

Nuovo collocamento obbligatorio

Utilizzo delle convenzioni: esclusioni, esoneri, compensazioni

Maria Rosa Gheido e Alfredo Casotti – Consulenti del lavoro

L'obbligo di assunzione di persone diversamente abili interessa i datori di lavoro che occupano almeno 15 dipendenti (1), è generalizzato e si applica, indifferentemente, nel settore pubblico come in quello privato. Operano, però, alcune esclusioni collegate alla natura del datore di lavoro o a particolari modalità di resa della prestazione.

Esclusioni dalla base di computo

Preliminarmente, si osserva che sono esclusi dal computo della base occupazionale (2) i seguenti lavoratori:

- 1) lavoratori occupati obbligatoriamente;
- 2) soci di cooperative di produzione e lavoro;
- 3) lavoratori con qualifica di dirigenti (3);
- 4) lavoratori assunti con contratto di inserimento lavorativo;
- 5) lavoratori in apprendistato e reinserimento;
- 6) lavoratori assunti con contratto di lavoro a domicilio;
- 7) lavoratori utilizzati per effetto di un contratto di somministrazione (per quanto attiene l'utilizzatore);
- 8) lavoratori assunti per attività lavorativa da svolgersi esclusivamente all'estero per la durata di tale attività;
- 9) soggetti appartenenti alle categorie protette (4);
- 10) soggetti impegnati in lavori socialmente utili;

11) lavoratori che aderiscono al programma di emersione;

12) lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a 6 mesi

Partiti politici e onlus

Per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza fini 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-operativo e svolgente funzioni amministrative e, fino al 31 dicembre 2016 (5), l'obbligo sorge unicamente in caso di nuove assunzioni. Sulla base di quanto dispone l'art. 2, comma 5, del Regolamento (6), il personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative, è individuato sulla base delle norme contrattuali e regolamentari applicate dagli organismi interessati.

Servizi di polizia e vigilanza

Per i servizi di polizia, della protezione civile e della difesa nazionale, il collocamento dei disabili è previsto nei soli servizi amministrativi. Ai servizi di polizia sono equiparati quelli di vigilanza degli istituti privati, eccezion fatta per le mansioni di semplice attesa e custodia presso mostre, musei, teatri ecc. Si precisa che ai fini del computo ha rilevanza la consistenza dell'organico con riferimento all'intero territorio nazio-

(1) Art. 3, legge n. 68/1999; vedi M.R. Gheido e A. Casotti, *Collocamento mirato: limiti numerici e quote* in *Dir. prat. lav.*, 2015, 38, 2145.

(2) Art. 4, legge n.68/1999.

(3) Vale la qualifica attribuita anche a norma del Ccnl applicato. In tal senso il Ministero del lavoro con nota n. 17699 del 12 dicembre 2012.

(4) Legge n. 92/2012, art. 4, c. 27.

(5) L'articolo 3 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 sopprime le parole «l'obbligo di cui al comma 1 insorge solo in caso di nuove assunzioni» di cui al comma 3 dell'articolo 3 della legge n. 68/1999 con effetto dal 1° gennaio 2017.

(6) D.P.R. n. 333/2000.

Percorsi

nale, a nulla rilevando che in ciascuna sede non sia raggiunto il limite minimo per essere soggetti all'obbligo (7). Con interpello n. 20 dell'1 agosto 2012 il Ministero del lavoro ha ritenuto che i servizi di trasporto per le emergenze ed urgenze 118, così come i servizi di polizia e di protezione civile, risultano connotati dalla necessità di fronteggiare situazioni di emergenza, mediante tempestivi interventi, volti alla tutela di beni a rilevanza costituzionale, quali in primo luogo il diritto alla salute e alla conseguente assistenza sanitaria e, pertanto, possano essere assimilati alle categorie indicate dalla norma ex art. 3, comma 4 della legge n. 68/99 il quale stabilisce che «per i servizi di polizia, della protezione civile (...) il collocamento dei disabili è previsto nei soli servizi amministrativi».

Servizi di trasporto

I datori di lavoro, pubblici e privati, che operano nel settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre non sono tenuti, per quanto concerne il personale viaggiante e navigante, all'osservanza dell'obbligo di assunzione di disabili. Sono altresì esclusi da tale 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. Con l'interpello n. 1/2010, il Ministero del lavoro ha precisato che appartengono a tale categoria «i lavoratori mobili del settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre, nonché quei lavoratori del settore dell'autotrasporto, adibiti normalmente e prevalentemente ad attività itineranti in misura almeno pari al 51% dell'orario di lavoro settimanale svolto». Non rientra nella fattispecie il personale occupato con la qualifica di cameriere di bordo per l'esecuzione di un appalto di servizi, avente ad oggetto l'attività di ristorazione su treni, poiché l'azienda appaltatrice del servizio di ristorazione, datore di lavoro del suddetto personale, non risulta inquadrabile nel settore del trasporto e pertanto non soddisfa le condizioni tassativamente richieste dall'art. 5, comma 2 della legge n. 68 in commento.

Nel settore del trasporto aereo, marittimo o terrestre, rientrano infatti i datori di lavoro pubblici e

privati, esercenti attività di trasferimento di persone e di cose da un luogo ad un altro, che risultano - quali imprese di trasporto - iscritti nel registro di cui all'art. 2188 c.c. e come tali inquadrati ai fini previdenziali e assistenziali, mentre nel settore dell'autotrasporto rientrano i datori di lavoro pubblici e privati che esercitano a livello nazionale l'attività imprenditoriale per la prestazione di servizi di trasporto di cose per conto di terzi, previa autorizzazione ai sensi dell'art. 41 della legge n. 298/1974. Questi ultimi, infatti, risultano iscritti in qualità d'imprese di autotrasporto, nell'albo nazionale degli autotrasportatori e nel registro delle imprese di cui sopra ovvero nell'albo delle imprese artigiane di cui alla legge n. 443/1985, nonché inquadrati ai fini previdenziali ed assistenziali come imprese di autotrasporto. Ciò che rileva, quindi, non è tanto la mansione svolta, quanto il settore di attività dove l'azienda opera, pertanto il dipendente con mansione di autista di un'azienda inquadrata nel settore terziario deve essere sempre computato ai fini della determinazione dell'organico aziendale (8).

Imprese edili

È escluso dalla base occupazionale per il computo dei lavoratori disabili da assumere il personale dei cantieri e gli addetti ai trasporti delle imprese edili (9). Il Ministero del lavoro ha chiarito (10) che per personale dei cantieri deve intendersi la generalità dei dipendenti che operano all'interno del luogo in cui si effettuano i lavori del settore edile. Ai fini dell'esonerazione dagli obblighi di assunzione si ricomprende nel personale di cantiere del settore edile anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere, indipendentemente dall'inquadramento previdenziale dei lavoratori.

Con nota n. 16522 del 12 dicembre 2013 il Ministero ha chiarito che per personale di cantiere si intende anche quello che opera direttamente nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere (11), indipendentemente dall'inquadramento previdenziale dei lavoratori e dal fatto che l'impresa sia

(7) Min. lav., nota n. 57/2009.

(8) Min. lav., nota n. 57/2009.

(9) Art. 1, comma 53, legge n. 247/2007.

(10) Nota prot. n. 002256 del 29 gennaio 2008.

(11) Art. 4, comma 27, lett. B), legge n. 92/2012.

classificabile come edile o applichi il Ccnl edilizia. I lavoratori occupati in aziende del settore laterizi addetti alla fabbricazione di manufatti in cemento armato, invece, non sono esclusi dal computo della base occupazionale per determinare la quota di riserva perché anche se svolgono attività legate alla produzione di manufatti per l'edilizia non sono qualificabili come personale di cantiere (12).

Per la nozione di cantiere occorre, ribadisce il Ministero con la risposta ad interpello n. 11 del 17 aprile 2015, riferirsi alla definizione contenuta all'art. 89, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 81/2008, ossia a «qualunque luogo in cui si effettuano lavori edili o di ingegneria civile il cui elenco è riportato nell'allegato X» del medesimo Decreto. Pertanto, il personale non appartenente al settore dell'edilizia, incaricato di svolgere le attività di cui all'art. 147 e ss. del D.P.R. n. 207/2010 (direttore dei lavori, assistente alla direzione dei lavori, direttore operativo, ispettore di cantiere, coordinatore per l'esecuzione dei lavori) non può essere escluso dal computo della quota di riserva, ai sensi del secondo periodo dell'art. 5, comma 2, legge n. 68/1999, atteso che la disposizione in argomento fa espressamente riferimento ai datori di lavoro del settore edile (e dunque al datore che svolge nell'ambito dei cantieri edili le attività individuate nell'allegato I del D.Lgs. n. 494/1996, nonché iscritto in qualità di impresa edile nel registro delle imprese di cui all'art. 2188 c.c. ed in tal modo inquadrato ai fini previdenziali ed assistenziali, non rilevando, invece, l'applicazione del Ccnl edilizia, cfr. nota prot. n. 13/III/7167 del 2 aprile 2008). «Il suddetto personale, inoltre, assolvendo a funzioni di coordinamento, supervisione e controllo, non può comunque essere escluso dal computo della quota di riserva, ai sensi del terzo periodo dell'art. 5, comma 2, legge n. 68/1999, in quanto non direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere» (13).

Soci delle cooperative di produzione e lavoro

Con riferimento ai soci delle cooperative di produzione e lavoro, il Ministero con interpello n.

23 del 1° agosto 2012 ha evidenziato che la trasformazione della cooperativa in società per azioni comporta che venga considerato il nuovo assetto occupazionale stante che la non computabilità tra i dipendenti dei soci di dette cooperative è prevista per le sole cooperative.

Esoneri parziali

Un particolare esonero interessa i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano un tasso Inail pari o superiore al 60 per mille (14). In questo caso è però dovuto il contributo esonerativo per ogni lavoratore con disabilità non occupato: «3-bis. I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini Inail pari o superiore al 60 per mille possono autocertificare l'esonero dall'obbligo di cui all'articolo 3 per quanto concerne i medesimi addetti e sono tenuti a versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili di cui all'articolo 13 un contributo esonerativo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato».

In generale, i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici, che svolgono l'attività in condizioni speciali, possono chiedere di essere parzialmente esonerati dall'obbligo di assumere l'intera percentuale di disabili a cui sarebbero obbligati versando, in sostituzione, al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, un contributo esonerativo per ciascuna unità non assunta, nella misura di euro 30,64 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non occupato. La nuova misura del contributo esonerativo è stata fissata con D.M. 21 dicembre 2007, pubblicato sulla G.U. n. 29 del 4 febbraio 2008, così aumentando il precedente importo di euro 12,91. La domanda deve essere presentata al Servizio provinciale per l'impiego competente per territorio in cui ha sede l'impresa e deve essere adeguatamente motivata, in quanto a speciali condizioni di lavoro in azienda, particolare faticosità o pericolosità delle lavorazioni, particolari modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, numero

(12) Min. lav., nota n. 36/2010.

(13) Min. lav., interpello n. 11/2015.

(14) Art. 5, comma 3 bis, legge n. 68/1999 come aggiunto dall'art. 5 del D.Lgs. n. 151/2015.

Percorsi

dei dipendenti per ciascuna unità produttiva per la quale si chiede l'esonero.

L'obbligo di versamento del contributo esonerativo decorre dalla data della domanda e, in attesa del provvedimento di esonero, il servizio per l'impiego autorizza la sospensione dell'obbligo di assunzione in misura pari a quella richiesta e comunque non superiore al 60%. La percentuale può essere aumentata fino all'80% per i datori di lavoro operanti nel settore della sicurezza e della vigilanza e nel settore del trasporto privato, a seconda della rilevanza delle caratteristiche dell'attività aziendale.

Le sospensioni dall'obbligo di assunzione

Il comma 5 dell'art. 3 della legge n. 68/1999 prevede la sospensione degli obblighi di assunzione quando i datori di lavoro vertono in particolari situazioni di crisi:

- cassa integrazione guadagni straordinaria, per ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione, crisi aziendale, procedure concorsuali, di cui agli articoli 1 e 3 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni;
- contratti di solidarietà difensivi, di cui agli articoli 1 della legge n. 863/1984 e 5 della legge n. 236/1993;
- mobilità, ex articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991, e successive modificazioni, per il periodo in cui permane il diritto di precedenza all'assunzione previsto dall'art. 8, comma 1, della stessa legge;
- adesione al Fondo di solidarietà del settore, per la durata della procedura.

Secondo il Ministero del lavoro, la ratio del provvedimento porta a ritenere che la disciplina relativa alla sospensione degli obblighi sopra indicata si possa applicare anche nei casi di attivazione di ammortizzatori sociali in deroga, quando si tratti di cassa integrazione. Agli eventi di cui sopra, che consentono la sospensione degli obblighi occupazionali devono pertanto essere aggiunte la Cig e la mobilità in deroga.

Dal tenore letterale delle disposizioni in esame non si evincono riferimenti espliciti alle aziende che fruiscono, invece, di forme di integrazione salariale in deroga. Occorre tuttavia ricordare che il trattamento di Cig in deroga, quale misura anti crisi è stato introdotto nel nostro ordinamento

con Legge finanziaria n. 350/2003 (art. 3, comma 137) e per gli anni successivi il Legislatore ha predisposto appositi fondi sempre attraverso lo strumento della Legge finanziaria.

In linea con le argomentazioni sostenute e con le disposizioni normative richiamate, il Ministero ritiene possibile – muovendo dalla *ratio legis* e considerando le medesime problematiche che accomunano la concessione di ammortizzatori sociali in deroga e non – applicare la disciplina sulla sospensione degli obblighi di cui alla legge n. 68/1999 anche negli altri casi di attivazione di ammortizzatori sociali in deroga e in particolare nei casi di Cigs in deroga (con esclusione, invece, della Cigo in deroga), contratti di solidarietà stipulati sia ai sensi della legge n. 863/1984, esplicitamente richiamati dal Legislatore, ma anche ai sensi della legge n. 236/1993. La ratio della possibile estensione della previsione in esame risiede nella impossibilità temporanea, anche per le aziende ammesse alla concessione dei benefici «in deroga» di provvedere, durante il periodo necessario al risanamento interno ai fini della salvaguardia dell'organico aziendale, al corretto rispetto della copertura della quota d'obbligo.

In caso di crisi aziendale e di interventi amministrativi che ne regolano le conseguenze l'osservanza del collocamento obbligatorio è, pertanto, sospesa per la durata dei programmi contenuti nella relativa richiesta di intervento, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e per il singolo ambito provinciale. Come conferma il Regolamento di attuazione approvato con D.P.R. 10 ottobre 2000, n. 333, la sospensione opera per un periodo pari alla durata dei trattamenti di cui sopra e cessa contestualmente al termine del trattamento che giustifica la sospensione stessa. Nelle more dell'emanazione del provvedimento che ammette l'impresa ad uno dei trattamenti previsti, il datore di lavoro interessato presenta domanda al servizio provinciale per il collocamento mirato competente sul territorio dove si trova la sede legale dell'impresa 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 3 mesi, rinnovabile una sola volta. Il testo dell'art. 4 del Regolamento è stato così modificato dalle lettere a) e b) del

comma 3 dell'art. 18 del D.L. n. 5/2012, convertito in legge 4 aprile 2012, n. 35.

Con le note n. 3615 del 13 marzo 2012 e n. 5396 del 10 aprile 2012 il Ministero del lavoro ha fornito alcuni chiarimenti in materia e i modelli per la comunicazione e per l'istanza di sospensione. Occorre, infatti, evidenziare che il datore di lavoro che verte in una delle situazioni di crisi sopra elencate ed è in possesso del relativo provvedimento amministrativo, può avvalersi della sospensione semplicemente inviando alla «Direzione generale per le Politiche dei Servizi per il Lavoro, via Fornovo n. 8, 00192 Roma» la comunicazione contenente la tipologia dell'evento, i dati salienti del provvedimento, la durata dell'intervento, il numero di lavoratori interessati, come richiesto dal modello allegato alla nota n. 5396 della Direzione stessa. Nelle more dell'emanazione del provvedimento amministrativo il datore di lavoro può chiedere la sospensione, presentando la domanda allo stesso indirizzo, secondo il modello predisposto dal ministero, che può riconoscere la sospensione per un periodo massimo di 3 mesi, rinnovabile una sola volta.

Dal 15 maggio 2012, sia la comunicazione che l'istanza di sospensione dovranno essere tramesse telematicamente, utilizzando l'apposito servizio online reso disponibile nel portale cliclavoro (www.cliclavoro.gov.it) del Ministero.

Con l'aggiunta del comma 8-quinquies all'art. 5 della legge n. 68/1999, la legge n. 92/2012 demanda ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentita la Conferenza unificata di cui all'art. 8 del D.Lgs. n. 281/1997, da emanare, ai sensi dell'art. 17, comma 3, della legge n. 400/1988, entro 2 mesi dalla data di entrata in vigore della legge di riforma, la definizione della disciplina sui procedimenti relativi agli esoneri parziali (dagli obblighi di assunzione), sui criteri e le modalità per la loro concessione e la definizione di norme volte al potenziamento dei controlli.

La compensazione territoriale

Per i datori di lavoro del settore privato è stata introdotta, dal 2011, l'automaticità della compensazione (15), possibilità che era stata, invece,

esclusa per le amministrazioni pubbliche che potevano essere autorizzate, su loro motivata richiesta, ad assumere in una 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.

Il nuovo comma 8-ter dell'articolo 5 della legge n. 68/1999, introdotto dal D.Lgs. n. 151/2015, estende la compensazione automatica anche ai datori di lavoro del settore pubblico: «8-ter. I datori di lavoro pubblici possono assumere in una 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. I datori di lavoro pubblici che si avvalgono di tale facoltà trasmettono in via telematica a ciascuno degli uffici competenti, il prospetto di cui all'articolo 9, comma 6».

Nel settore privato, gli obblighi di occupazione del personale disabile sono verificati a livello nazionale, per cui le eccedenze in una sede rispetto ad un'altra possono essere compensate automaticamente dai datori di lavoro. Ciò vale anche fra le imprese di un gruppo, che possono fruire di una compensazione c.d. «interaziendale». Con la circolare n. 27 del 24 ottobre 2011 il Ministero del lavoro ha precisato che sono abrogate tutte le precedenti disposizioni in materia, compresi l'art. 5 del D.P.R. n. 333/2000 e il D.M. 24 aprile 2007 inerente ai criteri e alle modalità per il rilascio dell'autorizzazione alla compensazione territoriale. Della compensazione dovrà darsi notizia nel prospetto annuale.

Le convenzioni

Al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei disabili, gli uffici competenti possono stipulare con il datore di lavoro convenzioni aventi ad oggetto programmi finalizzati al conseguimento degli obiettivi occupazionali che la legge n. 68/1999 si pone (16). La convenzione può essere stipulata anche da datori di lavoro ancora non tenuti agli obblighi assunzionali in esame.

(15) Il D.L. 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148 ha sostituito il comma 8, art. 5, della legge n. 68/1999 aggiungendovi i com-

mi da 8-bis ad 8-quater, modificando la disciplina della compensazione.

(16) Art. 11, legge n. 68/1999.

Percorsi

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, purché 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. Le convenzioni possono anche essere finalizzate all'assunzione di persone disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, previo un adeguato periodo di lavoro presso soggetti destinatari, ai quali i soggetti conferenti, ossia i futuri datori di lavoro, si impegnano ad affidare commesse di lavoro (17).

Convenzioni di inserimento temporaneo con finalità formative

Gli uffici competenti possono stipulare apposite convenzioni finalizzate all'inserimento temporaneo dei disabili (18) con:

- i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di cui all'art. 3, legge n. 68/1999;
- le cooperative sociali di cui all'art. 1, comma 1, lett. b), della legge 8 novembre 1991, n. 381 e successive modificazioni;
- le imprese sociali di cui al D.Lgs. 24 marzo 2006, n. 155;
- i disabili liberi professionisti, anche se operanti con ditta individuale;
- i datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo di assunzione.

Ai sopra elencati soggetti, denominati soggetti ospitanti, 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 all'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 23 dicembre 1997, n. 469, non possono riguardare più di un lavoratore disabile, se il datore di lavoro occupa meno di 50 dipendenti, ovvero più del 30% dei lavoratori disabili da assumere ai sensi dell'art. 3, legge n.

68/1999, se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti.

La convenzione è subordinata alla sussistenza dei seguenti requisiti:

- a) contestuale assunzione a tempo indeterminato del disabile da parte del datore di lavoro;
- b) commutabilità, ai fini dell'adempimento dell'obbligo di cui all'art. 3 della legge n. 68/1999, attraverso l'assunzione di cui alla lett. a);
- c) impiego del disabile presso i soggetti ospitanti con oneri retributivi, previdenziali e assistenziali a carico di questi ultimi, per tutta la durata della convenzione, che non può eccedere i 12 mesi, prorogabili di ulteriori 12 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 ai soggetti ospitanti non deve essere inferiore a quello che consente ai soggetti ospitanti 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;

3) la descrizione del piano personalizzato di inserimento lavorativo.

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

Convenzioni di inserimento lavorativo

L'art. 12-bis prevede la possibilità per gli uffici competenti di stipulare con i datori di lavoro privati tenuti all'obbligo di assunzione (soggetti conferenti) ed alcuni particolari soggetti (soggetti destinatari) apposite convenzioni finalizzate all'assunzione da parte dei soggetti destinatari medesimi di persone disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, ai quali i soggetti conferenti si impegnano ad affidare commesse di lavoro. Possono essere soggetti destinatari:

(17) Art. 12-bis, legge n. 68/1999 (convenzioni di inserimento lavorativo).

(18) Art. 12, legge n.68/1999.

- le cooperative sociali di cui all'art. 1, comma 1, lettere a) e b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e successive modificazioni, e loro consorzi;
- le imprese sociali di cui all'art. 2, comma 2, lettere a) e b), del D.Lgs. 24 marzo 2006, n. 155;
- i datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo di assunzione.

I soggetti destinatari devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- a)** non avere in corso procedure concorsuali;
- b)** essere in regola con gli adempimenti di cui al D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e successive modificazioni;
- c)** essere dotati di locali idonei;
- d)** non avere effettuato nei 12 mesi precedenti l'avviamento al lavoro del disabile risoluzioni del rapporto di lavoro, escluse quelle per giusta causa e giustificato motivo soggettivo;
- e)** avere nell'organico almeno un lavoratore dipendente che possa svolgere le funzioni di tutor.

La stipula della convenzione è ammessa esclusivamente a copertura dell'aliquota d'obbligo e, in ogni caso, nei limiti del 10% della quota di riserva di cui all'art. 3, comma 1, lett. a), con arrotondamento all'unità più vicina.

Per la stipula occorrono i seguenti requisiti:

- a)** individuazione delle persone disabili da inserire con tale tipologia di convenzione, previo loro consenso, effettuata dagli uffici competenti, con definizione di un piano personalizzato di inserimento lavorativo;
- b)** durata non inferiore a 3 anni;
- c)** determinazione del valore della commessa di lavoro non inferiore alla copertura, per ciascuna

annualità e per ogni unità di personale assunta, dei costi derivanti dall'applicazione della parte normativa e retributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché dei costi previsti nel piano personalizzato di inserimento lavorativo. È consentito il conferimento di più commesse di lavoro;

d) conferimento della commessa di lavoro e contestuale assunzione delle persone disabili da parte del soggetto destinatario.

Alla scadenza della convenzione, salvo il ricorso ad altri istituti previsti dalla presente legge, il datore di lavoro committente, previa valutazione degli uffici competenti, può:

- a)** rinnovare la convenzione una sola volta per un periodo non inferiore a 2 anni;
- b)** assumere il lavoratore disabile dedotto in convenzione con contratto a tempo indeterminato mediante chiamata nominativa, anche in deroga a quanto previsto dall'art. 7, comma 1, lett. c), della legge n. 68/1999; in tal caso il datore di lavoro potrà accedere al Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili, di cui all'art. 13, comma 4, legge n. 68/1999, nei limiti delle disponibilità ivi previste, con diritto di prelazione nell'assegnazione delle risorse.

Il Tribunale di Bari con sentenza n. 49 del 19 febbraio 2013 ha confermato la punibilità di un datore di lavoro che, dopo aver stipulato con i servizi per l'impiego una convenzione per la copertura della quota d'obbligo non ha ottemperato all'impegno senza aver provato la sussistenza di impedimenti a lui non imputabili.