 1999 hanno durata non superiore a 12 mesi, prorogabili di ulteriori 12 mesi da parte dei servizi competenti. Oltre tale termine, il datore di lavoro privato che ha assunto il disabile può stipulare con i medesimi soggetti ed anche per lo stesso lavoratore, in tal caso su conforme parere del Comitato tecnico di cui all'articolo 6, comma 2, lettera b) della citata legge n.68 del 1999, una nuova convenzione avente ad oggetto un percorso formativo adeguato alle ulteriori esigenze formative del disabile.

4. Ferma restando la titolarità del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato che assume il disabile, la cooperativa sociale e il disabile libero professionista ed il lavoratore disabile impiegato con la convenzione assumono reciprocamente tutti i diritti e gli obblighi, ivi compresi quelli di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, derivanti dal rapporto di lavoro in base alla disciplina normativa e al contratto collettivo applicabile. Gli esiti del percorso formativo personalizzato sono comunicati dalla cooperativa sociale o dal disabile libero professionista al predetto datore di lavoro privato, con le modalità individuate nella convenzione.

5. Nella convenzione sono altresì disciplinate le modalità della prestazione lavorativa svolta dal disabile che rientrano nella disponibilità delle parti, ai sensi di quanto previsto dal contratto collettivo applicabile. I contenuti e le finalità della formazione personalizzata per il disabile, che può svolgersi anche in attività diverse da quelle oggetto della commessa, devono essere orientate all'acquisizione, da parte del disabile, di professionalità equivalenti a quella possedute nonché adeguate alle mansioni che il disabile stesso è chiamato a svolgere presso il datore di lavoro privato che lo ha assunto, al termine della convenzione.

6. L'eventuale recesso di uno dei soggetti contraenti prima della scadenza naturale della convenzione comporta la contestuale acquisizione della piena responsabilità del rapporto

di lavoro da parte del datore di lavoro privato nei confronti del lavoratore disabile assunto e la contestuale immissione in servizio di quest'ultimo.

7. I servizi sottopongono lo schema di convenzione ai competenti uffici dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS). Le regioni possono stipulare apposite convenzioni-quadro con il predetto istituto al fine di definire preventivamente termini e modalità di versamento dei predetti contributi da parte delle cooperative sociali e dei disabili liberi professionisti.

8. Il servizio che stipula la convenzione effettua verifiche periodiche sul corretto funzionamento della convenzione stessa.

## **ARTICOLO 11**

(Disposizioni transitorie relative al computo della quota di riserva)

1. I datori di lavoro pubblici e privati, ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di cui all'articolo 3 della legge n.68 del 1999, possono computare i lavoratori disabili già occupati ai sensi della legge sul collocamento obbligatorio nonché i lavoratori di cui all'articolo 18, comma 2, della citata legge, nei limiti della percentuale ivi prevista.

2. Fino all'entrata in vigore di una disciplina organica del diritto al lavoro dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2, della legge n.68 del 1999, e comunque in via transitoria per un periodo di 24 mesi dalla data di entrata in vigore del presente regolamento, i datori di lavoro pubblici e privati computano nelle quote obbligatorie di riserva di cui alla citata legge tutti i lavoratori già occupati in base alla previgente normativa in materia di collocamento obbligatorio e mantenuti in servizio per effetto delle disposizioni di cui alla medesima legge n.68.

## **ARTICOLO 12**

(Invalidi del lavoro ed invalidi per servizio)

1. Per l'attuazione di quanto previsto dall'articolo 18, comma 3, della legge n.68 del 1999, i corsi di formazione e riqualificazione professionale di cui all'articolo 4, comma 6 della citata legge, si intendono attivati con priorità nei confronti degli invalidi per lavoro e degli invalidi per servizio appartenenti alle forze di polizia, al personale militare e della protezione civile.

2. Ai fini della realizzazione del collocamento mirato, nel caso di attivazione di progetti di formazione e riqualificazione professionale di cui al comma 1, i soggetti di cui al presente articolo, limitatamente al periodo di tempo di ventiquattro mesi indicato nell'articolo 18, comma 3, della legge n.68 del 1999, sono avviati al lavoro senza necessità di inserimento nella graduatoria di cui all'articolo 8, comma 2, della citata legge, secondo la posizione dagli stessi occupata nelle rispettive graduatorie di provenienza, tenuto conto della qualifica professionale posseduta e della professionalità acquisita in esito alla partecipazione al progetto di formazione o di riqualificazione professionale attivato.

### **ARTICOLO 13**

(Disposizioni transitorie relative alla validità delle convenzioni e delle autorizzazioni alla esenzione dagli obblighi)

1. Le convenzioni stipulate ai sensi degli articoli 17 e 25 della legge 28 febbraio 1987, n.56, recante: "Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro" nonché le autorizzazioni all'esenzione dagli obblighi di assunzione, concesse ai sensi della legge 2 aprile 1968, n.482, recante: "Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private" e successive modificazioni e integrazioni a titolo di esonero parziale, di compensazione territoriale e di sospensione temporanea, cessano la loro efficacia entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente regolamento, ferma restando la loro naturale scadenza, qualora precedente.

2. Entro la data di validità delle convenzioni e delle autorizzazioni, di cui al comma 1, il datore di lavoro privato che ne fruisce può inoltrare al servizio competente domanda diretta a ridefinire i contenuti della convenzione o del provvedimento di autorizzazione, secondo le linee e con le modalità fissate dalla legge n.68 del 1999. Il servizio verifica la rispondenza dei nuovi contenuti della autorizzazione alle nuove finalità perseguite dalla vigente normativa in materia di inserimento mirato dei disabili nonché la permanenza delle condizioni che giustificano, secondo quanto previsto dalle disposizioni della legge n.68 che regolano i menzionati istituti, il ricorso alle suddette autorizzazioni. Non è consentito il cumulo di convenzioni e autorizzazioni stipulate ai sensi di diverse normative.

### **ARTICOLO 14**

(Disposizioni finali)

1. Ai fini della stipula delle convenzioni di cui agli articoli 11 e 12, della legge n.68 del 1999, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale promuove la definizione di linee programmatiche, previa consultazione delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, da adottare nell'ambito della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n.281.

2. Per gli adempimenti di cui all'articolo 21 della legge n.68 del 1999, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale effettua verifiche periodiche sullo stato di attuazione della citata legge e della normativa di attuazione.

Il presente regolamento, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.