

ogni altro provvedimento idoneo a rimuovere gli effetti della discriminazione, compreso un piano di rimozione delle discriminazioni accertate. L'intervento del giudice non si limita dunque a rimediare a ciò che è accaduto, ma è diretto anche a prevenire la discriminazione nel futuro, indicando attraverso l'ordinanza, le azioni positive necessarie a realizzare l'eguaglianza sostanziale di tutte le persone con disabilità. Oltre ad ordinare la rimozione dei fattori o degli atti della discriminazione, il giudice può condannare il resistente al risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale. In caso di accoglimento, i provvedimenti richiesti sono immediatamente esecutivi. La mancata esecuzione dei provvedimenti del giudice comporta una sanzione penale consistente nella reclusione fino a tre anni o in una multa.

Il Decreto legislativo n. 216/2003 è stato modificato dall'art. 8-septies della Legge 6 giugno 2008, n. 101, conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 8 aprile 2008, n. 59, recante disposizioni urgenti per l'attuazione di obblighi comunitari e l'esecuzione di sentenze della Corte di giustizia delle Comunità europee, che ha introdotto il comma 4-bis volto a regolare le cause di giustificazione delle discriminazioni collegate all'età, nonché ulteriori disposizioni in tema di tutela giurisdizionale delle vittime delle discriminazioni. In particolare, il Decreto legislativo n. 216/2003 non contemplava il principio dell'inversione dell'onere della prova, espressamente regolato dalla Direttiva 2000/78/CE. Questa lacuna normativa è stata colmata con le modifiche introdotte dalla Legge n. 101/2008. Inoltre, con la Legge n. 101/2008 la *legitimatatio activa* è stata estesa alle organizzazioni sindacali, le associazioni e le organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso, in virtù di delega, rilasciata per atto pubblico o scrittura privata autenticata. Queste possono agire in nome e per conto o a sostegno del soggetto passivo della discriminazione, contro la persona fisica o giuridica cui è riferito il comportamento o l'atto che si ritiene discriminatorio. Ad esse è, inoltre, attribuita la legittimazione attiva nei casi di discriminazione collettiva qualora non siano individuabili in modo diretto ed immediato le persone lese dalla discriminazione.

DONNE LAVORATRICI CON DISABILITÀ

La Convenzione prevede tra i principi fondamentali la parità tra uomini e donne (art. 3, punto g), promuovendo altresì l'incorporazione della prospettiva di genere in tutti gli sforzi tesi a promuovere il pieno godimento dei diritti umani da parte delle persone con disabilità (preambolo, punto s).

In particolare, la Convenzione predispone una tutela rafforzata delle donne con disabilità, riconoscendo che esse rappresentano un gruppo sociale particolarmente debole che, in ragione del genere e della disabilità, sono spesso vittime di "discriminazioni multiple" (art. 6). Le discriminazioni multiple identificano una situazione in cui un individuo può essere oggetto di discriminazioni sulla base di diversi fattori rischio, che possono operare anche in modo separato, ma i cui effetti determinano una lesione della dignità personale maggiore rispetto a quella derivante dalla semplice sommatoria dei singoli fattori di rischio.

A tale riguardo, l'art. 6 della Convenzione stabilisce l'obbligo delle Parti di adottare misure per garantire il pieno ed eguale godimento di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali da parte delle donne e delle minori con disabilità e promuovere il progresso e l'emancipazione delle donne disabili. Quest'ultima disposizione, diretta a realizzare l'*empowerment* delle donne disabili, assume rilevanza nel settore dell'occupazione concretandosi nei principi generali di non discriminazione e pari opportunità contenuti nell'art. 27 della Convenzione.

Sulla parità di trattamento tra gli uomini e le donne nell'ordinamento italiano risulta rilevante il Decreto legislativo n. 216/2003 in quanto riconosce, all'art. 1, "*il diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini*", ammettendo implicitamente che le donne possono subire una discriminazione doppia. Come è sottolineato in dottrina, la "discriminazione doppia" rappresenta una "versione ristretta" della discriminazione multipla, in

quanto, al fattore di rischio legato al genere, si somma solo uno degli altri fattori indicati nel Decreto legislativo n. 216/2003 (religione, convinzioni personali, handicap, età e orientamento sessuale).

Ulteriori misure a favore dell'occupazione delle donne disabili sono contenute nel Decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza sociale del 13 gennaio 2000, n. 91, relativo al *Regolamento per il funzionamento del Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili istituito dalla Legge n. 68/1999*, in base al quale sono ammessi agli incentivi i programmi che favoriscano l'inserimento lavorativo delle donne disabili.

La conformità alla Convenzione richiede tuttavia la previsione di azioni positive a favore delle donne con disabilità per consentire il loro inserimento lavorativo e colmarne lo svantaggio socio-economico sia nei riguardi delle altre donne sia nei confronti degli uomini con disabilità. Rilevante in tal senso il Disegno di legge n. 760, presentato alla Camera il 6 maggio 2008, nel corso della XVI legislatura, concernente le *Azioni positive per la realizzazione dell'integrazione delle donne disabili nel mondo del lavoro*, il quale prevede agevolazioni fiscali e contributive per i datori di lavoro, pubblici e privati, allo scopo di rimuovere gli ostacoli che impediscono alle donne con disabilità di trovare lavoro o di ritornarvi dopo l'evento che ha prodotto la disabilità.

1.2.4 LA CONVENZIONE E LA LEGGE N. 68/1999

La Legge n. 68/1999 è diretta all'inserimento e all'integrazione lavorativa dei disabili assicurando il rispetto delle loro abilità e attitudini, conformemente agli obiettivi sottesi all'art. 27 della Convenzione.

Va peraltro osservato che la Legge n. 68/1999 rappresenta l'evoluzione della normativa italiana in materia di occupazione dei disabili, in particolare della Legge-quadro n. 104/1992, integrandola con i principi emergenti della normativa internazionale a tutela dei diritti dei disabili. Ciò appare evidente nell'introduzione del concetto di disabilità intellettiva, tipologia non prevista dalla Legge n. 104/1992 e compresa invece nell'ambito di applicazione della Convenzione, estendendo le tutele in materia di lavoro anche alle persone con questo tipo di disabilità. Inoltre, in conformità all'art. 18 della Convenzione sulla libertà di espressione, l'art. 16 della Legge n. 68/1999 riconosce alle persone con disabilità la possibilità di utilizzare speciali modalità di svolgimento nell'ambito dei concorsi per il pubblico impiego. Anche il monitoraggio sull'attuazione della Legge del 1999 corrisponde all'obbligo previsto dell'art. 31 della Convenzione di raccogliere dati e statistiche in materia di disabilità, al fine di elaborare politiche mirate a soddisfare le esigenze dei disabili.

Inoltre, anche se nell'ordinamento italiano manca una disposizione che preveda espressamente l'obbligo dell'adozione di accomodamenti ragionevoli e qualifichi la sua violazione come una discriminazione nei confronti della persona con disabilità, la Legge n. 68/1999 contempla all'art. 2 le misure inerenti il "collocamento mirato" che, essendo dirette alla soluzione dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi di lavoro e di relazione, possono essere assimilate agli accomodamenti ragionevoli.

1.3 LA CLASSIFICAZIONE INTERNAZIONALE DEL FUNZIONAMENTO, DELLA DISABILITÀ E DELLA SALUTE E IL MODELLO BIOPSIOSOCIALE NELLA DEFINIZIONE DEL PERCORSO INTEGRATO PER IL COLLOCAMENTO MIRATO

Nel 2005 attraverso l'iniziativa "Progetto ICF in Italia", il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha promosso l'utilizzo della *International Classification of Functioning dell'OMS (ICF)*¹², lanciando un intervento denominato "ICF e Politiche del Lavoro" e avviando azioni sperimentali con l'obiettivo di formare un ampio numero di persone che operano nel settore della disabilità ad una diversa cultura e filosofia della disabilità stessa.

Questo progetto ha rappresentato la prima di una serie di azioni sperimentali nel settore delle politiche del lavoro, con particolare riferimento al ruolo svolto dai servizi per l'impiego per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

Il progetto "ICF e Politiche del Lavoro", la cui fase realizzativa è stata affidata ad Italia Lavoro, si è concluso a marzo 2006 ed ha coinvolto 17 regioni, 78 province e oltre 1500 operatori del Collocamento mirato. La sperimentazione della *check list ICF dedicata al MdL* (di seguito *check list dedicata*)¹³ strumento derivato dalla classificazione ICF per il collocamento mirato, ha coinvolto le Province di Cuneo, Torino, Taranto e Teramo; sono state coinvolte 176 persone disabili per 202 schede compilate complessivamente (26 somministrate alla stessa persona separatamente dalla Commissione Medica integrata e dal gruppo socio lavoristico).

Da questa positiva esperienza, la Provincia di Torino ha voluto proseguire estendendo lo stesso modello di intervento, la formazione e la sperimentazione dell'ICF, a quegli operatori del territorio provinciale non coinvolti nel progetto precedente.

Si è sviluppato così nel 2007 il progetto "ICF e Politiche del Lavoro Torino", finanziato dalla Provincia di Torino e affidato nella sua fase di attuazione ad Italia Lavoro.

L'intervento ha coinvolto oltre 90 operatori individuati dall'Amministrazione Provinciale tra gli operatori dei Cpi e dei Servizi di supporto al Collocamento Mirato (Aziende Sanitarie Locali, Consorzi Socio-Assistenziali, Comunità Montane e Cooperative Sociali), nonché, per la prima volta, anche gli operatori provenienti dalle Agenzie Formative accreditate.

L'interesse specifico di questa edizione è stato quello di sperimentare lo strumento direttamente nella filiera operativa del collocamento mirato provinciale, in particolare cercando di rispondere ad alcune criticità nel funzionamento dei Gruppi di sostegno locali al Comitato tecnico istituiti a livello locale dall'amministrazione provinciale, per "snellire" la procedura indicata dalla L. 68/99 in un territorio con un numero molto elevato di persone disabili iscritte alle liste di collocamento obbligatorio e disponibili all'inserimento lavorativo. Con la sperimentazione della Formazione Professionale, a cui hanno partecipato 13 Agenzie Formative provinciali, si è iniziata l'esperienza dello strumento ICF nel passaggio di vita fondamentale tra il momento scolastico e il momento dell'entrata nel MdL.

Per questa edizione le somministrazioni della *check list dedicata* complessivamente hanno coinvolto 43 persone disabili, 31 provenienti dal bacino di persone iscritte al collocamento obbligatorio provinciale, 7 da bacino dei corsi di Formazione Professionale.

¹² Elemento innovativo di questo nuovo sistema di classificazione è stato l'introduzione dei fattori ambientali: il funzionamento e la disabilità di una persona sono così concepiti come un'interazione dinamica e complessa tra le condizioni fisiche e i fattori contestuali. Il modello di salute e di disabilità proposto dall'ICF è un modello *biopsicosociale*, che rappresenta l'integrazione del modello medico e di quello sociale della disabilità. Questo approccio integrato coinvolge necessariamente tutti gli ambiti di intervento delle politiche e, in particolare modo, le politiche di welfare, la salute, l'educazione e il lavoro, nella convinzione che, solo da una collaborazione intersettoriale e da un approccio integrato, sia possibile intervenire, ma anche prevenire la disabilità. L'ICF è uno strumento per descrivere e classificare la disabilità che costituisce un linguaggio standardizzato e unificato, nonché un modello di riferimento per la descrizione della salute e degli stati ad essa correlati. Ponendo al centro la qualità della vita delle persone con patologia, si vuole evidenziare come queste convivano con la loro condizione e come sia possibile migliorarla.

¹³ Lo strumento altamente innovativo è stato concepito per migliorare la fase di accertamento delle capacità residue lavorative al fine di delineare, con maggiore ricchezza e chiarezza da parte dei servizi preposti, il profilo funzionale della persona disabile nella sua ambizione e prospettiva lavorativa e di favorire perciò migliori condizioni di *matching* tra domanda e offerta nel MdL.

Dal 2009, il programma finalizzato all'applicazione dell'ICF, e di strumenti da esso derivati, alle politiche attive di inserimento lavorativo delle persone con disabilità è stato sviluppato nell'ambito di un progetto più allargato, "Messa a punto di protocolli di valutazione della disabilità basati sul modello biopsicosociale e della struttura descrittiva della Classificazione ICF", promosso dall'Agenzia Regionale della Sanità della Regione Friuli Venezia Giulia e finanziato dal Centro Controllo Malattie del Ministero della Salute e dal Ministero della Solidarietà Sociale con l'obiettivo di pervenire alla definizione di modalità ICF e strumenti di accertamento e valutazione della salute e disabilità nei processi di presa in carico socio-sanitaria integrata¹⁴.

Nel perseguire questo obiettivo il Ministero ha affidato ad Italia Lavoro il compito di definire una modalità di applicazione e degli strumenti specifici per le politiche attive di re-inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

Il percorso sperimentale che ne è conseguito, a differenza dello schema seguito nelle precedenti edizioni¹⁵, ma partendo proprio dall'esperienza accumulata in precedenza ha prodotto due linee di sviluppo molto significative: l'evoluzione della *checklist lavoro* verso una logica protocollare, integrata con altri ambiti e finalizzazioni; il completamento delle potenzialità dell'ICF per lo sviluppo di funzioni di rilevazione delle condizioni proprie della destinazione lavorativa. I risultati sono stati due protocolli: *lavoratore (fascicolo personale)* e *azienda*, costruiti selezionando i nuclei informativi significativi della classificazione nell'investigare i due fronti del mercato del lavoro:

- il lato dell'offerta, ovvero le caratteristiche della persona disabile al fine di facilitare l'individuazione delle condizioni di autonomia e corrispondenza;
- il lato della domanda, ovvero le caratteristiche della mansione da ricoprire e le condizioni del contesto aziendale di inserimento lavorativo;
- In particolare per quanto riguarda il *protocollo azienda*, si è trattata di una grande novità introdotta in quanto è stata la prima sperimentazione in assoluto.

I territori coinvolti per questa edizione sono stati la Provincia di Taranto e di Torino, permettendo una continuità, con le esperienze condotte in precedenza.

Nei due territori la fase formativa gestita da Italia Lavoro ha coinvolto complessivamente 93 operatori, 56 dei quali hanno sviluppato la fase di applicazione sperimentale di due protocolli. Durante la fase di applicazione sperimentale, terminata a settembre '09, sono stati coinvolti e somministrati 24 *protocolli lavoratore* e 37 *protocolli datore di lavoro*.

A partire dal 2009 e fino al 2011 è previsto un programma di sviluppo per portare a sistema l'utilizzo della metodologia ICF attraverso i due protocolli: *lavoratore* e *azienda* per la gestione del Collocamento Mirato attraverso l'integrazione del Progetto ICF "Sviluppo dell'applicazione dell'ICF e di strumenti da esso derivati alle politiche attive di inserimento lavorativo delle persone con disabilità" e l'Azione PON Convergenza "Servizi per l'inclusione socio-lavorativa dei soggetti svantaggiati con il concorso dei SPL", (di seguito ICF4) definito dalle due Direzioni Generali competenti: DG Politiche Sociali e DG Mercato del Lavoro. Il programma si sviluppa in 11 Regioni (Piemonte, Liguria, Veneto, Friuli V.G., Abruzzo, Marche, Basilicata, Campania, Calabria, Puglia, Sicilia) attraverso una Provincia pilota indicata a livello regionale (Asti, Genova, Padova, Pordenone, Teramo, Ascoli, Potenza, Avellino, Catanzaro, Foggia, Catania).

ICF 4 prevede la formazione all'utilizzo dell'ICF e dei protocolli: *lavoratore* e *azienda* funzionali alla lettura del profilo di funzionamento delle persone disabili e la lettura dell'ambiente di lavoro e del profilo professionale. Questa azione interesserà fino a 660 operatori, 50 per

¹⁴ Tale necessità deriva dal fatto che ad oggi i processi di valutazione della disabilità che aprono all'accesso ai servizi e ai benefici del sistema di welfare (nelle sue componenti socio-sanitarie e lavoristiche) e la messa a punto di progetti di presa in carico delle persone con disabilità, non si configurano ancora secondo un modello universalistico e di garanzia dei diritti. Esistono infatti modelli di accertamento delle disabilità diversi per le singole leggi, modalità di accesso ai servizi, obiettivi valutativi. Il quadro poi è anche complicato dal sovrapporsi di competenze nazionali e regionali.

¹⁵ Con l'utilizzo in via sperimentale della *check list dedicata* da parte di équipe multidisciplinari formate da operatori dei servizi di alcune delle filiere del collocamento mirato territoriale.

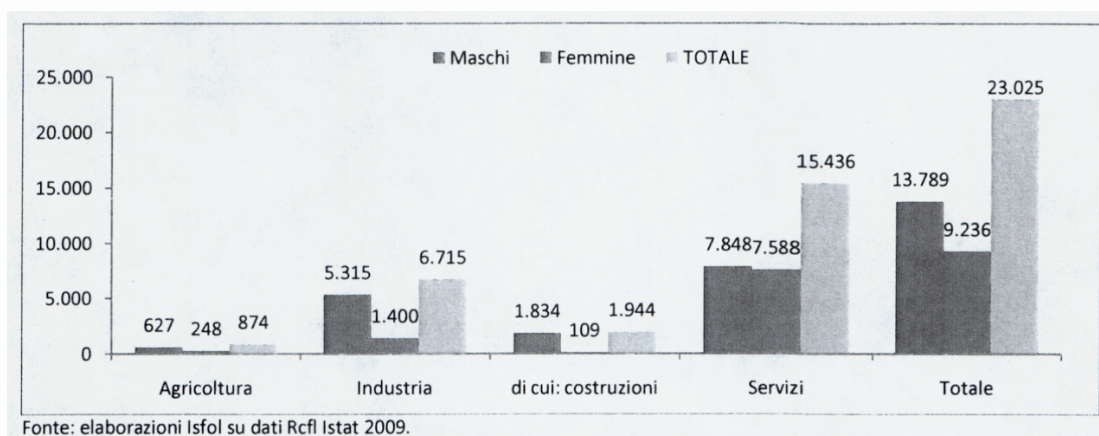
provincia oltre a 10 operatori delle équipe multi disciplinari dell'INAIL (per disabili da lavoro); mentre l'applicazione dei 2 protocolli prevede 365 protocolli lavoratore, 330 protocolli impresa, 78 progetti personalizzati. L'obiettivo finale è migliorare la qualità del Collocamento Mirato (ex L.68/99), fornendo un servizio consulenziale alle imprese che presentano "scoperture", ovvero che non riescono a soddisfare gli obblighi di legge; ma soprattutto offrire reali opportunità ai disabili compresi i disabili da lavoro, a inserirsi o re-inserirsi nel mercato del lavoro.

Le azioni si svilupperanno coinvolgendo la filiera del collocamento mirato sia pubblica che privata: i Servizi per il Lavoro, INAIL, INPS, rappresentanti del terzo settore e degli altri servizi competenti.

1.4 STRUTTURA DELLE IMPRESE IN ITALIA E OCCUPAZIONE

La caratteristica più importante del mercato del lavoro in Italia dal lato della domanda, rispetto ai sistemi produttivi di altri Stati membri e di altri competitori fuori dall'Unione europea, è l'estrema polarizzazione della struttura produttiva per dimensione d'impresa. Nel 2008 su un totale di poco più di 4,5 milioni di imprese nell'industria e nei servizi che occupano circa 17,9 milioni di addetti, le imprese con meno di 10 addetti rappresentano il 95 per cento del totale (4,3mln) e occupano il 46 per cento degli addetti. Il 21 per cento degli addetti (quasi 3,8 milioni) lavora nelle piccole imprese (da 10 a 49 addetti) e il 12,5 per cento (oltre 2,2 milioni) in quelle di media dimensione (da 50 a 249 addetti). Soltanto 3.735 imprese (0,08 per cento) impiegano 250 addetti e più, assorbendo, tuttavia, il 20 per cento dell'occupazione complessiva (circa 3,6 milioni di addetti)¹⁶.

Figura 2 - Occupati per settore di attività economica. Dati destagionalizzati (maschi e femmine). Anno 2009



A livello settoriale, la crescita complessiva dell'occupazione nel decennio è riconducibile in gran parte all'aumento dell'occupazione nei settori delle Costruzioni, dell'Intermediazione finanziaria e dei Servizi alle imprese e alle persone. Gli altri settori hanno mostrato un andamento caratterizzato da bassa crescita e volatilità, mentre i dati peggiori sull'occupazione si sono registrati nell'industria in senso stretto e in agricoltura, dove è anche minore la componente di partecipazione femminile. Al contrario, è nei servizi che si evidenzia il maggiore impatto dell'incremento del tasso di partecipazione al mercato del lavoro, accompagnato dalla forte presenza femminile nel settore con oltre 7,5mln di occupate.

Nel complesso l'occupazione in Italia è cresciuta progressivamente a partire dal 1996 raggiungendo nel 2008 il massimo storico, rispettivamente, di 23,4 mln di occupati e del tasso di occupazione pari al 58,7% della popolazione in età lavorativa. Una determinante fondamentale della crescita di lungo termine dell'occupazione in Italia è stata individuata nell'incremento del tasso di occupazione femminile, che nel 2008 ha raggiunto il livello mai raggiunto in precedenza del 47,2%.

¹⁶ L'Istat rende disponibili i dati sulla struttura delle imprese e dell'occupazione per l'anno 2008 e sulle modifiche intervenute rispetto all'anno precedente. Struttura e dimensione delle imprese, Archivio Statistico delle Imprese Attive (Asia), Anno 2008. http://www.istat.it/salastampa/comunicati/non_calendario/20100603_00/testointegrale20100603.pdf.

Tabella 3 - Occupati per settore economico (Classificazione Ateco 2007 a 12 Classi). Anni 2004-2009

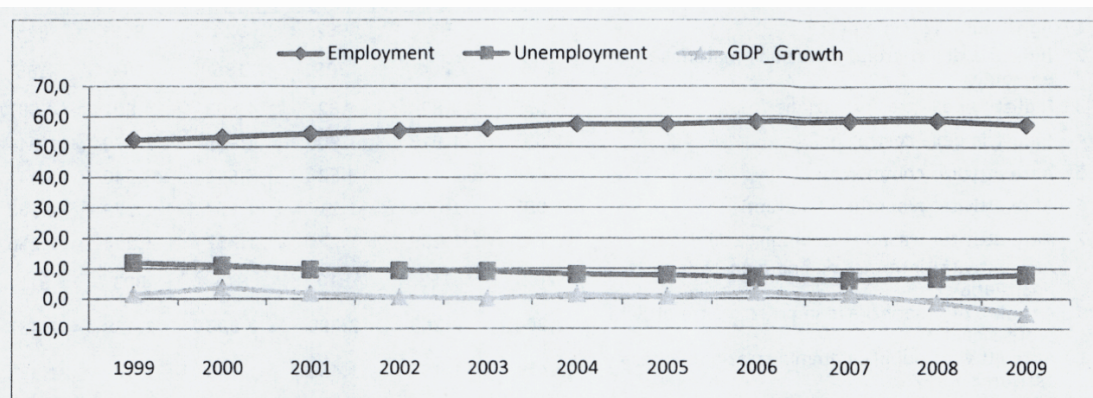
	2004	2005	2006	2007	2008	2009
1 Agricoltura, caccia e pesca	990	947	982	924	895	875
2 Industria dell'energia, estrazione materiali energetici	196	204	205	186	184	185
3 Industria della trasformazione	4.839	4.824	4.822	4.863	4.801	4.587
4 Industria delle costruzioni	1.833	1.913	1.900	1.955	1.970	1.944
5 Altre attività: commercio	3.434	3.416	3.522	3.541	3.540	3.447
6 Altre attività: alberghi e ristoranti	1.035	1.060	1.114	1.154	1.179	1.168
7 Altre attività: trasporti e comunicazioni	1.241	1.239	1.224	1.257	1.294	1.256
8 Altre attività: intermediazione monetaria e finanziaria	762	753	810	814	803	815
9 Altre attività: servizi alle imprese e altre attività professionali	2.204	2.263	2.299	2.393	2.468	2.437
10 Altre attività: pubblica amministrazione, difesa, assicurazioni	1.471	1.457	1.456	1.440	1.472	1.433
11 Altre attività: istruzione, sanità ed altri servizi sociali	3.107	3.090	3.167	3.181	3.243	3.225
12 Altre attività: altri servizi pubblici, sociali e alle persone	1.291	1.396	1.488	1.516	1.555	1.654
Totale	22.404	22.563	22.988	23.222	23.405	23.025

Fonte: elaborazioni Isfol su dati Rcfl Istat. 2010

Nell'ultimo biennio tuttavia, sotto l'effetto dalla crisi economica, il valore medio del numero degli occupati è sceso nel 2009 a 23.025 mila e il tasso di occupazione al 57,5%. I governi dell'Unione europea hanno spostato l'attenzione, come sperimentato in passato, sul tasso di disoccupazione quale indicatore per valutare il livello dell'emergenza nel mercato del lavoro. Nel 2009, il tasso di disoccupazione medio in Italia, pari al 7,8%, sebbene inferiore alla media dell'Unione (8,9%) e dell'eurozona (9,4%) e, certamente, molto lontano dalla dimensione acuta assunta dal fenomeno in Spagna (18,0%), presenta elementi di forte preoccupazione in relazione principalmente al dualismo territoriale del paese e a segmenti specifici della forza di lavoro. Rispetto al dato medio nazionale, infatti, nel 2009 il tasso di disoccupazione nel Mezzogiorno è pari al 12,5%; il tasso di disoccupazione femminile nel Mezzogiorno è pari al 15,3%, ma il tasso di disoccupazione delle giovani tra i 15 e i 24 anni raggiunge il 40,9% contro il corrispettivo valore medio nazionale del 28,7%.

Dall'entrata in vigore delle riforme del mercato del lavoro, tra il 1998 e il 2003, se da una parte si è assistito ad una progressiva crescita dell'occupazione, dall'altra l'analisi socio-economica e l'agenda politica hanno dovuto fare i conti con gli effetti di una crescente segmentazione nel mercato del lavoro, in precedenza sostanzialmente riconducibile a "lavoro regolare" e "lavoro nero", e oggi tra lavoro "standard", rappresentato da lavoratori dipendenti con contratto full-time a tempo indeterminato in unità produttive con più di 15 addetti (gli "insiders"), e "non-standard", o atipici, giovani/donne dipendenti sotto i 40anni, che partecipano al processo produttivo con un contratto di lavoro diverso da quello prevalente (gli "outsiders").

Figura 3 - Occupazione, disoccupazione, PIL (tassi di variazione). Anni 1999-2009



Fonte: Fonte: elaborazioni Isfol su dati Eurostat 2010

1.5 LE PRINCIPALI NOVITÀ NORMATIVE E AMMINISTRATIVE**1.5.1 GLI INTERPELLI IN MATERIA DI COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO**

L'interpello consiste nella facoltà concessa agli organismi associativi a rilevanza nazionale degli enti territoriali, agli enti pubblici nazionali, nonché alle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative sul piano nazionale e ai consigli nazionali degli ordini professionali, di sottoporre al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali quesiti riguardanti la normativa di competenza dello stesso.

L'istituto dell'interpello in materia lavoristica è stato introdotto nell'ordinamento dal vigente art. 9 del D.Lgs. 23/4/2004, n. 124 come novellato dell'art. 1, comma 113, della Legge 24/11/2006, n. 286, in analogia all'interpello già previsto in materia fiscale ai sensi dell'art. 21 della Legge n. 413/91 e dell'art. 11 della Legge n. 212/2000.

Il citato art. 9 individua modalità e procedura prevedendo che l'interpello debba essere trasmesso, tramite posta elettronica, alla Direzione Generale per l'Attività Ispettiva, escludendo di conseguenza altre modalità di trasmissione dello stesso.

La D.G. per l'Attività Ispettiva, preventivamente alla pubblicazione dell'interpello nel sito istituzionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è tenuta ad acquisire l'intesa con la Direzione Generale competente in materia oggetto dell'interpello.

Il parere reso tramite l'interpello, consistente in una manifestazione di giudizio volta a rendere nota la posizione del Ministero su problematiche lavoristiche di ordine generale, sembrerebbe configurarsi quale atto amministrativo di natura non provvedimentale.

Il contenuto dell'interpello non è obbligatorio, né vincolante per la generalità dei soggetti, ma, così come prescrive il comma 2 del novellato art. 9 del D.Lgs. n.124/2004, "L'adeguamento alle indicazioni fornite nelle risposte ai quesiti ... esclude l'applicazione delle relative sanzioni penali, amministrative e civili".

In materia di disabilità e di collocamento obbligatorio, per una maggiore comprensione di ciascuno degli interpelli, emanato nel biennio 2008-2009 e riportato nella tabella, si è proceduto a riportare integralmente l'oggetto dell'interpello, il numero e la data di pubblicazione, nonché a sintetizzare nella voce "note" il contenuto dello stesso.

Dalla lettura dei citati interpelli emerge che la maggior parte di essi si riferisce a situazioni legate alle esclusioni che il datore di lavoro può effettuare dalla base di computo utile per la determinazione del numero dei soggetti protetti da assumere.

Tabella 4 - Gli interpelli in materia di collocamento obbligatorio a cura della Direzione Generale Mercato del Lavoro. Dettagli degli atti. Anni 2008-2009

Anno 2008	Atto	Interpello del 3 marzo 2008, n. 6/2008
	Titolo/oggetto	art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - L. n. 68/1999 - computabilità dei soggetti di cui all'art. 18, comma 2 nella quota di riserva per l'assunzione dei disabili.
	Soggetto interpellante	Università Cattolica del Sacro Cuore Policlinico Universitario "Agostino Gemelli"
	Note	Il datore di lavoro può applicare le modalità ed i criteri di calcolo individuati dalla nota ministeriale del 25/2/2005 in materia di computabilità ed esclusione dei soggetti appartenenti alle categorie protette solo se questi ultimi risultino assunti anteriormente alla data del 18 gennaio 2000 ed eccedenti l'aliquota obbligatoria dell'1% previsti dall'art. 18, comma 2, della L. n. 68/99.
	Atto	Interpello del 10/6/2008, n. 17/2008
	Titolo/oggetto	art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - contratto d'inserimento ed assunzione di persone affette da handicap.

Soggetto interpellante	Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro
Note	Per individuare i soggetti disabili, con grave handicap fisico, mentale o psichico, con i quali è possibile stipulare il contratto d'inserimento occorre far riferimento ai soggetti di cui all'art. 1 della Legge n. 68/99, ossia "le persone in età lavorativa affette da minorazione fisiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettivo che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento" accertata dalle apposite commissioni mediche istituite presso le Unità Sanitarie Locali.
Atto	Interpello del 8 agosto 2008, n. 31/2008
Titolo/oggetto	art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – collocamento obbligatorio – obbligo di riserva per gli enti e le associazioni di arte e cultura e per gli istituti religiosi – giudizio di idoneità alla mansione del lavoratore disabile.
Soggetto interpellante	C.I.G.L. Confederazione Generale Italiana del Lavoro
Note	Gli enti e le associazioni di arte e cultura, nonché gli istituti scolastici religiosi, escludono dalla base di computo il personale, operaio o impiegatizio, che svolge i compiti e le funzioni preparatorie e serventi al perseguimento dello scopo precipuo di tali organismi. Il giudizio di idoneità, nel caso di un invalido civile assunto secondo le procedure del collocamento obbligatorio, per il quale si chiede di verificare la compatibilità delle mansioni in caso di aggravamento delle sue condizioni di salute o di significativa variazione dell'organizzazione aziendale, compete alla commissione medica di cui all'art. 4 della L. n. 104/1992. Il controllo della permanenza dello stato invalidante per gli invalidi del lavoro di cui all'art. 1, comma 1, lettera b), della L. n. 68/99 è esercitato, invece, dall'I.N.A.I.L., mentre per gli invalidi di guerra e per servizio di cui all'art. 1, comma 1, lettera d), della L. n. 68/99 tale controllo è effettuato dalle commissioni mediche ospedaliere.
Atto	Interpello del 12 settembre 2008, n. 38/2008
Titolo/oggetto	art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – art. 3, comma 5, L. n. 68/1999 – sospensione dagli obblighi occupazionali – applicabilità della disciplina a sistemi di sostegno del reddito – "Fondo di solidarietà" per il settore creditizio.
Soggetto interpellante	A.B.I. Associazione Bancaria Italiana
Note	Le aziende bancarie che ricorrono all'intervento del Fondo di solidarietà di cui all'art. 2, comma 28, della L. n. 662/1996 per situazioni di crisi, ristrutturazione o riorganizzazione aziendale, riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, hanno diritto alla sospensione degli obblighi occupazionali nei limiti di quanto previsto dall'art. 3, comma 5, della L. n. 68/1999.
Atto	Interpello del 12 settembre 2008, n. 40/2008
Titolo/oggetto	art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – assunzione diretta di lavoratori disabili ai sensi della L. n. 68/1999 – possibilità di interrompere le procedure di avviamento obbligatorio.
Soggetto interpellante	Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro
Note	Le procedure di avviamento obbligatorio, già avviate dai Servizi competenti, anche in assenza di una convenzione di cui all'art. 11 della L. n. 68/99, sono sospese in attesa dell'esito dell'accertamento sanitario richiesto dal datore di lavoro ai sensi della circolare n. 66/2001 per computare nella quota di riserva i lavoratori disabili assunti al di fuori delle modalità del collocamento obbligatorio.
Atto	Interpello del 3 ottobre 2008, n. 47/2008
Titolo/oggetto	art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – assunzione dei soggetti riservatari di cui al comma 2, dell'art. 18, della L. n. 68/1999 attraverso la stipula di convenzioni ai sensi dell'art. 11, della stessa L. n. 68/1999.
Soggetto interpellante	Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro
Note	Le convenzioni ex art. 11, 12 e 12 bis della L. n. 68/1999, rispondenti alle specifiche esigenze d'inserimento graduale e personalizzato, possono essere utilizzate esclusivamente per l'assunzione di soggetti disabili di cui al comma 2, dell'art. 18, della L. n. 68/1999.

Anno 2009	Atto	Interpello del 20 febbraio 2009, n. 13/2009
	Titolo/oggetto	art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – art. 33, comma 3, della L. n. 104/1992 – permessi orari per accompagnamento a visite mediche o terapie di soggetto disabile in situazione di gravità ricoverato in casa di riposo.
	Soggetto interpellante	A.N.C.I. Associazione Nazionale dei Comuni Italiani
	Note	Il disabile che deve recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie e affidato all'assistenza del familiare consente a quest'ultimo di fruire di tre giorni di permesso retribuito ai sensi dell'art. 33, comma 3, della L. n. 104/92 previa presentazione di apposita documentazione rilasciata dalla struttura competente che attesti le visite o le terapie effettuate.
	Atto	Interpello del 20 marzo 2009, n. 23/2009
	Titolo/oggetto	art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – interpretazione art. 9, comma 5 della L. n. 68/1999.
	Soggetto interpellante	U.P.I. Unione delle Province Italiane
	Note	La graduatoria per l'avvio a selezione presso un datore di lavoro pubblico per una specifica occasione di lavoro, deve essere redatta dal Servizio competente secondo il punteggio già attribuito al disabile con riferimento al 31 dicembre dell'anno precedente.
	Atto	Interpello del 20 marzo 2009, n. 24/2009
	Titolo/oggetto	art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – L. n. 68/1999 – computo dei funzionari responsabili degli uffici e dei servizi negli enti locali privi di personale con qualifica dirigenziale ai fini del collocamento obbligatorio dei disabili.
Anno 2009	Soggetto interpellante	A.N.C.I. Associazione Nazionale dei Comuni Italiani
	Note	I funzionari responsabili degli uffici e dei servizi degli enti locali ai quali viene conferito l'incarico dirigenziale da parte del Sindaco ai sensi dell'art. 109, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000, sono esclusi, ai sensi dell'art. 4 della L. n. 68/99, dalla base di computo dei succitati enti ai fini del collocamento obbligatorio dei disabili.
	Atto	Interpello del 20 marzo 2009, n. 26/2009
	Titolo/oggetto	art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – L. n. 68/1999 – Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente per l'applicazione delle sanzioni e mancata indicazione delle mansioni disponibili per i lavoratori disabili nel prospetto informativo.
	Soggetto interpellante	Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro
	Note	Risulta sanzionabile, ai sensi dell'art. 15, comma 4, della L. n. 68/1999, il datore di lavoro che, pur ottemperando all'obbligo dell'invio del prospetto informativo, ha trasmesso un prospetto talmente lacunoso e carente degli elementi essenziali da impedire nel singolo caso concreto la possibilità di un effettivo avviamento lavorativo del disabile, sanzionabilità questa che compete alla Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente nella Provincia in cui il datore di lavoro obbligato risulta ancora scoperto.
	Atto	Interpello del 15 maggio 2009, n. 42/2009
	Titolo/oggetto	art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – cooperative sociali aventi oggetto plurimo – accertamento della percentuale del 30% dei soggetti svantaggiati presenti in cooperativa.
	Soggetto interpellante	Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro
	Note	Le cooperative sociali aventi oggetto plurimo, la cui organizzazione amministrativa abbia separata gestione delle relative attività esercitate congiuntamente e con distinti regimi contributivi, ai fini della fruizione delle agevolazioni previste per l'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati, calcolano la percentuale di lavoratori disabili unicamente sul personale impiegato nell'attività di "tipo B", escludendo invece il personale impiegato nell'attività di "tipo A".
Anno 2009	Atto	Interpello del 15 maggio 2009, n. 44/2009
	Titolo/oggetto	art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – art. 3, comma 5, L. n. 68/1999 – sospensione degli obblighi occupazionali – applicabilità della disciplina.

Soggetto interpellante	Federcasse Federazione Italiana delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane
Note	Le aziende di credito Cooperativo che ricorrono al del Fondo di solidarietà di cui al D.M. n. 157/2000, hanno diritto alla sospensione degli obblighi occupazionali di cui all'art. 3, comma 5, della L. n. 68/99. Inoltre, è stato chiarito che la predetta sospensione è applicabile per tutti i datori di lavoro privati nel singolo ambito provinciale interessato dalle situazioni in esso individuate e che ricorrono alla C.I.G.S., ai contratti di solidarietà, ai licenziamenti collettivi, etc., con riferimento ai lavoratori ivi coinvolti e per la durata del trattamento che giustifica la sospensione.
Atto	Interpello del 10 luglio 2009, n. 57/2009
Titolo/oggetto	art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - esclusione dal computo della base occupazionale ai fini della determinazione della quota di riserva, di cui all'art. 3 della L. n. 68/1999, di alcune categorie di lavoratori.
Soggetto interpellante	Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro
Note	I lavoratori svolgenti attività di trasporto o di autista nell'ambito di aziende appartenenti al settore terziario, ovvero non rientranti nel settore del trasporto, dell'autotrasporto, né tantomeno in quello dell'edilizia, non possono essere esclusi dalla base di computo ai fini della determinazione della quota di riserva ex art. 3 della L. n. 68/19. La compensazione territoriale interregionale di cui all'art. 5, comma 8, della L.n. 68/99 costituisce l'istituto cui può ricorrere il datore di lavoro privato la cui articolazione provinciale, per effetto dell'esiguo numero di dipendenti (inferiore alle 8 unità costituenti base di computo), non concretizza in ogni singola provincia alcun obbligo di assunzione di cui all'art. 3 della L. n. 68/99 individuati a livello nazionale da parte di datori di lavoro con più di 50 dipendenti.
Atto	Interpello del 31 luglio 2009, n. 65/2009
Titolo/oggetto	art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - L. n. 68/1999 - invio prospetto informativo.
Soggetto interpellante	Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro
Note	L'obbligo di presentazione del prospetto informativo da parte del datore di lavoro che si colloca nella fascia da 15 a 35 dipendenti sussiste con riferimento al numero di lavoratori rientranti nella base di computo.
Atto	Interpello del 31 luglio 2009, n. 66/2009
Titolo/oggetto	art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - assunzione disabile con contratto di lavoro a tempo determinato.
Soggetto interpellante	Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro
Note	Il lavoratore disabile può essere assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 368/2001 e la predetta assunzione consente l'adempimento degli obblighi di cui all'art. 3 della L. n. 68/99 laddove la durata di tale contratto sia superiore a 9 mesi, in linea con l'art. 4 della L. n. 68/99.
Atto	Interpello del 12 ottobre 2009, n. 74/2009
Titolo/oggetto	art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - applicazione degli istituti posti a tutela del lavoratore di cui alla L. n. 68/1999 anche ai lavoratori ipovedenti assunti ai sensi della L. n. 113/1985.
Soggetto interpellante	INAF - Istituto Nazionale di Astrofisica
Note	L'art. 10 della L. n. 68/1999, relativo alle garanzie e alle tutele riservate al disabile in costanza di rapporto di lavoro, trova applicazione anche con riferimento ai centralinisti telefonici non vedenti assunti ai sensi della L. n. 113/85.
Atto	Interpello del 22 dicembre 2009, n. 80/2009
Titolo/oggetto	art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - collocamento obbligatorio - incentivi alle assunzioni dei lavoratori diversamente abili - art. 13 L. n. 68/1999.
Soggetto interpellante	Confindustria

Note

Le assunzioni a tempo indeterminato di soggetti disabili effettuate, a decorrere dal primo gennaio 2008, da un datore di lavoro privato nell'ambito delle Convenzioni di cui all'art. 11 della L. n. 68/1999, sono finanziate, nei limiti delle disponibilità del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, esclusivamente con contribuzione diretta al datore di lavoro privato ai sensi dell'art. 13 della L. n. 68/1999, come novellato dalla L. n. 247/2007.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. 2010

1.5.2 LE NOTE D'INDIRIZZO IN MATERIA DI COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

Per il periodo di riferimento della presente Relazione, si è provveduto anche per i pareri resi dalla D.G. del Mercato del lavoro nell'ambito della propria attività d'indirizzo e coordinamento in materia di collocamento obbligatorio, a predisporre apposita tabella nella quale sono stati riportati unicamente i principali pareri interpretativi volti ad assicurare uniformità di comportamento sul territorio nazionale da parte dei datori di lavoro obbligati all'osservanza della L. n. 68/99 e da parte dei Servizi provinciali competenti.

Per una più facile lettura di essi, così come si è proceduto per la tabella degli interpelli, per ciascun parere è stato citato integralmente l'oggetto e la data di emanazione, nonché si è proceduto a sintetizzare nella voce "note" il suo contenuto.

Tabella 5 - Note d'indirizzo in materia di collocamento obbligatorio a cura della Direzione Generale Mercato del Lavoro. Dettagli degli atti. Anni 2008-2009

Anno 2008	Atto	Nota del 29 gennaio 2008
	Titolo/oggetto	Legge 12 marzo 1999, n. 68. Esclusioni per il settore edile previste dall'art. 1, comma 53, della Legge 24 dicembre 2007, n. 247 recante "Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale".
	Note	I datori di lavoro del settore edile possono effettuare le esclusioni dalla base di computo con esclusivo riferimento al personale adibito ad attività all'interno del cantiere e relativamente agli autisti addetti al trasporto del settore edile.
	Atto	Nota del 4 febbraio 2008
	Titolo/oggetto	Legge 12 marzo 1999, n. 68. Esclusioni per il settore edile previste dall'art. 1, comma 53, della Legge 24 dicembre 2007, n. 247 recante "Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale".
	Note	Non sanzionalità per il mancato invio del prospetto informativo da parte dei datori di lavoro del settore edile aventi, alla data del 1/1/2008, la base di computo inferiore ai 15 dipendenti.
	Atto	Nota del 2 aprile 2008
	Titolo/oggetto	Legge 12 marzo 1999, n. 68. Esclusioni per il settore edile previste dall'art. 1, comma 53, della Legge 24 dicembre 2007, n. 247 recante "Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale". Ulteriori istruzioni operative.
	Note	I datori di lavoro del settore edile possono effettuare le esclusioni dalla base di computo se svolgenti le attività determinate attività individuate dall'allegato I del D.Lgs. n. 494/96 e se, in qualità di imprese edili, risultano iscritte nel registro delle imprese di cui all'art. 2188 del Codice Civile e inquadrate ai fini previdenziali e assistenziali sempre come imprese edili.
	Atto	Nota del 8 aprile 2008
	Titolo/oggetto	Legge 12/3/1999, n. 68, art. 5, comma 6 - D.M. 21/12/2007 recante "Adeguamento degli importi dei contributi e delle maggiorazioni previsto per l'esonero parziale dagli obblighi assuntivi di soggetti disabili".

Anno 2009	Note	L'importo del contributo esonerativo, adeguato con il D.M. 21/12/07 a 30,64 € per ogni giorno lavorativo e per ciascun lavoratore disabile non occupato, si applica ai datori di lavoro che, a far data dal 19 febbraio 2008, hanno presentato richiesta di esonero parziale ai competenti Servizi provinciali ai sensi dell'art. 5, comma 3, della L. n. 68/99.
	Atto	Nota del 29 maggio 2008
	Titolo/oggetto	Legge 29 marzo 1985, n. 113 recante "Aggiornamento della disciplina del collocamento al lavoro dei centralinisti non vedenti" e Decreto ministeriale 10 gennaio 2000 "Individuazione di qualifiche equipollenti a quella di centralinista telefonico non vedente" - Circolare n. 32 del 1 dicembre 2006. Ulteriori istruzioni operative.
	Note	Gli Uffici competenti devono effettuare l'iscrizione all'albo dei centralinisti non vedenti dei soggetti non vedenti, in possesso di qualifiche equipollenti individuate dal D.M. 10/1/2000, seguendo una numerazione progressiva preceduta da un codice regionale ed aggiungendo una specifica codificazione alfabetica.
	Atto	Nota del 17 novembre 2008
	Titolo/oggetto	Modalità di presentazione della richiesta di compensazione territoriale interregionale.
	Note	La domanda di compensazione territoriale interregionale, presentata al Ministero ai sensi dell'art. 5, comma 8, della L. n. 68/1999, deve contenere gli elementi e le informazioni ivi contenute ai fini di una semplificazione dell'attività amministrativa.
	Atto	Nota del 16 dicembre 2008
	Titolo/oggetto	Adempimenti connessi alla comunicazione telematica del prospetto informativo dei lavoratori disabili (Legge 6 agosto 2008, n. 133, art. 40, comma 4) - Primi indirizzi operativi.
	Note	I datori di lavoro, obbligati all'invio telematico del prospetto informativo, effettuano tale adempimento comunicando le informazioni e gli elementi contenuti nel D.M. 22/11/1999 entro il termine del 31 gennaio con dati aggiornati al 31 dicembre dell'anno precedente. I datori del lavoro possono provvedere all'invio del prospetto telematico direttamente ovvero per il tramite di uno dei soggetti abilitati ed identificati nella nota circolare 21/12/2007, prot. n. 8371, in materia di comunicazioni obbligatorie.
	Atto	Nota del 21 gennaio 2009
	Titolo/oggetto	Collocamento obbligatorio - Adempimenti connessi alla comunicazione telematica del prospetto informativo dei lavoratori disabili (Legge 6 agosto 2008, n. 133 art. 40, comma 4) - ulteriori chiarimenti in materia.
	Note	I datori di lavoro pubblici e privati, non obbligati all'invio telematico del prospetto informativo, sono tenuti al suo invio telematico entro il termine del 28 febbraio 2009, anziché quello del 31 gennaio 2009, per consentire agli uffici competenti di "normalizzare" gli archivi rispetto alle situazioni occupazionali di ciascun datore di lavoro.
	Atto	Nota del 5 maggio 2009
	Titolo/oggetto	Assunzioni obbligatorie di massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti - (Legge 21 luglio 1961, n. 686. Legge 19 maggio 1971, n. 403).
	Note	I corsi di formazione professionale per non vedenti, finalizzati all'acquisizione della qualifica di massaggiatore e di massofisioterapista, non rientrano tra quelli soppressi alla data del 1/1/1996 ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 502/92. Pertanto, il diploma rilasciato da una scuola di massaggio di massofisioterapia speciale per ciechi all'uopo autorizzate, continua ad essere valido ai fini dell'iscrizione nell'albo professionale dei massaggiatori e dei massofisioterapisti non vedenti di cui alla L. n. 686/61.
	Atto	Nota del 30 luglio 2009
	Titolo/oggetto	Assunzioni obbligatorie tramite chiama diretta nominativa - Applicabilità dell'art. 3, comma 123, della Legge 24/12/2007, n. 244.
	Note	Gi orfani o, in alternativa, i coniugi superstiti di lavoratori deceduti per fatto di lavoro, a seguito di infortunio sul lavoro o malattia professionale, occorso in un luogo di lavoro privato, beneficiano del diritto al collocamento obbligatorio con le modalità previste dalla L. n. 407/98.

Atto	Nota del 17 novembre 2009
Titolo/oggetto	Assunzioni obbligatorie Legge n. 68/99. Pubbliche amministrazioni.
Note	La amministrazioni centrali dello Stato e gli enti pubblici non economici possono procedere alle assunzioni di soggetti appartenenti alle categorie protette ai fini esclusivi del rispetto della quota di riserva di cui all'art. 3 della L. n. 68/99, non applicandosi ai disabili il divieto assunzionale di cui all'art. 17, comma 7, della L. n. 102/09.
Atto	Nota del 3 dicembre 2009
Titolo/oggetto	Collocamento obbligatorio - durata massima del rapporto di lavoro a tempo determinato di un lavoratore disabile assunto nell'ambito della convenzione di cui all'art. 11 della Legge 12/3/1999, n. 68 - derogabilità.
Note	Il rapporto di lavoro a tempo determinato di un lavoratore disabile, assunto nell'ambito della convenzione di cui all'art. 11 della Legge 12/3/1999, n. 68 e che ha complessivamente superato i 36 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono da un contratto ad un altro, si considera a tempo indeterminato.
Atto	Nota del 10 dicembre 2009
Titolo/oggetto	Legge 12/3/1999, n. 68 - perdita del requisito d'invalidità.
Note	Il datore di lavoro privato non può più computare nella quota di riserva di cui all'art. 3 della L. n. 68/99, il lavoratore disabile, assunto per il tramite il collocamento obbligatorio, cui, in costanza di rapporto di lavoro, gli viene riconosciuta una percentuale d'invalidità inferiore a quella prescritta dall'art. 1, comma 1, della L. n. 68/99. Pertanto, si determina per il datore di lavoro privato l'onere di effettuare una nuova assunzione di soggetto disabile in sostituzione del lavoratore che ha perso lo status di disabile agli effetti della L. n. 68/99.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. 2010

1.6 LE PRINCIPALI MISURE DESTINATE A CONTRASTARE I GRAVI EFFETTI DELLA CRISI SULL'OCCUPAZIONE DELLE PERSONE DISABILI NEL QUADRO GENERALE DELLE POLITICHE DI COLLOCAMENTO MIRATO

1.6.1 IL RUOLO DELLA COMMISSIONE EUROPEA

Con riguardo al quadro giuridico europeo, appare opportuno delineare i profili della normativa comunitaria in materia di aiuti di Stato per meglio comprendere le possibili implicazioni comunitarie derivanti dalla concessione dei benefici oggetto della presente relazione.

In linea generale, ai sensi dell'articolo 107 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (d'ora innanzi TFUE) gli aiuti di Stato, favorendo determinate imprese o produzioni, possono determinare distorsioni della concorrenza e degli scambi fra Stati membri.

La rilevanza degli aiuti di Stato per il diritto comunitario si sostanzia nella possibilità che la loro concessione possa falsare un'effettiva concorrenza tra le imprese nel mercato comune, in particolare tra quelle beneficiarie delle agevolazioni statali e quelle che invece sono escluse da tali benefici.

In tal modo potrebbe risultare impedito il corretto funzionamento del mercato interno e conseguentemente il raggiungimento degli obiettivi per i quali è stata istituita la stessa Comunità europea.

Tuttavia, ciò non toglie che alcuni tipi di agevolazioni possano essere considerate compatibili con il Trattato quando, ad esempio, consentono la realizzazione di obiettivi di comune interesse (coesione sociale e regionale, occupazione, ricerca e sviluppo, sviluppo sostenibile, promozione della diversità culturale, ecc.), oppure rappresentano il giusto strumento per correggere taluni "fallimenti del mercato".

Infatti, la realizzazione di un comune interesse o il rimedio ad una situazione di fallimento del mercato possono talora bilanciare gli effetti distorsivi della concorrenza e in tali casi l'aiuto può essere considerato compatibile.

In particolare, le condizioni che si devono verificare affinché un beneficio possa essere considerato aiuto di Stato possono essere ricondotte a quattro:

- incidenza sugli scambi tra gli Stati membri;
- origine "statale" dell'aiuto: intendendosi per Stato anche Regioni, Enti locali ecc.;
- vantaggio accordato a talune imprese o talune produzioni;
- incidenza sulla concorrenza.

Il compito di verificare se ricorrano o meno le condizioni suddette e se vi sia il giusto equilibrio tra gli effetti negativi sulla concorrenza e gli effetti positivi in termini di comune interesse è affidato alla Commissione Europea che, in materia di aiuti di Stato, ha competenza esclusiva.

In particolare, il controllo degli aiuti di Stato da parte della Commissione europea è parte integrante della politica di concorrenza e contribuisce al mantenimento di mercati concorrenziali, garantendo uguaglianza di condizioni a tutte le imprese operanti sul mercato comunitario.

A tal fine gli Stati membri, sulla base del cosiddetto *standstill principle* sono tenuti a comunicare preventivamente alla Commissione europea ogni progetto di norma che preveda la concessione di un nuovo beneficio (art. 108, par. 3 TFUE CE), non potendo concedere aiuti che non siano stati preventivamente notificati ed approvati dalla Commissione europea.

Le misure di aiuto non notificate alla Commissione sono definite, ai sensi del regolamento di procedura n. 659/1999/CE, aiuti illegali.