



# GESTIONE DEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO DISABILI E PROSPETTO INFORMATIVO PER IL 2020 TRA NORMATIVA E PRASSI

Coordinamento territoriale Servizi per l'impiego  
**Ambiti provinciali di Lecce e di Brindisi**  
LECCE  
20 gennaio 2020

Pierpaolo MIGLIETTA

## L'ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI TERRITORIALMENTE COMPETENTI NELLA GESTIONE DEL COLLOCAMENTO MIRATO DISABILI. IL RUOLO DI ARPAL PUGLIA



A seguito della emanazione della Legge regionale del 29 giugno 2019, n. 29 la Regione Puglia (art. 3, comma 1 lett. j), per il tramite della propria Agenzia regionale per Politiche attive del Lavoro denominata Arpal Puglia, istituita ai sensi dell'art. 7, comma 1, *svolge le funzioni di gestione del Collocamento mirato disabili* di cui alla legge del 12 marzo 1999, n. 68 attraverso le proprie articolazioni operativo-funzionali denominate Centri per l'impiego (relativamente all'attività di iscrizione e/o aggiornamento) ed Uffici territoriali su base provinciale preesistenti (art. 6, comma 2, lett. a) Legge regionale n. 29/2018, nonché circolare MLPS n. 34/2015) relativamente alla fase di inserimento.

**Centri per l'impiego:** competenza territoriale su base intercomunale individuata sulla base del domicilio e/o residenza del disabile e/o categoria protetta con competenza solo nella fase di iscrizione e/o aggiornamento nell'inserimento delle Liste speciali di cui agli artt. 3 (disabili) e 18 (categorie protette) della L. 68/99.

**Ufficio territoriale inserimento disabili:** competenza territoriale su base provinciale individuata sulla base della sede operativa dell'azienda con competenza nelle attività relative alla gestione dell'inserimento aziendale ed ai conseguenti adempimenti procedurali.

**LECCE:** Ufficio Collocamento mirato disabili - Viale Aldo Moro, scala c, primo piano

E-mail: [collocamentomirato.lecce@regione.puglia.it](mailto:collocamentomirato.lecce@regione.puglia.it) – PEC: [collocamentomirato.lecce@pec.rupar.puglia.it](mailto:collocamentomirato.lecce@pec.rupar.puglia.it);

**BRINDISI:** Ufficio Collocamento mirato disabili - Via Tor Pisana, primo piano

E-mail: [collocamentomirato.brindisi@regione.puglia.it](mailto:collocamentomirato.brindisi@regione.puglia.it) – PEC: [collocamentomirato.brindisi@pec.rupar.puglia.it](mailto:collocamentomirato.brindisi@pec.rupar.puglia.it);

## LA NORMATIVA E LE PRASSI AMMINISTRATIVE



- **Legge 12 marzo 1999 n. 68** «Norme per il diritto al lavoro dei disabili» così come integrata e modificata dal d.lgs. 133/2008, Legge 92/2012 e, da ultimo, d.lgs. 151/2015 (*entrata in vigore in data 18.01.2000*)
- **DPR 333/2000** Regolamento di esecuzione L. 68/99;
- **DPCM 13 gennaio 2000** Atto di Indirizzo e Coordinamento attuazione Legge 68/99
- **Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151** – c.d. Decreto semplificazioni
- Circolari, note operative Anpal e interpelli Ministero del lavoro
- Linee guida operative per la gestione uniforme da parte dei centri per l'impiego e degli uffici territoriali delle procedure del collocamento mirato delle persone con disabilità e delle altre categorie protette ai sensi della l. 68/99 - Arpal Puglia con relativa modulistica (**Deliberazione C.S. n. 34 del 20.09.2019**)
- Linee guida operative per la costituzione e il funzionamento del Comitato Tecnico di cui all'art. 8, comma 1 bis (**Deliberazione C.S. n. 35 del 20.09.2019**)

Per le PP. AA. anche d.gs. 165/2001 e Direttiva Ministero funzione pubblica n. 1/2019 del 26.06.2019.

## LE C.D. «QUOTE DI RISERVA»



1) Datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti (cat. C) o partiti politici, OO.SS., Enti senza scopo lucro ➡ 1 lavoratore disabile\*

In tal caso l'obbligo sorge(va) solo in caso di nuova assunzione aggiuntiva rispetto all'organico presente all'entrata in vigore L. 68/99 e peraltro doveva essere assolto entro i 12 mesi successivi. A partire dal 2017 (poi rinviato al 2018) l'obbligo di assunzione entro i 60 gg. a prescindere da eventuale assunzione aggiuntiva.

2) Datori di lavoro che occupano da 36 a 50 dipendenti (cat. B) ➡ 2 lavoratori disabili

3) Datori di lavoro che occupano oltre 50 dipendenti (cat. A) ➡ 7% base computo

+

- 1% personale appartenente categorie protette\*\* ex art. 18, comma 2, L. 68/99 calcolato sulla eventuale e differente base di computo rispetto base computo disabili art. 3 ➡ (ossia 1 unità fino a 150 dip., 2 unità da 151 a 200 dip., etc)

\* **Disabili:** **Invalidi civili** con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%; **Invalidi del lavoro** con un grado di invalidità superiore al 33%; **Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio** con minorazioni ascritte dalla I<sup>a</sup> alla VIII<sup>a</sup> categoria previste dal T.U. delle norme in materia di pensioni di guerra (D.P.R. 915/78); **Beneficiari dell'AOI riconosciuto dall'INPS** ai sensi dell'art. 1, comma 1, della legge 12 giugno 1984, n. 222, a coloro le cui capacità di lavoro, in occupazioni confacenti alle proprie attitudini, siano ridotte in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale a meno di 1/3.

\*\* **Categorie protette** (familiari vittime di guerra, familiari vittime di servizio, familiari vittime di lavoro, profughi, familiari grandi invalidi per causa guerra, servizio, lavoro, familiari vittime della criminalità organizzata, familiari vittime del terrorismo, familiari vittime del dovere, orfani tragedia di Rigopiano, orfani di crimini domestici c.d. femminicidio).

## ...(segue): LO SPECIFICO OBBLIGO DI ASSUNZIONE PER CENTRALINISTI TELEFONICI NON VEDENTI (L. 113/1985)



La Legge n. **113/1985** prevede una disciplina specifica per il collocamento dei centralinisti telefonici non vedenti che si innesta in quella dettata, in via generale, dalla Legge n. 68/99.

### **CHI SONO I SOGGETTI OBBLIGATI?**

Per i **datori di lavoro privati**, l'obbligo vale per ogni centralino con operatore, purché disponga di almeno 5 linee urbane.

Per i **datori di lavoro pubblici** l'obbligo vale invece per ogni centralino con operatore, indipendentemente dal numero di linee disponibili.

Il datore di lavoro, qualora proceda all'installazione o alla trasformazione di centralini telefonici che comportino l'obbligo di assunzione, è tenuto a darne comunicazione al competente servizio provinciale di collocamento mirato entro 60 giorni, indicando il numero delle linee; obbligo di comunicazione che grava anche sulla compagnia telefonica che ha installato gli impianti e che è tenuta a confermare l'avvenuta installazione e le caratteristiche delle apparecchiature (art. 5, comma 3, Legge n. 113/1985), nonché le linee ed i posti di lavoro disponibili (art. 5, comma 2, Legge n. 113/1985).

Nel caso di centralino con un solo "posto lavoro" il datore di lavoro è tenuto a riservarlo al non vedente; se invece il centralino ha più "posti lavoro", il 51% di questi ultimi deve essere riservato ai centralinisti non vedenti. Pertanto:

centralino con 1 o 2 posti: ➡ **1 centralinista** non vedente;

centralino con 3 o 4 posti ➡ **2 centralinisti** non vedenti;

I datori di lavoro privati che non comunicano entro 60 giorni ai servizi competenti l'avvenuta installazione o trasformazione del centralino sono soggetti a una sanzione amministrativa da 128,82 euro a 2.576,18 euro.

I datori di lavoro non adempienti all'obbligo occupazionale sono, invece, tenuti al pagamento di una somma che può variare da un minimo di 25,73 euro a un massimo di 102,73 euro per ogni giorno lavorativo e ogni posto riservato non coperto.

**In presenza di un centralino con operatore scatta comunque l'obbligo di assunzione del centralinista telefonico anche se l'azienda ha assolto agli obblighi di assunzione di cui all'art. 3 (art. 4, comma 2 L. 113/1985).**

## La DETERMINAZIONE della BASE COMPUTO. LE ESCLUSIONI C.D. ORDINARIE (art. 3 e 18)



- **Lavoratori disabili occupati** ai sensi della L. 68/1999, compresi i lavoratori già dipendenti computati successivamente in quota disabili sia per invalidità sopravvenuta ex art. 4, comma 4 (inv. civile pari o > 60%, inv., inv. psichica pari o > 46%, inv. lavoro pari o > 34%) sia di soggetti già disabili assunti ordinariamente ma successivamente (anche per aggravamento) computati ex art. 4, comma 3 a condizione che (inv. civile e del lavoro pari o > 60%, inv. psichica pari o > 46%);
- appartenenti alle **categorie protette** di cui art. 18, comma 2,
- **soci lavoratori di cooperative** (non solo) di produzione e lavoro;
- **Dirigenti** (a cui sono equiparati i funzionari responsabili di cat. D che, nei Comuni senza dirigenza, svolgono funzioni dirigenziali sulla base di specifici provvedimenti di P.O.)
- Lavoratori in **apprendistato** e reinserimento;
- Lavoratori **a domicilio**;
- Lavoratori in **somministrazione** (sia per agenzia di somministrazione che per l'utilizzatore);
- Lavoratori assunti **per attività lavorativa** da svolgersi esclusivamente **all'estero** per la durata di tale attività;
- **Tirocinanti**;
- Collaboratori (non subordinati);
- **Part time**: computo pro-quota in proporzione all'orario effettivamente svolto e vanno inseriti nella maschera "*Dettaglio part-time e intermittenti*".
- lavoratori assunti con **telelavoro**: esclusione qualora impegnati con orario a tempo pieno, mentre in caso di part-time vanno esclusi pro-quota in funzione del tempo pieno. N.B. I lavoratori in smart working - la cui prestazione si svolge solo in parte al di fuori del perimetro aziendale - sono computabili nell'organico dell'azienda.

....segue: **IL (NON) COMPUTO DEI LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO ED IL PARTICOLARE COMPUTO DEI LAVORATORI STAGIONALI NELL'AMBITO DEL SETTORE AGRICOLO**



I lavoratori a **tempo determinato** sono esclusi dal personale che concorre alla determinazione della base di computo per il calcolo della quota di riserva di cui art. 3 e 18 se assunti con contratto non superiore (**fino a**) **sei mesi** comprensivi di proroga (in tal caso l'eventuale obbligo scatta a partire dalla data di proroga del contratto superiore alla durata di 6 mesi), ovvero se trattasi di lavoratori assunti a **tempo determinato (anche con durata superiore ai sei mesi)** per **esigenze sostitutive** di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Nell'ambito dei rapporti di lavoro a tempo determinato nello specifico settore agricolo - caratterizzato dalla stagionalità e da specifiche regole nella disciplina del lavoro a tempo determinato in tema di rinnovi e proroghe - per il calcolo dei 6 mesi si tiene conto delle giornate di lavoro effettivamente prestate nell'arco dell'anno solare, ancorchè non continuative (vedi DPR 333/2000 e Circ. Min. Lav. n. 4/2000).

In tal modo, pertanto, non deve essere assunto come riferimento l'arco temporale complessivo del rapporto per determinare l'eventuale superamento della durata di sei mesi.

Secondo il calcolo ordinario si contano 26 giornate lavorative/mese, quindi un massimo di **156 giornate** nel semestre.

Secondo le indicazioni MLPS invece il limite semestrale per gli operai agricoli può arrivare fino alle **180 giornate di lavoro annue**. Si veda anche l'art. 23 del CCNL degli operai agricoli e florovivaisti che individua in 180 giornate di lavoro l'anno il discrimine tra i rapporti a termine e quelli a tempo indeterminato, ma anche l'art. 8 della legge n. 457/72, che, in materia di cassa integrazione salari, considera lavoratori a tempo indeterminato coloro che svolgono annualmente oltre 180 giornate lavorative presso la stessa azienda.

## .....segue: IL CASO DELLA ESCLUSIONE DEI LAVORATORI ACQUISITI PER OBBLIGO DI LEGGE O CONTRATTUALE IN CASO DI CAMBIO APPALTO



Secondo una (prima) interpretazione restrittiva del MLPS (v. circ. MLPS n.77 del 2001) si applica limitatamente al solo settore delle pulizie e dei servizi integrati. **E' POSSIBILE L'ESTENSIONE IN VIA INTERPRETATIVA PER ANALOGIA AD ALTRI SETTORI CON OBBLIGO DI SALVAGUARDIA OCCUPAZIONALE?**

La iniziale interpretazione amministrativa dello stesso MLPS sembra essere in via di superamento a seguito degli Interpelli n. **23 del 01.08.2012** e n. **24 del 15.09.2014** in cui, seppur riferito a specifici casi, viene sancito un principio che possiamo ritenere di carattere generale perché fondato sul presupposto che **l'incremento occupazionale determinato dalla acquisizione del personale per cambio appalto assume carattere provvisorio e quindi non deve essere computato ai fini delle quota di riserva.**

Principio di carattere generale che sembra essere confermato da alcuni recenti orientamenti giurisprudenziali della G.A.

Sul punto si veda per tutte interessante sentenza **TAR Puglia, Sez. I, 27 giugno 2016, n. 818** e **Consiglio di stato n. 383/2017** dove, sul presupposto che il personale acquisito a seguito di cambio appalto costituisce un personale **non stabilmente occupato nell'organizzazione produttiva aziendale** - poiché l'incremento occupazionale assume carattere provvisorio essendo destinato a subire una inevitabile contrazione al termine dell'esecuzione del servizio appaltato - ritiene applicabile esclusione base computo al personale acquisito dalle cooperative sociali a seguito di cambio appalto. Vedasi anche art. 23 CCNL Cooperative sociali.

Il vincolo di salvaguardia occupazionale di fatto tende ad ancorare il personale all'appalto/servizio appaltato e non anche all'azienda appaltatrice. In virtù di questo principio, si può ragionevolmente ritenere che **«IN TUTTI I CASI DI ACQUISIZIONE DEL PERSONALE IN VIRTU' DI UNA CLASUOLA DI SALVAGUARDIA OCCUPAZIONALE PREVISTA DALLA LEGGE O DALLA REGOLAMENTAZIONE COLLETTIVA SI PUO' APPLICARE LA ESCLUSIONE DALLA BASE DI COMPUTO DEL PERSONALE ACQUISITO FINCHE' IN FORZA ALL'AZIENDA».**

Problema: Il mancato computo del personale (normodotato) ai fini della determinazione della base computo perché acquisito in virtù della clausola di salvaguardia occupazionale comporta altresì la mancata computabilità delle eventuali unità lavorative già assunte come disabili...?????...ed anche a prescindere dalla computabilità ex art. 4, comma 3bis???

In assenza di specifiche indicazioni, si può ragionevolmente ritenere che, anche nell'interesse del disabile a mantenere lo statuto protettivo che caratterizza le tutele del lavoratore disabile, il personale già disabile acquisito può essere computato nella quota di riserva dell'appaltatore estendendo per analogia il computo per c.d. passaggio diretto (cfr nota MLPS del 18 luglio 2002 prot. n. **972/0110/02**).

.....segue: LA COMPUTABILITA' PER PASSAGGIO DIRETTO DEL PERSONALE .....il TRASFERIMENTO D'AZIENDA E/O RAMO DI AZIENDA, CESSIONE.....ed il DISTACCO E/O COMANDO



In presenza di acquisizione di personale già computato come disabile da parte del precedente datore di lavoro/appaltatore è possibile richiedere la computabilità per c.d. passaggio diretto mediante richiesta di nulla osta ai servizi competenti (cfr nota MLPS del 18 luglio 2002 prot. n. **972/0110/02**)

Le principali condizione per il rilascio del nulla-osta per c.d. passaggio diretto sono :

- 1) La precedente assunzione presso il datore di lavoro cedente deve essere **avvenuta ai sensi della l. 68/99**;
- 2) Il lavoratore deve essere assunto nella nuova azienda con le stesse od **analoghe mansioni** svolte precedentemente presso l'azienda cedente.

Nei casi di cui all'art. 2112 c.c. di **Trasferimento e/o cessione di ramo d'azienda, fusione**, etc. il personale acquisito/trasferito viene computato nell'organico aziendale del cessionario ai fini della determinazione della quota di riserva di cui all'art. 3 e 18.

Nei casi di distacco e/o comando individuale del lavoratore ex art. 30 d.lgs. 276/2003 e 30, comma 2-sexies d.lgs. 165/2001

Nell'ambito del **lavoro privato**, considerato che il distacco temporaneo avviene comunque per soddisfare un interesse proprio del datore di lavoro distaccante, il lavoratore continuerà ad essere computato nell'organico dell'azienda presso la quale prestava la propria attività lavorativa prima del distacco e, se disabile, a copertura della quota d'obbligo della stessa impresa.

Nell'ambito del **lavoro pubblico**, invece, considerato che il distacco o comando (se avviene fra diverse pubbliche amministrazioni) è disposto nell'interesse dell'ente distaccatario, il lavoratore distaccato e/o comandato dovrà essere escluso dalla base di computo dell'amministrazione pubblica di appartenenza e computato invece nell'organico dall'ente presso il quale è stato distaccato/comandato.

**LE ESCLUSIONI C.D. SPECIALI LEGATE A DETERMINATI SETTORI DI ATTIVITÀ O A PARTICOLARI LAVORAZIONI (solo per quota riserva art. 3 non anche per quota riserva art. 18, comma 2)**



- **lavoratori settore EDILE occupati in cantiere e addetti al trasporto** (art. 5, comma 2, L. 68/99)
- **personale di cantiere operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione «svolte in cantiere», indipendentemente dall'inquadramento previdenziale nel settore edile e dal contratto collettivo applicato** (cfr. nota operativa MLPS n. 16522 del 12.12.2013 e Interpello MLPS 11/2015)

Per “cantiere” si intende qualunque luogo in cui si effettuano lavori edili o di ingegneria civile ai sensi dell'art. 89 del D.Lgs. n. 81/2008 e dell'allegato X dello stesso decreto;

Elenco dei lavori edili o di ingegneria civile di cui all'articolo 89 comma 1, lettera a (*così sostituito dall'allegato IX al d.lgs. n. 106 del 2009*): I lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione, risanamento, ristrutturazione o equipaggiamento, la trasformazione, il rinnovamento o lo smantellamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura, in cemento armato, in metallo, in legno o in altri materiali, comprese le parti strutturali delle linee elettriche e le parti strutturali degli impianti elettrici, le opere stradali, ferroviarie, idrauliche, marittime, idroelettriche e, solo per la parte che comporta lavori edili o di ingegneria civile, le opere di bonifica, di sistemazione forestale e di sterro. Sono, inoltre, lavori di costruzione edile o di ingegneria civile gli scavi, ed il montaggio e lo smontaggio di elementi prefabbricati utilizzati per la realizzazione di lavori edili o di ingegneria civile. N.B. Le figure del Direttore dei lavori, Assistente alla direzione dei lavori, ovvero, figure a questi assimilabili, non rientrano nelle esclusioni contemplate dall'art.5 comma 2 L.68/99, dovendo, di conseguenza, essere considerati ai fini della corretta definizione della quota di riserva. Cfr interpello MLPS n.11 del 17.04.2015”

- **personale non amministrativo addetto ai servizi di polizia, protezione civile e difesa nazionale** (art. 3, comma 4, L. 68/99).....autosoccorritori servizio pronto soccorso 118, vigili urbani, guardie giurate istituti vigilanza privata ma non quello addetto mansioni di semplice attesa e custodia, etc.

## ...SEGUE: le ULTERIORI ESCLUSIONI



- personale non tecnico-esecutivo e svolgente funzioni non amministrative operante negli Enti o associazioni senza scopo di lucro art. 3, comma 3 L. 68/99 (partiti politici, oo.ss., organizzazioni che operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e riabilitazione, istituti scolastici religiosi (solo personale che esercita direttamente funzioni di culto, personale docente, ) IPAB; l'individuazione del suddetto personale avviene in base alle norme contrattuali e regolamentari.
- personale viaggiante e navigante delle aziende di trasporto aereo, marittimo e terrestre (art. 5, comma 3, L. 68/99)...oltre che del personale impegnato nelle attività operative e di trasporto degli impianti a fune; Cfr interpello MLPS n.1 del 5/01/2010 corretta interpretazione dell'art. 5, comma 2 L. n. 68/1999 viene precisato che le aziende che si occupano di raccolta e trasporto di rifiuti (e, come tali, sono iscritte nel registro delle imprese e nell'albo dei trasportatori in conto proprio) e che operano con mezzi propri, possono essere inquadrati nel settore del trasporto terrestre usufruendo, così, di una parziale esenzione dall'obbligo di assunzione di lavoratori disabili.
- personale settore minerario che presta attività nel sottosuolo o alla movimentazione/trasporto del minerale;

N.B. Sono invece da includere nella base di computo gli sportivi professionisti (v. nota MLPS . 3401 del 20.05.2016). Infatti secondo interpretazione amministrativa del MLPS , considerato che gli sportivi professionisti non figurano né tra i lavoratori non computabili ai sensi dell'art. 4, comma 1, Legge n.68/1999, né tra le esclusioni previste da discipline di settore, gli stessi sono da ricomprendere nella base di computo.

## LA SPECIALE ESCLUSIONE «ONEROSA» CON DIRITTO ALL'ESONERO PARZIALE AUTOCERTIFICATO (ART. 5, COMMA 3BIS, L. 68/99)



- Ante d.lgs. 151/2015

Art. 5, comma 2, prevedeva esclusione dalla base di computo del personale adibito a lavorazioni che comportano il pagamento di un **tasso di rischio** generico (e non specifico) individuato sulla base del DM 12 dicembre 2000, ai **fini INAIL pari o superiore al 60 per mille**.

Per prassi d'ufficio l'abbiamo sempre considerata come un forma di esclusione «onerosa» che dava diritto all'esonero senza necessità di verifica dei presupposti richiesti per autorizzazione Esonero parziale art. 5, comma 3.

- A seguito d.lgs. 151/2015 e con art. 5, comma 3 bis → RIMANE CMQ UNA ESCLUSIONE «ONEROSA» PERCHÉ SOGGETTA A LIMITAZIONI.

**Esonero parziale «autocertificato»** con pagamento al **FND** di cui art. **13** di un contributo esonerativo (già previsto per esonero parziale art. 5, comma 3) pari ad € 30,64 al giorno per ogni lavoratore disabile eventualmente non occupato. (v. Decreto Interministeriale 10 marzo 2016 e circ. MLPS 2452 del 15.04.2016). *Il primo versamento del contributo trimestrale deve essere versato nei 5 gg. precedenti l'autocertificazione.*

La procedura prevede l'autocertificazione per il tramite del format on line presente su ANPAL ed il conseguente pagamento trimestrale del contributo al FND mediante bonifico bancario al MLPS cod. IBAN **IT04A0100003245348027257315** specificando nella causale Cod. fiscale e denominazione datore di lavoro. Allo stesso modo, nell'ambito del PID 2020 va specificato ed indicato nello specifico riquadro relativo alle **Autorizzazioni per Esonero parziale autocertificato ex art. 5, comma 3bis**.

N.B. In assenza di una specifica voce nell'ambito del PID va inserito nella voce «**personale viaggiante e navigante**»

## ....segue: LA DETERMINAZIONE DELL'ESONERO PARZIALE «AUTOCERTIFICATO» (ART. 5, COMMA 3BIS, L. 68/99)



Per verificare e determinare il numero unità di personale disabile da poter esonerare mediante autocertificazione ex art. 5, comma 3 bis è necessario indicare per ciascun ambito provinciale

- Base computo (comprensiva dei lavoratori addetti a lavorazioni con rischio elevato)
- Quota riserva (sono esclusi datori fino a 35 dip.)
- Numero disabili già occupati (serve per verificare rispetto percentuale max 60%)
- Numero lavoratori addetti in lavorazioni con rischio elevato (tasso di rischio INAIL > 60x1000)
- Base di computo netta: costituisce differenza tra base computo e n. lavoratori da escludere con tasso Inail (in ogni caso tale base di computo non deve essere superiore a 35 dip.)
- Quota netta: costituisce la quota di riserva calcolata sulla base di computo netta
- Quota esonero «autocertificato»: è determinata dalla differenza tra quota riserva e quota netta.

N.B. *Inoltre, al pari di quanto previsto per Esonero parziale di cui art. 5, comma 3, le unità da esonerare complessivamente (comprensive anche di quelle eventualmente esonerate ex art. 5, comma 3) non possono essere superiori al 60% della quota di riserva e, pertanto, non è possibile richiederlo per aziende cat. C, ossia fino a 35 dip. computabili, poiché in tal caso si trasformerebbe in esonero totale.*

### CASO A

Es. azienda con 150 dipendenti e con soli n. 3 disabili occupati.

Base computo 150 – quota riserva 10 – n. 35 dip. con tasso rischio Inail >60x1000:

Base di computo netta= 150 (QR) – 35 (addetti lav. 60x1000)= 115

Quota netta 7% di 115= 8

Quota esonero autocertificato= 10 (QR) – 8 (QN)= 2

### CASO B

Es: azienda con 47 dip. comp., 1 solo dis. occ. e 11 dip. da escludere 60x1000.

Base di computo netta: 47 – 11= 36 dip.

Quota netta: 2

Quota esonero autocertificato: 2 (QR)- 2 (QN)= 0

IN TAL CASO NON E' POSSIBILE ESONERO PERCHE' E' NECESSARIO CHE LA QUOTA DI RISERVA SIA SUPERIORE ALLA QUOTA NETTA

# ES: NELL'AMBITO DEL S.I.L. «SINTESI» LE PRINCIPALI TIPOLOGIE DI ESCLUSIONE (ORDINARIE E SPECIALI) SONO SELEZIONABILI MEDIANTE ELENCO A TENDINA



Wizard :: PQ - Prospetto Quadro 2 - Internet Explorer  
http://sintesi.provincia.brindisi.it/sintesi/uti\_comunicazioni/wizard/quadro.1\_99.aspx?cat=

### PQ2 : Categorie escluse dal computo

I campi con l'asterisco sono obbligatori.  
I campi con il bordo rosso non sono modificabili.  
Se non appaiono campi significa che non occorre inserire ulteriori informazioni.

#### Categorie escluse dal computo

**Categoria esclusa dal computo \***  
**N. lavoratori appartenenti alla categoria \***

- Dirigenti
- Apprendisti
- Lavoratori con contratto di reinserimento
- Lavoratori CFL
- Lavoratori a domicilio
- Soci lavoratori di cooperative produzione lavoro
- Edilizia: lavoratori occupati in cantiere e addetti al trasporto (L.68/99, art. 5, c. 2)
- Lavoratori acquisiti per passaggio di appalto
- Personale non amministrativo non tecnico esecutivo (L.68/99 art.3 c. 3)
- Personale non amministrativo (L.68/99 art.3 c. 4)
- Personale viaggiante/navigante (L.68/99, art. 5, c.4)
- Lavoratori assunti per attività all'estero
- LSU stabilizzati
- Lavoratori emersi dal lavoro nero
- Lavoratori con contratto a termine < 6 mesi
- Lavoratori in somministrazione presso l'utilizzatore
- Lavoratori del sottosuolo e adibiti a trasporto del minerale (L.10/11)
- Lavoratori degli impianti a fune (L68/99 art.5, c.2)
- Lavoratori settore autotrasporto iscritti all'albo
- Personale operante nei montaggi industriali o impiantistici
- Lavoratori con contratto di Inserimento

## ESONERO PARZIALE C.D. AUTORIZZATO EX ART. 5, COMMA 3



Oltre all'esonero parziale «autocertificato» di cui all'art. 5, comma 3 bis L. 68/99 previsto in presenza di un numero sufficiente di addetti a lavorazioni che prevedono il pagamento di un tasso di rischio ai fini INAIL pari o > 60 per mille, le aziende che nella loro attività presentano almeno una delle seguenti caratteristiche:

- a) **Faticosità della prestazione lavorativa richiesta** (es. necessità della deambulazione, della stazione eretta, movimentazione manuale carichi, elevata manualità)
- b) **Pericolosità connaturata al tipo di attività, anche per le condizioni ambientali in cui questa si svolge** (es. agenti chimici e/o fisici, processo produttivo, impianti tecnologici, macchine e attrezzature, sostanze e materie prime a rischio, condizioni di esecuzione, movimentazione meccanica);
- c) **Particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa** (es. lavoro esterno e/o articolato su turni, particolare specializzazione del personale)

tali da risultare difficilmente compatibile con le residue capacità lavorative di un disabile, possono richiedere altresì l'esonero parziale mediante pagamento di un **contributo esonerativo al FRD di cui all'art. 14** (e non al FND di cui all'art. 13 come avviene per l'esonero autocertificato) **pari ad € 30,64 al giorno per ogni lavoratore disabile eventualmente non occupato**.

A differenza dell'esonero parziale autocertificato, tale esonero deve essere richiesto sulla base della modulistica in uso - Mod.7.1\_ RICHIESTA AUTORIZZAZIONE ESONERO PARZIALE ART. 5, COMMA 3, LEGGE 68/99 - ed autorizzato da parte del Servizio provinciale competente (v. Decreto Ministero Lavoro n. 357 del 07.07.2000), può essere richiesto nella **misura massima del 60% complessivo della quota di riserva e, pertanto, non può essere richiesto per aziende con quota di riserva pari ad 1 unità disabile. IL LIMITE DEL 60% E' COMPRENSIVO ANCHE DELL'ESONERO PARZIALE AUTOCERTIFICATO** (v. infra)

In caso di RINNOVO è sufficiente presentare richiesta sulla base della modulistica in uso Mod.7.2\_ RICHIESTA DI RINNOVO AUTORIZZAZIONE ESONERO PARZIALE ART. 5, COMMA 3, L. 68/99

Pagamento del contributo deve avvenire in **rate semestrali posticipate** ed a scadenza fissa rispettivamente entro il **16 luglio** (semestre gennaio-giugno) e **16 gennaio** (semestre luglio-dicembre) mediante bonifico bancario intestato a REGIONE PUGLIA cod. IBAN indicato sul modello di domanda. Il contributo decorre dalla data di presentazione dell'istanza, indipendentemente dalla data di rilascio del provvedimento di autorizzazione o rinnovo; mentre in caso di rinnovo dalla scadenza del precedente periodo.

## QUANDO E COME ASSUMERE LA RICHIESTA NOMINATIVA: DALLA LIMITAZIONE ALLA REGOLA



- **REGOLA (SCELTA NOMINATIVA):** I datori di lavoro privati e gli enti Pubblici Economici, entro 60 decorrenti dalla insorgenza dell'obbligo occupazionale, assumono i lavoratori mediante **richiesta nominativa** di avviamento agli uffici competenti o mediante la **stipula delle convenzioni ex art.11 L.68/99**. Entro il predetto termine PERENTORIO (di decadenza) possono richiedere agli Uffici competenti attività di preselezione sulla base di coloro che, in possesso della qualifica richiesta, aderiscono alla specifica occasione di lavoro mediante Avviso pubblico di selezione.....durante tale fase di individuazione il termine di decadenza dei 60 gg. è da ritenersi sospeso.
- **ECCEZIONE (AVVIAMENTO NUMERICO D'UFFICIO):** Solo dopo il superamento del termine di decadenza dei 60 gg. dall'insorgenza dell'obbligo senza che il datore di lavoro si sia attivato, ovvero di specifica richiesta formulata dall'azienda, **gli uffici procedono all'avviamento d'ufficio secondo l'ordine di graduatoria** per la qualifica richiesta o altra concordata. Gli uffici (possono) procedere (anche) previa chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a chi aderisce ad una specifica occasione di lavoro.

**N.B. In mancanza di lavoratori iscritti con la qualifica richiesta indicata dall'azienda o con altra qualifica eventualmente concordata con il datore di lavoro, gli uffici competenti convocano l'azienda per valutare la disponibilità di ulteriori mansioni simili, ovvero per individuare soluzioni alternative anche mediante stipula convenzione ex art. 11 o utilizzo del tirocinio extracurricolare di formazione e inserimento.**

Mancata assunzione (**illecito istantaneo ad effetti permanenti**). In caso di inottemperanza agli obblighi di cui art. 3 e 18 **sanzione amministrativa** pari ad **€ 153,20 al giorno per ciascun lavoratore non occupato** (ossia cinque volte la misura del contributo esonerativo pari a 30,64 euro calcolato su 5 giorni se la settimana è corta, 6 se la settimana prevede il sabato lavorativo) .....sanzione che può essere oggetto di diffida con riduzione ad 1/4 in caso di successivo adempimento; quindi se la persona disabile viene poi assunta, la sanzione per i giorni di mancata assunzione ammonterà a euro 38,30 al giorno (1/4 dell'importo complessivo).

## ....segue: LE MODALITA' DI ASSUNZIONE NEGLI ENTI PUBBLICI (PP.AA. ed EPNE)



Le Pubbliche Amministrazioni e gli Enti pubblici non economici devono effettuare le assunzioni conformemente alle disposizioni del D.lgs. 165/2001 e smi. (**.....e le società partecipate in house di cui al D.lgs. 175/2016?**)

Pertanto, sulla base del combinato disposto di cui agli artt. 7, comma 2 della L. 68/99 e dell'art. 35, comma 2 d.lgs. 165/2001, le assunzioni obbligatorie dei soggetti di cui alla legge 12 marzo 1999, n.68 da parte delle amministrazioni pubbliche avvengono:

- 1) per **chiamata numerica (mediante avviamento pubblico di selezione)** degli iscritti nelle liste di collocamento per le categorie e i profili per cui è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo (diploma di scuola media inferiore) in base all'articolo 35, comma 2, del d.lgs. 165/2001, ferma restando la verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere;
- 2) il **concorso (con riserva di posti)** per le altre qualifiche secondo l'articolo 16 della legge 68/1999;
- 3) le **convenzioni di programma** ai sensi dell'articolo 11 della medesima legge 68/1999.

**CONVENZIONI EX ART. 11 NELLE PP.AA.**: in questo caso possono essere utilizzate anche per le categorie protette di cui all'art. 18 comma 2, e leggi speciali. La previsione della scelta nominativa deve pur sempre costituire una **soluzione straordinaria "ultima e residuale"**, da utilizzare solo dopo aver verificato l'impossibilità di coprire la quota d'obbligo mediante utilizzo delle graduatorie relative a concorsi pubblici, attesa l'esigenza di salvaguardare l'interesse dell'amministrazione al buon andamento ed all'imparzialità Cfr. Direttiva Ministero Funzione Pubblica 1/2019 del 26.06.2019.

In altri termini, la scelta nominativa tramite convenzione deve essere limitata alle sole ipotesi in cui l'amministrazione, chiamata ad assolvere agli obblighi assunzionali, abbia già esperito senza successo le ordinarie modalità di assunzione previste dalla legge n. 68/1999, ovvero la procedura con richieste numeriche di avviamento agli uffici competenti per le qualifiche basse, ovvero le procedure concorsuali con riserva di posti per le qualifiche alte.

## PROCEDURA PER IL RILASCIO DEL NULLA-OSTA PREVENTIVO ALL' ASSUNZIONE NOMINATIVA



**N.B. L'ASSUNZIONE DI UN SOGGETTO DISABILE O CATEGORIA PROTETTA SENZA PREVENTIVA RICHIESTA DI NULLA-OSTA NON DÀ LUOGO ALL'ASSOLVIMENTO DELL'OBBLIGO.**

1) Trasmissione richiesta N.O. formulata sulla base del modello in uso **MOD. 4.1\_RICHIESTA DI NULLA OSTA PER L'ASSUNZIONE NOMINATIVA DI PERSONALE DISABILE O CATEGORIE PROTETTE DI CUI ALLA LEGGE 68/99**, agli indirizzi [collocamentomirato.lecce@regione.puglia.it](mailto:collocamentomirato.lecce@regione.puglia.it); [collocamentomirato.brindisi@regione.puglia.it](mailto:collocamentomirato.brindisi@regione.puglia.it); a cui va allegato:

- Verbale di invalidità civile o del lavoro, unitamente alla **DIAGNOSI FUNZIONALE E/O RELAZIONE CONCLUSIVA** (solo per disabili, NO per categorie protette);
- Certificazione di iscrizione nelle Liste dei disabili in caso di disabile residente e/o domiciliato fuori dal territorio provinciale;
- Scheda di rischio lavorativo sulla base della modulistica in uso **Mod.10.1 SCHEDA DI RISCHIO LAVORATIVO**

2) Istruttoria della domanda ed acquisizione del parere preventivo di compatibilità da parte del competente Comitato Tecnico di cui all'art. 8, comma 1bis;

**N.B. SENZA LA CERTIFICAZIONE SULLE RESIDUE CAPACITÀ LAVORATIVE (C.D. RELAZIONE CONCLUSIVA E/O DIAGNOSI FUNZIONALE) PREVISTA DAL DPCM N. 91 DEL 13 GENNAIO 2000 E DALLA CIRCOLARE MLPS N. 150 DEL 7 MAGGIO 2001 IL COMPETENTE COMITATO TECNICO NON RISASCIA IL PARERE E, DI CONSEGUENZA, NON È POSSIBILE PROCEDERE AL RILASCIO DEL NULLA OSTA.**

3) Rilascio del provvedimento di Nulla-osta da parte dell'Ufficio disabili e solo successivamente assunzione del disabili e trasmissione Unilav secondo le modalità ed i termini previsti dalla disciplina vigente specificando in tal caso che trattasi di assunzione obbligatoria. I tempi procedurali sono condizionati dall'acquisizione del parere da parte del Comitato Tecnico e dal fatto che per prassi viene convocato 1 volta al mese (generalmente nella 3ª settimana del mese). Pertanto le richieste di nulla osta devono pervenire preferibilmente entro e non oltre la 2ª del mese.

N.B. per le categorie protette il relativo nulla osta viene rilasciato generalmente nella stessa giornata, ferma restando la completezza della documentazione.

N.B. La richiesta di nulla-osta ed il preventivo parere di compatibilità da parte del competente Comitato Tecnico di cui all'art. 8, comma 1bis, va richiesta anche in caso di utilizzo del **Tirocinio extracurricolare di inserimento** previsto nell'ambito della Convenzione ex art. 11 e finalizzato all'assolvimento dell'obbligo occupazionale.

## CONVENZIONI DI PROGRAMMA/GRADUALITA' EX ART. 11, COMMI 1-3



Mediante la stipula della convenzione di inserimento è possibile concordare con Ufficio competente, oltre che individuazione di specifico percorso di inserimento e/o integrazione mirato/a, anche gradualità dell'assolvimento obbligo occupazionale mediante programmazione delle assunzioni in un arco temporale determinato in funzione del numero degli inserimenti da effettuare, nonché individuazione di modalità non standard per assolvimento dell'obbligo (es. utilizzo di uno strumento alternativo al contratto di lavoro subordinato quali i tirocini extracurricolari di inserimento che, nel caso dei soggetti disabili, possono avere una durata pari a 12 mesi, prorogabili per un max di ulteriori 12 mesi L.R. Puglia 23/2013 e Reg. reg. 2/2014), ampliamento periodo di prova in caso di disabilità di grado medio o elevato, etc.

LA CONVENZIONE PUÒ ESSERE RICHIESTA SIA DALLE AZIENDE OBBLIGATE CHE DA QUELLE NON OBBLIGATE - Per le aziende obbligate la richiesta di Convenzione deve essere formulata entro il termine perentorio dei 60 giorni decorrenti dalla insorgenza dell'obbligo occupazionale

Durante la vigenza convenzione e a condizione che il datore rispetti impegni assunti nella stessa, l'azienda è considerata ottemperante obblighi L. 68/99.

No utilizzo Convenzione ex art. 11 per assolvimento obbligo quota riserva cat. protette art. 18, comma 2. (interpello MLPS 47/2008), sul presupposto che trattasi di sg normodotati senza necessità di interventi di supporto mirato.....quindi anche per utilizzo tirocinio di inserimento? Per prassi territoriale, in determinate ipotesi di accertata difficoltà a ricercare la qualifica richiesta, è consentito utilizzo del tirocinio anche per categorie protette art. 18, comma 2, per la durata max di 6 mesi ai fini assolvimento obbligo occupazionale. **Nuovo art. 39 d.lgs. 165/2001, come novellato dalla L. 56/2019 consente alle PP.AA. utilizzo delle convenzioni ex art. 11 anche per le categorie protette.**

La convenzione di cui all'art. 11, commi 1-3, non può essere utilizzata per la programmazione delle assunzioni in sostituzione di personale disabile precedentemente cessato per dimissioni, pensionamento, decesso o licenziamento per giusta causa, ed, in tal caso, il datore di lavoro deve procedere alla **sostituzione del personale cessato** entro e non oltre il termine di **60 (sessanta) giorni**; viceversa, in caso di scadenza/cessazione di un rapporto di lavoro a tempo determinato senza trasformazione a tempo indeterminato, il datore di lavoro deve procedere all'assunzioni in sostituzione entro e non oltre il termine dei **30 (trenta) giorni successivi**.

## .....SEGUE: DURATA E PROCEDIMENTO PER SOTTOSCRIZIONE CONVENZIONE



**DURATA:** sulla base delle nuove Linee guida operative la convenzione ed il programma occupazionale può avere una durata compresa tra **6 mesi e 36 mesi**, in relazione alle caratteristiche quantitative e qualitative degli inserimenti, estensibile per particolari situazioni aziendali fino a **48 mesi**.

In particolare:

- fino a 2 inserimenti: **12 mesi**
- da 3 a 4 inserimenti: **24 mesi**
- oltre a 4 inserimenti: massimo **36 mesi**, estensibile fino a 48 mesi per particolari situazioni aziendali

N.B. i termini sopra specificati possono essere **prolungati di 2 mesi** qualora gli inserimenti riguardino disabili con gravi disabilità accertate (ossia con invalidità pari o superiore all'80%)

**PROCEDURA:** La richiesta deve essere formulata sulla base della modulistica in uso **Mod.5.1 RICHIESTA DI STIPULA CONVENZIONE EX ART. 11, COMMI 1, 2 e 3 LEGGE 68/99**, e deve essere presentata entro il termine perentorio dei 60 gg. dalla insorgenza dell'obbligo.

L'utilizzo della convenzione deve essere **adeguatamente motivato** esplicitando le **ragioni che rendono temporaneamente impossibile o difficoltoso l'immediato assolvimento dell'obbligo occupazionale**.

In caso di eventuale e sopravvenuto riconoscimento del computo di un disabile interno (ex art. 4, comma 3bis e 4), tali riconoscimenti verranno conteggiati nelle quote dell'ultimo inserimento utile previsto in convenzione.

**La Convenzione NON può essere utilizzata per la programmazione di assunzioni di personale disabile precedentemente cessato per qualsiasi motivazione.**

**SOSPENSIONE:** In caso in sopravvenuta sospensione degli obblighi (es: Cigs, lic. collettivi) posticipo dei termini di adempimento per una durata pari alla durata dell'evento sospensivo.

**RINNOVO O PROROGA:** solo in caso di rispetto agli impegni precedentemente assunti.

## .....SEGUE: LE CONVENZIONI DI INSERIMENTO (TEMPORANEO E LAVORATIVO) EX ART. 12, 12BIS L. 68/99



Oltre alle convenzioni di programma (art. 11, comma 1-3) ed alle convenzioni di integrazione (art. 11, comma 4), esistono le **CONVENZIONI DI INSERIMENTO E CON FINALITA' FORMATIVA** previste dagli artt. **12, 12-bis** della L 68/99 e dall'art. **14** del d.lgs. 276/2003.

A differenza della Convenzione di programma, le suddette convenzioni sono trilaterali perché stipulate tra servizio competente, azienda obbligata ed un terzo soggetto costituito generalmente da cooperative sociali.

SUL PIANO OPERATIVO, IN COLLABORAZIONE CON I COMPETENTI UFFICI REGIONALI, STIAMO LAVORANDO PER L'APPROVAZIONE DI UN MODELLO DI CONVENZIONE QUADRO TRILATERALE PER UTILIZZO DELLO STRUMENTO CONVENZIONALE EX ARTT. 12 O 12 BIS, NONCHE' ANCHE PER ART. 14 D.LGS. 276/2003. Pertanto, ad oggi, in Puglia non è possibile utilizzo delle Convenzioni ex art. 12, 12bis L. 68/99 e art. 14 d.lgs. 276/2003 per assenza dei modelli di Convenzione.

**CONVENZIONE DI INSERIMENTO TEMPORANEO CON FINALITA' FORMATIVA (ART. 12):** consente di adempiere all'obbligo di riserva a favore dei disabili anche mediante convenzioni che comportano l'assunzione ed il contestuale distacco del lavoratore disabile presso cooperative sociali (di tipo A e B), imprese sociali, disabili liberi professionisti o altri datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo (inclusi i datori che hanno assolto già obbligo), con oneri retributivi e contributivi a carico del soggetto ospitante, al quale il datore di lavoro si impegna a conferire commesse di lavoro di importo non inferiore a quanto stabilito nella convenzione e comunque sufficiente a coprire i costi diretti ed indiretti derivanti dall'assunzione ed i costi del programma personalizzato di inserimento lavorativo, che deve essere anch'esso ben descritto nella convenzione. L'assolvimento dell'obbligo di riserva mediante convenzioni ex art. 12 è soggetta ai suddetti limiti: è utilizzabile per una sola persona o fino al limite del 30 % della quota d'obbligo, se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti. Non possono avere durata superiore a 12 mesi, eventualmente prorogabili per altri 12, decorsi i quali non sono ripetibili per la stessa persona, salvo diversa valutazione del comitato tecnico.

**CONVENZIONI DI INSERIMENTO LAVORATIVO (ART. 12-BIS):** a differenza della convenzione ex art. 12 tali convenzioni sono limitate ai lavoratori disabili con particolari difficoltà d'inserimento, individuati con il loro consenso dai servizi competenti; inoltre sono utilizzabili per una sola persona o entro il limite del 10 % della quota d'obbligo e non possono avere durata inferiore a 3 anni, prorogabili una sola volta, per un ulteriore periodo di durata non inferiore a 2 anni, decorsi i quali il lavoratore può essere assunto con richiesta nominativa.

## .....SEGUE: LE CONVENZIONI DI INSERIMENTO EX ART. 14 D.LGS. 276/2003



### **CONVENZIONE DI INSERIMENTO EX ART. 14 D.LGS. 276/2003:**

Al parti delle convenzioni ex art. 12 e 12bis, anche le convenzioni ex art. 12 hanno la finalità di consentire di poter adempiere all'obbligo di assunzione nei confronti dei disabili mediante l'affidamento di commesse di lavori alle cooperative sociali. Tuttavia, a differenza delle precedenti convenzioni, l'utilizzo del modello ex art. 14 risulta molto più complesso in quanto presuppone la sottoscrizione di una convenzione-quadro con le parti sociali e le associazioni di categoria delle cooperative sociali e loro consorzi che devono essere convalidate da parte della Regione, sentita la commissione regionale competente, nel quale devono essere stabiliti :

- a) i criteri di individuazione dei soggetti svantaggiati, da inserire al lavoro in cooperativa, a cura dei servizi per il collocamento obbligatorio;
- b) il coefficiente di calcolo del valore delle commesse, ai fini della copertura della quota d'obbligo, correlato al numero di lavoratori disabili o svantaggiati inseriti al lavoro nella cooperativa sociale ed al costo del lavoro desunto dai contratti collettivi di categoria delle cooperative sociali;
- c) i limiti massimi di copertura della quota d'obbligo realizzabili con questo strumento (limiti comunque non applicabili alle imprese che occupano da 15 a 35 dipendenti, tenuti ad assumere 1 solo disabile). Il numero delle coperture computabili ai fini dell'assolvimento dell'obbligo, quindi, risulterà dal valore delle commesse conferite, diviso per il coefficiente stabilito dalla convenzione, fino al limite massimo ivi previsto. Sarà compito del servizio provinciale competente verificare la congruità del coefficiente di calcolo, in relazione ai lavoratori inseriti nella cooperativa sociale.

A differenza delle Convenzioni di inserimento ex art. 12 o 12 bis, le convenzioni ex art. 14 NON SONO SOGGETTE A LIMITAZIONI DI DURATA.

## COMPUTO LAVORATORI DISABILI



- Assolvimento obbligo occupazionale solo mediante assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo **indeterminato (compreso apprendistato)** o, se a tempo **determinato**, solo se di **durata > 6 mesi** (lettura al contrario della regolamentazione sulla determinazione della base di computo per la quota di riserva)
- se assunto **part-time** computato come unità intera solo se orario superiore al 50% dell'orario contrattuale, ad eccezione aziende cat. C (fino a 35 dip.) che possono computare il disabile indipendentemente dall'orario svolto e nei limiti dell'orario minimo contrattuale previsto dal CCNL di riferimento a condizione che abbia invalidità pari ad almeno 50%. In altri casi in proporzione all'orario svolto.
- A partire dal 25 giugno 2015 (d.lgs. 81/2015) sono computabili, da parte dell'utilizzatore, anche i lavoratori in **somministrazione** assunti con **contratto di durata almeno pari 12 mesi** (N.B. nell'ambito del PID devono essere inseriti come **DISABILI NON DIPENDENTI**).
- ....anche utilizzo  **tirocinio formativo o di inserimento**  - nei limiti di durata previsti dalla disciplina regionale di 12 mesi eventualmente prorogabili di ulteriori 12 mesi, e comunque in funzione delle residue capacità lavorative - soltanto qualora sia specificatamente individuata come modalità di inserimento nell'ambito della convenzione ex art. 11.  
N.B. In caso di utilizzo del tirocinio, nei limiti di durata della convenzione, la mancata trasformazione del tirocinio in contratto a tempo indeterminato ovvero a tempo determinato di durata superiore a sei mesi, per cause imputabili al datore di lavoro, produce la decadenza dalla convenzione e l'applicazione del regime sanzionatorio sulle scoperture risultanti, salvo che il datore di lavoro non proceda all'assunzione di altra unità disabile entro e non oltre il termine dei 30 (trenta) giorni successivi. In caso di interruzione anticipata dei tirocini, per cause non imputabili al datore di lavoro, è possibile attivarne ulteriori. Tale ipotesi, tuttavia, deve essere comunicata tempestivamente e in via preventiva al servizio competente per gli atti conseguenti.
- **telelavoro**
- **Lavoro agile o smart working**
- **Lavoratori assunti come categorie protette ai sensi della L. 482/1968, antecedentemente alla entrata in vigore della L. 68/99 17.01.2000**, che risultano in eccedenza rispetto specifica quota riserva 1% computati a determinate condizioni fino al 2004 (cfr. nota MLPS 21.02.2005).

## COMPUTABILITÀ PERSONALE INTERNO LA DISABILITA' SOPRAVVENUTA EX ART. 4, COMMA 4



### **LAVORATORI CON DISABILITA' SOPRAVVENUTA IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO (art. 4, comma 4, L. 68/99)**

Il datore di lavoro (anche pubblico cfr Accordo in Conferenza Unificata Stato-Regioni del 21.12.2017 e 24.01.2018, nota operativa congiunta del 10.07.2018, prot. 7571 e Direttiva 1/2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione del 24.06.2019) può chiedere che venga riconosciuto nella quota di riserva il lavoratore dipendente divenuto disabile successivamente all'instaurazione del rapporto di lavoro in presenza delle seguenti condizioni:

1. la data di assunzione è antecedente alla data del rilascio del verbale d'invalidità;
2. la percentuale d'invalidità civile è **PARI o SUPERIORE AL 60%** oppure, se trattasi di invalidità da lavoro, almeno **PARI o SUPERIORE al 34%**;
3. la causa dell'invalidità non è addebitabile al datore di lavoro per inadempienza delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro. Sul piano procedurale è necessario inviare una richiesta di computo all'Ufficio competente - Mod.6.1\_ RICHIESTA DI COMPUTABILITA' DISABILE INTERNO EX ART. 4, COMMI 3BIS E 4\_LEGGE 68/99 - corredata della documentazione sanitaria attestante che la percentuale di invalidità accertata è di almeno del 60%, ovvero al 34% per invalidi del lavoro, unitamente ad una dichiarazione datoriale in cui dichiara che invalidità non è addebitabile ad una sua responsabilità, oltre che la **valutazione di idoneità allo svolgimento delle specifiche mansioni fatta da parte del medico aziendale competente ai sensi del d.lgs. 81/2008** (indipendentemente dal fatto che la mansione sia soggetta o meno a sorveglianza sanitaria); in tal caso, l'Ufficio si limita alla verifica dei suddetti presupposti di fatto senza compiere alcuna valutazione discrezionale e comunica riconoscimento computabilità.

**E' NECESSARIO ACQUISIRE IL CONSENSO DEL LAVORATORE? PER DISABILE E' UNA OPPORTUNITA' IN QUANTO SOLO CON LA COMPUTABILITA' ACQUISISCE LO STATUTO PROTETTIVO PREVISTO PER I LAVORATORI DISABILI (ES. IN CASO DI LIC. INDIVIDUALE O COLLETTIVO)**

Possibilità di adibire il lavoratore disabile a mansioni anche inferiori, ferma restando la garanzia retributiva.

In caso di aggravamento delle condizioni di disabilità il datore di lavoro deve richiedere **visita di accertamento ex art. 10, commi 3 e 4**. N.B. NON è possibile procedere al licenziamento per g.m.o. per inidoneità se non si acquisisce anche il parere della Commissione medica integrata di accertamento ed il parere del Comitato Tecnico di cui all'art. 8, comma 1bis. **NON E' SUFFICIENTE IL PARERE DI INIDONEITA' DEL MEDICO COMPETENTE.**

## .....SEGUE: LA DISABILITA' PREESISTENTE EX ART. 4, COMMA 3BIS



### **LAVORATORI GIA' DISABILI PRIMA DELL'INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO ASSUNTI TRAMITE LE PROCEDURE DEL COLLOCAMENTO ORDINARIO (art. 4, comma 3bis, L. 68/99).**

Prima dell'intervento normativo di cui art. 4, comma 3bis, tale computabilità era riconosciuta per interpretazione amministrativa (v. circ. MLPS 66/2001, 2/2010 e Interpelli MLPS 40/2008 e 17/2010).

In tal caso la computabilità del lavoratore è subordinata alla dimostrazione, mediante idonea documentazione medica, che, anteriormente alla costituzione del rapporto, il lavoratore si trovava in condizioni:

1. riconoscimento invalidità civile di tipo fisico **o da lavoro PARI o SUPERIORE AL 60%**;
2. riconoscimento invalidità civile di natura psichica e/o intellettuale **PARI o SUPERIORE AL 46%**;

Sul piano procedurale è necessario inviare una richiesta di computo all'Ufficio competente - **Mod.6.1 RICHIESTA DI COMPUTABILITA' DISABILE INTERNO EX ART. 4, COMMI 3BIS E 4 LEGGE 68/99** - corredata della documentazione sanitaria attestante che la percentuale di invalidità accertata è di almeno del 60%, unitamente ad una **valutazione di idoneità a proseguire le mansioni da parte del medico aziendale competente ai sensi del d.lgs. 81/2008**; in tal caso, l'Ufficio si limita alla verifica dei suddetti presupposti di fatto senza compiere alcuna valutazione discrezionale e comunica riconoscimento computabilità.

## CAUSE DI SOSPENSIONE DEGLI OBBLIGHI OCCUPAZIONALI



### • CIGS/CDS, CIGD, FONDO SOLIDARIETÀ SETTORE, FIS, INCENTIVO ALL'ESODO DI CUI ALLA LEGGE 92/2012.

In tal caso la sospensione opera limitatamente all'ambito provinciale interessato e in proporzione alla effettiva riduzione dell'attività lavorativa (in pratica opera come una sorta di esclusione temporanea del personale sottraendo dalla base computo il personale interessato all'intervento di sospensione dell'attività; mentre in caso di riduzione oraria tale riproporzionamento va effettuato tenendo conto della % di riduzione oraria).

La ***durata della sospensione***, che deve essere comunicata e richiesta all'Ufficio/Servizio territorialmente competente o, in caso di impresa multilocalizzata, all'Ufficio/Servizio di competenza individuato sulla base della sede legale azienda, ***è concesso provvisoriamente e per un max di 3 mesi eventualmente prorogabili fino alla data di autorizzazione dello strumento e, successivamente, fino al termine del trattamento concesso.***

***Sulla base della interpretazione amministrativa del MLPS l'utilizzo della CIGO non determina la sospensione degli obblighi. Tale interpretazione come si concilia con il divieto di procedere ad assunzione di personale (in possesso dello stesso profilo professionale del personale in CIGO), anche in somministrazione, durante la sospensione e/o riduzione attività con intervento della CIGO???***

N.B. Per prassi d'ufficio, valutata la situazione complessiva aziendale - ossia in presenza di una particolare situazione aziendale e qualora non sia possibile utilizzo della convenzione - si può valutare opportunità di concedere la sospensione degli obblighi anche in caso di intervento della CIGO.

### PROCEDURA

**1) richiesta tramite il modello in uso Mod. 8.1\_RICHIESTA DI AUTORIZZAZIONE ALLA SOSPENSIONE TEMPORANEA DEGLI OBBLIGHI OCCUPAZIONALI IN ASSENZA DI PROVVEDIMENTO DI AUTORIZZAZIONE E/O IN ATTESA DELLA CONCLUSIONE DELLA PROCEDURA DI LICENZIAMENTO COLLETTIVO\_ART. 3, COMMA 5\_LEGGE 68/99;**

**2) Successivamente al rilascio del provvedimento di autorizzazione alla CIGS utilizzare il Mod. 8.2\_COMUNICAZIONE DI SOSPENSIONE OBBLIGHI OCCUPAZIONALI IN PRESENZA DI PROVVEDIMENTO DI AUTORIZZAZIONE E/O DI CONCLUSIONE DELLA PROCEDURA DI LICENZIAMENTO COLLETTIVO\_ART. 3, COMMA 5\_LEGGE 68/99.**

.....**SEGUE**



- **Licenziamento collettivo artt. 4 e 24 L. 223/1991**

In tal caso la sospensione, oltre ad essere **totale**, opera **sull'intero ambito territorio nazionale**. La durata della sospensione, che deve essere comunicata e richiesta sempre al Servizio territorialmente competente o, in caso di impresa multilocalizzata, al servizio di competenza individuato sulla base della sede legale azienda, **è concessa provvisoriamente e per un max di 3 mesi, eventualmente prorogabili fino alla conclusione della procedura di licenziamento collettivo**, e, qualora si concluda con almeno 5 licenziamenti, **finchè perdura il diritto di precedenza alla riassunzione da parte dell'ultimo lavoratore licenziato**, ossia fino al termine legale dei 6 mesi successivi alla data dell'ultimo licenziamento effettuato, ovvero al diverso termine convenzionale eventualmente fissato dalle parti nell'accordo conclusivo della procedura collettiva previsto dalla L. 236/1993.

N.B. Nell'ambito del Licenziamento collettivo il combinato disposto di cui agli artt. 5, comma 2, L. 223/1991 e art. 10, comma 4, L. 68/99 prevedono l'annullabilità dei licenziamenti per riduzione del personale o per giustificato motivo oggettivo dei lavoratori disabili assunti obbligatoriamente qualora, nel momento del licenziamento, il numero dei rimanenti lavoratori occupati obbligatoriamente sia inferiore alla quota di riserva prevista dall'art. 3 della L. 68/99.

LA SOSPENSIONE DEGLI OBBLIGHI DETERMINA ALTRESI' LA SOSPENSIONE DEL PROGRAMMA ASSUNZIONALE DEDOTTO NELLA EVENTUALE CONVENZIONE EX ART. 11 SOTTOSCRITTA ED IL CONSEGUENTE DIFFERIMENTO DEI TERMINI PER UNA DURATA PARI ALLA SOSPENSIONE AUTORIZZATA.

PROCEDURA: richiesta di autorizzazione in attesa della conclusione della procedura per un max di 3 mesi, tramite il modello in uso Mod. 8.1\_RICHIESTA DI AUTORIZZAZIONE ALLA SOSPENSIONE TEMPORANEA DEGLI OBBLIGHI OCCUPAZIONALI IN ASSENZA DI PROVVEDIMENTO DI AUTORIZZAZIONE E/O IN ATTESA DELLA CONCLUSIONE DELLA PROCEDURA DI LICENZIAMENTO COLLETTIVO\_ART. 3, COMMA 5\_LEGGE 68/99

Successivamente alla conclusione della procedura con o senza accordo presentazione Mod. 8.2\_COMUNICAZIONE DI SOSPENSIONE OBBLIGHI OCCUPAZIONALI IN PRESENZA DI PROVVEDIMENTO DI AUTORIZZAZIONE E/O DI CONCLUSIONE DELLA PROCEDURA DI LICENZIAMENTO COLLETTIVO\_ART. 3, COMMA 5\_LEGGE 68/99.

## COMPENSAZIONE TERRITORIALE



Gli obblighi di riserva di cui agli artt. 3 e 18 L. 68/99, **devono essere rispettati a livello nazionale**, i datori di lavoro privati che occupano personale in diverse unità produttive e i datori di lavoro privati di imprese che sono parte di un medesimo gruppo societario, possono assumere in una unità produttiva o, ferme restando le aliquote d'obbligo di ciascuna impresa, in una impresa del gruppo avente sede in Italia, un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento mirato superiore a quello prescritto, **portando in via automatica le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori eventualmente assunti nelle altre unità produttive o nelle altre imprese del gruppo aventi sede in Italia.**

A partire da agosto 2011 tale compensazione opera automaticamente, senza alcun bisogno di autorizzazione, attraverso una semplice comunicazione ai servizi competenti da inviare tramite il PID annuale, indicando le assunzioni obbligatorie effettuate in ciascuna provincia, le eccedenze e le carenze portate in compensazione ed il numero delle "scoperture" residue a livello nazionale.

N.B. Per prassi (cfr Linee guida operative) si ritiene possibile l'utilizzo della Convenzione e della relativa programmazione delle assunzioni ANCHE A COPERTURA DEGLI OBBLIGHI/CARENZE PRESENTI IN ALTRE UNITA' PRODUTTIVE E/O AMBITI TERRITORIALI CON RELATIVA **COMPENSAZIONE TERRITORIALE C.D. «PER ECCESSO».**

Nell'ambito del prospetto informativo disabili per poter effettuare le compensazioni territoriali è necessario aver creato le diverse sedi operative territoriali/provinciali e compilare il riquadro compensazioni territoriali presente nel Quadro 2 di ogni provincia interessata sia in **Eccedenza** che in **Riduzioni**

A titolo di esempio: se nella provincia di Brindisi esiste una eccedenza e in quella di Lecce una scopertura che si intende compensare è necessario indicare nella provincia di Brindisi "Eccedenza" indicando il numero e la provincia di destinazione (in questo caso Lecce); allo stesso modo è necessario indicare "riduzione" nella provincia di Lecce e nel codice provincia quella di provenienza (cioè provincia di Brindisi).

Per i datori di lavoro pubblici la compensazione territoriale è limitata all'ambito regionale.

## IL PROSPETTO INFORMATIVO DISABILI ANNUALE (PID)



Il **Prospetto informativo è una dichiarazione** che i datori di lavoro con 15 o più dipendenti costituenti base di computo, devono presentare annualmente al servizio provinciale competente esclusivamente in modalità telematica per il tramite del S.I.L. in uso, indicando la propria **situazione occupazionale rispetto agli obblighi di assunzione di personale disabile e/o appartenente alle altre categorie protette**, insieme ai posti di lavoro e alle mansioni disponibili, come previsto dalla Legge 12 marzo 1999 n. 68.

Obbligati all'invio del prospetto informativo annuale entro e non oltre il 31 gennaio di ogni anno (2020) sono solamente i datori di lavoro per i quali siano intervenuti entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello dell'invio del prospetto, cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva. Pertanto, nel caso in cui, rispetto all'ultimo prospetto inviato, non avvengano cambiamenti nella situazione occupazionale, i datori di lavoro non sono tenuti all'invio del prospetto informativo. In ogni caso, per le aziende che partecipano abitualmente a gare di appalto pubbliche, ovvero per le aziende che presentano un organico complessivo superiore ai limiti dimensionali fissati dalla norma e che per effetto di esclusioni legate alla particolare attività o alle tipologie contrattuali non rientrano nell'area d'obbligo, ragioni di opportunità suggeriscono l'invio del prospetto informativo, anche al fine di agevolare le verifiche da parte degli Uffici competenti sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione di ottemperanza ex art. 17.

In caso di insorgenza d'obbligo in corso d'anno, ovvero di variazioni in aumento o diminuzioni della situazione occupazionale fotografata nel PID 2020 presentato, il datore di lavoro - che ha obbligo entro i 60 gg. successivi di procedere all'assunzione nominativa delle eventuali u.l. in obbligo ovvero di richiedere stipula o rideterminazione convenzione ex art. 11 – ha facoltà di inviare richiesta informativa di assunzione oppure di inviare un nuovo PID con la situazione aggiornata.

Allo stesso modo l'azienda che in corso d'anno presenta una sospensione dell'obbligo per intervento di licenziamento collettivo o per CIGS può utilizzare il prospetto informativo per comunicare sospensione obblighi, fermo restando comunicazione ai servizi competenti.

## QUANDO INVIARE IL PID



**DATORI DI LAVORO PRIVATI:** Il prospetto deve essere inviato, a partire dal 15 gennaio ed entro il termine del 31 gennaio 2020, solo qualora, rispetto all'ultimo prospetto inviato (annuale e non), vi siano stati cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva.

In particolare, a titolo esemplificativo, deve essere inviato:

- nel caso di compensazione territoriale, anche se non vi sono stati cambiamenti nella situazione occupazionale aziendale;
- nel caso di azienda che, pur non cambiando numero di dipendenti, ha ottenuto la sospensione degli obblighi occupazionali per intervento CIGS, lic. collettivi, cds;
- nel caso di azienda che, per effetto delle esclusioni differenziate art. 3 e art.18, si trovi nella situazione di essere esclusa dall'obbligo art.3 ma obbligata per l'art.18.

**PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI:** Con l'entrata in vigore dell' articolo 39 - quater, comma 1, del d.lgs. 165/2001, introdotto dall'articolo 10 del d.lgs. 75/2017, l'obbligo di invio del prospetto informativo è stato esteso alle amministrazioni pubbliche, a prescindere dalla modifica della situazione occupazionale. Pertanto le amministrazioni pubbliche devono inviare il prospetto informativo anche nei casi in cui, rispetto all'ultimo prospetto inviato, non siano intervenuti cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva. Inoltre lo stesso art. 39-quater del citato d.lgs. 165/2001, nel disciplinare il monitoraggio sull'applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68, ha stabilito che le pubbliche amministrazioni, entro i successivi sessanta giorni dalla trasmissione del prospetto informativo, hanno l'obbligo di comunicare al servizio inserimento lavorativo disabili territorialmente competente, al Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero del lavoro e delle politiche sociali tempi e modalità di copertura della quota di riserva. In tale comunicazione sono indicati anche eventuali bandi di concorso per specifici profili professionali per i quali non è previsto il solo requisito della scuola dell'obbligo riservati ai soggetti di cui all'articolo 8 della legge 12 marzo 1999, n. 68 o, in alternativa, le convenzioni di cui all'articolo 11.

**SANZIONI:** *in caso di mancato o ritardato invio del prospetto informativo annuale è prevista sanzione amm.va pari ad € 635, 11 a cui va sommata la somma di 30,76 per ogni giorno di ritardo. sanzione diffidabile con ammissione alla riduzione ad 1/4 della sanzione.*

## COME E DOVE INVIARE IL PID



### SISTEMA ORDINARIO REGIONALE/PROVINCIALE:

Il PID annuale deve essere inviato ai servizi provinciale competenti esclusivamente in modalità telematica per il tramite del S.I.L. in uso messo a disposizione dalla Regione o Provincia autonoma. Per Province pugliesi S.I.L. in uso è «Sintesi» ed ha una rilevanza provinciale; pertanto, in caso di più u.p. in diverse province pugliesi è necessario aver richiesto accentramento a Regione.

Pertanto, in caso di aziende multilocalizzate:

I datori di lavoro pubblici e privati, che hanno la **sede legale e le unità produttive ubicate in un'unica Regione o Provincia autonoma** e che adempiono all'obbligo direttamente, inviano il prospetto informativo presso il servizio informatico messo a disposizione dalla Regione o Provincia autonoma.

I datori di lavoro pubblici e privati, che hanno la **sede legale e le unità produttive ubicate in due o più Regioni o Province autonome** e che adempiono all'obbligo direttamente, inviano il prospetto informativo presso il servizio informatico ove è ubicata la sede legale dell'azienda.

Nel caso di invio del prospetto da **parte di un'azienda Capogruppo**, la regola di invio segue quella dell'azienda capogruppo stessa.

**I soggetti abilitati effettuano** tutte le comunicazioni attraverso il servizio informatico regionale ove è ubicata la sede legale del soggetto abilitato stesso; mentre per i CDL **con aziende in più Regioni fa fede la sede legale del Consulente.**

### SISTEMA SUSSIDIARIO MINISTERIALE:

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali mette a disposizione dei soggetti obbligati ed abilitati **un sistema sussidiario** per consentire l'invio telematico del prospetto informativo **nel caso di mancata attivazione dei sistemi informatici regionali.**

## ..... Segue: I PRINCIPALI CONTENUTI INFORMATIVI



Nel prospetto informativo annuale 2020, da inviare a partire dal 15 gennaio 2020 ed entro e non oltre il 31 gennaio 2020, fotografando la *situazione dell'organico al 31 dicembre del 2019*, devono essere indicati per ciascun ambito provinciale in cui ci sia almeno una sede, sia legale che operativa:

- il numero complessivo dei lavoratori dipendenti ed il numero di lavoratori su cui si computa la quota di riserva;
- il numero ed i nominativi dei lavoratori (disabili e cat. protette) computabili nella quota di riserva, con l'indicazione del sesso, dell'età, della qualifica di appartenenza e della data di inizio del rapporto di lavoro;
- ***i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili di cui all'art. 1 della legge n. 68/1999;***
- altre informazioni concernenti le convenzioni in corso, eventuali autorizzazioni di esonero parziale o di sospensione obblighi (Cigs, lic. coll. ), compensazioni territoriali;

**N.B. L'INVIO DEL PROSPETTO INFORMATIVO (ANNUALE) NON RAPPRESENTA SOLO UN ADEMPIMENTO ANNUALE !!!!!**

## INCENTIVI PER ASSUNZIONE DISABILI (ART. 13)



### L'articolo 10 del D.Lgs. 151/2015 modifica l'art. 13 della legge n. 68/99.

Viene profondamente revisionato il sistema degli **incentivi** per i datori di lavoro che procedono all'assunzione di persone con disabilità, incrementando la misura e limitando la concessione ad un periodo di **36 mesi** (salvo ipotesi di assunzione di disabili di natura psichica).

A partire dal 1° gennaio 2016 per chi assume, anche senza esservi tenuto, un lavoratore disabile verrà concesso, a domanda, un incentivo pari a:

- **70%** della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali **per 36 mesi** per assunzioni a tempo indeterminato (o in caso di trasformazione da TD a TI) di disabili con riduzione della capacità lavorativa **superiore al 79%** o minorazioni ascritte dalla I alla III categoria delle tabelle annesse al DPR 915/1978, ovvero per **60 mesi** in caso di assunzione a tempo indeterminato o **per tutta la durata del contratto a tempo determinato se di durata > 12 mesi** in caso di soggetti con **disabilità intellettiva e psichica** che comporti una riduzione della capacità lavorativa di **almeno il 46%** (problema individuazione disabili psichici). *I disabili psichici possono essere assunti solo mediante specifica convenzione con richiesta nominativa (art. 9, comma 4);*
- **35%** della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali **per 36 mesi** per assunzioni a tempo indeterminato di disabili con riduzione della capacità lavorativa **fra il 67 e il 79%** o minorazioni ascritte dalla VI alla VI categoria delle tabelle annesse al DPR 915/1978.

## ...segue: PROCEDURA PER RICHIESTA INCENTIVI EX ART. 13



A seguito delle modifiche introdotte d.lgs. 151/2015, gli incentivi ex art. 13 a valere sul Fondo nazionale disabili sono gestiti direttamente dall'INPS (e non più da Regioni e Province) mediante conguaglio nelle denunce Uniemens sulla base delle effettive disponibilità delle risorse e secondo l'ordine di presentazione delle domande (circ. INPS n.99 del 13.06.2016)

Essendo un incentivo soggetto a limitazione delle risorse finanziarie disponibili sul FND è necessaria richiesta di prenotazione all'Istituto che verifica disponibilità risorse.

L'incentivo è corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili.

Le domande di prenotazione devono essere inoltrate, sia per le assunzioni in corso sia per i rapporti di lavoro non ancora iniziati, attraverso procedura telematica all'Inps mediante il modulo di istanza on-line "151 – 2015", all'interno dell'applicazione "DiResCo – Dichiarazioni di Responsabilità del contribuente", ed a seguito della valutazione positiva da parte dell'Istituto sulla effettiva disponibilità residua delle risorse (che dovrebbe avvenire entro 5 gg.) il datore di lavoro, entro e non oltre i successivi **7 gg.**, deve stipulare contratto lavoro chiedendo, entro e non oltre i **14 gg.** successivi alla comunicazione positiva di prenotazione, la conferma della prenotazione effettuata a suo favore.

**N.B. I TERMINI di 7 e 14 gg. COSTITUISCONO DEI TERMINI PERENTORI E LA LORO INOSSERVANZA DETERMINA LA PERDITA DEGLI IMPORTI PRECEDENTEMENTE PRENOTATI (CIRCOLARE INPS N. 99 DEL 13/06/2016).**

Le agevolazioni sopra citate sono cumulabili con altre previste dal nostro ordinamento, purché la misura complessiva degli incentivi non superi la misura del 100% dei costi salariali

N.B. in caso di richiesta incentivi ex art. 13 o 14 è necessario fare attenzione alla regolare compilazione dell'UNILAV relativo alla assunzione obbligatoria.

## AGEVOLAZIONI/INCENTIVI (ART. 14)



In aggiunta agli incentivi all'assunzione previsti dall'art. 13, il FRD - Fondo regionale per l'occupazione dei disabili - di cui all'art. 14 (alimentato con i contributi versati dalle aziende per l'esonero parziale autorizzato ex art. 5, comma 3, nonché con le sanzioni erogate da parte della competente struttura dell'Ispettorato territoriale del lavoro in caso di mancata ottemperanza agli obblighi relativi alla L. 68) prevede la possibilità di erogare:

- a) Contributi per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie per l'adeguamento delle postazioni lavorative per lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%;
- b) Attraverso l'approvazione di specifici progetti da parte della Regione ogni altra provvidenza (es. riconoscimento indennità partecipazione tirocinante in caso di utilizzo tirocinio inserimento, etc).



## GESTIONE DEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO DISABILI E PROSPETTO INFORMATIVO PER IL 2020 TRA NORMATIVA E PRASSI

Per Informazioni:

**LECCE:** Ufficio Collocamento mirato disabili - Viale Aldo Moro, scala C, primo piano

E-mail: [collocamentomirato.lecce@regione.puglia.it](mailto:collocamentomirato.lecce@regione.puglia.it) – PEC: [collocamentomirato.lecce@pec.rupar.puglia.it](mailto:collocamentomirato.lecce@pec.rupar.puglia.it);

**BRINDISI:** Ufficio Collocamento mirato disabili - Via Tor Pisana, primo piano

E-mail: [collocamentomirato.brindisi@regione.puglia.it](mailto:collocamentomirato.brindisi@regione.puglia.it) – PEC: [collocamentomirato.brindisi@pec.rupar.puglia.it](mailto:collocamentomirato.brindisi@pec.rupar.puglia.it);

***GRAZIE A TUTTI PER LA VOSTRA ATTENZIONE ED ARRIVEDERCI.....AL  
PROSSIMO PROSPETTO!!!!!!***